



20 BIORRPS

**Edición completa y anotada
de los Boletines Informativos
del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT**



Con la Financiación de: DI-0010/2012



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT



20 BIORRPS

**Edición completa y anotada
de los Boletines Informativos
del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT**



Con la Financiación de: DI-0010/2012



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT



EDITA
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME
Blanca Impresores S.L.
95 319 11 02

Depósito Legal: M-30225-2013

20

Números del

BIORPS

Desde su creación en el año 2004, el Observatorio de Riesgos Psicosociales se planteó como objetivos primordiales:

- Adelantarse a la materialización de los llamados “nuevos” riesgos, sobre todo en las organizaciones empresariales y en las acciones sindicales.
- Observación permanente de los propios riesgos y de su práctica. Dado que, cada vez era más evidente la aparición de enfermedades o síndromes relacionados con los riesgos psicosociales .
- Recopilación sistemática de datos relativos a sus causas y a su alcance.
- Disponer de información de Calidad en materia de riesgos psicosociales, que ayude a tomar decisiones estratégicas.
- Difundir buenas prácticas. Tanto el campo científico como el profesional, el político y el social requieren de estudios, propuestas y controles de estos riesgos.

Este cometido comenzó a realizarlo el Observatorio, a través de su labor investigadora y del trabajo de campo- cuyos resultados se materializaban en una Guía de Prevención-, pero, como toda obra nueva, necesitaba consolidar sus “cimientos”, así desde el año **2006** se elaboran los Boletines Informativos sobre Riesgos Psicosociales (BIOPRPS) que, con un lenguaje claro y sencillo, presenta la realidad y actualidad de estos riesgos.

Durante estos 7 años de publicación hemos conseguido transmitir a través de 20 números:

- 1º Datos reales sobre cómo afectan las condiciones de trabajo en los diferentes sectores de actividad.
- 2º Dar cuenta de sentencias que demostraban los riesgos psicosociales como causantes de una enfermedad profesional y/o accidente de trabajo.
- 3º Aportar novedades en esta materia.
- 4º Poner en claro el lenguaje que a veces la jurisprudencia y acuerdos marco europeos-estrés y violencia- no es fácil de entender.
- 5º Poner de manifiesto los costes de los riesgos psicosociales y de la no prevención,
- 6º Dar una dimensión multidisciplinar-sindical, científica y social- a unos riesgos que si bien eran llamados “nuevos” o “emergentes” documentamos que no es así.

La estructura del BIORPS permite identificar rápidamente los contenidos y permite al “lector” ir al tema en concreto que le interesa, si bien han sufrido pequeñas variaciones, la esencia del boletín no ha cambiado. Así todos en todos los boletines podemos encontrar:

- ✓ Editorial
- ✓ Artículos científicos
- ✓ Observatorio judicial
- ✓ Observatorio
- ✓ Noticias relevantes

El público al que va dirigido el boletín son principalmente delegados y técnicos de prevención así como cualquier profesional implicado y preocupado por la materia, y, dado que se pueden acceder a ellos a través de la página web, cualquier persona puede aprovechar la información que aportan.

Hasta el BIORPS número 11 (BIORPS Número 11-Abril 2010), la portada del mismo presentaba datos de la investigación del campo que desde el Observatorio se realiza y, relacionándolos con un tema de actualidad del momento, de tal modo que demostramos cómo son las condiciones de trabajo reales de los sectores de actividad que participaron en nuestro estudio y que era representantes de la población trabajadora en general. Por ejemplo, el BIORPS número 10 de Agosto de 2009 se hacía eco de un informe de la OIT sobre la crisis y la siniestralidad, así nuestros datos demostraban *que los trabajadores sienten inseguridad en su empleo, lo que supone que sufran más estrés (74%), acoso (33%) y se sientan “más quemados” (3%) que los trabajadores que no tienen inseguridad en su empleo.*

Por tanto, a partir, del número 12 de Agosto de 2010 la portada cambia, y da paso directamente a la editorial, que plantea reflexiones de plena actualidad de la mano de **Marisa Rufino San José y Cristobal Molina Navarrete.**

Boletín informativo

Núm. 10 • Agosto de 2009

Con la financiación de **FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES

La OIT advierte que la crisis provocará un aumento de la siniestralidad laboral

Los problemas económicos también están presentes en el trabajo, y generan un aire toxico en la esfera laboral, llegando a un clima tenso cargado de presiones, con frías relaciones interpersonales, y que favorecen la aparición de enfermedades que tienen una relación directa con el trabajo. Ejemplos claros son los aumentos de casos de Mobbing, Burnout o trabajador quemado, y Estrés, este último, aumento de forma significativa.

Según los datos del Observatorio, un 38% de los trabajadores sienten inseguridad en su empleo, lo que supone que sufran más estrés (74%), acoso (33%) y se sientan “más quemados” (3%) que los trabajadores que no tienen inseguridad en su empleo. Un 15% de los trabajadores que tienen inseguridad en el empleo, alargan su jornada por encima de lo habitual sin motivo justificado, y un 53% apenas recibe apoyo de sus compañeros.

Comparación entre trabajadores que sienten inseguridad en el trabajo y los que no sienten inseguridad por su empleo

Categoría	Inseguridad (%)	No inseguridad (%)
Estrés	74%	63%
Acoso	33%	18%
Burnout	3%	3%
Violencia	4%	3%

Esta situación hace que la salud de los trabajadores se vea resentida, así encontramos que, de los trabajadores con inseguridad en el empleo, el 65% tienen fatiga y un 65% tenga problemas de sueño.

Como podemos ver, la incertidumbre en el futuro y en el empleo no hacen más que agravar la aparición de Riesgos Psicosociales, por lo que es necesario que en tiempos de crisis, las empresas no se olviden de la Prevención y adopten las medidas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores.

Para más información puedes consultar en www.ugt.es/observatorio/observatorio.php o bien a través de: UGT Salud Laboral, C/ Hortelaza, 88 - 28004 Madrid Como: enfoque@observatorio.ugt.org

sumario

- 2 Editorial
- 3 Artículo científico
- 4 Artículo científico técnico
- 5 Noticias relevantes
- 6 Observatorio de buenas prácticas

Como vemos, los boletines tratan diferentes temas relacionados con los riesgos psicosociales y de temas relacionados con los mismos en la fecha, si bien, existen algunos temas a los que hemos dedicados más números, bien por su alta prevalencia en la sociedad, bien porque en el momento dado se aprobaba un reglamento, o un acuerdo para su regulación, como ha ocurrido con el Estrés y la Violencia. Así una primera clasificación temática:

BOLETINES RELACIONADOS CON EL ESTRÉS

El estrés se define como “el proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a la persona en riesgo de enfermedad”. El estrés implica un estado de activación de nuestro cuerpo para hacer frente a las exigencias de la vida. Cuando estas exigencias se refieren al ámbito laboral, se habla de estrés laboral. El trabajador se siente desbordado al percibir un desequilibrio entre las exigencias del medio y su capacidad para dar respuesta a la situación.

En el trabajo el estrés se produce como consecuencia de una mala organización del trabajo. El estrés es atribuible a un desajuste entre las personas y el trabajo, a las malas relaciones y a la presencia de violencia psicológica o física en el lugar de trabajo, así como a conflictos entre el papel que desempeñan los trabajadores en el trabajo y fuera de éste.

El estrés es objeto de preocupación a nivel mundial así tanto la OMS, como la OIT tienen recomendaciones sobre cómo gestionar este riesgo, la UE, en el año 2004, dictaminó un Acuerdo Marco sobre Estrés laboral que España traspuso en el 2005 al Acuerdo de Negociación Colectiva.

Conforme a los datos estadísticos más reconocidos de las organizaciones internacionales con competencia en la materia –Encuestas Nacionales y Europeas de Condiciones de Trabajo–, el estrés laboral afecta a más del 25% de la población activa, con unos costes que se sitúan en torno a 20.000 millones de euros anuales al conjunto de los Estados miembros de la UE.

El estrés se ha tratado tanto en editorial como más profundamente en un artículo científico que permite ahondar y analizar el concepto.

- **Boletín número 3 Junio 2007:** Artículo Científico: El estrés laboral por razón de género: marco regulador y buenas practicas.
- **Boletín número 10 Agosto 2009:** Artículo Científico: Del “estrés del trabajo” al “estrés del desempleo” regulación del empleo y gestión psicosocial.
- **Boletín número 12:** Editorial: ¿Puede ser el estrés laboral un arma arrojada entre Gobierno, la Empresa y los trabajadores?
- **Boletín número 13:** Editorial: La Reforma Laboral y el “management by stress” (gestión por estrés). Crítica psicosocial del “flexiguridad made in spain”.
- **Boletín número 14:** Artículo Científico: La autorregulación colectiva del estrés: España aprueba el “Test de Estrés Laboral” de la Comisión, pero debe mejorar mucho.

artículo científico técnico

El estrés laboral por razón de género: marco regulador y buenas prácticas

SONIA ISABEL PEDROSA ALQUÉZAR
Profesora de Derecho del Trabajo
Universidad de Málaga

El INSHI ha definido el estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. En el ámbito laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. El trabajador percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece este estado de "desbordamiento", al que se denomina estrés y que es producido por un amplio elenco de causas, que se demuestran factores de riesgo o estresores. Estos estresores pueden ser de carácter físico o de carácter psicosocial.

Con estas premisas, no hay ya duda ninguna de que el estrés es un riesgo laboral al que hay que hacerle frente no solo en aras de la salud integral del trabajador, sino, también en aras del propio beneficio de la empresa. No puede sorprender, por tanto, que dentro del marco de implantación en la gestión de la prevención de riesgos laborales, conforme a las nuevas dimensiones propuestas por las instituciones comunitarias, los institutos sociales en el ámbito de la Unión Europea, el INSHI, el CCOO, UNICE, UINCE, CEEP y (EAPME) suscritores, el 8 de octubre de 2004, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral que fue incorporado al ordenamiento jurídico español en virtud del Capítulo VII del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 y que supone, así, una obligación de tratamiento específico por los Convenios Colectivos. La eficacia de este acuerdo como una fuente de guía para la aplicación de la legislación laboral cuenta ya con pleno aval de la doctrina judicial.¹ (STS) Madrid, 5 de octubre de 2005.

Ahora bien, no es fácil su prevención, pues los estudios e informes más acreditados, también en el plano internacional, evidencian la necesidad de un método multidisciplinar que tenga en cuenta la naturaleza multisituada de este riesgo y de los factores de salud que ocasiona su no prevención en el seno de la empresa. Precisamente, entre otros factores, incide de relativo al género.

Electivamente, como se ha puesto de manifiesto en distintos foros, la protección de la salud de los trabajadores no puede articularse de la misma forma para el la población laboral femenina que para la masculina. Así, por

ejemplo, pese a los esfuerzos de la normativa internacional, comunitaria y estatal, todavía no se ha conseguido sustituir el rol de la mujer como "cuidadora de la familia" por el rol de "responsable en el cuidado de esa familia". Todo ello conduce al abarrotamiento de la jornada (doble presencia) y al conflicto de roles que traen como consecuencia un incremento de los riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés. Además, generalmente, son los "cuidadores" que tradicionalmente han venido asumiendo las mujeres ha hecho que ejerzan tareas específicas y distintas de los varones, educación, cuidado de enfermos, trabajo doméstico, industria textil y confección, cadenas de producción... y, por tanto, los riesgos son diferentes, relacionados mucho más con factores de riesgo ergonómico y factores psicosociales, existiendo entre ellos importantes conexiones².

La OIT ha venido insistiendo desde hace tiempo en sus estudios sobre la incidencia de un amplio catálogo de factores relacionados con las condiciones de trabajo en el impacto del estrés en las mujeres. Así, por ejemplo, se pone de manifiesto que en un estudio realizado en 1992 por el Northwestern National Life Insurance entre 1299 empleadas tipo de distintas empresas americanas³ demostró que la discriminación sexual, el nivel del empleo en la organización, los ingresos, la ocupación y la situación familiar son responsables de diferenciar en el estrés laboral en el lugar de trabajo. El estudio demostró que el estrés afecta a las mujeres más que a los hombres y que ellas se sienten más fuertemente afectadas, sufren más enfermedades relacionadas con el estrés o sienten un mayor deseo de dejar su trabajo.

En el Reino Unido, un estudio sobre estrés y mujeres ejecutivas de 1983 concluyó también sobre la mayor incidencia de aquél en estas. Las presiones laborales sufridas por las directoras en su ambiente laboral son estresoras que van más allá de su control y, en gran medida, se deben a presiones y discriminaciones presentes en la política organizativa/corporativa y entorno.

Consecuentemente, aunque es obvio que la prevención de riesgos de origen psicosocial en general, y del estrés en particular, resulta más amplia para todos los trabajadores, adquiere un significado especial en relación a las muje-

¹ Véase, en particular, el Informe de la Mujer: El estrés en las mujeres trabajadoras: sus causas y sus consecuencias. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.

² Northwestern National Life Insurance: "The 1. Employee stress levels". VAAI, Employee Survey. Cuadro analítico, Minneapolis, 1992.

Boletín Informativo 3 • OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES

3

artículo científico técnico

Del 'estrés del trabajo' al 'estrés del desempleo': regulación de empleo y gestión psicosocial

Dra. PILAR MARTÍN CHAPARRO
Profesora de Psicología, Universidad de Murcia

Dra. ISABEL VILLAR CAÑADA
Profesora de Derecho del Trabajo, Universidad de Jaén

1. INTRODUCCIÓN
2. EL "DESEMPLÉO" COMO FUENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES
3. ALGUNAS CLAVES PARA LA COMPRENSIÓN Y GESTIÓN INTEGRAL DEL "ESTRÉS DEL DESEMPLÉO" EN EL MARCO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL
4. REFLEXIÓN FINAL: UNA OPORTUNIDAD, MÁS QUE UNA AMENAZA

1. Lamentablemente el desempleo real —desempleo actual—, así como la "amenaza" de estarlo en breve —desempleo potencial—, están hoy en el calle, no ya sólo como una experiencia personal dramática, sino como un hecho social crucial, que es tema continuado de debates en los medios de comunicación, en el debate político, en el Diálogo Social, pero también en las "conversaciones cotidianas". Los múltiples batimientos de opinión pública europea así lo atestiguan. A menudo, esta intensa crisis de empleo que vivimos en el mundo, pero que golpea con una especial virulencia a España, lleva a enfatizar el enfoque cuantitativo, esto es, la existencia de millones de casos estadísticos —el incremento en poco menos de dos años de las listas de desempleados en casi millón y medio. Y en entragajo, en realidad, una situación de este tipo es, además de un drama personal y familiar, una "distorsión señal de "alerta roja" para el Estado Social de Derecho, porque expresa en toda su crudeza no ya el impacto negativo de una crisis económico-financiera de vastas dimensiones, sino también su injusticia, al pagar los errores del sistema quienes menos capacidad de intervención han tenido en los mismos, como son los trabajadores.

Las extremas dimensiones que esta "crisis de empleo 2008" están suponiendo para España llevan a poner en el centro del debate —discusión—, pero también de la acción —las prácticas—, las medidas más urgentes, más inmediatas de afrontamiento de la misma, de modo que, o bien se primen los instrumentos de regulación de empleo puramente "temporal", en detrimento de los ordinarios, o bien se garantice una renta de sus-

tenimiento —prestación—, o al menos una renta de supervivencia —subsidió—, a quienes se encuentran en desempleo.

Todo ello, naturalmente, sin perjuicio de buscar fórmulas que, a medio plazo, puedan reactivar la economía y el empleo, fomentando la creación de nuevos puestos y la reubicación del mayor número posible de des-

empleados. En este contexto tan crítico y alarmante, al enfoque económico, sea en términos de reactivación empresarial —fomento de la productividad y de la innovación— sea en términos de gestión de rentas —seguridad económica—, adquiere un marcado, y en buena medida comprensible, protagonismo. Poco son, pues, los que en este tiempo abogan, o primarían incluso, una lógica de gestión preventiva y proactiva de naturaleza psicosocial para estas situaciones de regulación de empleo en tiempos de crisis económico-empleatista.

Sin embargo, siendo el desempleo el mayor, con una gran diferencia respecto de los siguientes, problema social hoy percibido, no puede dejarse a un lado el análisis de evaluación psicosocial del mismo, en la medida en que la relación empleo-desempleo no ya sólo constituye uno de los principales indicadores de la "calidad de vida" —trabajo laboral como social en general—, sino porque está en el eje de una buena parte de los factores de riesgo de estrés más significativos.

Desde esta perspectiva, sin despreciar la necesidad de seguir profundizando en los múltiples aspectos y metodologías implicadas en el fenómeno del desempleo, tanto actual como potencial —la amenaza inminente del mismo—, como son la económica, la jurídica —gestión de derechos—, política y la social, entendemos hoy especialmente útil, e incluso necesario, revisar y reforzar el análisis psicosocial y de salud laborales. A este respecto, no debe infravalorarse que la mayor parte de las evidencias de las que hoy disponemos manifiestan que el desempleo, además de la vertiente económica ya referida y hoy prioritaria, constituye un problema que afecta intrínsecamente a todo el conjunto de factores relacionados con el bienestar psi-

Boletín Informativo 4 • OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES

4

Boletín número 3 Junio 2007.

Artículo Científico: El estrés laboral por razón de género: marco regulador y buenas practicas.

Boletín número 10 Agosto 2009.

Artículo Científico: Del "estrés del trabajo" al "estrés del desempleo" regulación del empleo y gestión psicosocial.

BOLETINES RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA

La violencia laboral atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno y la integridad de las personas. Afecta gravemente la salud física y mental de las personas, la vida laboral y social y la organización t Normalmente existe la tendencia de asociar violencia con la agresión física, pero el concepto de violencia debe ser más amplio y debe incluir y comprender otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre. La violencia en el trabajo incluiría, además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosante.

La violencia en el trabajo, ha seguido una evolución que podemos comprobar en los boletines, si bien hace décadas se consideraba la violencia física, como principal riesgo, el fenómenos del mobbing- acoso laboral- le dio una nueva dimensión al riesgo mostrándonos que este tipo de comportamientos es común en los centros de trabajo y convirtiéndose en uno de los riesgos más presentes y perjudiciales que hay. Pero la violencia en el trabajo es algo más, no podemos olvidar la violencia a terceros, -relegada a mero incidente, hasta que varias sentencias y un Criterio de la ITSS la han pasado considerar como un riesgo laboral- hasta una nueva forma de violencia "sociolaboral" ejercida a través de la inseguridad laboral.

Además, en el año 2007 fue firmado El Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo por los interlocutores sociales en el ámbito de la Unión Europea. Aunque no era la primera iniciativa legislativa que tiene como objetivo la erradicación del acoso en el lugar de trabajo, sí que ha significado un cambio importante. La gran mayoría de países de la Unión Europea han implementado el acuerdo, ya sea por medio

Boletín informativo Núm. 2 • Marzo 2007

OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

EN los estudios realizados por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales durante los tres años de su trayectoria, se ha prestado una atención especial al Acoso moral o mobbing. Esta forma de violencia, se manifiesta a través de la repetición de un tipo de conducta que, por sí sola, puede tener poca importancia, pero que con la repetición y su dimensión global conduce a un atentado muy serio a la salud de las personas en los lugares de trabajo.

Según la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005 (INSHT), un 1,6% de trabajadores manifiesta haber sido objeto de conductas de acoso psicológico, atendiendo al criterio restrictivo, que agrupa a los trabajadores que dicen ser objeto de estas conductas diariamente o al menos una vez por semana. El porcentaje aumenta en dos puntos, hasta el 3,6%, cuando se tiene en cuenta el criterio menos restrictivo, que agrupa a los trabajadores que manifiestan ser objeto de conductas de acoso diariamente, al menos una vez por semana o algunas veces al mes. Estos datos están en consonancia con los obtenidos en los estudios sectoriales del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, como podemos ver:

COMPORTAMIENTOS DE ACOSO

Cerámica / Azulejos	2,7%
Cárnicas	2,6%
Teleoperadores	3%
Seguridad privada	1,9%
Sanidad / Atención primaria	3,6%
Hostelería	2,1%
Enseñanza	1,8%
Textil	0,4%

Para más información puedes consultar en: <http://www.ugt.es/observatorio/index.php> o bien a través de: UGT Salud Laboral, C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid
Correo electrónico: dsuoc@cc.ugt.org

Boletín número 2, Marzo 2007.

Datos del Observatorio que presentan los comportamientos de Acoso en diferentes sectores.

Boletín informativo Núm. 5 • Diciembre de 2007

OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

MONOGRÁFICO ESPECIAL

Gestión del riesgo de violencia en el trabajo: Nuevas pautas de regulación preventiva

sumario

- 2 editorial
Cristóbal Molina Navarrete
Acuerdo Marco sobre acoso moral y violencia en el trabajo
- 3 artículo científico
F. Manuel Montalbán Peregrín
Aproximación psicosocial a la "violencia de persecución" en el trabajo: el estudio empírico como antídoto para superar dificultades y "mitos" en su comprensión
- 4 noticias de interés
- 5 Observatorio de buenas prácticas
- 6 eventos de interés
- 8 publicaciones



sumario

- 2 Editorial
Dolores Hernández
EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA ACCIÓN PREVENTIVA DE LAS DIVERSAS FORMAS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO COMO RIESGO PSICOSOCIAL
- 3 Artículo científico técnico
Cristóbal Molina Navarrete, Dolores Duque, Rafael Velasco y Teresa Montes
EL DEBER DE PREVENIR EL RIESGO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO: PAUTAS PARA APLICAR EL NUEVO MARCO PARA LA ACCIÓN
- 6 Trabajo de campo
DATOS DEL OPRPS SOBRE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Boletín 5. Monográfico especial Gestión del riesgo de violencia en el trabajo: Nuevas pautas de regulación preventiva.

de cambios normativos o por la suscripción de acuerdos, nacionales, regionales o sectoriales, entre representantes de empresarios y trabajadores. Motivo por el que la violencia en el trabajo ha sido ampliamente tratado en los boletines ya sea en la editorial, aportando datos del trabajo de campo, en el artículo científico, e incluso dedicando un monográfico especial.

- **Boletín número 2, Marzo 2007:** Datos del Observatorio que presentan los comportamientos de Acoso en diferentes sectores, Editorial: Acuerdo Marco sobre acoso moral y violencia en el trabajo; Artículo Científico: Aproximación psicosocial al "violencia de persecución" en el trabajo: el estudio empírico como antídoto para superar dificultades y "mitos" en su comprensión.
- **Boletín 5 Monográfico especial** Gestión del riesgo de violencia en el trabajo: Nuevas pautas de regulación preventiva.
- **Boletín número 6, Abril 2008:** Artículo Científico: Un mapa de competencias para la intervención preventiva en los procesos de Acoso Psíquico: propuestas de abordaje.
- **Boletín número 9, Abril 2009:** Artículo Científico: Un paso más en la prevención del acoso moral en el trabajo como riesgo profesional: el nuevo criterio 69/2009 de la ITSS.
- **Boletín número 11, Abril de 2010:** Editorial: Una nueva vía de progreso en la prevención del acoso como riesgo laboral: también el INSHT cambia de criterio.

artículo científico técnico

Un mapa de competencias para la intervención preventiva en los procesos de Acoso Psíquico: Propuestas de abordaje*

PEDRO JESÚS LUQUE, MANUEL FULIDO Y ANTONIO PALOMO
Área de Psicología Social, Universidad de Jaén

RESUMEN

En el presente trabajo se plantean cuestiones relacionadas con la delimitación competencial de los profesionales-interventores en acoso psicológico. Para ello se parte de la metodología de gestión basada en las competencias para producir un mapa genérico que contenga elementos suficientes para situar un posible punto de partida desde el que generar e integrar las distintas propuestas que faciliten un eventual desarrollo en los distintos ámbitos organizacionales e institucionales de las figuras profesionales de intervención en acoso psicológico.

PALABRAS CLAVE

Acoso psicológico, mapas de competencias, intervención profesional

Las consecuencias negativas del acoso psicológico y la proliferación de casos en los distintos sectores de actividad motivan un análisis prospectivo de las funciones y responsabilidades de los profesionales que han de intervenir en este tipo de procesos. En los últimos tiempos, los profesionales vinculados a la gestión empresarial han mostrado un interés creciente por las competencias, convirtiéndose las mismas en el elemento clave para el desarrollo de diferentes funciones de los recursos humanos relacionadas con áreas tales como los procesos de incorporación de profesionales a la organización, los procesos de evaluación del rendimiento, los procesos de formación y desarrollo profesional, los procedimientos para el establecimiento de los niveles de compensación asociados a los puestos de trabajo existentes en una organización, o el desarrollo de los puestos de trabajo.

En general, las definiciones de competencias se refieren a una serie de factores (conocimientos, aptitudes, actitudes, rasgos de personalidad...) que van a determinar el desempeño del individuo en su puesto de trabajo. Podemos considerar las competencias como rasgos o comportamientos que indican la eficacia de una persona en una situación concreta, encontrándose diferencias individuales en el grado de dominio de dichos rasgos.

* Este trabajo forma parte del Proyecto de Investigación, nº de referencia SCCOP000392008, cofinanciado por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía y el Colegio Oficial de Psicólogos de Andalucía Oriental.

3

Además, siendo estos comportamientos manifiestos y observables, suponen igualmente una puesta en práctica de forma integrada de conocimientos adquiridos, aptitudes y rasgos de personalidad. Las competencias relacionan las características de una persona con lo requerido para realizar una actividad laboral dada.

Se sostiene que el carácter dinámico, la diversidad y flexibilidad de las competencias potencian la innovación y permiten adecuar la gestión de los recursos humanos de manera más eficaz a las estrategias de la empresa, lo que implica el atractivo de los modelos de gestión basados en las competencias y su creciente utilización en el actual contexto organizacional y empresarial marcado por el cambio tecnológico y la flexibilización.

Desde la perspectiva de los modelos de competencias, un puesto de trabajo puede quedar mejor definido mediante los mapas de competencias. Somáticamente, un mapa de competencias consiste en un listado de las competencias que representan los factores críticos que determinan un desempeño efectivo vinculado a puestos de trabajo, departamentos u organizaciones concretas. En este listado se incluyen:

- Competencias de Conocimiento (lo que la persona debe saber).
- Competencias de Habilidad (lo que la persona debe saber hacer).
- Competencias de Actitud (cómo debe ser la persona).

En el proceso de elaboración del mapa de competencias para la figura de interventor en acoso laboral que se presenta se consideraron dos "macrocompetencias": detección e intermediación. La detección de situaciones de acoso laboral o la detección de factores subyacentes que pudieran, en un determinado contexto organizacional, degenerar en este tipo de comportamiento es fundamental a la hora de poder dar una respuesta agil y eficaz cuando el problema aún se encuentra en su fase inicial de desarrollo o cuando lo que se identifican son factores de riesgo psicosociales que pudieran favorecer o precipitar tales conductas. En el presente trabajo se da cuenta en exclusiva de lo concerniente a la detección puesto se considera que la intermediación requiere un análisis aparte.

Boletín Informativo • EDICIÓN COMPLETA • TEMAS DE INTERÉS EN PSICOLOGÍA

artículo científico técnico

Un paso más en la prevención del acoso moral en el trabajo como riesgo profesional: el nuevo criterio 69/2009 de la ITSS*

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Jaén

- INTRODUCCIÓN
- EL ACOSO MORAL COMO RIESGO
- A PREVENIR POR LA EMPRESA: LAS LUCES DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY DE IGUALDAD
- A PREVENIR DESDE LA LPRL: EL NUEVO CRITERIO TÉCNICO DE LA ITSS
- MÁS QUE UN PUNTO DE LLEGADA

1. Aunque a día de hoy, y a diferencia de lo que sucede en otros, pocos, países de la Unión Europea —UE—, seguimos sin tener una ley que regule de modo integral y específico todos los aspectos relacionados con la prevención y, en su caso, sanción, del acoso moral en el trabajo —"mobbing"—, esto nunca ha sido un obstáculo serio para que las personas que sufren este tipo de comportamientos negativos e insalubres en sus ambientes de trabajo puedan acudir a los Tribunales de Justicia a pedir algún tipo de protección, incluso en el ámbito penal. Ahora bien, hoy que reconocer que tenemos una dimensión de esta lucha contra el acoso moral en el trabajo que sigue siendo una asignatura pendiente, y no se oiga que el diseño e implantación de políticas eficaces de prevención en las organizaciones de este riesgo, a diferencia de lo que ocurre en otras locaciones, en especial la reparadora —la solicitud y obtención de una indemnización económica— y la sancionadora —la solicitud y obtención de un castigo para la persona que acosa, y para la empresa que lo hace y/o lo consiente—, en el ámbito preventivo las cosas siguen impregnadas de una acedia inconfundible.

Un buen ejemplo de ello es que a pesar de ser cada vez más las leyes que hacen alguna referencia al acoso moral en el trabajo, mejorando las posibilidades que a día de hoy tienen los trabajadores para protegerse de él, en ellas no se pone el acento en el aspecto que sería no sólo más eficaz, sino más "terráneo" para todos, la prevención. Así, ni las Directivas y Leyes sobre el derecho a la igualdad, que regulan el llamado

"acoso discriminatorio", ni el Estatuto Básico del Empleado Público —artículo 14 h—, que sanciona toda forma de acoso, cualquiera que sea su modalidad, aclaran este aspecto.

También el Estatuto del Trabajo Autónomo se hace eco de estas situaciones, pero no incide tampoco en el ámbito preventivo. En consecuencia, queda evidenciado que si bien las leyes españolas más recientes no son ajenas al problema del acoso en el trabajo y a la necesidad de corregirlo, no clarifica cómo hacerlo en el ámbito preventivo e, incluso, ni tan siquiera genera cuáles son riesgos a prevenir desde la LPRL, y cuáles deben serlo, si es posible, desde otros ámbitos.

Ahora bien, que haya incertidumbre, no quiere decir que no se hayan dado pasos adelante, como venimos poniendo de relieve en el Observatorio Permanente y demás cuanta noticia e noticia, avanzar al avance, al respecto. En este sentido, una vez más debemos recordar que contamos, en cambio, con otros instrumentos jurídicos que deben facilitar la labor de los actores de la prevención, ya sean públicos o privados. Así, al margen de los compromisos adquiridos por nuestro país en el marco de las Estrategias Comunitarias de Seguridad y Salud en el Trabajo, que no han dudado nunca de incluir el acoso moral dentro de los riesgos psicosociales, y de algunas Directrices dadas por la OIT, no específicamente sobre el Acoso pero sí sobre Violencia en el Trabajo en el Sector Servicios de 2003, lo más destacado es, sin ningún margen de error, el Acuerdo Marco Comunitario sobre Violencia y Acoso en el Trabajo de 2009 junto a los Acuerdos de Negociación Colectiva de 2005 y 2007.

A este producto convencional, cuya falta de fuerza jurídica normativa, no puede llevar a considerarlo ineficaz o sin obligatoriedad, por cuanto que patronal europea y sindicato europeo se han comprometido a llevarlo a la práctica o experiencia convencional, ha seguido algunos Convenios Colectivos de grandes empresas, y de ciertos sectores, que regulan esta materia. Incluso, lo que no es la mejor vía ni desde el punto de vista em-

* Puede consultarse tanto el CTR69/2009 como la guía explicativa en <http://webant.usj.edu/jaen/databas/ITSSP>

Boletín Informativo • EDICIÓN COMPLETA • TEMAS DE INTERÉS EN PSICOLOGÍA

4

Boletín número 6, Abril 2008.

Artículo Científico: Un mapa de competencias para la intervención preventiva en los procesos de Acoso Psíquico: propuestas de abordaje.

- **Boletín número 13, Diciembre de 2010:** Artículo científico: Un nuevo avance del "diálogo social" europeo en la regulación y gestión de los riesgos psicosociales: turno para la violencia a terceros.
- **Boletín número 18, Agosto de 2012:** 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.

BOLETINES RELACIONADOS CON EL DIÁLOGO SOCIAL

La negociación colectiva se ha considerado un instrumento vertebrador prioritario para el desarrollo del sistema de relaciones laborales, del empleo y de su calidad, mediante la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas específicas que permitan reforzar la prevención de riesgos laborales, y han un supuesto un desarrollo en la "cimentación" de los riesgos psicosociales.

Dado que, una de las ideas-fuerza que planea en materia de riesgos psicosociales es que la dimensión ambiental, organizacional, que está presente en estos riesgos lleva a considerar a la negociación colectiva como un instrumento básico para afrontar la problemática que de ellos se deriva. En este sentido, la negociación colectiva entendida en sentido amplio, por tanto, más allá de su producto típico, el convenio colectivo, aparece en esta materia como un útil instrumento que complementa la labor reguladora de las leyes, y

Calidad de vida, ambiente laboral y salud psíquica de los trabajadores: un nuevo reto para la acción sindical

CÁNDIDO MÉNDEZ

1. CALIDAD DE VIDA Y AMBIENTES DE TRABAJO: UNA NUEVA DIMENSIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Las estadísticas cifras de accidentes de trabajo que sigue padeciendo nuestro mundo laboral, insostenibles para un país avanzado económica y socialmente como el nuestro, han determinado que la acción de los poderes públicos y de los interlocutores sociales, en el marco del Diálogo Social, se concentre de forma más decidida en la lucha contra esta "inseguridad laboral". La prioridad de esfuerzos ha estado y en gran medida, sigue estando centrada en la consecución de más altas cotas de "seguridad" y "salud física". Sin embargo, paralelamente, sabemos ya con razonable certeza, que otros "riesgos profesionales" están emergiendo en los lugares de trabajo con efectos potencialmente devastadores para las personas sin duda, pero también para la productividad de las empresas y para el bienestar social en general. A día de hoy, los estudios e informes elaborados de la Unión Europea, así como de la OMS y de la OIT, evidencian que los principales problemas de salud laboral son, en cuanto a trabajadores y trabajadoras afectadas/as y costes derivados de la no prevención, los vinculados a los "riesgos ergonómicos" y a los "psicosociales" (estrés, desgaste profesional, acoso – sexual, moral, discriminación–, violencia, adicciones...).

Por ello, las extraordinarias dimensiones de estos riesgos no han pasado en modo alguno desapercibidas para la "Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad" (2002-2006) que, ahora en proceso de revisión, sigue constituyendo el principal referente para la actualización y modernización de las políticas preventivas en el contexto de la UE.

La referida Estrategia adoptó, como una de sus principales novedades, un enfoque global de la política de prevención de riesgos profesionales, asumido como valor de referencia el "bienestar en el trabajo". La razón de ser se situaba en los cambios registrados –por tanto no puramente especulativos sino constatados– en el mundo del trabajo y la emergencia de nuevos riesgos, muy especialmente los de carácter psicosocial. Consecuentemente, el resto a partir de ese momento no era ya sólo reducir las altas tasas de accidentalidad y mortalidad profesionales en la UE, buena parte de las cuales recaen sobre no fumadores, sino "mejorar la calidad de vida" en el trabajo. Al fin se reconocía la necesidad de asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Desafortunadamente, apenas contamos con unos pocos instrumentos normativos y de políticas públi-

cas en escasos países de la UE que contemplen, mucho menos que afronten, con decisión y de forma integral, las consecuencias legales, sociales y económicas de estos riesgos. Más aún: los primeros intentos dirigidos a resolver estos injustificables vacíos de regulación, curiosamente en uno de los ámbitos más densos e importantes –junto a la política de igualdad entre hombres y mujeres– de la política social comunitaria, han fracasado estrepitosamente, balanceando hoy por hoy un mínimo consenso en orden a la regulación, en el plano comunitario, de cuestiones tan relevantes. Esto incuestionablemente ha servido de estaca a los Estados para la inacción.

2. EL INCIPIENTE PERO FIRME COMPROMISO DE LOS ACTORES SOCIALES CON LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Pero, como la misma Comisión Europea viene sosteniendo desde hace tiempo, una política social ambiciosa es uno de los principales motores, uno de los mayores factores de competitividad de nuestras economías, no una remora como algunos discursos y ciertas prácticas quieren machaconamente hacernos creer: aunque la realidad al respecto es bastante más oscura.

Por eso, se sabe bien que los costes que genera la falta de una adecuada intervención pública en estos ámbitos supone una muy pesada carga para las economías y para las sociedades, además de resultar responsable para los trabajadores y trabajadoras. Desde esta perspectiva, por fortuna, la dinamización o activación de los poderes sociales en la UE no pasa ya sólo por el compromiso de las instituciones comunitarias y, naturalmente, de sus Estados miembros, sino que se reconoce concientemente el papel decisivo del Diálogo Social, especialmente en el marco de lo que hoy se llama "buena gobernanza".

Aunque este método de gobierno de las políticas comunitarias, también de las sociales, implica una participación universal, no cabe duda de que en esta participación ocuparán una posición cualificada los interlocutores sociales. La Estrategia Comunitaria es inequívoca al respecto cuando reconoce como el Diálogo Social está realizando un instrumento de privilegio para abrir nuevas vías de progreso, pues no sólo permite aplicar la normativa existente de una manera más eficaz, sino que facilita abordar los nuevos riesgos de una manera adecuada, adaptada a cada sector económico y a cada profesión.

A este respecto, la experiencia acumulada en otros años nos permite confirmar el papel tan destacado que desempeñan, no obstante sus limitaciones, los denominados "actores voluntarios" convocados por los interlocutores sociales a nivel comunitario.

Boletín número 0, Noviembre 2006.

Editorial: Calidad de Vida, ambiente laboral y salud psíquica de los trabajadores; un nuevo reto para la acción sindical.

Diálogo social, riesgos psicossociales y actualización del listado de enfermedades profesionales: un reto pendiente

DOLORS HERNÁNDEZ

Secretaría Salud Laboral y Medio Ambiente UGT/CEC

Uno de los nuevos retos que se plantea en materia de enfermedades que tienen su origen en el trabajo es la aparición de los llamados "riesgos emergentes", esto es, los ligados al entorno o ambiente de trabajo tomado en su conjunto. Me refiero en especial a los "riesgos ergonómicos" y a los "riesgos psicossociales", que no constituyen, como hoy se acepta comúnmente, riesgos "nuevos", sino riesgos que, presentes desde antaño en las empresas, ahora salen a la luz por diversas razones, entre otras la mayor conciencia social en las sociedades democráticas avanzadas sobre la relevancia de los derechos a la persona del trabajador afectado –salud, integridad, dignidad...–. Al aumento de esta conciencia social sobre los riesgos emergentes hemos contribuido de modo significativo los sindicatos que, junto a la permanente preocupación por la protección frente a los riesgos tradicionales, hemos reclamado en los últimos años mayor atención por parte de las empresas y los poderes públicos sobre estos riesgos emergentes.

En esta dirección, tras un extenso proceso de Diálogo Social, los sujetos socioeconómicos y el Gobierno suscribimos el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, firmado el día 13 de julio de 2006, y que en estos días ha recibido concreción en el plano legislativo. Pues bien, entre las medidas propuestas en ese Acuerdo Social se sitúa muy especialmente la, por nosotros entendida como urgente, modernización de la lista de "enfermedades profesionales", adecuando esta regulación a la realidad productiva de nuestros días. Entre los notables avances que ha supuesto esta actualización del listado de enfermedades profesionales está la incorporación de algunos de aquellos riesgos emergentes, en especial los ergonómicos.

Ahora bien, el éxito en este impulso en el proceso de modernización no ha podido ser pleno. La UGT defendimos con firmeza la inclusión de daños derivados de los riesgos psicossociales. Pero no ha podido ser, al menos de momento.

En efecto, no puede ocultarse que el RD 1299/2006 sigue sin incorporar en la lista de enfermedades profesionales las patologías derivadas de los factores de riesgo psicossocial. Ahora bien, la UGT no cede en su empeño de avanzar en la senda de dar mayor presencia a estos riesgos también en el ámbito del listado o catálogo de enfermedades profesionales, en la medida en que son cada vez mayores las evidencias de que disponemos en torno a la conexión específica entre tales patologías y la organización del trabajo. En este sentido, la UGT, y en el marco de la reciente Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, está intensamente comprometida en fomentar una amplia y seria investigación sobre la influencia de los riesgos psicossociales en un amplio catálogo de patologías sufridas por trabajadores y trabajadoras.

De este modo, nuestra organización sindical ha trasladado al MTAS, recibiendo en principio una respuesta positiva, la necesidad de llevar a cabo en la práctica el compromiso político asumido por los Estados miembros en la Recomendación 2003/67/CEC, de 19 de septiembre, relativa al listado de las enfermedades profesionales. Aunque en ella la Comisión no se atrevió a dar el paso definitivo de la inclusión de las patologías derivadas de los riesgos de origen psicossocial en el listado, sí puso de relieve la prioridad que debería ser para los Estados promover estudios e investigaciones en la línea de ofrecer evidencias científicas que permitiera asumir con mayor eficacia este reto, en paralelo a lo evidenciado en el ámbito preventivo. Por lo tanto, la UGT hará todo lo posible para que tales compromisos, tanto comunitarios como ministeriales, sean una realidad a no tardar demasado. A tal fin, una de las líneas prioritarias de investigación del Observatorio Permanente de Riesgos Psicossociales se dirigirá, como no podía ser de otra manera, por esta senda, en la confianza de que con ello contribuiremos de modo decisivo en la mejora de la salud de los trabajadores y de las trabajadoras de nuestro país.

Boletín número 4, Octubre 2007.

Editorial: Diálogo Social, riesgos psicossociales y actualización del listado de enfermedades profesionales: un reto pendiente.

más cuando se está presente ante un problema, como es el de los riesgos psicossociales, cuya naturaleza no es únicamente jurídica, sino más bien, cultural y social. Por ese motivo varios Boletines sobre todo en su editorial la han dedicado a la necesidad de incluir los riesgos psicossociales en la negociación colectiva así como de la Estrategia de Seguridad y Salud.

- **Boletín número 0, Noviembre 2006:** Editorial: Calidad de Vida, ambiente laboral y salud psíquica de los trabajadores; un nuevo reto para la acción sindical.
- **Boletín número 4, Octubre 2007:** Editorial: Diálogo Social, riesgos psicossociales y actualización del listado de enfermedades profesionales: un reto pendiente.
- **Boletín número 5, Diciembre de 2007.** Monográfico especial. Editorial: El diálogo social y la acción preventiva de las diversas formas de violencia en el trabajo como riesgo psicossocial.
- **Boletín número 6, Abril 2008.** Editorial. La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012) y la prevención de Riesgos Psicossociales.
- **Boletín número 16, Diciembre de 2011.** Editorial: Una reivindicación sindical lograda: más equidad para la tutela de los trabajadores accidentados laboralmente.

editorial

El diálogo social y la acción preventiva de las diversas formas de violencia en el trabajo como riesgo psicosocial

DOLORS HERNÁNDEZ
Secretaría Salud Laboral y Medio Ambiente UGT/CEC

Las nuevas formas de organización del trabajo y de gestión empresarial exponen a los trabajadores a un mayor riesgo de sufrir violencia en los lugares de trabajo, asumiendo este riesgo las más diversas modalidades. Por eso, la OIT ha elaborado diversos informes al objeto de aportar informaciones y análisis que permitan a las autoridades estatales, a los profesionales de la salud en el trabajo, a los responsables de la gestión de personas –“recursos humanos”–, la formulación de políticas e iniciativas que ayuden a prevenir la violencia en los ambientes de trabajo y en el trabajo.

Hasta ahora, más que bien, el principal plano resplandeciente era el relativo al conocimiento de la incidencia del fenómeno de la violencia laboral. Pero este enfoque, con ser importante, resulta insuficiente para la acción sindical. Por supuesto debe cuantificarse la importancia de la política de fomento de la investigación sobre la violencia, entre otros riesgos emergentes, y de mejora de la formación, como ha sido plenamente avalado y promovido por el sindicato en la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)*, tal y como aparece en los objetivos 5 y 6 de la misma.

No tenemos ninguna duda respecto de que el progreso en el plano de la investigación contribuirá, como estableció con gran claridad la Comisión Europea el año 2003, a modernizar todavía más el cuadro de enfermedades profesionales, ampliando para el futuro, que la UGT espera sea lo más pronto posible, las calificaciones como patologías profesionales las lesiones y dolencias ligadas a la violencia laboral. Desde esta perspectiva, es obligado poner de manifiesto que, si bien el actual listado –RD 1263/2008– también fruto de un intenso y fructífero proceso de Diálogo Social –Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, 19 de julio de 2005– no ha podido incluir las patologías de origen psicosocial, como pretendió nuestra Organización, nuestro país no puede dejar de empeñarse en avanzar en la dirección propuesta por la Comisión Europea.

Ahora bien, decía que con ser este plano relevante, determinante, no es suficiente. Aunque los sujetos concernidos por la política de prevención de ries-

gos han de ser principalmente las autoridades públicas y los empresarios, éstos como principales obligados a la protección de la seguridad y la salud de la población ocupada aquellos como garantes del cumplimiento de tal deber de la empresa, es evidente que las organizaciones sindicales y los empresarios debemos participar activamente en la gestión de este riesgo. El Diálogo Social entre sujetos socio-económicos debe incidir en el plano de la mejora de la práctica empresarial. Por eso, nuestra organización se movió especialmente resolutiva para propiciar un Acuerdo Comunitario sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, cuya firma el 26 de abril de 2007, pone una vez más de manifiesto los frutos positivos que está dando el Diálogo Social autónomo entre las organizaciones sindicales y los empresarios en la UE.

Como con el Acuerdo marco sobre estrés en el trabajo, así firmó el de UGT de promover su inclusión en el próximo Acuerdo de Negociación Colectiva –ANCO2008–, con lo que sentamos el primer país en promover su aplicación, conforme al compromiso adquirido por los firmantes –CEA, por la parte sindical europea, y Bundesanstalt für Arbeitsschutz, UEPAME y CEEP por la parte europea–, la principal finalidad del Acuerdo, expresada de un modo inequívoco en el mismo, es la de aportar a los empleadores, trabajadores y representantes un marco de pautas, sencillos pero eficaz, a fin de orientar la acción preventiva: identificar, prevenir y gestionar el conjunto de factores de riesgo que propician o sirven de caldo de cultivo para la violencia en los lugares de trabajo.

Pero no es este Acuerdo la única aportación reciente del Diálogo Social en orden a progresar en la prevención del riesgo de violencia en los lugares o entornos de trabajo. Así, ahora en el ámbito del Diálogo interno y compartido, por la presencia del Gobierno, se de restablecer la equidad llevada a cabo por los sindicatos para que leyes importantes, como la “Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres”, y la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, incidieran en la prevención de diversas manifestaciones de violencia laboral, como la violencia de género –acoso sexual y acoso por razón de género–. UGT se complace que debió quedar más claro este enfoque preventivo. Pero estamos

editorial

La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad (2007-2012) y la prevención de Riesgos Psicosociales: El reto continúa

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE
Director del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales

En estos momentos está abierto en toda Europa el debate sobre la nueva Estrategia Comunitaria sobre Salud y Seguridad en el Trabajo para el periodo 2007-2012, documento de la Comisión Europea –titulado “Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo” COM (2007) 62 final–, título que pretende preparar a los Estados miembros para afrontar los muchos, complejos y heterogéneos problemas que suscita el imperativo social, económico y jurídico de la prevención de riesgos y la salud en los ambientes de trabajo. La lista es bastante larga, y es evidente que su extrema amplitud puede provocar que, como en el anterior, algunos de los problemas más relevantes, pero quizás menos acuciantes para la Opinión Pública por tener menor impacto mediático que los accidentes de trabajo en sentido clásico, queden diluidos o, una vez más aplazados. En este sentido, la Comisión considera que el objetivo global durante este periodo deberá ser reducir en un 20%, la incidencia de los accidentes de trabajo en la UE-27.

Pero es claro que el objetivo final no puede ser sólo esa reducción de la accidentalidad, con ser muy importante, sino que ha de seguir siendo fin básico la mejora de las condiciones de trabajo, lo que, como reza el famoso título dado a la Comunicación, ha de afectar tanto a la mejora de la “calidad de vida” en el trabajo como a la “productividad”. Pero es evidente que este fin no podrá lograrse si no se sitúa en el eje de la política preventiva de la empresa la organización del trabajo. Por eso, entre las líneas prioritarias debe estar la intervención eficaz en la organización, particularmente en la prevención de los riesgos emergentes, tanto los ergonómicos –muy especialmente, las lesiones musculoesqueléticas (LME)–, como los de origen psicosocial.

Puede bien, por fortuna, entre los objetivos prioritarios de la nueva Estrategia Comunitaria, que sigue a estos efectos en gran medida lo previsto en la anterior –con lo posible política coherente y permanente y lo negativo (peña incapacitación para resolver el problema) que denota de esta continuidad– está la de elaborar métodos e instrumentos para la identificación, evaluación y

gestión de nuevos riesgos. En este sentido, encontraremos básicamente dos referencias fundamentales a la salud psicosocial de los trabajadores. Por un lado, conforme al punto 7.1, entre las prioridades en materia de investigación se incluye, “en particular, las causas psicológicas...”. Por otro lado, y hablando de que los problemas relacionados con una mala salud mental son la cuarta causa más frecuente de incapacidad laboral, y que en el aumento conforme a las estimaciones de la OMS –en 2020 la depresión será la principal causa de incapacidad laboral–, considera que “el lugar de trabajo puede ser un lugar privilegiado para la prevención de trastornos psicológicos y para la promoción de una mejor salud mental”.

Desde esta perspectiva, la Estrategia apuesta decididamente, además de por la movilización de todos los agentes implicados, incluidos los interlocutores sociales, por potenciar tanto la investigación básica como la aplicada, pues son indispensables para la mejora de los conocimientos en materia de salud y seguridad en el trabajo en general, y respecto de los riesgos psicosociales y la salud mental en particular. Una suerte de planteamiento o enfoque de la D+S (Salud) que, precisamente, ha acogido con especial fuerza la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo para el mismo periodo e inspirada en aquella. De este modo, de la misma manera que la Comisión anima a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a que promuevan una aplicación práctica y rigurosa de los resultados de la investigación básica y a que pongan a disposición de las empresas –en particular de las PYME– instrumentos sencillos de prevención de estos riesgos, el nuevo Gobierno debería llevar a cabo la misma política de fomento, a través del INSST, de los Institutos Autonómicos y de otros instrumentos, que como el Observatorio de Accidentes de Trabajo, han de procurar mejorar los riesgos pro-activos frente a los reactivos.

En este contexto, el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales tratará de canalizar y promover buena parte de esas iniciativas para alcanzar un mejor conocimiento de estos riesgos y, sobre todo, una mejor acción. ●

2

2

Boletín número 5, Diciembre de 2007.

Monográfico especial. Editorial: El diálogo social y la acción preventiva de las diversas formas de violencia en el trabajo como riesgo psicosocial.

Boletín número 6, Abril 2008.

Editorial. La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012) y la prevención de Riesgos Psicosociales.

OTROS TEMAS ANALIZADOS EN LOS BOLETINES

• TRATAMIENTO JURIDICO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

Actualmente no existe una regulación específica en nuestro país que recoja con claridad y de manera unificada las distintas formas de protección de este tipo de riesgos. Pero existe una amplia actuación jurídica y experiencia inspectora que han conseguido avances en la protección frente a los riesgos psicosociales más relevantes (acoso, estrés, Burnout), de los que, los boletines dan cuenta.

- **Boletín número 1, Diciembre de 2006.** Artículo Científico: El tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España.
- **Boletín número 15, Septiembre de 2011:** Editorial: Nueva “vías de progreso” en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales a través de la ITSS: más allá de la función de policía.
- **Boletín número 17, Marzo de 2012:** Artículo Científico: Las mejoras en la protección de la salud laboral en la nueva ley reguladora de la jurisdicción social.

La situación actual del tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España: resistencias y avances

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director del Observatorio Permanente

1. INTRODUCCIÓN

Comenzamos a las estadísticas más oficiales y prudentes, tanto en el ámbito estatal —V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2005— como comunitario— IV Encuesta de Condiciones de Trabajo, 2006— los denominados "riesgos psicosociales" representan hoy el principal problema de salud laboral, por el número de trabajadores afectados y por los elevados costes que genera. El problema lejos de estar estancado crece de forma alarmante, si se tiene en cuenta que hace sólo una década, esta dimensión de la accidentabilidad y morbilidad laborales apenas representaba la tercera causa de la "inestabilidad laboral". Este concepto unitario de "riesgos psicosociales" engloba hoy situaciones tales como el estrés, el síndrome del quemado (burnout), la fatiga profesional, el acoso laboral —moral, sexual y discriminatorio—, y cualquier otra forma de violencia psíquica en el trabajo, a las que habrá que añadir, en un futuro muy próximo, las "radicaciones".

Paradójicamente, los legisladores nacionales, incluido el español, mantienen una actitud extremadamente abstencionista respecto a la regulación específica de estos riesgos para la salud de los trabajadores. Más aún, incluso puede decirse que existen notables resistencias a legislar en esta materia, amparados, más como excusa que como justificación, en una falta de evidencia científica sobre el significado y alcance de estos riesgos, así como sobre los factores o causas que los provocan, y sobre todo, las dificultades técnicas para adoptar medidas de prevención eficaces. De ahí, el tácito tratamiento que brindan las legislaciones vigentes a los riesgos psicosociales.

Sin embargo, los diversos sujetos implicados en diseñar e implementar nuevas políticas preventivas que faciliten la aplicación de la legislación a estos riesgos no esperan disponer de instrumentos o herramientas para avanzar o progresar en el tratamiento del estrés y la violencia en el trabajo, como riesgos psicosociales más identificados hasta el momento, desde el marco regulatorio de la PRL, la Ley 31/1995 y sus disposiciones de desarrollo, en particular el recientemente modificado Reglamento de los Servicios de Prevención.

Así sucede con el INSHT, que desde hace años viene elaborando "Guías Técnicas" al respecto, o con la ITSS, que acaba de desarrollar unos Protocolos para llevar a cabo el trabajo de los inspectores en orden a seguir la presencia de los riesgos psicosociales en Planes y Evaluaciones de Riesgos. O con los propios institutos sociales, empresarios y trabajadores, a través de su inclusión en Convenios Colectivos, a impulso de compromisos comunitarios, o, por ejemplo, de políticas de incentivo de ciertas CCAA para incluir en los Planes de Prevención de Riesgos los riesgos psicosociales. A lo que hay que añadir, entre otros progresos, la creciente atención

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales
Boletín Informativo 4 • Diciembre 2006

Boletín número 1, Diciembre de 2006.
Artículo Científico: El tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España.

Las enfermedades del trabajo y los riesgos psicosociales: avances y resistencias

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León, Director del OPSPS

- 1. LA BRECHA ENTRE EL ENFOQUE PREVENTIVO Y EL ENFOQUE REPARADOR EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES
- 2. VENTAJAS DE LA 'FUTURA' INCLUSIÓN EN EL CUADRO REPERTIO DEL TRATAMIENTO ACTUAL, COMO 'ACCIDENTES DE TRABAJO'

La Comisión Europea no ha dudado en incorporar entre los nuevos retos para la salud de los países que trabajan, la tutela frente a la incidencia de las patologías derivadas de los factores de riesgo psicosocial, justificando acciones en el ámbito de la prevención de riesgos. En cambio, no ha alcanzado todavía un consenso para incorporar tales tratamientos de naturaleza psicosocial en el listado de enfermedades profesionales, por lo que han quedado fuera de la actualización que promovió con la Recomendación 2003/619/CE. Hoy integramos en nuestro sistema jurídico-social a través del conocido R.D. 1299/2006, que aprueba el Cuadro de Enfermedades Profesionales, en el Sistema de Seguridad y Social y establece los criterios para su notificación y registro.

Por supuesto, que no se incluyen todavía en el cuadro de enfermedades profesionales no quiere decir que no puedan tener las patologías ligadas a los factores de riesgo psicosocial una protección reforzada. En este sentido, conviene recordar que tales patologías derivadas de riesgos como el estrés laboral, el acoso en el trabajo o el síndrome del quemado, son ya atendidas como si se tratase —bocón jurídico— de "accidentes de trabajo", conforme a la regla específica del artículo 115.2.e) LGDSS. La doctrina judicial es inequívoca en orden a esta catalogación de aquellas patologías como accidentes de trabajo (por todas STSJ, Navarra, 20 de julio de 2006).

En consecuencia, parte de las críticas por obsolescencia resueltas a la anterior lista legislativa sigue siendo predecible de la actual. Los cambios en el trabajo y sus efectos negativos en la salud de trabajadores y trabajadoras siguen sin tener la debida respuesta en este ámbito. Por lo tanto, nuestro Derecho sabe todavía una fuerte brecha entre el concepto de "enfermedad profesional" —patologías de origen laboral catalogadas reglamentariamente así— y el de "enfermedad del trabajo" —patologías que se sabe tienen un origen laboral pero que, por poder concurrir potencialmente otras causas, no están en la lista—. Aunque esta distinción se vea en otros países europeos, ya se conocen ciertas experiencias exitosas que incorporan las patologías psicosociales al listado de enfermedades profesionales —Chile, Colombia,...

No obstante, parece obligado, seguir profundizando en la actualización de la lista de las enfermedades profesionales, entre otras cosas a fin de superar la actual confusión que existe entre "accidente de trabajo" y "enfermedad del trabajo". Esta confusión histórica no resulta adecuada, ni en plano preventivo ni tampoco en el reparador. No sólo los trabajadores —mayores dificultades de prueba; mayor protección preventiva...— sino también en cierto modo, los empresarios —mayor seguridad jurídica, incentivo para la prevención...— encuentran ventajas si se procede a la inclusión, bajo ciertas condiciones, de las patologías de origen psicosocial en el catálogo de enfermedades de carácter profesional.

De honestidad científico-jurídica es reconocer que este nuevo nivel para el avance de la prevención de riesgos laborales no contradice lo previsto en la referida Recomendación de la Comisión Europea. Esta se limitó a recomendar a los Estados el fomento de la investigación de las enfermedades relacionadas con una actividad profesional, en particular [...] para los trastornos de carácter psicosocial relacionados con el trabajo" (artículo 1.7). Precisamente, esta sería la opción acogida por la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2004-2012, al promover la creación de una "Red de laboratorios público" orientados a analizar, desde todas las perspectivas, los riesgos que se liguen a la terciarización creciente de la economía, la introducción de las nuevas tecnologías y la expansión de nuevas formas de organización del trabajo.

En este sentido, el acopio de evidencias científicas sobre la conexión entre factores y daños de este tipo facilitará el recurso a la vía de actualización prevista en el artículo 2.1 del RD 1299/2006. Ahora sólo me detendré a enumerar 3 aspectos que considero de especial relevancia para trazar bien las relaciones entre el cuadro de enfermedades profesionales y los factores de riesgo psicosocial. La falta de la debida atención a los mismos puede estar en la base de la abstención normativa en relación a las patologías de origen psicosocial. A saber:

- a) La necesidad de una reforma en profundidad del sistema viene motivada la constatación de que buena parte de las alteraciones de la salud resultan cada vez más inespecíficas y tienen un origen único sino, al contrario, multifactorial.
- b) Los propios cambios experimentados en el Sistema Sanitario, tanto en el plano de los avances científicos como en el de la conformación del catálogo de prestaciones que

Boletín Informativo 4 • Diciembre 2006

Boletín número 4, Octubre de 2007.
Editorial: Diálogo Social, riesgos psicosociales y actualización del listado de enfermedades profesionales: un reto pendiente.

• EMFERMEDADES DEL TRABAJO.

Los riesgos psicosociales --categoría que engloba los traumas psíquicos, el estrés, el acoso moral o mobbing, el síndrome del quemado o las depresiones-- se han convertido en los últimos años en la principal fuente de siniestralidad laboral, tanto en España como en Europa, y todo apunta a que lo seguirán siendo en el futuro. Sin embargo, las enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales, siguen sin ser reconocidas como tales y siguen sin aparecer en el listado de Enfermedades Profesionales como manifiesta su última actualización mediante el RD 1299/2006, mientras que el listado de la OIT sí las reconoce.

Ya, desde la creación del Observatorio, es una de las reivindicaciones que planteamos, el reconocimiento de los riesgos psicosociales como enfermedad profesional, y así queda plasmado en sus boletines.

- **Boletín número 4, Octubre de 2007.** Editorial: Diálogo Social, riesgos psicosociales y actualización del listado de enfermedades profesionales: un reto pendiente; Artículo Científico: Las enfermedades del trabajo y los riesgos psicosociales: avances y resistencias.
- **Boletín número 14, Abril de 2011.** Editorial: Enfermedades Profesionales y Riesgos Psicosociales: una mirada de luz al otro del Atlántico.

Trabajar más de 40 horas semanales y pérdida de salud está relacionado

Y a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias. El primer Convenio de la OIT, adoptado en 1919 limitaba las horas de trabajo y disponía períodos adecuados de descanso para los trabajadores. Y es que una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo.

Sin embargo, la Unión Europea está dispuesta a aprobar la de la ampliación de la jornada laboral a 60 horas semanales como una medida de seguridad que va a aportar **más flexibilidad en el mercado laboral**, que "reflexiona la preocupación para los trabajadores y trabajadoras y flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo". Pero, ¿están realmente los trabajadores más seguros con esta medida? O por el contrario ¿la seguridad y sobre todo la salud de los trabajadores se ven más amenazadas y se decreta?

La OIT advierte sobre la posible repercusión negativa que el aumento de la jornada laboral pueda tener en el personal. Según diversos informes de la organización, 600 millones de personas en el mundo trabajan "excesivamente", es decir, "más de 48 horas", lo que eleva el estrés, los trastornos de sueño y, a la larga, produce trastornos musculoesqueléticos, enfermedades cardiovasculares e infecciones crónicas, entre otras afecciones.

Desde el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales podemos corroborar estos datos, y determinar que aquellos trabajadores que realizan una jornada de más de 40 horas semanales presentan un alto nivel de estrés (77%), así como una mayor pérdida de salud. Así, el 43% de los trabajadores que tienen una jornada de más de 40 horas semanales presentaban un deterioro en la salud y síntomas físicos relacionados con el trabajo, siendo lo más identificados y padecidos:

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| 1.- Cansancio continuo/fatiga. | 4.- Irritabilidad. |
| 2.- Dolor de cuello. | 5.- Dolor en la cabeza. |
| 3.- Dormir mal/insomnio. | 6.- Sensación de agobio. |

Continúa en la pág. siguiente...

Para más información puedes consultar en: www.ugt.es/laboral/observ/index.php
o bien a través de: UGT Salud Laboral, C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid.
Correo electrónico: observ@ugt.org

sumario

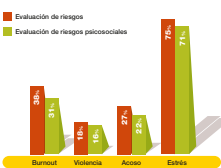
- 3 Editorial
Dolores Hernández
Tiempo de trabajo y salud laboral: razones para el no a la directiva "social" de las 65 horas
- 5 Artículo científico técnico
Antonio Álvarez Martínez
María García Jiménez
La organización del tiempo de trabajo como factor de riesgo psicosocial: balance de situación y perspectivas de intervención
- 7 Noticias relevantes
- 7 Observatorio de buenas prácticas

Los riesgos psicosociales suponen forzosamente una ampliación de nuestra visión de la prevención de riesgos laborales de tal manera que no podemos hablar de salud laboral sin tenerlos en cuenta. Sin embargo, aunque están contemplados en la Ley de Prevención, su evaluación y control por parte de los empresarios sigue siendo escasa o nula.

De los datos del Observatorio, encontramos que sólo el 43% de los encuestados dice que su empresa ha realizado la Evaluación de Riesgos, y de esos sólo en el 31% de los casos se había hecho una Evaluación de Riesgos Psicosociales.

Una evaluación de riesgos es un examen detenido de lo que podría causar daños a las personas, a fin de poder decidir si se han adoptado suficientes precauciones o si es necesario hacer más a fin de prevenir el daño. El objetivo es asegurarnos de que nadie resulte dañado o se ponga en peligro. Si no se realiza una evaluación de riesgos antes de aplicar la información sobre buenas prácticas, se corre el peligro no sólo de que los riesgos no puedan ser controlados, sino también de que se malgastan recursos.

Cuando consideramos los centros de trabajo en los que se ha realizado la Evaluación de riesgos psicosociales se pone de manifiesto que han mejorado sensiblemente las condiciones de trabajo, disminuyendo muy sensiblemente la exposición a riesgos derivados de unas inadecuadas condiciones de trabajo.



Para más información puedes consultar en: <http://www.ugt.es/laboral/observ/index.php>
o bien a través de: UGT Salud Laboral, C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid.
Correo electrónico: observ@ugt.org

sumario

- 2 Editorial
Cristóbal Medina Navarrete
La asignación de los costes de la no prevención como "vía de progreso"
- 3 Artículo científico.
Carlos Gamero.
El cálculo riguroso de los costes asociados a los riesgos psicosociales como factor de incentivo para su prevención.
La aportación de la econometría aplicada a la salud laboral
- 6 Noticias y eventos de interés.
- 7 Observatorio buenas prácticas.

Boletín número 7, Agosto de 2008.

Datos Observatorio sobre trabajadores que realizan una jornada de 40 horas semanales y trabajadores de más de 40 horas, y su relación con síntomas físicos

Boletín número 8, Diciembre de 2008.

Editorial. La asignación de los costes de la no prevención como "vía de progreso".

• ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

La organización del trabajo es el principal de los factores de riesgo psicosocial, tanto el tiempo de trabajo, como la carga de trabajo, el tener excesivas jornadas de trabajo, o realizar un trabajo mal clima de trabajo, tiene repercusiones negativas tanto sobre la seguridad y salud de los trabajadores como consecuencias en la organización. Por este motivo, el Observatorio, se ha preocupado de investigar y analizar estos hechos, y en varios boletines ratifica las consecuencias de una mala gestión del tiempo de trabajo, a través de los datos empíricos del trabajo de campo, a través de la editorial y de los artículos científicos.

- **Boletín número 7, Agosto de 2008.** Datos del Observatorio sobre trabajadores que realizan una jornada de 40 horas semanales y trabajadores de más de 40 horas, y su relación con síntomas físicos, Editorial: Tiempo de trabajo y salud laboral: razones para el no a la directiva "social" de las 65 horas; Artículo Científico: La organización del tiempo de trabajo como factor de riesgo psicosocial: balance de situación y perspectivas de intervención.

• PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL.

Desde 2008, el Consejo Europeo adoptó el Pacto Europeo por la Salud y el Bienestar Mental siendo una de las áreas de acción prioritarias: El fomento de la salud y el bienestar mental en el entorno laboral.

- **Boletín número 15, Septiembre de 2011.** Artículo Científico: En busca de nuevos consensos sobre el bienestar en los ambientes de trabajo: ¿Qué fue del “Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar”?.
- **Boletín número 16, Diciembre de 2011.** Artículo Científico. La promoción de la Salud Mental en dos nuevas leyes: la Ley General de Salud Pública y la Ley de la Jurisdicción Social.

• OTROS TEMAS DE INTERÉS DE LOS BOLETINES

- **Boletín número 8, Diciembre de 2008.** Editorial. La asignación de los costes de la no prevención como “vía de progreso”; Artículo Científico: El cálculo riguroso de los costes asociados a los riesgos psicosociales como factor de incentivo para su prevención.
- **Boletín número 17, Marzo 2012.** Editorial Nuevas leyes laborales y salud laboral: un poco de “cal” (LRJS) y toneladas de arena (la reforma laboral); Artículo Científico: Las mejoras en la protección de la salud laboral en la nueva ley reguladora de la jurisdicción social.
- **Boletín número 18, Agosto 2012.** Artículo Científico: Las reestructuraciones “salvajes” del empleo público: la “inseguridad laboral” no mejora la productividad y si perjudica gravemente la salud psicosocial.
- **Boletín número 19, Junio de 2013.** Editorial: La Reforma Laboral de la “Evaluación Psicosocial”: otra “forma de regulación de Empleo” más “saludable “es posible , necesaria y urgente; Artículo Científico: “Sembradores de Miedo”. La institucionalización de la inseguridad en el empleo como principal fuente de riesgo para la salud psicosocial.

Relación temática del Boletín

Hasta abril de 2010

Portada: Datos de las investigaciones de campo del Observatorio.

- B. 1: Estrés y acoso por sector (Hostelería, Textil y Educación Primaria).
- B. 2: Comportamientos de acoso.
- B. 3: Factores psicosociales por sexo.
- B. 4: Síntomas de salud o falta de ella ligados a factores psicosociales.
- B. 5: Violencia en el trabajo.
- B. 7: Exceso de jornada y pérdida de salud.
- B. 8: Evaluación de riesgos psicosociales.
- B. 9: Balance de cinco años del Observatorio.
- B. 10: Inseguridad en el empleo y síntomas de salud.
- B. 11: Comparativa entre empresas con evaluación de riesgos y evaluación de riesgos psicosociales.

Editorial:

- B. 0:
Calidad de vida, ambiente laboral y salud psíquica de los trabajadores: un nuevo reto para la acción sindical. Autor: Cándido Méndez.
- B.1:
El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales: Más allá de un centinela sindical. Autor: Dolors Hernández.
- B.2:
El Diálogo Social sigue contribuyendo a la mejora del clima laboral: Ha finalizado la negociación del Acuerdo Marco sobre acoso moral y violencia en el trabajo. Autor Cristóbal Molina Navarrete.
- B.3:
Igualdad de sexos, salud laboral y prevención de riesgos psicosociales. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.
- B.4:
Diálogo social, riesgos psicosociales y actualización del listado de enfermedades profesionales: un reto pendiente. Autor: Dolors Hernández.
- B.5:
Monográfico especial: Gestión del riesgo de violencia en el trabajo: Nuevas pautas de regulación preventiva.
Editorial: El Diálogo social y la acción preventiva de las diversas formas de violencia en el trabajo como riesgo psicosocial. Autor: Dolors Hernández.
- B.6:
La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad 2007-2012 y la prevención de Riesgos Psicosociales: El reto continúa. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.
- B.7:
Tiempo de trabajo y salud laboral: razones para el no a la Directiva "Social" de las 65 horas. Autor: Dolors Hernández.

- B.8:
La asignación de los costes de la no prevención como “vía de progreso”: ¿quién daña la salud de los trabajadores paga lo que debe?. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.
- B.9:
La consolidación de un proyecto de mejora de la salud integral de quienes trabajamos: el Observatorio cumple su primer quinquenio. Autor: Dolors Hernández.
- B.10:
La calidad de vida en los ambientes de trabajo y prevención de riesgos psicosociales: ¿utopía, quimera o derecho en época de crisis?. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.
- B.11:
Una nueva vía de progreso en la prevención del acoso como riesgo laboral: también el INSHT cambia de criterio. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.

Artículo científico-técnico:

- B. 0:
Informe III Jornada del Observatorio: El papel de las autoridades laborales y sanitarias en los riesgos psicosociales.
- B.1:
La situación actual del tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España: resistencias y avances. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.
- B.2:
Aproximación psicosocial a la “violencia de persecución” en el trabajo: el estudio empírico como antídoto para superar dificultades y “mitos” en su comprensión. Autor: F. Manuel Montalbán Peregrín.
- B.3:
El estrés laboral por razón de género: marco regulador y buenas prácticas. Autor: Sonia Isabel Pedrosa Alquézar.
- B.4:
Las enfermedades del trabajo y los riesgos psicosociales: avances y resistencias. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.
- B.5:
El deber de prevenir el riesgo de violencia en el trabajo: Pautas para aplicar el nuevo marco para la acción. Autores: Cristóbal Molina Navarrete, Dolores Duce Pizarro, Teresa Montes del Olmo y Raquel Velasco Torrente.
- B.6:
Un mapa de competencias para la intervención preventiva en los procesos de Acoso Psíquico: Propuestas de Abordaje. Autores: Pedro Jesús Luque, Manuel Pulido y Antonio Palomo.
- B.7:
La organización del tiempo de trabajo como factor de riesgo psicosocial: balance de situación y perspectivas de intervención. Autores: Antonio Álvarez Montero y Manuel García Jiménez.
- B.8:
El cálculo riguroso de los costes asociados a los riesgos psicosociales como factor de incentivo para su prevención: la aportación de la econometría aplicada a la salud laboral. Autor: Carlos Gamero Burón.
- B.9:
Un paso más en la prevención del acoso moral en el trabajo como riesgo profesional: el nuevo criterio 69/2009 de la ITSS. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.

- B.10:
Del estrés del trabajo al estrés del desempleo: regulación de empleo y gestión psicosocial. Autores: Pilar Martín Chaparro y Isabel Villar Cañada.
- B.11:
Nuevos modelos productivos y calidad de clima en las empresas: la experiencia del nuevo modelo retributivo de los directivos de France Telecom. Autores: Pilar Martín y M^a Rosa Valdecillo.

Noticias relevantes: Observatorio Judicial:

- B.2:
Un juez de Cantabria concede la incapacidad permanente a una mujer por acoso laboral.
- B.6:
Sentencias del TCO 62/2007 y 160/2007.
Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Arrecife que condena al Ayuntamiento a indemnizar a un trabajador víctima de acoso.
- B.8:
Las agresiones al personal sanitario constituyen un delito de lesiones.
La violencia física de terceros es un riesgo laboral y requiere su inclusión en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
La modificación de funciones a una trabajadora tras una baja es un atentado contra la dignidad y genera responsabilidad por parte del empleador.
Las conductas agresivas del empleador constituyen acoso moral.
- B.9:
Sentencia sobre responsabilidad de la empresa en los casos de acoso moral.
- B.10:
No toda situación de estrés psicosocial constituye un estrés laboral causante de accidente de trabajo.
- B.11:
Las empresas que no incorporen una política de prevención del acoso serán condenadas por incumplimiento de sus obligaciones.

Noticias relevantes: Observatorio de Buenas Prácticas:

- B.0:
Ficha técnica ¿Qué son los factores psicosociales?.
- B.1:
Protocolo solución conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo en la empresa Air Europa Líneas Aéreas.
- B.2:
Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral. UGT-Aragón.
Guía de Prevención de Riesgos Laborales: Riesgos Psicosociales. UGT-Navarra.
Informe del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales.
Publicaciones del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales.
- B.3:
Estudio sobre incidencia y prevención de los riesgos psicosociales en el sector de fabricantes de envases de cartón ondulado 2006.
- B.5:
Publicaciones del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales.

- B.6:
Acta de prórroga del ANC para el año 2008 del anterior acuerdo y sus anexos, que incorpora el Acuerdo Comunitario sobre gestión de la violencia y el acoso.
Publicaciones del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales.
- B.7:
Convenios de Grupo VIPS y Grupo ZENA que incorporan el Acuerdo Marco Europeo sobre violencia y acoso.
Publicaciones del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales.
- B.8:
Taller de Expertos en prevención de riesgos laborales. Acoso moral en el trabajo. UGT Extremadura.
MC Mutual ha desarrollado un nuevo método de valoración de los factores de riesgo psicosocial.
Ibermutuamur pone en marcha el I Plan Estatal de investigación sobre riesgos psicosociales.
Publicaciones del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales.
- B.9:
Evaluación de riesgos psicosociales del Cabildo Insular de Tenerife.
- B.10:
El Criterio técnico 69/2009 empieza a dar sus primeros frutos.
Taller de debate sobre “El impacto de las reestructuraciones en la salud”. INSHT 24-09-2009
- B.11:
El acoso sexual como riesgo laboral llega a la negociación colectiva. Convenio Sectorial de Comercio de Islas Baleares.
La prevención de las diferentes modalidades de acoso empieza a tratarse en los sistemas de prevención y protección preventiva.
Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Convenio colectivo de Renfe-Operadora.

Noticias relevantes: prensa:

- B.0:
Estrés entre el profesorado de ESO en Galicia.
Información sobre las previsiones del Observatorio para el año 2006.
- B.1:
Condena por acoso laboral al administrador de una empresa.
Argentina: proposición de ley reguladora de la violencia en el trabajo y acoso moral.
- B.2:
Aprobada la Nueva Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2007-2012.
Aprobado y publicado el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2007.
- B.3:
El Estatuto Básico del empleado público reconoce el derecho a un ambiente laboral libre de acoso.
Se debate un nuevo criterio técnico para la prevención que incluya la protección frente al acoso moral.
Acuerdo Marco Comunitario sobre violencia y acoso en el trabajo.
Los atracos han de ser considerados riesgo profesional.
II Encuentro Nacional de Delegados de Prevención.
- B.4:
El 95% de las muertes laborales registradas en la Unión Europea son por enfermedades profesionales.

- B.6:
Acoso laboral a mujeres embarazadas.
Trabajar en horario nocturno puede producir cáncer.
- B.7:
Sentencia del STS sala Social, que establece la obligatoriedad de dirigir la demanda por acoso en el trabajo tanto contra la empresa como contra el acosador o acosadores.
- B.8:
Casi 300.000 personas mueren cada año en Europa por enfermedades vinculadas al trabajo.

Noticias relevantes: Eventos de interés y varios:

- B.2:
Próxima celebración del II Encuentro Nacional de Delegados de Prevención.
Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo, 28 de abril 2007.
- B.3:
Actividades del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales.
- B.4:
Madrid, Seminario "Salud laboral, acción preventiva y riesgos emergentes: los avances desde el plano de la investigación psicosocial" Universidad Autónoma de Madrid.
Lleida, Seminario "Prevención de riesgos psicosociales: Investigación en el campo de la formación". Universidad de Lleida.
Málaga, Seminario "Vías de progreso en la prevención de los riesgos psicosociales: Nuevas contribuciones desde la psicología y desde la economía" Universidad de Málaga.
Madrid: IV Jornada del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. 22 de noviembre 2007.
- B.5:
Datos del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales sobre violencia en el trabajo. Comportamientos más comunes de abuso y acoso detectados.
- B.6:
Apuntes del Observatorio: comportamientos de acoso en hombres y mujeres.
Seminario "Regulación y gestión de los riesgos psicosociales" Universidad Rey Juan Carlos. Madrid, 9 de abril de 2008.
- B.8:
Celebración de la Jornada de Sensibilización sobre riesgos psicosociales. 29-10-2008. Organizada por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales.
III Congreso de Prevención de riesgos laborales de Castilla-León. 5, 6 y 7 de noviembre de 2008.
- Presentación de los estudios realizados con Universidades Españolas en colaboración con el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales.
- B.11:
PREVEXPO 2010-PREVENCIÓN 2010. Nuevos tiempos para la prevención. Granada 19, 20 y 21 de mayo.
ORP2010 de Valencia. Congreso Internacional.

Editorial:

- B.12:
¿Puede ser el estrés laboral un arma arrojada entre el Gobierno, la Empresa y los trabajadores? A propósito del mal resuelto conflicto de los controladores aéreos. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.
- B.13:
La Reforma Laboral 2010 y el “management by stress” (gestión por estrés). Crítica psicosocial de la “flexiseguridad made in Spain”. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.
- B.14:
Enfermedades profesionales y riesgos psicosociales: una mirada de luz al otro lado del Atlántico. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.
- B.15:
Nuevas vías de progreso en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales a través de la ITSS: más allá de la función de policía. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.
- B.16:
Una reivindicación sindical lograda: Más equidad para la tutela de los trabajadores accidentados laboralmente. Autor: Marisa Rufino San José.
- B.17:
Nuevas leyes laborales y salud laboral: un poco de cal (LRJS) y toneladas de arena (la reforma laboral). Autor: Marisa Rufino San José.
- B.18:
La ética de la crueldad del nuevo estado de malestar español: los riesgos de la institucionalización de la violencia sociolaboral de los poderes privados. Autor: Cristóbal Molina Navarrete
- B.19:
La Reforma Laboral a la prueba de la “Evaluación Psicosocial”: Otra “forma de regulación de “empleo” más “saludable” es posible, necesaria y urgente.

Artículo científico-técnico:

- B.12:
El derecho a la información de los delegados de prevención prima sobre el derecho al honor de la persona acosadora. Autor: Manuel García Jiménez.
- B.13:
Un nuevo avance del “diálogo social” europeo en la regulación y gestión de los riesgos psicosociales: turno para la prevención de la violencia de terceros. Autor: Susana de la Casa Quesada.
- B.14:
La autorregulación colectiva del estrés: España aprueba el “Test-estrés laboral” de la Comisión, pero debe mejorar, y mucho. Autores: Manuel García Jiménez y Juan Antonio Maldonado Molina.
- B.15:
En busca de nuevos consensos sobre el bienestar en los ambientes de trabajo: ¿Qué fue del Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar?. Autor: Sofía Olarte Encabo.
- B.16:
La promoción de la salud mental en dos nuevas leyes: la Ley General de Salud Pública y la Ley de Jurisdicción Social. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.

- B.17:
Las mejoras en la protección de la salud laboral en la nueva ley reguladora de la jurisdicción social. Nuevas garantías frente a la siniestralidad laboral en la ley de la jurisdicción social. Autor: Manuel de la Rocha Rubí. El nuevo estatuto reforzado de protección de la salud psíquica de los trabajadores: garantías procesales del derecho a un ambiente laboral libre de contaminación psicosocial. Autor: Cristóbal Molina Navarrete.
- B.18:
Las reestructuraciones salvajes del empleo público: la inseguridad laboral no mejora la productividad y sí perjudica gravemente la salud psicosocial. Autores: Manuel García Jiménez y Juan Antonio Maldonado Molina
- B.19:
“Sembradores de Miedo”: La institucionalización de la inseguridad en el empleo como principal fuente de riesgo para la salud psicosocial. Autor: Cristóbal Molina Navarrete

Noticias relevantes: Observatorio Judicial:

- B.12:
La ausencia de evaluaciones de riesgos psicosociales en Policía Local supone un incumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- B.13:
Obligación de la empresa de pagar de forma solidaria la indemnización de daños y perjuicios a una trabajadora acosada sexualmente. TSJ Galicia.
Sentencia que distingue entre el mobbing, estrés laboral y burnout. TSJ Galicia.
No todos los conflictos son acoso laboral. Audiencia Nacional.
Deber de consulta a los representantes de los trabajadores del procedimiento a seguir en la evaluación de riesgos psicosociales.
- B.14:
El Tribunal Supremo confirma por primera vez que el acoso moral en el trabajo puede dar tanto un delito de trato vejatorio como un delito de lesiones psíquicas.
El Tribunal Supremo confirma que procede el recargo de prestaciones de la Seguridad Social cuando las patologías de origen psicosocial que sufre el trabajador deriva de la falta de una política de prevención de riesgos adecuada.
- B.15:
El Tribunal Supremo declara compatible una pensión extraordinaria por lesión causada en acto de servicio a consecuencia de un proceso de acoso moral en un Guardia Civil, con una indemnización por daños y perjuicios en concepto de responsabilidad patrimonial de la Administración General del Estado.
Creación del grupo de Diálogo Social para evaluar la aplicación práctica del Acuerdo Marco Comunitario sobre gestión de la violencia y el acoso en el trabajo.
- B.16:
Las declaraciones de voluntad hechas por el trabajador bajo situaciones de estrés laboral no pueden perjudicar sus derechos e intereses.
- B.17:
La presión a los trabajadores para adelantar el retorno a la empresa desde la situación de baja es contrario a su derecho a la integridad personal y genera nulidad de derechos empresariales.
- B.18:
Condena penal de las conductas de acoso por delito contra la integridad moral y delito de lesiones psíquicas.

- B.19:
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 se establecía como 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 con clientes.

Noticias relevantes: Observatorio Europeo:

- B.18:
Observatorio sobre el estrés del grupo France Telecom
- B.19:
Observatorio sobre el diálogo social comunitario y vía de progreso en la evaluación de riesgos psicosociales.

Noticias relevantes: Observatorio Legislativo:

- B.12:
La reforma del Código Penal recoge el delito de acoso moral laboral de manera específica y entrará en vigor en diciembre de 2010.
- B.14:
La Comisión Consultiva Permanente para la Salud y Seguridad de Italia ha aprobado las “Indicaciones Técnicas” necesarias para dar vigencia efectiva al deber de evaluar el estrés laboral en las empresas, públicas y privadas, en Italia.
- B.16:
Está disponible el Informe conjunto de Evaluación por los interlocutores sociales de la ejecución del Acuerdo Marco Europeo de violencia y acoso.
Crece el número de acuerdos colectivos de gestión del estrés laboral realizados por empresas francesas conforme al Plan de Urgencia establecido en 2009 por el Gobierno de Francia.

Noticias relevantes: Observatorio de Buenas Prácticas:

- B.13:
MRW ha iniciado un programa de salud laboral llamado T.Cuida.T que persigue potenciar la salud y el bienestar de las personas como valores empresariales.
El Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo reforma su estructura organizativa para avanzar en la evaluación y corrección de los riesgos y factores psicosociales en el ámbito laboral.
Proyecto de OSALAN sobre gestión de riesgos psicosociales galardonado con el Premio a la seguridad y salud laborales 2010.
Intervenciones de la Administración laboral y la ITSS en prevención de riesgos psicosociales.
- B.15:
Procedimiento de actuación en supuesto de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de Telefónica España.
- B.16:
Convenio colectivo general de la Industria Química: cláusula que reconoce la obligatoriedad de evaluar los factores de riesgo psicosocial.

Convenio de Controladores de Tránsito Aéreo, laudo por el que se incluye de manera expresa el estrés ocupacional como circunstancia a tener presente en la concreción del régimen jurídico en materia de jornada, horario, régimen de trabajo a turnos, trabajo nocturno, retiro anticipado, etc.
EMT de Madrid, Acuerdo para la gestión de la violencia de terceros contra los conductores.

Noticias relevantes: prensa:

- B.12:
France Telecom ante la justicia por acoso moral.
- B.13:
El Gobierno incumple la ley por no evaluar el riesgo de acoso laboral.
Cerca del 50% de los trabajadores han presenciado acoso en sus empleos.
Un estudio alerta de que los enfermeros presentan un elevado SQT sobre todo en hospitales.
- B.14:
El Observatorio Permanente participa en el debate europeo sobre riesgos psicosociales en Canarias.
Los suicidios también llegan al servicio Postal francés.
La Comisión Europea pide políticas más eficaces contra el estrés laboral en los estados nacionales.
- B.15:
Nuevo suicidio laboral en las fábricas chinas del gigante tecnológico Foxconn.
- B.16:
La salud mental como condición para el desarrollo económico: la confirmación en cifras.

Noticias relevantes: Campañas de la ITSS:

- B.17:
Abierta la campaña europea de riesgos psicosociales para el año 2012 por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- B.18:
Se ha publicado la Guía de Evaluación de Riesgos Psicosociales de la ITSS para llevar a cabo la campaña europea 2012.

Noticias relevantes: Eventos de interés y varios:

- B.12:
Curso de verano en la Universidad del País Vasco. Encuentro internacional sobre análisis de legislación y práctica jurídica sobre el acoso moral en el trabajo. 2 y 3 de septiembre de 2010.
Jornadas de estudios internacionales sobre "Reconocimiento y práctica de los riesgos psicosociales en los países de Europa del Sur". Universidad de Burdeos, 23 y 24 de septiembre de 2010.
Casos reales de violencia y acoso en el trabajo. Observatorio Vasco sobre Acoso Moral. Editorial Lettera, 2010.
- B.18: Constituido el Grupo de Trabajo sobre Riesgos Psicosociales en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.



20 BIORRPS

**Edición completa y anotada
de los Boletines Informativos
del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT**



Con la Financiación de: DI-0010/2012



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT



Índice de Boletines

				Página
Boletín número 0	Noviembre	2006		27
Boletín número 1	Diciembre	2006		35
Boletín número 2	Marzo	2007		43
Boletín número 3	Junio	2007		51
Boletín número 4	Octubre	2007		59
Boletín número 5	Diciembre	2007		63
Boletín número 6	Abril	2008		71
Boletín número 7	Agosto	2008		79
Boletín número 8	Diciembre	2008		87
Boletín número 9	Abril	2009		95
Boletín número 10	Agosto	2009		103
Boletín número 11	Abril	2010		111
Boletín número 12	Agosto	2010		119
Boletín número 13	Diciembre	2010		127
Boletín número 14	Abril	2011		135
Boletín número 15	Septiembre	2011		143
Boletín número 16	Diciembre	2011		151
Boletín número 17	Marzo	2012		159
Boletín número 18	Agosto	2012		171
Boletín número 19	Junio	2013		183
Boletín número 20	Octubre	2013		195





EL OPRPS se ha convertido en una herramienta fundamental para nuestra Organización y una ayuda para la labor de los Delegados de Prevención en las empresas, pero tiene la pretensión de convertirse en un instrumento que sirva y que esté a disposición de las instituciones universitarias.

Con esta intención de hacerse más visible, nace este Boletín Informativo, con la voluntad de convertirse en un punto de referencia y conexión con la problemática de los Riesgos Psicosociales y su prevención.

Este primer boletín es un análisis de la III Jornada de Presentación del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales que tuvo lugar el pasado 7 de Junio, y del que se han obtenido interesantes datos que invitan a la reflexión sobre el panorama actual de este tipo de riesgos. ●

SUMARIO

editorial

Cándido Méndez

Calidad de vida, ambiente laboral y salud psíquica de los trabajadores: un nuevo reto para la acción sindical

informe

III Jornada
El papel de las autoridades laborales y sanitarias en los Riesgos Psicosociales

ficha técnica

noticias
de interés

Calidad de vida, ambiente laboral y salud psíquica de los trabajadores: un nuevo reto para la acción sindical

CÁNDIDO MÉNDEZ

1. 'CALIDAD DE VIDA' Y 'AMBIENTES DE TRABAJO': UNA NUEVA DIMENSIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Las abultadas cifras de accidentes de trabajo que sigue padeciendo nuestro mundo laboral, insostenibles para un país avanzado económica y socialmente como el nuestro, ha determinado que la acción de los poderes públicos y de los interlocutores sociales, en el marco del Diálogo Social, se concentre de forma más decidida en la lucha contra esta “siniestralidad laboral”. La prioridad de esfuerzos ha estado y, en gran medida, sigue estando centrada en la consecución de más altas cotas de “seguridad” y “salud física”.

Sin embargo, paralelamente, sabemos ya con razonable certeza, que otros “riesgos profesionales” están emergiendo en los lugares de trabajo con efectos potencialmente devastadores, para las personas sin duda, pero también para la productividad de las empresas y para el bienestar social en general. A día de hoy, los estudios e informes oficiales de la Unión Europea, así como de la OMS y de la OIT, evidencian que los principales problemas de salud laboral son, en cuanto a trabajadores y trabajadoras afectados/as y costes derivados de la no prevención, los vinculados a los “riesgos ergonómicos” y a los “psicosociales” (estrés, desgaste profesional, acoso —sexual, moral, discriminatorio—, violencia, adicciones...). Por ello, las extraordinarias dimensiones de estos riesgos no han pasado en modo alguno desapercibidas para la “Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad” (2002-2006) que, ahora en proceso de revisión, sigue constituyendo el principal referente para la actualización y modernización de las políticas preventivas en el contexto de la UE.

La referida Estrategia adoptó, como una de sus principales novedades, un enfoque global de la política de prevención de riesgos profesionales, asumiendo como valor de referencia el “bienestar en el trabajo”. La razón de ser se situaba en los cambios registrados —por tanto no puramente especulativos sino constatados— en el mundo del trabajo y la emergencia de nuevos riesgos, muy especialmente los de carácter psicosocial. Consecuentemente, el reto a partir de ese momento no era ya sólo reducir las altas tasas de accidentalidad y morbilidad profesionales en la UE, buena parte de las cuales recaen sobre nosotros, sino “mejorar la calidad de vida” en el trabajo. A tal fin es imprescindible asegurar un ambiente o entorno de trabajo seguro y saludable.

Paradójicamente, apenas contamos con unos pocos instrumentos normativos y de políticas públi-

cas en escasos países de la UE que contemplen, mucho menos que afronten, con decisión y de forma integral, las consecuencias negativas, sociales y económicas de estos riesgos. Más aún: los primeros intentos dirigidos a resolver estos injustificables vacíos de regulación, curiosamente en uno de los ámbitos más densos e importantes —junto a la política de igualdad entre hombres y mujeres— de la política social comunitaria, han fracasado estrepitosamente, faltando hoy por hoy un mínimo consenso en orden a la regulación, en el plano comunitario, de cuestiones tan relevantes. Esta incertidumbre ha servido de excusa a los Estados para la inacción.

2. EL INCIPIENTE PERO FIRME COMPROMISO DE LOS ACTORES SOCIALES CON LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Pero, como la misma Comisión Europea viene sosteniendo desde hace tiempo, una política social ambiciosa es uno de los principales activos, uno de los mayores factores de competitividad de nuestras economías, no una rémora como algunos discursos y ciertas prácticas quieren machaconamente hacernos creer; aunque la realidad al respecto es bastante más tozuda.

Por eso, se sabe bien que los costes que genera la falta de una adecuada intervención política en estos ámbitos supone una muy pesada carga para las economías y para las sociedades, además de resultar insoportable para los trabajadores y trabajadoras. Desde esta perspectiva, por fortuna, la dinamización o activación de las políticas sociales en la UE no pasa ya sólo por el compromiso de las instituciones comunitarias y, naturalmente, de sus Estados miembros, sino que se reconoce crecientemente el papel decisivo del Diálogo Social, especialmente en el marco de lo que hoy se llama “buena gobernanza”.

Aunque este método de gobierno de las políticas comunitarias, también de las sociales, implica una participación universal, no cabe duda de que en esta participación ocupamos una posición cualificada los interlocutores sociales. La Estrategia Comunitaria es inequívoca al respecto cuando reconoce cómo el Diálogo Social está resultando un instrumento de privilegio para abrir nuevas vías de progreso, pues no sólo permite aplicar la normativa existente de una manera más eficaz, sino que facilita abordar los nuevos riesgos de una manera adecuada, adaptada a cada sector económico y a cada profesión.

A este respecto, la experiencia acumulada en estos años nos permite confirmar el papel tan destacado que desempeñan, no obstante sus limitaciones, los denominados “acuerdos voluntarios” concluidos por los interlocutores sociales a nivel comunitario.

Pues bien, este reto ya hemos empezado a asumirlo en el ámbito de la gestión de los riesgos psicosociales, tanto en el espacio comunitario como en el espacio estatal de negociación. La primera manifestación relevante la hemos tenido en relación al Acuerdo Comunitario sobre Estrés, hoy ya incorporado a nuestra experiencia a través del ANC para 2005 —prorrogado en 2006—. Asimismo, se ha iniciado ya y está hoy en estado avanzado el proceso de negociación de un Acuerdo análogo para la gestión de la violencia relacionada con el trabajo. Por lo que respecta a nuestra experiencia estatal, además de la referida incorporación en el nivel interprofesional del Acuerdo Comunitario sobre estrés, hay que destacar la creciente atención que en los diferentes niveles sectoriales, estatal y provincial, se está prestando a la gestión preventiva de cuestiones como el acoso sexual y el acoso moral. En consecuencia, un nuevo camino se ha abierto ya en ese ámbito tan fructífero y sugerente como la negociación colectiva, si bien en ningún caso pueda desplazar la necesidad de una acción decidida, en todos los ámbitos —asesoramiento, promoción y sanción— de los poderes públicos, estatal y autonómicos.

3. UNA ACCIÓN CONTINUADA PARA UN RETO PERMANENTE: ‘OBSERVAR’ PARA COMPRENDER, ‘COMPRENDER’ PARA ‘INTERVENIR’

En este sentido, sin duda es necesaria una acción mucho más total, más comprometida y más contundente en orden a convertir los actuales valores y normas en políticas y prácticas, públicas, sociales y de empresa en materia de gestión de riesgos psicosociales. A ello hemos de contribuir definitivamente desde el sindicato.

Así lo entendemos en la UGT y así pretendemos trasladarlo al resto de actores del mercado de trabajo y protagonistas de las relaciones sociales de producción, así como en las relaciones de empleo en el sector público, ámbito donde también estos riesgos tienen una especial incidencia y frecuencia. Desde la acción sindical estamos llamando a incrementar el recurso a los diferentes instrumentos de autonomía colectiva, pero también a utilizar a fondo, al servicio de una actuación preventiva eficaz, el amplio catálogo de procedimientos políticos disponibles —legislación, protocolos de actuación, mejores prácticas, responsabilidad social, incentivos económicos, vigilancia de la salud, acción inspectora. El objetivo es que la gestión preventiva de los riesgos psicosociales pase, de ser un apéndice o una apuesta de futuro, a ocupar posiciones centrales.

Ahora bien, pese al tiempo transcurrido y a los crecientes estudios disponibles, aún no contamos con herramientas completamente fiables sobre el sig-

nificado y alcance de estos riesgos en cada lugar de trabajo. Tampoco se ha avanzado como se debería en la “medición” rigurosa del problema. Muy pocos son los análisis “de campo” realizados al respecto, cuando es quizás este modo de aproximarse a los problemas de seguridad y salud el que presenta mayor interés, porque es la mejor manera de conocer cómo viven esta situación nuestros trabajadores y trabajadoras, así como nuestros delegados y delegadas de prevención.

Por eso era —y es,— muy necesario establecer una herramienta que permita favorecer el conocimiento y la comprensión de todas las dimensiones del problema. De ahí que, en 2002, la UGT, a través de la Comisión Ejecutiva Confederal, decidiera pasar a la acción. A tal fin planteó la constitución de un Observatorio de Riesgos Psicosociales. El interés de la medida y la demanda de una actuación de estas características evidenció pronto la necesidad de convertirlo en permanente: si estructural es el problema continuada tendrá que ser la acción desplegada para afrontarlo. Se trata de una iniciativa pionera no ya en España sino en toda la Unión Europea, e incluso con respecto a países tan relevantes en lo económico, y en lo científico, como Japón, EEUU y Canadá.. Buena prueba de ello es el interés mostrado por algunos investigadores de estos países por conocer los desarrollos y logros del Observatorio..

De ahí que, en el actual marco de renovación de la Estrategia comunitaria, en el proceso abierto para la definición de una Estrategia española de Salud y Seguridad, y en el espacio renovado de Diálogo Social, la UGT impulse con decisión una iniciativa como la del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Naturalmente no solo queremos alcanzar el mayor y mejor conocimiento hasta ahora disponible de la realidad de los riesgos psicosociales —con lo que esto ya tiene por sí solo de muy relevante en el amplio panorama de la UE,— sino que pretendemos contar con más elaboradas y precisas “guías” o “pautas” que orienten nuestra acción, con vistas a contribuir eficazmente en la mejora de los ambientes de trabajo.

Ese es el verdadero compromiso que puede animar a una organización como la nuestra a emprender este tipo de iniciativas. Por supuesto, que por su trascendencia y alcance nos proponemos compartirla con todos los actores presentes en el mercado, llamando a la implicación de poderes públicos, interlocutores sociales, centros de investigación, universidades y cuantos quieran, puedan y deban aportar su grano de arena en la renovación y mejora de las políticas dirigidas a hacer realidad los derechos más elementales de las personas proclamados en la Constitución: dignidad, salud e integridad personal. Ese es nuestro reto, este es nuestro compromiso de lucha por los derechos. ●

III Jornada ‘El papel de las autoridades laborales y sanitarias en los Riesgos Psicosociales’

El pasado 7 de junio tuvo lugar la III Jornada del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (OPRPS), presentada por **Cristóbal Molina Navarrete**, director del Observatorio, centrada en el papel de las autoridades laborales y sanitarias en los riesgos psicosociales, enmarcada dentro de los objetivos propios del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT:

- Conocer los problemas de la prevención de los riesgos psicosociales desde el punto de vista de los delegados de prevención, trabajadores y empresarios.
- Establecer herramientas y actividades de información.
- Promover actitudes receptivas a los cambios para conseguir un espacio laboral saludable.

Como la necesidad de disponer de información de calidad en materia de riesgos psicosociales que ayude a tomar decisiones científicas y que difunda buenas prácticas es fundamental, el OPRPS impulsó esta jornada en el marco de un espacio donde poderes públicos, organizaciones empresariales y sindicales y profesionales de la prevención adquieran un mayor conocimiento y entendimiento sobre cómo han de afrontarse estos temas, y servir de guía para iniciar y consolidar el proceso de prevención de riesgos psicosociales en las empresas.

La jornada estuvo estructurada en dos partes diferenciadas con la intención de analizar en profundidad la incidencia de los Riesgos Psicosociales.

En este sentido, la primera parte del evento se dedicó a analizar el papel de las Autoridades laborales y sanitarias en los Riesgos Psicosociales, donde se contó con la participación de cinco representantes de diferentes Administraciones públicas.

La segunda parte de la jornada se dedicó al análisis de personas implicadas directamente en el estudio del Observatorio: los sectores objeto de análisis.

Cristóbal Molina recordó la situación de inseguridad del mercado de trabajo en España, pese a los esfuerzos realizados, al marco normativo existente y a las instituciones implicadas; señaló además que los riesgos psicosociales, pese a no ser emergentes, se encuentran en un segundo plano debido a las dificultades de medida y que el OPRPS, iniciativa pionera en la Unión Europea, es una herramienta bien valorada desde el inicio de su actividad, que este año ha dado un salto en tres niveles:

- De comprender la realidad ha pasado a intervenir sobre ella, ya que debe ser guía de actuación, especialmente para los delegados de prevención.

- Está creando sinergias de investigación y estudio, tan necesarias en la Unión Europea, a través de redes de colaboración con grupos y entidades para lograr un análisis riguroso.

- Con el fin de hacerse más visible y exigente en necesidades y exigencias, el OPRPS va a elaborar un boletín periódico, con información estructurada en cuatro niveles: un editorial, un artículo de firma e investigación, noticias de Riesgos Psicosociales de las CCAA, de España, de la Unión Europea y del mundo, así como protocolos y propuestas políticas en esta materia, y un registro de buenas prácticas, que recoge tres puntos esenciales: qué hacen en la Negociación Colectiva las empresas, una tribuna de tribunales, así como los pronunciamientos más relevantes que se vayan produciendo al respecto.

Por su parte, **Pedro Montero**, Director Gerente de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FUNPRL), evidenció el interés de la misma en el OPRPS como herramienta de vital importancia en el futuro de la prevención y de la organización del trabajo. Insistió en que existen técnicas e instrumentos capaces de reconocer este tipo de riesgos, pero que es necesario modificar voluntades para cambiar estructuras y modos de trabajo, elementos muy vinculados a los riesgos psicosociales.

A continuación, **Dolors Hernández**, Secretaria Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, presentó la mesa de reflexión sobre el papel de las autoridades laborales y sanitarias en los riesgos psicosociales, y remarcó la importancia del OPRPS para la sociedad, así como para la propia UGT, ya que los más de 111.000 delegados de prevención de UGT tienen a su disposición una herramienta útil para conocer la incidencia de los riesgos psicosociales.

Para finalizar esta primera intervención, preguntó a los ponentes sobre la posición de las Administraciones Públicas y sus organismos en la prevención de riesgos psicosociales en el actual marco normativo de salud laboral.

El primer invitado, **Miguel Ángel Díaz Peña**, Director General de Ordenación Económica de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, puso de manifiesto la preocupación de UGT por este tema desde el principio de las negociaciones en el año 2004 de cara al listado de enfermedades profesionales, y remarcó que los riesgos psicosociales no son necesariamente enfermedades profesionales pero sí son el origen de un posible riesgo de accidente laboral. Subrayó la importancia del OPRPS por su utilidad para la Administración Pública, dada la

falta de delimitación de estos riesgos, debido a su multicausalidad y multisectorialidad, lo que hace necesario un tratamiento de los mismos desde múltiples aspectos de acuerdo, de financiación y de acción sindical.

La segunda invitada, **Montserrat García**, Jefa de Área de Salud Laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo, agradeció al OPRPS su trabajo porque ayuda a entender la situación actual para proponer medidas preventivas. Señaló que desde el Ministerio de Sanidad y Consumo el acercamiento a los riesgos psicosociales va a ser integral, del nivel externo a los lugares de trabajo y desde la promoción de la salud en los propios centros de trabajo. Además, se quieren establecer instrumentos de medida para evaluar los efectos en la salud y protocolizar este tipo de riesgos, bajo los mismos principios que se aplican al resto de riesgos laborales.

Raimundo Aragón Bombín, Director General de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, recordó la existencia de un protocolo de actuación para los inspectores de trabajo, en el que se establece la necesidad de que en todas las evaluaciones de riesgos laborales se evalúen los riesgos psicosociales, así como los indicadores de existencia de este tipo de riesgos relacionados con las condiciones del puesto de trabajo. Además, subrayó la carencia en la tercera función de la Inspección de Trabajo: la exigencia de responsabilidad a través de requerimientos o actas de infracción. Destacó que el planteamiento de los riesgos psicosociales en los programas de actuación de la Inspección de Trabajo es positivo pero no prioritario, dado que los sectores donde más actúa son los de mayor siniestralidad laboral.

Esther Azorit, Directora de Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Andalucía, planteó la validez del OPRPS como instrumento para las autoridades laborales a la hora de solucionar los problemas derivados de los riesgos psicosociales, abordándolos con políticas activas serias para tratar de mitigar sus consecuencias, ya que un empleo de calidad necesariamente ha de tener en cuenta el bienestar integral de los trabajadores. Recordó que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía prioriza los riesgos psicosociales como línea estratégica de actuación, a través de la existencia de acciones dirigidas directamente a los mismos. Señaló asimismo que la Dirección General de Salud Laboral y otros organismos como el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, imparte formación de mediadores en acoso moral, constatando con estas actuaciones el papel activo del Gobierno Andaluz.

Por último, **Ángel Rubio Ruiz**, Director del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, reconoció la contribución esencial del OPRPS para el conocimiento de los riesgos psicosociales, que si bien no son nuevos, ahora se visualizan con una nueva dimensión dada la complejidad de la realidad social. Recordó que el INSHT elaboró hace diez años un

método para evaluar los riesgos psicosociales y que en la actualidad realiza una labor divulgativa a nivel mundial, lleva a cabo una actualización permanente de los datos y en breve creará el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Señaló que la complejidad de la vida y las propias condiciones laborales actuales han cambiado el concepto de Seguridad y Salud Laboral, dada la clara dependencia personal, familiar y laboral, entre el nivel de satisfacción en la incorporación al puesto de trabajo y el nivel de seguridad y salud laboral que tiene el mismo.

Al término de estas exposiciones, los ponentes, realizaron los siguientes comentarios acordes a la problemática y objetivos manifestados. **Miguel Ángel Díaz Peña** se refirió a la recomendación europea que incluye un mandato a los Estados para afrontar los riesgos psicosociales. A este respecto aclaró que la recomendación europea no incluye los Riesgos Psicosociales por la dificultad para delimitar los mismos, dificultad que también existe en la OIT. Recordó además que es importante el texto del Decreto que está pendiente de firma como un mecanismo de posible inclusión de enfermedades que no están en el listado de enfermedades profesionales.

Posteriormente, **Montserrat García** realizó un comentario acerca de la **Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud**. Para Montserrat García la idea de la Ley de Cohesión y Calidad articula las actividades del Sistema Nacional de Salud entorno a las prestaciones, si bien es importante el papel de la Medicina del Trabajo por su atención cuando se sospecha que el problema es de origen laboral. Dejó claro que no se van a crear unidades específicas de Salud Laboral sobre riesgos psicosociales porque en la creación de nuevos especialistas van a aumentar la formación en relación a los mismos.

Raimundo Aragón Bombín hizo referencia a los protocolos de actuación para la gestión de la prevención de Riesgos Psicosociales. **Aragón** indicó que los protocolos son herramientas de *automedida* para las empresas, y que el grado de consenso e implantación es mayor fuera de la Inspección que dentro. Según Aragón, el protocolo de evaluación de Riesgos Psicosociales es uno de los que menos rechazo ha provocado entre los inspectores, mientras que se ha generado un mayor rechazo a los protocolos con cuestiones más concretas y tangibles.

Esther Azorit se refirió a que la gestión de los riesgos psicosociales es fundamental en empresas y Administraciones Públicas, y que la actuación de prevención de riesgos laborales es ineficaz si no se tiene en cuenta este tipo de riesgos. Además, planteó la necesidad de trabajar con seriedad para lograr metodologías de evaluación de riesgos psicosociales, como las que existen en la Junta de Andalucía, junto con los planes de formación de funcionarios como delegados de prevención y comités de Seguridad y Salud. Recordó que en Andalucía existen experiencias piloto como el incentivar a las empresas que

incluyen los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos, cuyo fin es facilitar el cumplimiento de la actividad preventiva.

Ángel Rubio Ruiz insistió en que resulta imprescindible la coordinación de las Administraciones Públicas, el reforzamiento de las estructuras básicas y la transversalidad de los riesgos psicosociales como base de la estrategia de integración en políticas activas integrales, dada la existencia de elementos exógenos que contribuyen a la complejidad de estos riesgos. Para Rubio, la cuestión pendiente es que en España no existe un centro nacional que estudie las enfermedades profesionales, necesario para la investigación y la disponibilidad de información.

Acerca de la existencia o no de un plan del Ministerio de Trabajo para afrontar el coste de la no prevención de riesgos psicosociales, y sobre la existencia de propuestas para las entidades gestoras y colaboradoras en relación con las enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales, **Miguel Ángel Díaz Peña** aclaró que el aumento de los costes derivado de decisiones jurisprudenciales tanto a nivel europeo como a nivel nacional efectivamente aumenta el coste, que en parte está supliendo las deficiencias de la vigente lista de actividades profesionales. Esto quiere decir que una parte de ese aumento de coste no es un aumento neto sino que lógicamente se produce un traslado al capítulo de enfermedad profesional.

También afirmó que en el Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Cuadro de Enfermedades Profesionales se han recogido dos temas fundamentales, como son la elaboración de criterios técnicos entre los Ministerios de Trabajo y Sanidad y Consumo para facilitar el diagnóstico de enfermedades profesionales y la obligación de la entidad gestora de notificar la enfermedad. Recordó que existe además el compromiso en un acuerdo, no en el Decreto, para formar especialistas en Medicina del Trabajo para lograr una mejor observación y un mejor control de las enfermedades profesionales.

Ante la consideración de que la asignatura pendiente de España es la falta de profesionales sanitarios y de Vigilancia de la salud, que es más preocupante aún en relación a los riesgos psicosociales por el contexto deficitario, se planteó la importancia de la coordinación institucional para mejorar la coordinación entre los servicios públicos de salud y los servicios de prevención propios o ajenos de la empresa, y cómo se prepara el Ministerio de Sanidad y Consumo para afrontar la eficacia de los problemas de género en la Salud Laboral.

Montserrat García concretó que existe una posición nítida del Ministerio de Sanidad y Consumo: la redacción del Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 38, sin olvidar que falta el Estado Autonómico, a través del cual cada autoridad sanitaria impulsa según recursos y necesidades.

En relación a las cuestiones de género, aclaró que se quiere impulsar en las Unidades de Salud Laboral. Recordó que existe un informe recopilatorio con un capítulo concreto con perspectiva de género, reali-

zado en colaboración con UGT, y que es un primer paso de toma de conciencia, con el fin de buscar sinergias y redes de colaboración.

Sobre la intención de llevar a cabo campañas específicas en prevención de riesgos psicosociales tanto en el ámbito general como en las Administraciones Públicas, y sobre la intención de derogar formalmente el criterio técnico del año 2003 (34/2004) por el que se llevó a cabo una exclusión general del acoso, **Raimundo Aragón Bombín** comentó que la exclusión del acoso fue una decisión desafortunada por el criterio a la defensiva para evitar que los inspectores tuvieran que atender a las reclamaciones de los trabajadores de las Administraciones Públicas y dejó una cuestión por resolver: ¿Consideramos que los Riesgos Psicosociales de los trabajadores de las Administraciones Públicas deben priorizarse dada la situación actual de los recursos de la Inspección de Trabajo?. Recordó que la Inspección fija prioridades en función de lo que les dicen las autoridades centrales, autonómicas, y los agentes sociales. Si así se solicita, así se hará. En cuanto al criterio técnico de 2003, sí están predispuestos a revisarlo, con tres criterios fundamentales:

- De acuerdo con todas las Comunidades Autónomas, de forma coordinada y conjunta
- En el marco de las prioridades de actuación
- Señalando la necesidad de modificar la Ley de Infracciones y Sanciones de la Seguridad Social en relación a la mención de los riesgos psicosociales

Dado que el diseño y la ejecución de políticas de prevención de riesgos laborales es competencia de las Comunidades Autónomas, **Esther Azorit** se pronunció sobre las actuaciones que está ejecutando la Junta de Andalucía respecto a los riesgos psicosociales. En relación a los incentivos a las empresas en Andalucía, **Azorit** dijo que es un trabajo realizado a partir de una proposición no de ley pionera porque establecía un mandato a los poderes públicos para que actuase en determinadas materias; se encargó a la Universidad de Sevilla el estudio de riesgos psicosociales dada la necesidad de disponer de una herramienta de decisión; de ahí nació en 2003 un acuerdo de colaboración constante con universidades andaluzas, acuerdo que prioriza los riesgos psicosociales. En la actualidad se está llevando a cabo el estudio de campo.

El proyecto estrella es la futura puesta en marcha del Laboratorio de Riesgos Psicosociales (Mobbing y Burn Out) que debe ser el pilar fundamental para las políticas preventivas de riesgos psicosociales, con el fin de conocer la realidad, de analizar el panorama, de impulsar iniciativas serias y formular recomendaciones.

En cuanto a las campañas, para la exigencia del cumplimiento de prevención de riesgos psicosociales en empresas públicas y privadas, existe un acuerdo con la Dirección General de la Inspección de Trabajo y los agentes económicos y sociales para llevar a cabo campañas específicas. Señalo que es funda-

mental no encontrarse ante situaciones reales y que eso sólo es posible con la evaluación de riesgos laborales y con medidas preventivas.

Dolors Hernández recordó que el INSHT es el órgano técnico-económico del Estado, que tiene que coordinar, dar información y conocer los riesgos laborales, y que se está poniendo en marcha el Observatorio Permanente de Riesgos Laborales, en el que, según Hernández, es fundamental un tratamiento especial a los riesgos psicosociales, por lo que aludió a qué se tiene previsto hacer en esta materia. **Ángel Rubio** destacó que el INSHT es el centro de referencia en materia de estudio, información e investigación en condiciones de trabajo. La estrategia en los próximos años en las mesas de diálogo social es liderar el estudio de las condiciones de trabajo en España y canalizar con sinergias toda la información existente. El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales debe ser el instrumento de colaboración del Observatorio de Riesgos Laborales. Destacó que el cambio de visualización de los Riesgos Laborales exige la continuidad en el estudio y la investigación, y que la importancia de un riesgo la determinan los agentes sociales.

Antes de finalizar, enumeró las actividades inmediatas más destacables del INSHT:

- Actualizar el método de evaluación de riesgos laborales de 1997
- Realizar un estudio sobre Estrés Laboral
- Crear el quinto centro nacional de epidemiología laboral y enfermedades profesionales, con carácter multidisciplinar

Conclusiones: A través de las distintas ponencias hemos podido comprobar en relación a los Riesgos Psicosociales que: marco normativo existe, compromisos internacionales también, decisiones judiciales hay encima de la mesa como se demuestra con la existencia cada vez más, de sentencias no sólo de Acoso Moral sino también de Estrés Ocupacional; hay herramientas puestas por los interlocutores sociales como el Acuerdo de Negociación Colectiva en materia de gestión del estrés laboral y , como el que en estos momentos se está negociando sobre la violencia en el trabajo. Sin embargo, los riesgos psicosociales siguen existiendo y en la mayoría de los casos se siguen considerando ocultos, en segundo plano, como si no existieran.

Lo que está pasando es que se está produciendo una “involución” parece existir la idea de que los RPS son riesgos laborales, que están dentro del marco de la LPRL, pero no se evalúan salvo que se hagan a demanda o porque se haya desencadenado en un Accidente o Enfermedad Laboral.

En este ámbito, al OPRPS le corresponde mirar, observar, analizar, proponer, impulsar, ser animador de iniciativas, identificar qué se está haciendo, qué se debe hacer en esta materia, todo desde el rigor, que es lo que parece que falta en este ámbito.

El OPRPS , es un observatorio para los delegados de prevención, para los trabajadores y en definitiva para todos aquellos implicados en el estudio de dichos riesgos; es una oportunidad de conocer sobre la base de la realidad que pasa en los RPS, faceta que en parte ya se ha cumplido por lo que debe seguir avanzando, evolucionando y actuando: poniendo encima de la mesa las herramientas útiles para los delegados de prevención, pero además el OPRPS quiere ser dinamizador de una red de colaboración entre aquellos grupos, aquellas entidades que están interesados en un análisis riguroso de los Riesgos Psicosociales. ●

¿Qué son los factores psicosociales?

Los factores psicosociales o factores de riesgo psicosociales se refieren al conjunto de características y exigencias del trabajo, del medio ambiente del mismo y de la organización, que, al interactuar con las capacidades del trabajador, sus expectativas, cultura, actitudes y necesidades, pueden incidir negativamente en la salud, física, social o psicológica de los trabajadores, además de en su rendimiento y satisfacción laboral.

Estamos hablando de **características de la tarea**, como pueden ser: autonomía, ritmo de trabajo, repetitividad o monotonía, presión en los tiempos, etc.; de **estructura de la organización**, como el

estilo de mando o las relaciones personales; de **organización del tiempo de trabajo**, es decir, duración de la jornada, pausas, trabajo a turnos o nocturno; de **características del empleo**, ambiente físico de trabajo, salario, estabilidad...

Todas estas variables hacen que los factores psicosociales sean complejos tanto en su concepción como en su evaluación, y con múltiples consecuencias para la salud. Hablamos de ansiedad, tensión, disminución del rendimiento en el trabajo, depresión, insatisfacción, violencia en el trabajo, alteraciones en la vida familiar y social del trabajador, etc.

GALICIA Más del 75% de los profesores de ESO dicen que sufren estrés laboral

Casi el 80% del profesorado gallego de secundaria afirma sentir estrés laboral, el 30% en grado elevado y más del 49% forma moderada. Y un 75,6% nota *burn-out* o se sienten quemados por la profesión, un 49,9% en niveles moderados y el 25,7% en niveles altos. Estas son las principales conclusiones de un estudio realizado por José Manuel Otero-López y otros cinco psicólogos de la Universidad de Santiago de Compostela durante los últimos tres años, que acaba de ser editado por el Instituto de Ciencias da Educación compostelano. La investigación estudió

3.281 docentes gallegos en los años 2003, 2004 y 2005; el 39,4% varones y el 60,6% mujeres, que ejercían en 91 centros de 48 municipios coruñeses, en 84 de 40 pontevedreses, en 39 de 28 municipios lucenses y en 30 de 15 orensanos. Cada año investigado hubo más docentes que manifestaron alto estrés: un 27,6% en 2003, un 28,7% en 2004 y un 33% en 2005. Respecto al género, las profesoras experimentaron mayor estrés que sus compañeros, con un incremento progresivo cada año.

La Voz de Galicia, 01/08/2006

El Observatorio Permanente continúa y amplía su marco de actuación, para el 2006

Se hace un seguimiento de sectores con los que se ha trabajado anteriormente, mediante elaboración de Cuestionarios y realización de Grupos de Discusión.

Se incorporan tres nuevos sectores, con los que se mantiene la misma metodología:

- Cuestionario específico y Grupos de Discusión para el sector de Azulejos.
- Cuestionario específico y Grupos de Discusión para el sector de Teleoperadores.
- Cuestionario específico y Grupos de Discusión para el sector de Cárnicas

Se elaborarán 7 Guías de Prevención:

- Guía Global sobre los Factores y Riesgos Psicosociales.
- Guía sobre el Estrés Ocupacional.
- Guía sobre la Violencia en el Trabajo.
- Guía sobre el Síndrome del Quemado.
- Guía Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector de Hostelería.
- Guía Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector Textil.



- Guía Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector Enseñanza.

Para más información puedes consultar en:

<http://www.ugt.es/slaboral/obser/index.php>

o bien a través de:

UGT Salud Laboral.

C/ Hortaleza, 88 (28004-Madrid)

Correo electrónico: dduce@cec.ugt.org



En el 2004 comenzó su andadura el OPRPS centrando la atención en un primer momento en tres sectores muy concretos —textil, hostelería y enseñanza— y diferentes tanto por su actividad como por sus características, con la finalidad de corroborar o refutar las teorías que hasta el momento mantenían que los riesgos psicosociales son propios de actividades “más intelectuales” que de actividades industriales.

Pues bien, el OPRSP demostró que, no importa tanto la actividad que se realiza como la organización del trabajo y el estilo de mando para que tenga lugar la aparición de riesgos psicosociales.

Los tres sectores presentaban puntos en común en las condiciones de trabajo que hace que favorecen la aparición de estos riesgos:

- Aumento de carga mental.
- Falta de autonomía.
- Inseguridad en las condiciones de empleo.
- Deficiencias en las relaciones laborales.
- Situaciones de conflicto en la empresa.
- Situaciones de violencia manifestadas a través de amenazas, agresiones verbales, insultos, dirigirse a los trabajadores con gritos, etc.

Todos estas condiciones favorecen la aparición de **ESTRÉS** y **ACOSO** que conllevan sintomatologías físicas y psíquicas en la salud de los trabajadores.

sumario

editorial

Dolors Hernández

El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales: Más allá de un “centinela sindical”

artículo científico

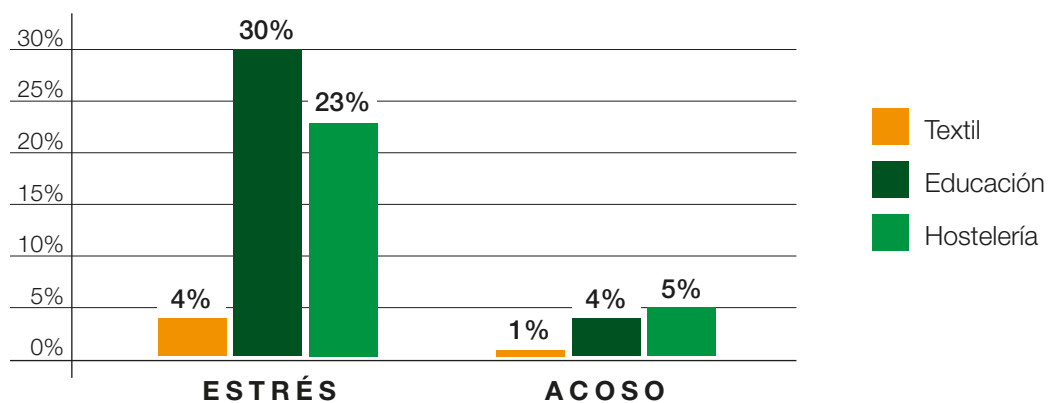
Cristóbal Molina Navarrete

El tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España

noticias de interés

buenas prácticas

NIVELES DE ESTRÉS Y ACOSO POR SECTOR



El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales: Más allá de un ‘centinela sindical’

DOLORS HERNANDEZ

1. REFORZANDO NUESTRO COMPROMISO, AVANZANDO EN LAS “VIAS DE PROGRESO” EN POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

EN un momento en el que UGT, junto con los demás interlocutores sociales y el Gobierno, negocia una “Estrategia Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo” y participa en la definición de los objetivos de la Nueva Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad (2007-2012), quizás no esté de más recordar, como hizo nuestro Secretario General en el Editorial del primero número de este Boletín, que buena parte de los objetivos de la Estrategia Comunitaria que ahora llega a su final de vigencia apenas si han empezado a realizarse en los diversos Estados, y por supuesto en el español. Por eso, y sin perjuicio de reconocer sus limitaciones y la necesidad de avanzar en nuevos objetivos y, sobre todo, en mejores instrumentos de realización práctica, la UGT sigue firmemente comprometida en avanzar por los caminos que en ella se trazaron.

Queremos, de este modo, no sólo promover, desde la acción sindical, la mayor realización posible de sus objetivos sino también modernizar los instrumentos a través de los cuales se alcanzan, esto es, incorporar lo que llama “nuevas vías de progreso” para una acción más eficaz en política de prevención de riesgos y salud laboral. Para ello no descuidaremos nuestro esfuerzo por exigir el cumplimiento pleno de la actual normativa en esta materia, requiriendo una actuación firme por parte de los poderes públicos a fin de exigir que los empleadores observen sus obligaciones. En esta línea UGT no desfallecerá. Ahora bien, tampoco podemos infravalorar la necesidad de dar pasos más eficaces en la prevención de los denominados “riesgos emergentes”, en especial los de origen “psicosocial”, que tras casi una década de análisis y referencias ya no pueden serlo tanto, porque están en las organizaciones laborales y adquieren un peso creciente.

Pero si el compromiso es firme, nuestra larga experiencia como sindicato nos ha enseñado que hay que atender de modo realista a las dificultades para cumplirlo. La transversalidad de los riesgos psicosociales, como bien nos recordó en el número anterior el Director del INSHT, exige mejorar muchas cosas para afrontar el reto, especialmente disponer de nuevos espacios de análisis, investigación y disponibilidad de información sobre estos riesgos, sus causas, sus consecuencias, su medición...

Precisamente, en este momento seguimos encontrando, al menos, tres grandes carencias en el conocimiento de los denominados “riesgos psicosociales”, como estandarte de los denominados riesgos emergentes, por supuesto al margen de las carencias de regulación específica que, sin embargo, para este sindicato no

puede en modo alguno constituir ningún obstáculo serio para avanzar en el cumplimiento de las obligaciones previstas para los empleadores en la LPRL. A saber:

1) No sabemos realmente el *volumen de población ocupada afectada* en nuestro país, a falta de Encuestas de Condiciones de Trabajo suficientemente validadas y adecuadas al respecto, pese a los loables intentos cumplidos en tal sentido por la UE (IV) y por el INSHT (V Encuesta). Los principales datos proceden de las “proyecciones” o “extrapolaciones” que se hacen de Informes en el ámbito comunitario y de la OIT.

2) No contamos con ningún “*espacio público-social*” en el que, de forma completa, accesible y rigurosa, se informe de cuáles son estos riesgos, qué recursos existen para combatirlos desde la política de prevención de riesgos laborales, qué experiencias se están adoptando en esta dirección... Aquí la información de que se dispone es muy parcial o dispersa, como puede ser la del INSHT, o de los Sindicatos, pero muy estándar y sin suficiente análisis empírico ni ampliamente contrastado.

3) No sabemos con precisión la capacidad real de nuestros Delegados y Delegadas de Prevención para actuar como “alerta” frente a estas situaciones, ni contamos con un Plan adecuado e integral para formarlos al respecto. Aunque las iniciativas que venimos adoptando desde las diversas instancias de nuestra organización se multiplican y alcanzan una mayor calidad, queda claro que todavía son muchas las dificultades que tenemos para que esa acción sea general y cualitativamente eficaz.

Precisamente, para hacer frente a estas y otras carencias, la Comisión Ejecutiva Confederal planteó, en el marco de las Acciones Directas ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, la creación de una HERRAMIENTA ÚTIL que aportara luz a esta situación y provocara este conocimiento, bien directamente, mediante trabajos de campo, a través de nuestras Federaciones, bien a través de la dinamización de estudios e investigaciones en el seno de los centros más reconocidos en esta materia, como pueden ser y son, las Universidades. A tal fin se buscó, naturalmente, los mejores “aliados”, para lo que se abrió la vía a la cooperación más estrecha con las instituciones competentes en materia preventiva, estatales y autonómicas

Y es así como nació el *Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales*. Sin duda, es la principal aportación que se ha hecho hasta el momento en la dirección de salvar esas lagunas de conocimiento para una mejor acción sindical en esta materia y así se viene reconociendo, y cada vez más, en el seno de las AAPP que tienen que avanzar en la modernización de las políticas de salud laboral, como esperamos se evidencie igualmente

en el seno de las instituciones científicas y, desde luego, en una tercera fase, en el mismo ámbito de las organizaciones de trabajo, nuestro objetivo último e irrenunciable.

2. QUÉ ES Y QUÉ QUIERE SER EL “OPRPS”: MEJORAMOS NUESTRA ACCIÓN CENTINELA CONOCIENDO LA REALIDAD LABORAL

Como hemos reconocido y aceptado los interlocutores sociales con la firma del Acuerdo Comunitario sobre Gestión del Estrés Laboral, ya incorporado a nuestra experiencia con el ANC para 2005 y que, como dijo nuestro Secretario General sirve de referencia para la ordenación de otros riesgos psicosociales —ejemplo: la violencia en el trabajo—, la acción sindical debe exigir que se progrese en la identificación o medición del problema de los riesgos psicosociales. A tal fin se debe promover la mejora de los actuales métodos existentes para su “evaluación” en los diferentes niveles científicos, especialmente en los institucionales —INSHT, Universidades, Centros de Referencia en Investigación de la Salud Laboral...—. Pero se debe sobre todo promover una permanente disponibilidad de información, primero, y de medidas de actuación, de inmediato, para que ese conocimiento se revele como instrumento válido y aplicable a la mejora de los lugares de trabajo, pues sólo esta utilidad le dará sentido al esfuerzo de iniciativas y recursos a destinar para su logro.

Por eso, la UGT quiso avanzar sustancialmente en la elaboración de un instrumento de gestión, diferente a los hasta ahora disponibles, y crear una “estructura organizativa”, si bien lo más flexible, funcional y dinámica posible, que garantizara un conocimiento permanente, práctico e inmediato sobre los riesgos psicosociales. Por eso, aprovechando a pleno rendimiento las diversas estructuras y niveles de organización del sindicato, especialmente las funcionales —Federaciones—, pero también las territoriales —Uniones—, se diseñó el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (OPRPS) para llegar a ser, con el tiempo y con el compromiso de todos:

El mayor “centinela sindical” de la prevención en materia de riesgos psicosociales

El OPRPS pretende convertirse en el futuro inmediato en el un espacio que permita recoger de forma ordenada y sistemática —“banco de datos”—, y disponer de modo eficaz y accesible, de todos los datos informativos, formativos e intervención necesarios para adoptar Estrategias Sindicales, unilaterales o negociadas, con carácter permanente y adecuadas a las necesidades de estos riesgos. A tal fin se se otorgará un papel destacado a los análisis y propuestas sectoriales, avanzando en conocimientos no sólo generales sino específicos, a cada riesgo y a cada sector económico. De este modo no se limitará a recoger datos —centro de recepción y ordenación— de utilidad sindical sino que promoverá la elaboración de programas y medidas —servicio de asesoramiento continuado— en estas materias.

“Espacio virtual” —sitio web— de referencia estatal para la difusión e intercambio de información

Como sindicato nos preocupa especialmente dotar de herramientas eficaces y suficientes a quienes ejercen la

actividad de delegado de prevención en los lugares de trabajo, porque son una pieza fundamental para la acción prometida a favor del respeto de las normas y la mejora de la salud en las organizaciones. Pero el compromiso sindical es hoy, especialmente en esta materia, social, por lo que desborda ese espacio. De ahí, que la información disponible, de elaboración propia —trabajos de campo— o recibida —extraída de las demás fuentes—, queremos —y debemos— compartirla, por lo que el Observatorio actuará cumpliendo un inestimable “servicio social de información” sobre causas, medidas y políticas en materia de prevención de riesgos psicosociales. Así, puede convertirse en el “BANCO VIRTUAL DE DATOS” más completo, actualizado y “vivo” de lo que ahora se disponen —las carencias al respecto son evidentes, una vez que ciertas páginas sostenidas por particulares han quedado obsoletas—. En él se recogerá información estatal, autonómica, comunitaria e internacional general.

“Laboratorio” de iniciativas, tanto legislativas como de autorregulación colectiva

Pero ninguna iniciativa sindical puede ser sólo, con resultar muy importante, informativo-asesora. Siempre tiene que estar presidida por la mejora de la acción.

Por eso UGT abona la idea de un Observatorio que vaya más allá de lo que usualmente se entiende por tal, para implicase de lleno, como no podía ser de otra manera, en la aportación de nuevas ideas y medidas para mejorar realmente la calidad de vida de los trabajadores desde esta perspectiva de la salud psico-social. Por eso se pretende como un “Laboratorio”, como un “semillero de ideas” e “instrumentos” para renovar y mejorar la eficacia de las políticas, públicas, sindicales e, incluso, empresariales, de prevención en esta materia. Los planos de la legislación, de los diversos modelos de regulación, de la negociación colectiva, de la inspección... serán todos ellos objeto de atención para facilitar, en colaboración permanente con todas las instituciones y agentes implicados, el cumplimiento objetivo de estos objetivos de modernización y progreso, en el sentido previsto por la Estrategia Comunitaria, de la acción a favor de la prevención eficaz de los riesgos profesionales de origen psicosocial.

3. SI SE QUIERE, SE PUEDE, PERO CON LA IMPLICACIÓN DE TODA LA ORGANIZACIÓN Y DE LA SOCIEDAD

No ya sólo los compañeros y compañeras del sindicato que lean estas páginas, sino el resto de interesados e implicados en la identificación y, sobre todo, solución del problema de gestión preventiva eficaz de los riesgos psicosociales, en planos institucionales y socio-económicos, quizás piensen que el objetivo es demasiado ambicioso y que, por tanto, las posibilidades de éxito son limitadas. Y sin duda no seré yo quien niegue las dificultades para su consecución... Pero desde luego es un reto que bien merece la pena. Y nuestra Organización, desde su posición protagonista de interlocutor social más representativo de la sociedad española —junto con los demás—, está dispuesta a hacer lo necesario para que así sea. El resultado final es la mejora del bienestar de los trabajadores y de las trabajadoras, razón de ser de UGT. ●

La situación actual del tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España: resistencias y avances

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Director del Observatorio Permanente

1. INTRODUCCIÓN

CONFORME a las estadísticas más oficiales y prudentes, tanto en el ámbito estatal —V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2005- como comunitario— IV Encuesta de Condiciones de Trabajo en la Unión Europea, 2006-, los denominados “riesgos psicosociales” representan hoy el principal problema de salud laboral, por el número de trabajadores afectados y por los elevados costes que genera. El problema lejos de estar estancado crece de forma alarmante, si se tiene en cuenta que hace sólo una década, esta dimensión de la accidentalidad y morbilidad laborales apenas representaba la tercera causa de la “siniestralidad laboral”. Este concepto unitario de “riesgos psicosociales” engloba hoy situaciones tales como el estrés, el síndrome del quemado (burnout), la fatiga profesional, el acoso laboral —moral, sexual y discriminatorio—, y cualesquiera otra forma de violencia psíquica en el trabajo, a las que habrá que añadir, en un futuro muy próximo, las “adicciones”.

Esta constatación supone, como entendió en su momento la Comisión Europea, un cambio importante de las condiciones de trabajo en los diversos países de la UE, que requiere de nuevos enfoques y nuevas medidas para darles respuesta, aún dentro del marco amplio generado por la moderna legislación de prevención de riesgos laborales (Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2002-2006). Precisamente, a raíz de una amplia secuencia de Informes y Estudios de la Unión Europea —Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Dublín; Agencia Europea de Seguridad y Salud, Bilbao—, tanto el estrés, en todas sus modalidades, como la violencia psíquica están en el centro de las recomendaciones y nuevas orientaciones de las políticas, públicas y empresariales, de prevención de riesgos y salud laboral.

Paradójicamente, los legisladores nacionales, incluido el español, mantienen una actitud extremadamente abstencionista respecto a la regulación específica de estos riesgos para la salud de los trabajadores. Más aún: incluso puede decirse que existen notables resistencias a legislar en esta materia, amparados, más como excusa que como justificación seria, en una falta de evidencia científica sobre el significado y alcance de estos riesgos, así como sobre los factores o causas que los provocan, y sobre todo, las dificultades técnicas para adoptar medidas de prevención eficaces. De ahí, el lacónico tratamiento que brindan las legislaciones vigentes a los riesgos psicosociales.

Sin embargo, los diferentes sujetos implicados en diseñar e implementar nuevas políticas preventivas que faciliten la aplicación de la legislación a estos riesgos no cesan de disponer instrumentos o herramientas para avanzar o progresar en el tratamiento del estrés y la violencia en el trabajo, como riesgos psicosociales más identificados hasta el momento, desde el marco regulador de la PRL, la Ley 31/1995 y sus disposiciones de desarrollo, en particular el recientemente modificado Reglamento de los Servicios de Prevención.

Así sucede con el INSHT, que desde hace años viene elaborando “Guías Técnicas” al respecto, o con la ITSS, que acaba de desarrollar unos Protocolos para llevar a cabo el trabajo de los inspectores en orden a vigilar la presencia de los riesgos psicosociales en Planes y Evaluaciones de Riesgos. O con los propios interlocutores sociales, empresarios y trabajadores, a través de su inclusión en Convenios Colectivos, a impulso de compromisos comunitarios. O, por ejemplo, de políticas de incentivo de ciertas CCAA para incluir en los Planes de Prevención de Riesgos los riesgos psicosociales. A lo que hay que añadir, entre otros progresos, la creciente presencia

de “buenas prácticas” empresariales —y de las AAPP— en este ámbito.

Este artículo pretende no sólo recordar que la prevención de los riesgos psicosociales es una obligación empresarial incluida en la LPRL, que no puede aplazarse, por ser exigible desde la entrada en vigor de esta norma, sino exponer muy sucintamente los progresos realizados a tal fin en el “sistema regulador”. Particularmente llamaremos la atención tanto sobre el avance que está suponiendo la implicación de los interlocutores sociales, mediante el Diálogo Social y la Negociación Colectiva, así como la consolidación de una doctrina judicial y jurisprudencia que no dejan dudas sobre la inclusión de estos riesgos entre las obligaciones empresariales.

2. LAS RESISTENCIAS A LA IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Antes de llevar a cabo esa exposición, quizás convenga recordar cuáles son los principales obstáculos que se oponen a una aplicación más decidida de la LPRL a la protección frente a los riesgos psicosociales. A este respecto, entiendo que son 4:

a) El carácter multifactorial o multicausal de estos riesgos

A diferencia de lo que sucede con los riesgos tradicionales, en los que es más fácil establecer una relación de causalidad entre “un” factor, o varios, factores, y la eventualidad del riesgo, para los riesgos psicosociales es necesario atender a una enorme y heterogénea gama de factores o causas¹. Tantas son que incluso hoy se recomienda simplificarlas, agrupándolas en no más de 5 categorías —contenido de las tareas, organización del trabajo, ambiente material, relaciones interpersonales y factores subjetivos—. Esta exigencia de simplificación aparece en el Acuerdo Europeo sobre Estrés, como se verá.

b) La relevancia de la dimensión subjetiva

Otra característica de los riesgos tradicionales, es que los factores que los provocan inciden de

modo análogo en todas las personas expuestas a los mismos, aunque unos puedan ser más propensos que otros a desarrollar efectos negativos. Ahora bien, una rasgo de los riesgos psicosociales es que, por definición, no afectan por igual a las personas expuestas a los factores agentes o causantes. Al contrario, el efecto de los factores objetivos está condicionado factores subjetivos o personales, de modo que es la interacción entre ambos lo que permite desplegar los efectos nocivos. Por lo tanto, la “fiabilidad” de los métodos tradicionales de evaluación se resiente, obligando a nuevos métodos de identificación, medición o “evaluación”.

c) Los principales factores de riesgo afectan de lleno a la organización del trabajo, considerada patrimonio exclusivo de la Dirección

Pero en realidad, el factor que más frena el avance en esta materia es comprobar cómo los factores más incisivos en estos riesgos se vinculan al núcleo duro de la organización del trabajo, no ya sólo de las condiciones de trabajo sino de los estilos, culturas y políticas de organización empresarial. Por tanto, entramos en un terreno no ya resbaladizo sino “vetado”, por seguir los empleadores anclados en la vieja concepción que hace de este espacio un reducto de competencia exclusiva para ellos.

d) No tienen cobertura específica en la LPRL ni en su normativa reglamentaria

Todas estas resistencias serían vencibles o superables, al menos formalmente, si la LPRL incluyera expresamente estos riesgos dentro del catálogo que exige la aplicación de políticas preventivas. Pero lo cierto es que no es así. La práctica totalidad de las legislaciones europeas carecen de referencia expresa y específica a estos riesgos, ni en la Ley ni en sus desarrollos reglamentarios.

Ahora bien, como comenté al principio, estos obstáculos son sólo eso, dificultades o barreras. Sin embargo, sería un absoluto error creer que la LPRL española no contempla eficazmente estos riesgos en su margo regulador y, por tanto, como obligación empresarial. Las razones para sostener esta afirmación se exponen, brevemente, a continuación.

¹ Cox, T.; Griffiths, A.; Rial-González, E.; (2000). *Research on Work-related Stress*. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. LOS AVANCES O VÍAS DE PROGRESO EN EL TRATAMIENTO JURÍDICO-PREVENTIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

3.1) El tratamiento legal: la “psicosociología” como disciplina preventiva en el Reglamento de los Servicios de Prevención

Las dudas generadas en algunos sectores, por razones más interesadas que interesantes, sobre la inclusión de los riesgos psicosociales en el marco de la LPRL se deben, a mi juicio, a un malentendido sobre el modelo en que esta norma regula los riesgos profesionales. Al igual que la Directiva Marco 89/391/CE, la LPRL es una norma general, que se limita a definir lo que entiende por riesgos profesional y a establecer un conjunto de obligaciones e instrumentos, a cargo del empleador, para prevenirlos y proteger frente a sus efectos. La concreción de estas medidas para cada tipo de riesgos profesionales es una misión reservada a los reglamentos de desarrollo.

Y ciertamente, a día de hoy no encontraremos en nuestro ordenamiento una norma reglamentaria específica sobre riesgos psicosociales, ni es probable que la haya a corto y medio plazo, como no la hay en casi ningún otro país de la UE, salvo en lo referente al acoso moral en el trabajo (Suecia, Finlandia, Francia, Bélgica). Ahora bien, eso no significa que no tengan cabida en la vigente legislación, que sí la tiene. Lo que ocurre es que:

- los contempla de modo genérico (artículos 4.2º y 7º d) y 15.1 d) y g) LPRL),
- remite para su aplicación a la actuación de sujetos competentes por razones profesionales (expertos en psicosociología aplicada a la PRL, conforme al Anexo VI del RSP), o por razones científico-institucionales (Guías o Normas Técnicas de Organismos reconocidos, artículo 5.3 RSP),
- se da preferencia a modelos de “autorregulación”, especialmente a través de la intervención colectiva.

3.2) El tratamiento en la negociación colectiva: Los Acuerdos Comunitarios y su transposición a la negociación colectiva española

Precisamente, esta idea es la que ha puesto en práctica, en el marco del Diálogo Social a nivel

comunitario, el Acuerdo Europeo sobre Estrés Laboral, formalizado en octubre de 2004 y transpuesto a España mediante su incorporación en el ANC 2005, prorrogado para 2006. El apartado 5º reconoce expresamente que la obligación del empresario de proteger la seguridad y salud en el trabajo se aplica al estrés laboral, que es el riesgo psicosocial por antonomasia.

Una opción favorable a la regulación colectiva de esta materia que tendrá continuidad en relación a la violencia en el trabajo, pues en estos momentos se está negociando un Acuerdo análogo al respecto en Bruselas. Estos Acuerdos, que no vinculan directamente a los empleadores pues tienen sólo fuerza de obligar para las partes firmantes —organizaciones empresariales y sindicales—, siguen una senda análoga a la puesta en práctica por el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Violencia en el Sector Servicios (OIT, 2003).

Este Acuerdo tiene eficacia jurídica a los efectos de marcar las pautas a seguir, de forma orientadora no vinculante, para la aplicación de la LPRL, esta sí obligatoria (STSJ Madrid, 5 octubre de 2005). El Acuerdo contiene no sólo la referencia a diversos *métodos de identificación* y análisis del riesgo de estrés sino también un catálogo de “factores” causantes, así como un conjunto de *medidas* para afrontarlo. Por tanto, ya están sentadas las bases por parte de los interlocutores sociales a nivel comunitario y estatal para que, ahora en cada sector y ámbito de negociación, se concreten y adapten.

Precisamente, la negociación colectiva ya está prestando atención a la dimensión preventiva, y no sólo disciplinaria, de la violencia en el trabajo, en especial del acoso moral. Aunque aún pocos, van en aumento los convenios que promueven la adopción de medidas y/o políticas antiacoso en las empresas —y en las AAPP— (ejemplo CC Air Europa para su personal de Tierra, 2005).

3.3) El tratamiento jurisprudencial

Asimismo, la doctrina judicial, y también la jurisprudencia del TS, hacen referencia a los riesgos psicosociales en general, y al estrés y al acoso en particular, en el marco de la LPRL. En este sentido, los reconocen como:

- *riesgos en el marco de la LPRL*, (STSJ, Sala 4ª, Sevilla, 19 de abril de 2004)
- *obligación de vigilar la salud*, (STSJ, Cataluña, 9 de noviembre de 2005)

- *su no prevención constituye un incumplimiento grave del empleador, que da derecho a la extinción indemnizada del contrato,* (STSJ, Madrid, 5 de octubre de 2005)

- *las lesiones o dolencias que genere su no prevención constituyen enfermedades del trabajo, a tratar jurídicamente como accidentes laborales.* (STSJ País Vasco, 2 de noviembre de 2005)

Naturalmente, para la tutela frente a estos riesgos existen otras vías jurídicas, cuando ya se ha producido el daño, incluida la penal cuando se trata de acoso —moral, sexual o discriminatorio—. Pero estas otras dimensiones de la protección —reparadora y sancionadora— quedarán para otro análisis. Aquí nos centramos en la preventiva.

3.4) Otras vías de progreso: las políticas de fomento de las CCAA

Precisamente, esta vía preventiva es la que está empezando a tener eco también en las políticas de fomento de las CCAA (artículo 5.3

LPRL), que asumen junto a las tradicionales de vigilancia del cumplimiento y sanción de las inobservancias por parte del empleador. En este sentido, algunas CCAA, como Andalucía, ha incluido en sus Órdenes de incentivos la atención en los Planes de Prevención y las Evaluaciones de Riesgos a los riesgos psicosociales.

4. REFLEXIÓN FINAL

A día de hoy carece de cualquier fundamento serio la negativa a incluir la prevención de riesgos psicosociales en las políticas de PRL de las empresas. Con algunos matices o modalizaciones, la LPRL es plenamente aplicable. Ahora bien, para facilitar su aplicación a los mismos y realizar las necesarias adaptaciones a sus especificidades, es necesario fomentar los métodos de autorregulación de los problemas derivados del estrés y la violencia en el trabajo básicamente. Por ello, es importante que los poderes públicos promuevan y los interlocutores sociales asuman esta orientación. Buenas prácticas no faltan. Lo que falta es el compromiso de generalizarlas, o al menos extenderlas suficientemente. ●

ESPAÑA Un juez condena al administrador de una empresa a seis meses de prisión por acoso laboral

El titular del Juzgado de lo Penal número uno de Jaén ha condenado a seis meses de prisión al administrador de una empresa que se vio obligado por orden judicial a readmitir a una trabajadora, pero que, cuando lo hizo, la destinó a una habitación sin ventilación y sucia y no le encargó tarea alguna durante la jornada laboral.

La sentencia, considera probado que el administrador de esta firma, dedicada a la fabricación y venta de muebles en Mancha Real (Jaén), despidió a una encargada del establecimiento, quien interpuso una demanda ante el juzgado de lo Social número uno de Jaén, que falló que el despido había sido nulo y obligó a la empresa a que reincorporara a la trabajadora.

Así, el 25 de octubre de 2004 esta mujer recuperó su puesto de trabajo en la fábrica de muebles, si bien el acusado le asignó una habitación sin ventilación, sucia y dotada de una mesa, una silla, un bolígrafo y un papel. Además, el empresario no le encomendó tarea alguna durante la jornada laboral y la mantuvo aislada del resto de sus compañeros.

Esta situación se prolongó hasta el 16 de noviembre de ese mismo año, lo que provocó en la víctima un trastorno depresivo y crisis de ansiedad por la presión laboral y motivó su baja laboral. En consecuencia, el magistrado condenó a B.L.M. por un delito contra la integridad moral a la pena de seis meses de prisión.

Fuente: Diario Digital Siglo XXI

ARGENTINA Se prepara en las Cortes una Proposición de Ley reguladora de la violencia en el trabajo en general, y del acoso moral en particular

La Comisión de Trabajo y Previsión Social, del Senado Argentino, analizará el Dictamen sobre una Proposición de Ley que delinea los alcances de distintas prácticas que, en su conjunto, serán consideradas como "violencia laboral". Antes de noviembre podría ser elevada la iniciativa a la Cámara Alta. El borrador

de Dictamen, que aglutina y resume varias Proposiciones de ley sobre el tema, también establece una enunciación de distintas acciones que serán consideradas como maltrato psíquico y social sobre el trabajador.

Fuente: Prevention-world.com, 10/10/2006

observatorio de buenas prácticas

Air Europa Líneas Aéreas Procedimiento solución de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo

Protocolo de actuación en caso de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo

- 1.- Comunicación de la situación por parte del trabajador
- 2.- Reunión entre los Representantes de los trabajadores, Servicio de Prevención y Responsable de RRHH en un plazo no superior a 2 días laborales.
- 3.- Inicio de investigación.
- 4.- Posibilidad de cambio definitivo de puesto. Sanción al agresor.
- 5.- Comprobar que la situación denunciada no se repite.

Código de conducta sobre el acoso sexual y moral en el trabajo

- 1.- La Dirección de la Empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los

supuestos de acoso sexual y moral en el trabajo y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

2.- Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona.

3.- Se entiende por acoso moral en el trabajo: "situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Siendo una de las

características la intencionalidad del acosador".

4.- Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respeta la dignidad de todos. Por su parte, las personas responsables de cada departamento deberán garantizar controlar que no se produzca el acoso sexual o moral en los sectores que están bajo su responsabilidad.

5.- Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual o psicológico. Ésta será tratada con prontitud, seriedad y confidencialmente. Ver procedimiento solución conflictos.

6.- En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o psicológico será sancionado conforme dispone el presente convenio o norma de aplicación.

**OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES**



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

En los estudios realizados por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales durante los tres años de su trayectoria, se ha prestado una atención especial al Acoso moral o *mobbing*. Esta forma de violencia, se manifiesta a través de la repetición de un tipo de conducta que, por sí sola, puede tener poca importancia, pero que con la reiteración y su dimensión global conduce a un atentado muy serio a la salud de las personas en los lugares de trabajo.

Según la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005 (INSHT), un 1,6% de trabajadores manifiesta haber sido objeto de conductas de acoso psicológico, atendiendo al criterio restrictivo, que agrupa a los trabajadores que dicen ser objeto de estas conductas diariamente o al menos una vez por semana. El porcentaje aumenta en dos puntos, hasta el 3,6%, cuando se tiene en cuenta el criterio menos restrictivo, que agrupa a los trabajadores que manifiestan ser objeto de conductas de acoso diariamente, al menos una vez por semana o algunas veces al mes. Estos datos están en consonancia con los obtenidos en los estudios sectoriales del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, como podemos ver:

sumario

editorial

Cristóbal Moilina Navarrete
Acuerdo Marco sobre acoso moral y violencia en el trabajo

artículo científico

F. Manuel Montalbán Peregrín

Aproximación psicosocial a la "violencia de persecución" en el trabajo: el estudio empírico como antídoto para superar dificultades y "mitos" en su comprensión

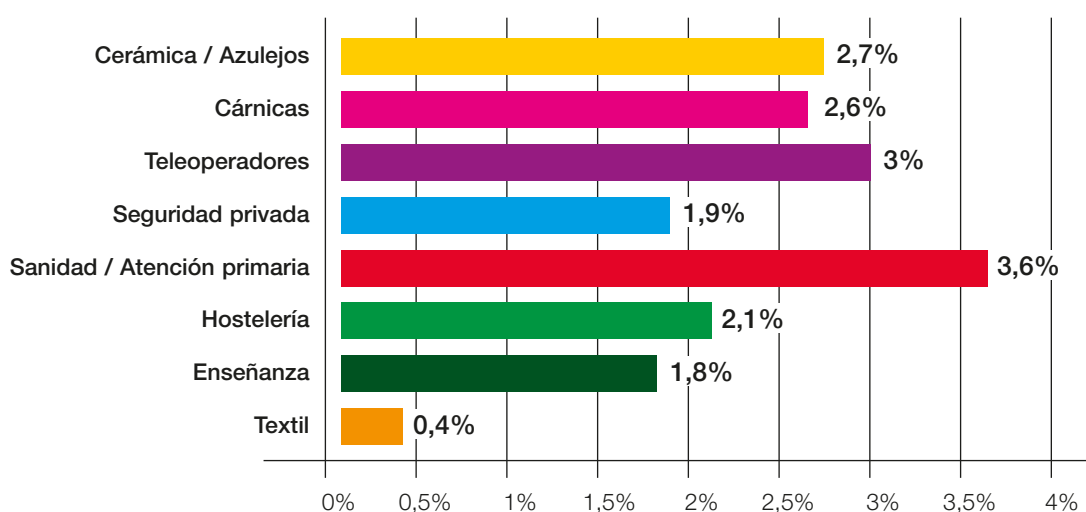
noticias de interés

Observatorio de buenas prácticas

eventos de interés

publicaciones

COMPORTAMIENTOS DE ACOSO



Para más información puedes consultar en: <http://www.ugt.es/slaboral/obser/index.php>
o bien a través de: UGT Salud Laboral. C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid
Correo electrónico: dduce@cec.ugt.org

El Diálogo Social sigue contribuyendo a la mejora del clima laboral: Ha finalizado la negociación del “Acuerdo Marco sobre acoso moral y violencia en el trabajo”

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

*Catedrático de Derecho del Trabajo
Director del OPRPS*

Hoy no puede quedar margen alguno para la duda sobre la inclusión, con carácter obligatorio, en la legislación de la Unión Europea —en las Directivas Comunitarias sobre tutela frente a cualquier forma de discriminación y en la Directiva Marco sobre Seguridad y Salud— y en la de los Estados miembros —la que transpone estas Directivas— del deber de los empleadores de proteger a los trabajadores, de modo eficaz, contra toda forma de violencia en los lugares de trabajo, en especial aquellas más graves como el acoso moral —*mobbing*—. Sin embargo, pasar de esta “realidad jurídica” a la “práctica cotidiana” de las empresas es todavía bastante más difícil, pese al interés común que empresarios y trabajadores comparten en orden a la necesidad de liberar los lugares de trabajo de este riesgo. Las reformas legislativas en esta materia avanzan en la obligatoriedad de incluir, a través de la negociación colectiva, políticas adecuadas para prevenir y erradicar algunas de estas modalidades de violencia psíquica, como los acosos discriminatorios, entre ellos el acoso sexual y el acoso sexista —acoso por razón de sexo o “género”—. Así sucede con la aprobación de la nueva “Ley de Igualdad” entre sexos.

Pero el problema es mayor, por cuanto afecta a situaciones que no se ligan de modo directo a la tutela contra la discriminación, sino que afecta en general a la protección de la dignidad de los trabajadores y el bienestar en los ambientes laborales. Para hacer frente de modo global a este problema sí sirve el instrumento recogido en esta nueva legislación, que no es otro que la gestión colectiva del problema mediante los instrumentos del diálogo social y acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores.

Precisamente, así lo vienen entendiendo algunas unidades de negociación que ya han puesto en práctica este enfoque de tratamiento preventivo y reparador frente a cualquier forma de acoso, como forma extrema de violencia psíquica y de persecución en las organizaciones de trabajo.

Pues bien, para dar un fuerte impulso a este enfoque de gestión obligada y colectiva de las formas de violencia psíquica en el trabajo, el Diálogo Social en el seno de la Unión Europea, esto es, entre los interlocutores sindical

y patronal a nivel europeo —CES y UNICE, respectivamente, principal que no exclusivamente—, se comprometió a seguir un camino paralelo al llevado en la gestión del estrés laboral. A tal fin, abrió un proceso de negociación para alcanzar un Acuerdo Marco, de carácter autónomo, sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, a partir del cual se definieran unas pautas mínimas, pero básicas, para que en las empresas se fijaran procedimientos eficaces de actuación en orden a prevenir y erradicar tales formas de violencia cuando se relacionaran con la organización y condiciones de trabajo.

Pues bien, estas negociaciones sobre el “acoso moral y la violencia” en los lugares de trabajo han finalizado. El Equipo encargado de tal proceso, compuesto por representantes de parte sindical y patronal, tuvo su última sesión el 15 de diciembre de 2006, habiendo alcanzado el referido “Acuerdo Marco”. En la medida en que la gran mayoría de sus miembros ha considerado el resultado positivo, decidió someter, conforme al artículo 11 del Reglamento de Funcionamiento Interno, el texto del Acuerdo alcanzado al Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos —CES— para su adopción. Por ello, en el Orden del Día de su próxima reunión, prevista en principio para los días 20 y 21 de marzo de 2007, figurará esta propuesta. Confiamos en que sea ratificado finalmente, no obstante las reservas de algunas delegaciones importantes, como la alemana y la francesa, porque entendemos supondrá no sólo para España, sino para todos los países comunitarios, en especial los de la ampliación, un impulso muy importante para la mejora de las políticas preventivas en esta materia que, no se olvide, constituye hoy uno de los principales problemas de salud laboral de todo el Mundo, tanto por el número de trabajadores afectados como por sus costes.

Sin duda, el alcance del Acuerdo no es el que se promovía desde la acción sindical, pues el resultado final reduce las expectativas. Ahora bien, a mi juicio, es mejor disponer de este Acuerdo que no tener ninguno. Tiempo tendremos de dar cuenta, a través de las diferentes actividades del Observatorio, incluido este Boletín Informativo, de su contenido y de su impacto en la acción preventiva de las organizaciones de trabajo, públicas y privadas, españolas, naturalmente si es aprobado, como deseo. Aquí nos bastará con dar cuenta de tan importante evento y con auspiciar su aprobación, a partir de la cual dinamizar el tratamiento empresarial y convencional de esta materia.

Aproximación psicosocial a la “violencia de persecución” en el trabajo: el estudio empírico como antídoto para superar dificultades y “mitos” en su comprensión

F. MANUEL MONTALBÁN PEREGRÍN

Profesor Titular de Psicología. Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Málaga

A “violencia psicológica en el trabajo” representa un fenómeno complejo que engloba la acción de múltiples factores cuyos orígenes y efectos son asimismo diversos. Pese al tiempo transcurrido desde que se hizo notoria entre nosotros y la proliferación de estudios, unos científicos otros sólo pseudo-científicos, y jornadas y seminarios de divulgación, la definición conceptual de acoso u hostigamiento moral o psicológico, forma más extrema de violencia psíquica, se halla todavía en fase de construcción. Son variados los discursos que lo toman como centro de atención y (re)creación, la ciencia social y médica, el derecho, la prensa, la iniciativa sindical, etc. Existe incluso una suerte de mitología ligada al surgimiento del mismo como objeto de conocimiento.

Todos sabemos que H. Leymann ostenta el honor de adoptar desde la etología el término que designará a partir de la década de los ochenta internacionalmente a la cosa: mobbing. El animal débil se asocia con otros similares para amedrentar a otro más fuerte o poderoso. Cualquier trasplante metafórico desde el comportamiento animal al ámbito existencial humano tiene sus riesgos y limitaciones, sobre todo teniendo en cuenta que entre las ciencias del trabajo el interés por el mobbing apunta más bien a la prevención y oportuno tratamiento del mismo.

La violencia que conlleva el “*mobbing*” no es un fenómeno nuevo, sino reconocible, tanto en el presente como en el pasado, aunque más o menos acallado en el devenir de las relaciones sociales en el trabajo que una vez dotado de un término denominador sirve a su vez de rasgo de identificación de muchos trabajadores que pasan entonces a autodenominarse afectados y a organizarse en asociaciones de autoayuda. Hay quien, incluso, llega a afirmar que muchos afectados no saben lo que les ocurre hasta que empiezan a funcionar este tipo de asociaciones¹.

Hemos de promover entre todos, poderes públicos, interlocutores sociales, investigadores y profesionales de la prevención, un cambio importante en este modo de comprender el fenómeno, por tanto sus problemas y sus respuestas. Por supuesto que lo hecho hasta ahora no es vano.

En gran parte debido al esfuerzo de clarificación conceptual y la iniciativa diagnóstica y empírica del propio Leymann, el interés por el acoso moral —*mobbing*— se expandió en las dos décadas pasadas por Europa, de manera significativa en Escandinavia, Alemania, Austria e Italia, y más recientemente en EEUU. También los traba-

jos, entre la denuncia, la divulgación y la autoayuda, de M.F. Hirigoyen en Francia e I. Piñuel en España han contribuido en gran medida a convertir en los últimos años al mobbing en uno de los criterios más importantes de salud sociolaboral. En este proceso de implantación terminológica y construcción social del mismo, la prensa tomó la delantera a la Ciencia, al menos en nuestro país.

Pero, sin duda, aquí reside uno de los principales “males” de la situación en que nos encontramos actualmente. Una razón básica para sostener esta afirmación está en que el creciente interés mediático exigía, y algunos se prestaron a ello, incluso lo alimentaron por su propio interés, poner el acento en la “alarma social”.

Para ello había que arrojar porcentajes elevados de trabajadores afectados para que se mantuviera y creciera dicha atención. Pero ni las cifras ni los métodos para llegar a ellas tenían la suficiente validación, analítica y empírica. Frente a la avalancha informativa sobre esta situación, que trataba de ofrecer una imagen del degradado clima socio-laboral que viven nuestras empresas, son todavía escasos entre nosotros los trabajos empíricos fiables.

Es importante, pues, invertir esta situación. La realización de jornadas y simposia específicos de marcado carácter multidisciplinar, los intercambios consecuentes, la acción de las asociaciones de afectados y sobre todo de la acción sindical, incluso empresarial por el interés que deben tener en erradicar situaciones tan negativas para la productividad, así como la propia presión mediática respecto a la obtención y difusión de datos que reflejen en nuestro país la situación real, deben animar, entre otros factores, a legislar para dar bases más ciertas al cumplimiento de las obligaciones empresariales. Este camino ya se está recorriendo. Pero, sin duda, también debe promover, la puesta en marcha de investigaciones específicas, con pleno rigor y la máxima solvencia científica, sobre el tema. Cualidades hasta ahora poco practicadas.

Afortunadamente, empero, las cosas también aquí están cambiando. Si influida por este panorama, la imagen colectiva promovida por las “asociaciones” ad hoc han hecho especial hincapié en el componente más emotivo del mismo, resaltando el proceso de “victimización” y padecimiento que produce, es hora de traer al primer plano otras características relevantes que contribuyan a una definición más amplia y rica del fenómeno. Es a partir de esta revisión del modo hasta ahora dominante de acercarse y comprender esta negativa realidad como podremos facilitar su diagnóstico, prevención y tratamiento, por supuesto en el marco de una actualizada y reforzada política de evaluación e intervención sobre los factores y riesgos de origen psicosocial, sea en organizaciones de trabajo públicas sea en las privadas.

¹ Cfr. Sofía González, Presidenta de la Asociación Asturiana contra el Acoso Psicológico en el Trabajo en una entrevista publicada en finanzas.com

Aprobada la Nueva Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2007-2012

[Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeos, "Improving quality and productivity at work" ("mejorando la calidad y la productividad en el trabajo"), Bruselas 21 de febrero 2007, COMO (2007) 62]

Como ya sucediera en la anterior, la Comisión Europea vuelve a promover una actuación más decidida, por parte de los Estados miembros y los interlocutores sociales, con las nuevas dimensiones de la prevención de riesgos laborales, como son el enfoque

de sexo y/o género en particular, y en general la atención a los riesgos de origen psicosocial. No obstante, insiste en la búsqueda del equilibrio entre la calidad de vida y la mejora de la productividad en las empresas.

Aprobado y publicado el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2007

[BOE, 24 de febrero de 2007]

A través de este instrumento convencional los interlocutores sociales vuelven a comprometerse con el impulso decidido de la inclusión en

los convenios colectivos de políticas de gestión preventiva del estrés relacionado con el trabajo.

Tribunales

UN JUEZ DE CANTABRIA CONCEDE LA INCAPACIDAD PERMANENTE A UNA MUJER POR ACOSO LABORAL

EL Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (TSJC) ha concedido la incapacidad permanente absoluta a una auxiliar de clínica de 29 años, que padece un grave trastorno depresivo como consecuencia del acoso laboral que sufrió por parte de su jefe. La mujer denunció su caso por dos vías: la penal, para acusar a su jefe de haberla sometido a acoso sexual y laboral, y la social, para que se reconociera que las secuelas psíquicas que padece por causa de esta situación la incapacitan para desempeñar cualquier tipo de trabajo. Los dos órdenes jurisdiccionales han dictado ya resoluciones firmes. La sala de lo social del TSJC ratifica la sentencia que reconoce a la mujer la incapacidad por secuelas de acoso y le concede una pensión vitalicia por el 100% de su base reguladora.

"Nos encontramos en presencia de una depresión crónica y severa, motivada por la situación de acoso sexual a la que se halló sometida por su empresario", asegura la Sala de lo Social, sin que los diversos tratamientos a los que ha sido sometida hayan supuesto una "clara mejoría" ni hiciera pensar en su posible recuperación. Su sentencia concluye que esas dolencias no la incapacitan sólo para seguir desempeñando su anterior puesto de trabajo, "sino cualquier otra actividad diferente (...) hasta el punto de que la Unidad de Salud Mental (del Hospital Marqués de Valdecilla, donde fue atendida) no duda en señalar que precisa la ayuda y tutela de otras personas en aspectos básicos de la vida cotidiana".

Publicado por *El País*, 19/03/07

En este número os recomendamos varios manuales que pueden servir de ayuda en la labor preventiva de los riesgos psicosociales

Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral

Realizado por UGT-Aragón, con el patrocinio del Gobierno de Aragón (2006). Aunque van en aumento, por fortuna, los instrumentos para abordar, sobre todo en sede preventiva, los factores de riesgos psicosocial en los lugares de trabajo, debe saludarse positivamente que los compañeros/as de UGT-Aragón hayan desarrollado este útil instrumento para profundizar en la acción preventiva de las empresas y AAPP en esta materia.

Guía de Prevención de Riesgos Laborales: Riesgos Psicosociales

Realizado por UGT-Navarra. Esta guía tiene como objetivo informar a trabajadores/as de los riesgos psicosociales que pueden existir en las empresas y las posibles medidas preventivas a aplicar, siendo una herramienta eficaz de consulta e información práctica a la hora de afrontar la mejora de las condiciones de trabajo.

Informe Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales

Resultados del trabajo realizado durante el año 2006 y en donde puedes encontrar recomendaciones prácticas y los pasos para iniciar un programa de prevención*.



* Disponible en la página del OPRPS: <http://www.ugt.es/slaboral/observ/index.php>

MADRID, 12 DE ABRIL DE 2007

II Encuentro Nacional de Delegados de Prevención

El próximo 12 de abril tendrá lugar el II Encuentro Nacional de Delegados de Prevención con el que, queremos destacar dos de las cuestiones de más interés en este proceso de diálogo social: el nuevo Real Decreto sobre Enfermedades Profesionales y la Estrategia Española para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estos dos acuerdos tienen una importancia vital en materia de salud y seguridad en el trabajo. Por un lado, la nueva regulación de Enfermedades Profesionales tiene como objetivo hacer aflorar enfermedades profesionales ocultas y evitar infradeclaración de tales enfermedades. Por otro lado, la Estrategia Española para la Seguridad y Salud en el Tra-

bajo es, ante todo, una exigencia social, los índices de siniestralidad en nuestro país son inaceptables. En este sentido, los objetivos generales son dos: conseguir una reducción constante y significativa de la siniestralidad y el acercamiento a los valores medios de la Unión Europea tanto en accidentes de trabajo como enfermedades profesionales.



Puestos de trabajo seguros y saludables

Hagamos realidad un buen empleo



Nuestro
compromiso
eres **tú**

28 de abril 2007

**DÍA INTERNACIONAL DE LA SALUD
Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO**



Desde hace 12 años, el 28 de abril es el Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, recordando de este modo a los más de 2 millones de trabajadores que pierden la vida en el trabajo, a los 1,2 millones que resultan lesionados y, a los más de 160 millones que enferman a consecuencia de las malas condiciones en las que desarrollan su trabajo y la falta de medidas preventivas.

Pero este año, queremos poner especial atención en la protección de la salud de los trabajadores frente a las enfermedades profesionales, la utilización de sustancias químicas y cancerígenas en el trabajo. Así, exigir el pleno desarrollo del nuevo marco normativo de Enfermedades Profesionales, y su aplicación se convierte en una prioridad para todos nosotros y una exigencia para la administración.

publicaciones del observatorio

Guía

Prevención de riesgos psicosociales en el sector **Enseñanza**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Sobre el Síndrome de **Quemado** (Burnout)

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector **Hostelería**

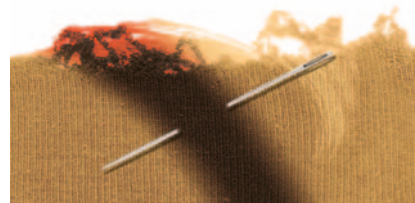
OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector **Textil**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Sobre la **violencia psicológica** en el trabajo

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Sobre los Factores y Riesgos **Psicosociales**

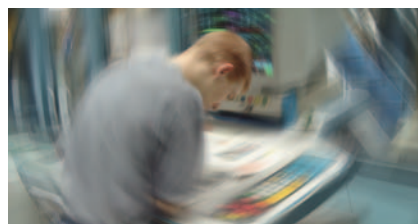
OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Sobre el **Estrés** Ocupacional

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



**OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES**



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

AUNQUE, en el trabajo de investigación del OPRPS el porcentaje de hombres que han contestado el cuestionario es mayor que el de mujeres, los datos obtenidos nos muestran una realidad diferente en materia de salud laboral en función del género. Así, las mujeres trabajadoras presentan un mayor riesgo en cuanto a carga mental, falta de autonomía, menor control sobre el trabajo, y/o incluso peores condiciones ambientales como iluminación o temperatura.

La segmentación de sectores productivos, implica que las mujeres están expuestas a diferentes riesgos que los hombres, en cuanto que la presencia femenina es mayor en aquellas actividades relacionadas con los movimientos repetitivos, trabajos monótonos y de poca creatividad pero que exigen agilidad y precisión, conllevan el mantenimiento de posturas inadecuadas y forzadas, con ritmos excesivos, y sin posibilidad de pausas (sector textil), trabajos que implican atención hacia otras personas (sanidad), trabajos poco cualificados alejados de la toma de decisiones (teleoperadores).

Unido a factores sociales como la doble jornada y la doble presencia que supone un alargamiento de la jornada y conflicto de roles, peores condiciones de empleo, trabajos más precarios y temporales, tiene como consecuencia el incremento de riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés y al sentimiento de "sentirse quemado" por el trabajo así como a una mayor probabilidad de sufrir Acoso.

sumario

Editorial

Cristóbal Molina Navarrete

Igualdad de sexos, salud laboral y prevención de riesgos psicosociales

Artículo científico técnico

Sonia Isabel Pedrosa Alquézar

El estrés laboral por razón de género: marco regulador y buenas prácticas

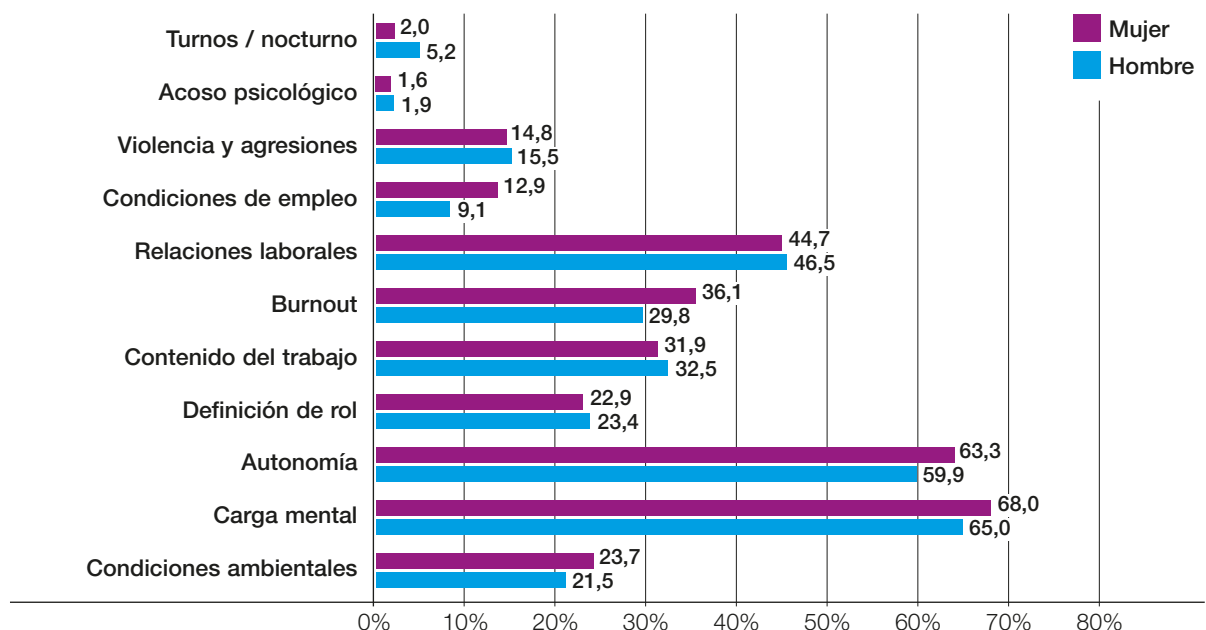
Noticias relevantes

II Encuentro Nacional de Delegados de Prevención

Observatorio de buenas prácticas

Actividades del OPRPS

FACTORES POR SEXO



Para más información puedes consultar en: <http://www.ugt.es/slaboral/obser/index.php>
o bien a través de: UGT Salud Laboral. C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid
Correo electrónico: dduce@cec.ugt.org

Igualdad de sexos, salud laboral y prevención de riesgos psicosociales

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

Catedrático de Derecho del Trabajo
Director del OPRPS

EL 23 de marzo del año en curso apareció, por fin, en las páginas del Boletín Oficial del Estado —BOE—, una Ley muy esperada por los ciudadanos, al menos por más de la mitad de la población. Me refiero a la Ley Orgánica para la “Igualdad efectiva de mujeres y hombres” —LO 3/2007, 22 de marzo—. Con ella se persigue impulsar una transformación social capaz de permitir un desempeño de los tiempos de vida y de trabajo más equitativamente repartido entre hombres y mujeres. Al margen de las mayores o menores limitaciones de la Ley para alcanzar sus fines, la norma legal tiene el mérito de llamar la atención, al menos, sobre un aspecto de esa diferencia entre sexos y/o géneros del que habitualmente no se habla y que se conecta estrechamente con la actividad de prevención de riesgos laborales —PRL— y la salud laboral. Se trata de la pretensión de incluir, tanto en la actividad preventiva como en las políticas de salud laboral, el nuevo enfoque de género, en coherencia con el carácter transversal —debe estar presente en cualquier ámbito público o privado de la vida— que la igualdad entre mujeres y hombres tiene.

Pero ¿es que acaso puede pensarse que exista una “salud laboral” para mujeres y otra distinta para los hombres? Pues bien, el interrogante debe tener una respuesta parcialmente positiva. Ni las mujeres tienen la misma condición biológica que los hombres, ni tienen las mismas condiciones de vida y de trabajo que aquéllos, ni las trabajadoras tienen la misma percepción sobre su salud que los trabajadores. Por lo tanto, no debería ser dudosa la diferente incidencia del trabajo mercantil en la salud de las mujeres. Esta afirmación no es una pura especulación teórica ni un alegato de tipo “feminista”, sino una constatación de la realidad que comienza a ser verificada por los datos estadísticos, incluso por los oficiales —“Informe Salud y Género 2005”, publicado el 28 de diciembre de 2006, por el Ministerio de Sanidad y Consumo en su apartado 9—.

Este Informe concluye una significativa mayor incidencia y frecuencia en las mujeres de problemas de salud vinculados, además de a los riesgos de tipo *ergonómico*, a los de origen *psicosocial* (*estrés, desgaste profesional, violencia laboral de género, acoso...*). Esta mayor inciden-

cia en la mujer de tales riesgos se debe no sólo a las inferiores condiciones de trabajo (mayor temporalidad, peores retribuciones, trabajo a tiempo parcial, economía sumergida...), sino por su desarrollo en el contexto de falta de promoción laboral y la asunción de responsabilidades familiares. Pero la raíz principal del problema está en que la incorporación masiva de la mujer al trabajo sometido a las leyes del mercado no ha ido acompañado de un cambio relevante del papel de hombres y mujeres en el trabajo doméstico, un trabajo imprescindible para el desarrollo de la sociedad, pero no sujeto a leyes del mercado y realizado mayoritariamente por las mujeres.

Consecuentemente, hacer visible esta situación de desprotección de la salud de la mujer en los lugares de trabajo es hoy uno de los mayores retos que en el ámbito que tienen en estos momentos las Administraciones Públicas, los agentes sociales, las empresas y los profesionales de la PRL.

Responder a este desafío de integrar de modo adecuado, global y coherente la especificidad del colectivo de mujeres en las políticas preventivas de las empresas no es sólo una cuestión de conveniencia social, se trata de una exigencia legal. Este imperativo está presente en el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad del trato —artículo 14 CE— y en Ley de PRL, pero hasta el momento ha permanecido incumplido, con la excepción de la tutela de la maternidad —artículo 26 LPRL, modificado parcialmente por la DA 12ª de la LO 3/2007—.

Por ello, hemos querido en este espacio, reclamar la atención sobre las llamadas que la LO 3/2007 hace a que las políticas de Salud Laboral, tanto públicas como privadas, den este enfoque de género. Es cierto que la Ley parece centrar sus esfuerzos en la dimensión de salud pública de esta política de prevención de riesgos de género y/o sexo, así como en una vertiente promocional, y no coercitiva o imperativa. Ahora bien, sería un error, a mi juicio, infravalorar el alcance de este enfoque en las políticas empresariales de PRL, así como en el actuar de las entidades mercantiles dedicadas a esta actividad. Y que va más allá de las obligaciones empresariales de prevenir la violencia laboral de género (artículos 48 y 62 Ley de Igualdad). ■

El estrés laboral por razón de género: marco regulador y buenas prácticas

SONIA ISABEL PEDROSA ALQUÉZAR

Profesora de Derecho del Trabajo
Universidad de Málaga

EL INSHT ha definido el estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. En el ámbito laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. El trabajador percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece ese estado de “desbordamiento”, al que se denomina estrés y que es producido por un amplio elenco de causas, que se denominan factores de riesgo o estresores. Estos estresores pueden ser de carácter físico o de carácter psicosocial.

Con estas premisas, no hay ya duda ninguna de que el estrés es un riesgo laboral al que hay que hacerle frente no sólo en aras de la salud integral del trabajador, sino, también en aras del propio beneficio de la empresa. No puede sorprender, por tanto, que dentro del marco de implicación en la gestión de la prevención de riesgos laborales, conforme a las nuevas dimensiones propuestas por las instituciones comunitarias, los interlocutores sociales en el ámbito de la Unión (CES, EUROCADRESI-CEC, UNICE, CEEP y EUAPME) suscribieron, el 8 de octubre de 2004, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral que fue incorporado al ordenamiento jurídico español en virtud del Capítulo VII del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 y que supone, así, una obligación de tratamiento específico por los Convenios Colectivos. La eficacia de este acuerdo como una suerte de guía para la aplicación de la legislación laboral cuenta ya con pleno aval de la doctrina judicial —STSJ Madrid, 5 de octubre de 2005—.

Ahora bien, no es fácil su prevención, pues los estudios e informes más acreditados, también en el plano internacional, evidencian la necesidad de un método multidisciplinar que tenga en cuenta la naturaleza multicausal de este riesgo y de los trastornos de salud que ocasiona su no prevención en el seno de la empresa. Precisamente, entre otros factores, incide el relativo al género.

Efectivamente, como se ha puesto de manifiesto en distintos foros, la protección de la salud de los trabajadores no puede articularse de la misma forma para el la población laboral femenina que para la masculina. Así, por

ejemplo, pese a los esfuerzos de la normativa internacional, comunitaria y estatal, todavía no se ha conseguido sustituir el rol de la mujer como “cuidadora de la familia” por el rol de “corresponsable en el cuidado de esa familia”. Todo ello conduce al alargamiento de la jornada (doble presencia) y al conflicto de roles que traen como consecuencia un incremento de los riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés. Además, generalmente, ese rol de “cuidadoras” que tradicionalmente han venido asumiendo las mujeres ha hecho que ejerzan tareas específicas y distintas de los varones, (educación, cuidado de enfermos, trabajo doméstico, industria textil y confección, cadenas de producción...) y, por tanto, los riesgos son diferentes, relacionados mucho más con factores de riesgo ergonómico y factores psicosociales, existiendo entre ellos importantes conexiones¹.

La OIT ha venido insistiendo desde hace tiempo en sus estudios sobre la incidencia de un amplio catálogo de factores relacionadas con las condiciones de trabajo en el impacto del estrés en las mujeres. Así, por ejemplo, se pone de manifiesto que en un estudio realizado en 1992 por la *Northwestern National Life Insurance* entre 1299 empleados fijos de distintas empresas americanas² demostró que la discriminación sexual, el nivel del empleado en la organización, los ingresos, la ocupación y la situación familiar eran responsables de diferencias en el estrés laboral en el lugar de trabajo. El estudio demostró que el estrés afecta a las mujeres más que a los hombres y que ellas se sienten notablemente más hastiadas, sufren más enfermedades relacionadas con el estrés o sienten un mayor deseo de dejar sus trabajos.

En el Reino Unido, un estudio sobre estrés y mujeres ejecutivas de 1983 concluía también sobre la mayor incidencia de aquél en estas. Las presiones adicionales sufridas por las directoras en su ambiente laboral son estresores que van más allá de su control y, en gran medida, se deben a prejuicios y discriminaciones presentes en la política organizativa/corporativa y entorno.

Consecuentemente, aunque es obvio que la prevención de riesgos de origen psicosocial en general, y del estrés en particular, resulta exigible para todos los trabajadores, adquiere un significado especial en relación a las muje-

¹ Vid esta incidencia en, Instituto de la Mujer.: *El estrés en las mujeres trabajadoras: sus causas y sus consecuencias*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000.

² Northwestern National Life Insurance: “Part 1: Employee stress levels”, VVAA.: *Employee burnout: Causes and cures*, Mineapolis, 1992.

res. Esta diferenciación viene avalada por las implicaciones del principio de igualdad recogido en los artículos 9 y 14 de nuestra Constitución así como en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores y, como manifestación del mismo, por el principio general de adaptación del trabajo a la persona, regulado en el artículo 15 de la LPRL. Además, uno de los principios rectores de la acción comunitaria, el *mainstreaming* o transversalidad, que supone la integración de la igualdad de oportunidades en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus Estados Miembros, exige también un tratamiento diferenciado de la prevención de riesgos laborales para hombres y mujeres.

La transversalidad se elevó a principio comunitario con el Tratado de Ámsterdam (art.2 y art. 3.2 Tratado) y ha sido impulsada por la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, del Parlamento Europeo y del Consejo, de modificación de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976 exigiendo su implantación en todos los países miembros. La LO 3/2007, 22 de marzo, sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ha transpuesto al ordenamiento español este principio, que tiene una proyección específica, aunque algo diluida, en las reformas introducidas en la legislación preventiva. Es igualmente una indicación o guía recogida en la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2002-2006 que, a su finalización, se reitera para la actual Estrategia Comunitaria para el 2007-2012.

Para asegurar la perspectiva de género en las Evaluaciones de Riesgo se debería fomentar la participación de las mujeres en la comunicación de riesgos a los que crean estar sometidas —valorar la apreciación subjetiva—. También habría aprovechar las crecientes llamadas legales, tanto de la LPRL como de la LO 3/2007, a la negociación colectiva.

Ésta puede orientar sobre qué variables utilizar para la aplicación de la perspectiva de género en la evaluación u obligar a contar con un asesor experto en relaciones de género en la misma. En todo caso, se hace necesario

elegir un método adecuado de valoración de esos factores para el logro de una protección eficaz. No sirve cualquier método sino uno adaptado. Por supuesto, las situaciones de estrés deben ser tenidas en cuenta a la hora de poner en marcha la obligación de vigilancia de la salud. Obligación que, además, puede servir para revisar o iniciar una nueva evaluación ante fallos preventivos contra el estrés.

En definitiva, los empresarios deberían adoptar una serie de buenas prácticas en relación con factores de riesgos psicosociales generadores de estrés que pueden tener más incidencia en la salud de las mujeres. Así, sin ánimo de exhaustividad:

- Fomentar la claridad y transparencia organizativa a través de la definición de tareas, objetivos y margen de autonomía de los puestos.
- Diseñar los horarios de trabajo de manera que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al mismo.
- Comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador y permitir su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes.
- Crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo moral y la ayuda directamente relacionados con el trabajo.
- Elaborar Códigos Éticos de comportamiento, consensuados entre representantes de los trabajadores y empresa, que eviten situaciones que puedan generar estrés, como el acoso moral o el sexual.
- Fomentar el trabajo en equipo donde se consideren las opiniones de las distintas categorías.
- Promover la estabilidad en el puesto de trabajo y establecer incentivos que compensen la adaptación a los cambios empresariales. ■

■ EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO RECONOCE EL DERECHO A UN AMBIENTE LABORAL LIBRE DE ACOSO

El 13 de mayo de 2007 entró en vigor, con carácter general, el Estatuto Básico del Empleado Público –Ley 7/2007, de 12 de abril–, si bien su plena aplicación exigirá un periodo largo y complejo, condicionado por la aprobación, o modificación, de las Leyes de Función Pública de las CCAA. Entre otras importantes novedades, el Estatuto supone el reconocimiento del derecho de los empleados públicos, funcionarios y laborales, a un ambiente laboral libre de situaciones de acoso, en todas sus manifestaciones, por tanto no sólo el sexual y sexista, sino cualquier otro de carácter discriminatorio, y el acoso moral. ●

■ SE DEBATE UN NUEVO CRITERIO TÉCNICO PARA LA PREVENCIÓN QUE INCLUYA LA PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL

La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debate un **nuevo Criterio Técnico para la prevención del acoso** que derogue el vigente pero desafortunado Criterio Técnico 34/2003, **que excluye la protección frente al acoso moral en el trabajo desde las técnicas de prevención de riesgos.** ●

■ ACUERDO MARCO COMUNITARIO SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

Con fecha de 26 de abril ha quedado aprobado, por los interlocutores sociales en el ámbito europeo el Acuerdo Marco Comunitario sobre violencia y acoso en los lugares de trabajo. Una vez concluido este Acuerdo, análogo al firmado respecto del estrés laboral en 2004, quedará pendiente su transposición a nuestro sistema de negociación colectiva, a través de su incorporación al Acuerdo de Negociación Colectiva. Lo que está previsto suceda para el que se concluya en diciembre de 2007 y que orientará las prácticas de negociación para 2008. ●

■ LOS ATRACOS HAN DE SER CONSIDERADOS RIESGO PROFESIONAL

Toda forma de violencia causada por terceros, incluidos los atracos, sufrida por los empleados de Bancos y Cajas de Ahorro, ha de considerarse como riesgo profesional. En consecuencia, ha de encuadrarse dentro de la actividad preventiva debida por las empresas –SAN 12 de marzo de 2007–. Entre las consecuencias más relevantes de la doctrina que fija está la de exigir como obligatoria la evaluación de la situación psíquica generada por el temor a conductas violentas. Una doctrina que, sin ninguna duda, es aplicable a todas aquellas formas de violencia de terceros, y a todos aquellos sectores con una especial incidencia –comercios, sector sanitario, sector docente, estaciones de servicios, vigilantes de seguridad...–. ●

MADRID, 12 DE ABRIL DE 2007

II Encuentro Nacional de Delegados de Prevención



En su continuo esfuerzo en la lucha contra la siniestralidad laboral, la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT reunió en el II Encuentro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención, el día 12 de Abril en Madrid, a más de 600 Delegados y Delegadas de todo el Estado, expertos en Prevención de riesgos laborales, que permitió poner al alcance y conocimiento de todos ellos los últimos logros en materia de prevención; nos referimos tanto al nuevo Real Decreto sobre Enfermedades Profesionales, como a la Estrategia Española sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

EL encuentro, contó con la presencia del Ministro de Trabajo, Jesús Caldera, y con representantes de las Administraciones Públicas, así como del Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad, Manuel de Oña, quienes destacaron, cada uno en su respectiva mesa:

- La importancia del nuevo catálogo de enfermedades profesionales, con el cambio del sistema de notificación y registro de las mismas que permitirán la afloración de enfermedades profesionales no detectadas o camufladas como comunes y evitarán la infradeclaración al dar un papel preponderante en su tramitación a los Servicios de Prevención y a los facultativos del Sistema Nacional de Salud.
- La Estrategia Española de Seguridad y Salud, acordada por todos los agentes intervinientes, sindicatos, empresarios y Gobierno, cuyos principales objetivos son reducir la siniestralidad laboral y la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Para alcanzar estos objetivos se propone, para nosotros el punto más importante de la Estrategia, favorecer el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos por parte de las pequeñas y medianas empresas y por las microempresas, para ello simplificará las obligaciones preventivas formales en las empresas de menos de 50 trabajadores que no desarrollen actividades peligrosas. Se trata de facilitar el cumplimiento, pero nunca de rebajar las obligaciones en materia preventiva del empresario.

Buscará también mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo especial énfasis en las entidades especializadas en prevención, fomentando un sistema centrado en el máximo aprovechamiento de los recursos preventivos propios de la empresa.

Igualmente se fortalecerá el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Se recuerda que las Administraciones públicas tienen el mandato de desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la Sociedad Española con especial atención a los colectivos con mayor riesgo, los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes y los trabajadores de mayor edad.

En este punto es clave el papel de las Comunidades Autónomas en el apoyo y desarrollo de la Estrategia Española. ■

observatorio de buenas prácticas

■ ESTUDIO SOBRE INCIDENCIA Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE FABRICANTES DE ENVASES Y EMBALAJES DE CARTÓN ONDULADO (2006)

Financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y promovido por UGT, CCOO, AFCCO. Dirección Técnica de D. Bernardo Moreno y Coordinación de D^a Eva Garrosa, de la Universidad Autónoma de Madrid.

Un presupuesto inexcusable para la mejora de la acción preventiva de los riesgos psicosociales es conocer su incidencia real, no ya de modo genérico sino en cada sector. Por eso, deben promoverse estudios como el que aquí se refiere, que implica el compromiso de todos los interlocutores sociales en el sector analizado para avanzar en la comprensión de los nuevos riesgos y en la implantación de buenas prácticas. ●

Actividades del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales



Reunión del grupo de discusión de trabajadores de Telecomunicaciones

El OPRPS amplía su marco de actuación con el fin de “reunir” y aportar mayor información —ajustada a la realidad— sobre la prevención de riesgos psicosociales. De este modo en este año vamos a:

PUBLICAR 5 GUÍAS SECTORIALES:

- ▶ Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector Seguridad Privada.
- ▶ Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector Teleoperadores.
- ▶ Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector Sanidad: Atención primaria.
- ▶ Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector Cárnicas.
- ▶ Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector Cerámico: azulejos.

PUBLICAR TRÍPTICOS INFORMATIVOS DIRIGIDOS A DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

- ▶ Gestión de la prevención en riesgos psicosociales.
- ▶ Negociación colectiva.
- ▶ Métodos de evaluación en riesgos psicosociales.

REALIZAR JORNADAS SOBRE COMPETENCIAS EN GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES:

Dirigidas a los delegados de prevención con el objetivo de que puedan transmitir en sus centros de trabajo los “conocimientos” adquiridos para poder aplicar las medidas preventivas correspondientes en materia de riesgos psicosociales.

CONTINUAR CON LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Mediante la aplicación de metodología cuantitativa —cuestionarios— y cualitativa —grupos de discusión—, que nos permite obtener testimonios de “primera mano” de los trabajadores. En este sentido, este año, ya hemos realizado tres grupos de discusión que nos han aportado información relevante sobre los riesgos a los que se ven sometidos en cada sector:

- Enseñanza secundaria (7-03-07).
- Telecomunicaciones (22-03-07).
- Teleoperadores (13-06-07).

**OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES**



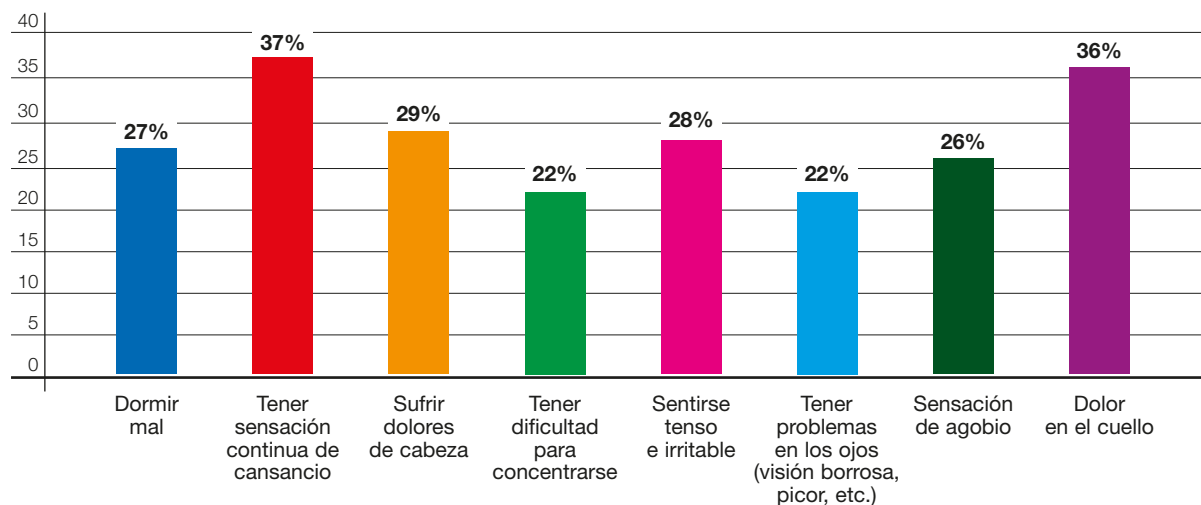
La exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está íntimamente ligada a diversos efectos contrarios a la salud, como patologías mentales, enfermedades cardiovasculares o trastornos musculares que deben ser tenidos en cuenta.

Las investigaciones realizadas han demostrado con claridad que la exposición a determinados riesgos psicosociales en el lugar de trabajo produce una disminución en la salud física así como en el bienestar psicológico.

La fatiga mental, la insatisfacción laboral, la violencia en el trabajo tanto física como psicológica, el síndrome de quemarse por el trabajo, estrés por motivos de organización del trabajo, son riesgos presentes en los centros de trabajo y que son causa de una serie de síntomas físicos, que afectan a la salud de los trabajadores.

Según diferentes estudios, es la patología cardiovascular la que se evidencia como una de las más importantes causas de mortalidad en los países industrializados pues la tensión de origen laboral constituye un factor de riesgo de enfermedades del corazón. Las investigaciones han llegado a la conclusión de que aquellos trabajadores con escaso apoyo social y altas demandas presentan mayor riesgo de prevalencia de enfermedades cardiovasculares. Existe también la relación entre factores psicosociales y trastornos músculo-esqueléticos, señalando que la presión de tiempo o la elevada carga de trabajo producen un aumento de los síntomas y enfermedades de este tipo junto con otros elementos como la monotonía en el trabajo.

Los datos obtenidos del OPRPS demuestran que, un 35% de trabajadores padecen algún síntoma físico relacionados con el trabajo, siendo lo más sufridos:



sumario

Editorial

Dolors Hernández

Diálogo social, riesgos psicosociales y actualización del listado de enfermedades profesionales: un reto pendiente

Artículo científico técnico

Cristóbal Molina Navarrete

Las enfermedades del trabajo y los riesgos psicosociales: avances y resistencias

**Noticias relevantes
Eventos de interés**

Diálogo social, riesgos psicosociales y actualización del listado de enfermedades profesionales: un reto pendiente

DOLORS HERNÁNDEZ

Secretaría Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

UNO de los nuevos retos que se plantea en materia de enfermedades que tienen su origen en el trabajo es la aparición de los llamados “riesgos emergentes”, esto es, los ligados al entorno o ambiente de trabajo tomado en su conjunto. Me refiero en especial a los “riesgos ergonómicos” y a los “riesgos psicosociales”, que no constituyen, como hoy se acepta comúnmente, riesgos “nuevos”, sino riesgos que, presentes desde antaño en las empresas, ahora salen a la luz por diversas razones, entre otras la mayor conciencia social en las sociedades democráticas avanzadas sobre la relevancia de los derechos a la persona del trabajador afectados —salud, integridad, dignidad...—. Al aumento de esta conciencia social sobre los riesgos emergentes hemos contribuido de modo significativo los sindicatos que, junto a la permanente preocupación por la protección frente a los riesgos tradicionales, hemos reclamado en los últimos años mayor atención por parte de las empresas y los poderes públicos sobre estos riesgos emergentes.

En esta dirección, tras un extenso proceso de Diálogo Social, los sujetos socio-económicos y el Gobierno suscribimos el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, firmado el día 13 de julio de 2006, y que en estos días ha recibido concreción en el plano legislativo. Pues bien, entre las medidas propuestas en ese Acuerdo Social se situó muy especialmente la, por nosotros entendida como urgente, modernización de la lista de “enfermedades profesionales”, adecuando esta regulación a la realidad productiva de nuestros días. Entre los notables avances que ha supuesto esta actualización del listado de enfermedades profesionales está la incorporación de algunos de aquellos riesgos emergentes, en especial los ergonómicos.

Ahora bien, el éxito en este impulso en el proceso de modernización no ha podido ser pleno. La UGT defendió con firmeza la inclusión de daños derivados de los riesgos psicosociales. Pero no ha podido ser, al menos de momento.

En efecto, no puede ocultarse que el RD 1299/2006 sigue sin incorporar en la lista de enfermedades profesionales las patologías derivadas de los factores de riesgo psicosocial. Ahora bien, la UGT no cejará en su empeño de avanzar en la senda de dar mayor presencia a estos riesgos también en el ámbito del listado o catálogo de enfermedades profesionales, en la medida en que son cada vez mayores las evidencias de que disponemos en torno a la conexión específica entre tales patologías y la organización del trabajo. En este sentido, la UGT, y en el marco de la reciente Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, está intensamente comprometida en fomentar una amplia y seria investigación sobre la influencia de los riesgos psicosociales en un amplio catálogo de patologías sufridas por trabajadores y trabajadoras.

De este modo, nuestra organización sindical ha trasladado al MTAS, recibiendo en principio una respuesta positiva, la necesidad de llevar a cabo en la práctica el compromiso político asumido por los Estados miembros en la Recomendación 2003/670/CE, de 19 de septiembre, relativa al listado de las enfermedades profesionales. Aunque en ella la Comisión no se atrevió a dar el paso definitivo de la inclusión de las patologías derivadas de los riesgos de origen psicosocial en el listado, sí puso de relieve la prioridad que debería ser para los Estados promover estudios e investigaciones en la línea de ofrecer evidencias científicas que permitiera asumir con mayor eficacia este reto, en paralelo a lo evidenciado en el ámbito preventivo. Por lo tanto, la UGT hará todo lo posible para que tales compromisos, tanto comunitario como ministerial, sean una realidad a no tardar demasiado. A tal fin, una de las líneas prioritarias de investigación del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales se dirigirá, como no podía ser de otra manera, por esta senda, en la confianza de que con ello contribuiremos de modo decisivo en la mejora de la salud de los trabajadores y de las trabajadoras de nuestro país. ●

Las enfermedades del trabajo y los riesgos psicosociales: avances y resistencias

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén. Director del OPRPS

1. LA BRECHA ENTRE EL ENFOQUE PREVENTIVO Y EL ENFOQUE REPARADOR EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La Comisión Europea no ha dudado en incorporar, entre los nuevos retos para la salud de las personas que trabajan, la tutela frente a la incidencia de las patologías derivadas de los factores de riesgo psicosocial, justificando acciones en el ámbito de la prevención de riesgos. En cambio, no ha alcanzado todavía un consenso para incorporar tales trastornos de naturaleza psicosocial en el listado de enfermedades profesionales, por lo que han quedado fuera de la actualización que promovió con la Recomendación 2003/670/CE, hoy integrada en nuestro sistema jurídico-social a través del conocido R.D. 1299/2006, que aprueba el Cuadro de Enfermedades Profesionales en el Sistema de Seguridad y Social y establece los criterios para su notificación y registro.

En consecuencia, parte de las críticas por obsolescencia realizada a la anterior lista reglamentaria sigue siendo predicable de la actual. Los cambios en el trabajo y sus efectos negativos en la salud de trabajadores y trabajadoras siguen sin tener la debida respuesta en este ámbito. Por lo tanto, nuestro Derecho sufre todavía una fuerte brecha entre el concepto de “enfermedad profesional” —patologías de origen laboral catalogadas reglamentariamente así— y el de “enfermedad del trabajo” —patologías que se sabe tienen un origen laboral pero que, por poder concurrir potencialmente otras causas, no están en la lista—. Aunque esta situación se vive en otros países europeos, ya se conocen ciertas experiencias extranjeras que incorporan las patologías psicosociales al listado de enfermedades profesionales —Chile, Colombia...—.

De honestidad científico-jurídica es reconocer que este nuevo revés para el avance de la prevención de riesgos laborales no contradice lo previsto en la referida Recomendación de la Comisión Europea. Ésta se limitó a recomendar a los Estados el fomento de “*la investigación de las enfermedades relacionadas con una actividad profesional, en particular (...) para los trastornos de carácter psicosocial relacionados con el trabajo*” (artículo 1.7). Precisamente, esta sería la opción acogida por la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007-2012, al promover la creación de una “Red de laboratorios públicos” orientados a analizar, desde todas las perspectivas, los riesgos que se ligan a la terciarización creciente de la economía, la introducción de las nuevas tecnologías y la expansión de nuevas formas de organización del trabajo.

2. VENTAJAS DE LA ‘FUTURA’ INCLUSIÓN EN EL CUADRO RESPECTO DEL TRATAMIENTO ACTUAL COMO ‘ACCIDENTES DE TRABAJO’

Por supuesto, que no se incluyan todavía en el cuadro de enfermedades profesionales no quiere decir que no puedan tener las patologías ligadas a los factores de riesgo psicosocial una protección reforzada. En este sentido, conviene recordar que tales patologías derivadas de riesgos como el estrés laboral, el acoso en el trabajo o el síndrome del quemado, son ya atendidas como si se tratase —ficción jurídica— de “accidentes de trabajo”, conforme a la regla específica del artículo 115.2 e) LGSS. La doctrina judicial es inequívoca en orden a esta catalogación de aquellas patologías como accidentes de trabajo (por todas STSJ, Navarra, 20 de julio de 2006).

No obstante, parece obligado, seguir profundizando en la actualización de la lista de las enfermedades profesionales, entre otras cosas a fin de superar la actual confusión que existe entre “accidente de trabajo” y “enfermedad del trabajo”. Esta conexión histórica no resulta adecuada, ni en plano preventivo ni tampoco en el reparador. No sólo los trabajadores —menores dificultades de prueba; mayor protección preventiva...—. sino también en cierto modo los empresarios —mayor seguridad jurídica, incentivo para la prevención...—, encontrarían ventajas si se procediera a la inclusión, bajo ciertas condiciones, de las patologías de origen psicosocial en el catálogo de enfermedades de carácter profesional.

En este sentido, el acopio de evidencias científicas sobre la conexión entre factores y daños de este tipo facilitará el recurso a la vía de actualización prevista en el artículo 2.1 del RD 1299/2006. Ahora sólo me detendré a enumerar 3 aspectos que considero de especial relevancia para trazar bien las relaciones entre el cuadro de enfermedades profesionales y los factores de riesgo psicosocial. La falta de la debida atención a los mismos puede estar en la base de la abstención normativa en relación a las patologías de origen psicosocial. A saber:

- a) La necesidad de una reforma en profundidad del sistema viene motivado la constatación de que *buena parte de las alteraciones de la salud resultan cada vez más inespecíficas* y no tienen un origen único sino, al contrario, multifactorial.
- b) Los propios *cambios experimentados en el Sistema Sanitario*, tanto en el plano de los avances científicos como en el de la conformación del catálogo de prestaciones que

incorpora, en el que las conexiones entre la faceta social y la sanitaria aparece cada vez más intensa.

- c) La necesidad de revisar el sistema vigente de listas oficiales de patologías profesionales, por los manifestos desvíos producidos en su aplicación.

3. REFLEXIÓN FINAL

Es evidente que la pervivencia de la disolución en la figura del accidente laboral del tratamiento jurídico ofrecido a las enfermedades del trabajo se muestra demasiado ineficaz para la perspectiva que más debería importar, la preventiva. Así:

- las reglas de vigilancia específica de la salud de los trabajadores expuestos al riesgo de desarrollar enfermedades pro-

fesionales no son aplicables al accidente de trabajo: reconocimientos médicos previos y periódicos (artículo 196 LGSS); periodos de observación y obligaciones especiales,

- se difumina en gran medida el carácter obligatorio de la prevención de riesgos por parte del empleador.

En suma, es hoy manifiesta la doble necesidad de continuar mejorando el sistema: actualizando la lista de enfermedades profesionales, por un lado, y flexibilizando aún más el procedimiento de revisión, por otro, al objeto de que incorporen las nuevas patologías emergidas en el mundo laboral, por la evolución de los métodos de producción y los modos de organización del trabajo, de modo que haya una mayor coherencia entre el sistema reparador o indemnizatorio y los nuevos enfoques preventivos. ●

noticias relevantes

● EL 95% DE LAS MÁS DE 167.000 MUERTES LABORALES REGISTRADAS EN LA UNIÓN EUROPEA SON POR ENFERMEDADES PROFESIONALES

De las aproximadamente 167.000 muertes en los centros de trabajo registradas anualmente en la Unión Europea (UE), apenas un 5% son por accidente laboral y un 95% se relacionan con alguna enfermedad profesional, 74.000 de ellas, un 44% del total, por la exposición a sustancias peligrosas, según datos de un estudio elaborado por el Observatorio de Riesgos de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo difundidos por su responsable en España, Eusebio Rial.

Rial intervino en la novena jornada de salud laboral y medio ambiente

organizada por la Federación de Industrias Afines (FIA) de UGT en Cantabria, que fue clausurada por la responsable regional del sindicato, María Jesús Cedrún.

El jefe del Observatorio de Riesgos de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo en España ofreció más datos estadísticos sobre los denominados riesgos laborales nuevos o emergentes, que definió como "aquellos completamente nuevos o que ya existían pero ahora se conciben como tales por cambios en la percepción social, como el acoso moral o la violencia".

Según una encuesta reciente de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, más de un 70% de los trabajadores europeos identifican hoy en día las demandas de otras personas, como las de compañeros o jefes, como el principal factor que determina su ritmo de trabajo, cuando hace una década eran las máquinas quienes contaban con una mayor influencia en este sentido.

Rial aclaró que todos los estudios elaborados en la UE confirman un incremento significativo de enfermedades profesionales como el estrés, que padecen un 41% de los trabajadores.

Fuente: www.prevention-world.com/noticias_de_preencion

eventos de interés

A día de hoy no existe en nuestro país una suficiente infraestructura de análisis e investigación en materia de riesgos psicosociales. De ahí, que uno de los objetivos asumidos por el OPRPS sea el de promover e impulsar una red de investigación con la que se trata de aunar y coordinar esfuerzos sinérgicos entre los diferentes estudiosos y grupos de investigación que, de manera dispersa y en parte desconocida, encontramos hoy a lo largo y ancho de las Universidades y demás Centros de Investigación.

Con este interés de fondo se han celebrado y se van a celebrar diferentes seminarios como:

● MADRID 4 DE SEPTIEMBRE

Seminario: "Salud laboral, acción preventiva, y riesgos emergentes: Los avances desde el plano de la investigación psicosocial". Universidad Autónoma de Madrid.

● LLEIDA 8 DE NOVIEMBRE

Seminario: "Prevención de riesgos psicosociales: Investigación en el campo de la formación". Universidad de Lleida.

● MÁLAGA 10 DE DICIEMBRE

Seminario: "Vías de progreso en la prevención de los riesgos psicosociales: Nuevas contribuciones desde la psicología y desde la economía". Universidad de Málaga.

Otros eventos de interés...

● MADRID 22 DE NOVIEMBRE

Tendrá lugar la IVª Jornada del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales.

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



MONOGRÁFICO ESPECIAL

Gestión del riesgo de violencia en el trabajo: Nuevas pautas de regulación preventiva



sumario

Editorial

Dolors Hernández

EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA ACCIÓN PREVENTIVA DE LAS DIVERSAS FORMAS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO COMO RIESGO PSICOSOCIAL

Artículo científico técnico

Cristóbal Molina Navarrete, Dolores Duce, Raquel Velasco y Teresa Montes

EL DEBER DE PREVENIR EL RIESGO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO: PAUTAS PARA APLICAR EL NUEVO MARCO PARA LA ACCIÓN

Trabajo de campo

DATOS DEL OPRPS SOBRE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El diálogo social y la acción preventiva de las diversas formas de violencia en el trabajo como riesgo psicosocial

DOLORS HERNÁNDEZ

Secretaria Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

Las nuevas formas de organización del trabajo y de gestión empresarial exponen a los trabajadores a un mayor riesgo de sufrir violencia en los lugares de trabajo, asumiendo este riesgo las más diversas manifestaciones y/o modalidades. Por eso, la OIT ha elaborado diversos informes al objeto de aportar informaciones y análisis que permitan a las autoridades estatales, a los profesionales de la salud en el trabajo, a los responsables de la gestión de personas —“recursos humanos”— la formulación de políticas e iniciativas que ayuden a prevenir la violencia en los ambientes de trabajo y erradicarla.

Hasta ahora, mal que bien, el principal plano explorado era el relativo al conocimiento de la *incidencia del fenómeno* de la violencia laboral. Pero este enfoque, con ser primordial, resulta insuficiente para la acción sindical. Por supuesto debe quedar clara la importancia de la política de fomento de la investigación sobre la violencia, entre otros riesgos emergentes, y de mejora de la formación, como ha sido plenamente avalado y promovido por el sindicato en la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)*, tal y como aparece en los objetivos 5 y 6 de la misma.

No tenemos ninguna duda respecto de que el progreso en el plano de la investigación contribuirá, como estableció con gran claridad la Comisión Europea el año 2003, a modernizar todavía más el cuadro de enfermedades profesionales, ampliando para el futuro, que la UGT espera sea lo más próximo posible, las calificación como patología profesional las lesiones y dolencias ligadas a la violencia laboral. Desde esta perspectiva, es obligado poner de manifiesto que, si bien el actual listado —RD 1299/2006—, también fruto de un intenso y fructífero proceso de Diálogo Social —Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, 13 de julio de 2006— no ha podido incluir las patologías de origen psicosocial, como pretendía nuestra Organización, nuestro país no puede dejar de empeñarse en avanzar en la dirección propuesta por la Comisión Europea.

Ahora bien, decía que con ser este plano relevante, determinante, no es suficiente. Aunque los sujetos concernidos por la política de prevención de ries-

gos han de ser primariamente las autoridades públicas y los empresarios, éstos como principales obligados a la protección de la seguridad y la salud de la población ocupada aquéllas como garantes del cumplimiento de tal deber de la empresa, es evidente que las organizaciones sindicales y las empresariales debemos participar activamente en la gestión de este riesgo. El Diálogo Social entre sujetos socio-económicos debe incidir en el plano de la mejora de la práctica empresarial. Por eso, nuestra organización se mostró especialmente resolutiva para propiciar un *Acuerdo Comunitario sobre Acoso y Violencia en el Trabajo*, cuya firma el 26 de abril de 2007, pone una vez más de manifiesto los frutos positivos que está dando el Diálogo Social autónomo entre las organizaciones sindicales y las empresariales en la UE.

Como con el Acuerdo marco sobre estrés en el trabajo, es firme el de UGT de promover su inclusión en el próximo Acuerdo de Negociación Colectiva —ANC2008—, con lo que seríamos el primer país en promover su aplicación, conforme al compromiso adquirido por los firmantes —CES, por la parte sindical europea, y BusinessEurope, UEAPME y CEEP, por la patronal europea—. La principal finalidad del Acuerdo, expresada de un modo inequívoco en el mismo, es la de aportar a los empleadores, trabajadores y representantes un *marco de pautas*, sencillo pero eficaz, a fin de *orientar la acción preventiva*: identificar, prevenir y gestionar el conjunto de factores de riesgo que propician o sirven de caldo de cultivo para la violencia en los lugares de trabajo.

Pero no es este Acuerdo la única aportación reciente del Diálogo Social en orden a progresar en la prevención del riesgo de violencia en los lugares o entornos de trabajo. Así, ahora en el ámbito del Diálogo interno y tripartito, por la presencia del Gobierno, es de reseñar la apuesta llevada a cabo por los sindicatos para que leyes importantes, como la *“Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres”*, y la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, incidan en la prevención de diversas manifestaciones de violencia laboral, como la violencia de género —acoso sexual y acoso por razón de género—. UGT es consciente que debió quedar más claro este enfoque preventivo. Pero estamos

convencidos también de que a partir de estas Leyes el riesgo de sufrir acoso será tratado como una grave amenaza a la salud laboral y, por tanto, como riesgo laboral.

En definitiva, para UGT contamos, a partir de ahora, con un renovado y más eficaz marco regulador y de acción en orden a prevenir el riesgo de sufrir violencia en el trabajo. Ahora se abre el turno para que los sujetos de las relaciones de trabajo estemos a la altura de las circunstancias y asumamos nuestro insustituible papel, de modo que podamos hacer de ese marco nuevo una práctica laboral cotidiana y no sólo un loable pero vago propósito.

Para ayudar en esta difícil, pero inexorable tarea, nuestro *Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales* reforzará su actuación en este ámbito, de modo que aporte cuantas herramientas sean precisas para orientarla. En esta dirección, y continuando la intensa labor divulgativa realizada hasta ahora sobre este tema, se ha considerado oportuno dedicar monográficamente este número del *Boletín Informativo* a ofrecer las principales pautas de ese marco de acción, ofreciendo una primera información que luego será desarrollada a través de otros instrumentos de conocimiento y acción —Guías, Protocolos, etc.—. ●

artículo
científico
técnico

El deber de prevenir el riesgo de violencia en el trabajo: Pautas para aplicar el nuevo marco para la acción

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE, DOLORES DUCE,
RAQUEL VELASCO y TERESA MONTES

Integrantes del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales

1. LA VIOLENCIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO COMO RIESGO PROFESIONAL

Las Organizaciones Internacionales de la máxima credibilidad —OIT, OMS, Comisión Europea— vienen realizando, desde hace ya más de una década, estudios e informes que ponen de relieve cómo las diversas formas de violencia en el trabajo, sea física sea psíquica, constituyen una carga demasiado costosa no sólo para el trabajador —atentados a su dignidad, bienestar y salud-, sino también para la empresa—pérdida de productividad-, así como para la entera comunidad —irracionalidad de los costes, deterioro de la paz social...—. En este marco de preocupación creciente, las dificultades para contar con estadísticas oficiales suficientemente fiables en torno a los diversos actos de violencia en el trabajo —agresiones físicas, violencia psicológica, acoso moral, violencia laboral de género (acoso sexual, acoso por razón de género...)...—, no ha podido impedir que estas instituciones confirmen la visión de la vio-

lencia en los lugares de trabajo como un riesgo ocupacional emergente.

Muy ilustrativas al respecto son las sucesivas Estrategias Comunitarias de Seguridad y Salud (2002-2007 y 2007-2012), que vienen insistiendo en esta consideración de la violencia en el trabajo en general, y el acoso moral en particular, como factores emergentes de riesgo para la salud de trabajadores y trabajadoras de la UE. En estos documentos, que no tienen una eficacia jurídica vinculante pero sí constituyen un firme compromiso político y una eficaz guía para el progreso de las políticas preventivas, se hace hincapié en la necesidad de contar, en el diseño de las políticas en seguridad y salud en el trabajo y para el inmediato futuro, tanto las públicas como las empresariales, con las herramientas más adecuadas para poder integrar la gestión del riesgo de violencia en el trabajo, como exige el artículo 15.1 g) LPRL, en el conjunto de riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores.

En consecuencia, la violencia en el trabajo no puede entenderse sólo como expresión del

ambiente social, por tanto como un problema externo a la empresa, ni como el simple estallido de conflictos interpersonales entre personas en el seno de una organización, tampoco como pura “fatalidad”. Al contrario, constituye un factor de riesgo que amenazan el bienestar de los trabajadores y, como tal, puede prevenirse, y en todo caso es posible contar con útiles de protección adecuados, eficaces. Ahora bien, para que esta acción sea verdaderamente eficaz es necesario, como se desprende de la posición sostenida por la OIT y por la Comisión Europea, un compromiso serio de los empleadores —política de *tolerancia cero*—, con la participación activa de los trabajadores y sus representantes —acción concertada— y la implicación de los poderes públicos —vías de incentivo; acción de vigilancia—.

Pues bien, como expondremos de inmediato de forma sucinta, y dando mayor relieve a las informaciones aparecidas en el BIORPS número 3 de 2006, el año 2007 se ha revelado especialmente fructífero en el diseño de un marco regulador más eficaz para avanzar definitivamente en la prevención, y, en su caso, erradicación, de las diversas formas de violencia en el trabajo. Veámoslo.

2. DEFINICIÓN Y TIPOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

No existe un concepto único ni comúnmente aceptado de violencia en el trabajo, pudiendo encontrar definiciones en las Organizaciones Internacionales con competencia en esta materia —OMS, OIT, Comisión Europea—.

En las diferentes Guías elaboradas por el OPRs venimos dando cuenta de todas ellas, si bien nos centramos en la aportada por la Comisión Europea, según la cual son formas de violencia laboral todos

“los incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud”.

Esta definición abarca diferentes modalidades —NTP 489 INSHT—. En síntesis, la violencia puede proceder del “exterior” —terceras personas: clientes, usuarios...— o del “interior” —colegas, jefes...— y abarcar gran variedad de actos, que van desde la agresión física al maltrato psíquico y/o moral —acoso—.

3. EL NUEVO MARCO REGULADOR

Las piezas del sistema de gestión del riesgo de la violencia en las organizaciones de trabajo

Todas estas modalidades o conductas de violencia en el trabajo han sido ya reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico como acreedoras de una especial protección desde todos los ámbitos de acción: en el preventivo —la violencia como riesgo profesional a prevenir—, en el

reparador—las secuelas de la violencia como enfermedad del trabajo— y sancionador —la violencia como infracción administrativa y, en su caso, como delito—. Así, para la inclusión de la violencia de terceros en el marco de la prevención de riesgos profesionales inequívoca es, por citar una decisión reciente, la SAN 12 de marzo de 2007 —obligación de incluir el atraco dentro del deber de prevención empresarial en el ámbito de las entidades de crédito—. Para las formas de violencia laboral “interna” a la organización, y en especial las que representan conductas continuadas de agresión psico-física, contamos con un amplio catálogo de referencias legislativas, entre las que cabe destacar:

- El artículo 14 h) de la Ley 7/2007, relativa al Estatuto Básico del Empleado Público, que reconoce el derecho a la protección eficaz frente a toda forma de acoso en el trabajo —moral, sexual, discriminatorio—,
- el artículo 4.3 c) de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajador Autónomo, que reconoce el derecho a todos los trabajadores autónomos a la protección frente a toda modalidad de acoso discriminatorio,
- el artículo 48 de la LO 3/2007, relativa a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que obliga al empresario a políticas de prevención del riesgo de violencia laboral “de género” —acoso sexual, sexista, discriminación—.

Pero la pieza más relevante del nuevo marco regulador, por primar la prevención, por su carácter genérico y su vocación de aplicación práctica, es el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, firmado el 26 de abril de 2007 por las organizaciones sindicales y empresariales europeas. El Acuerdo, bipartito y autónomo, representa un gran avance en la búsqueda de soluciones concertadas a las nuevas dimensiones de la prevención de riesgos.

Se trata de un nuevo ejemplo, el tercero, de Acuerdos de Diálogo Social comunitario confiados a la propia autonomía colectiva para darles eficacia en los Estados miembros —los dos primeros de estas características singulares fueron el Acuerdo Marco sobre teletrabajo; el Acuerdo Marco sobre estrés en el trabajo—. Con la aprobación de este Acuerdo, fruto de un intenso y no fácil proceso negociador a nivel europeo, se concreta el compromiso de las organizaciones firmantes, expresado en el Acuerdo de Estrés Laboral (2004), de poner en práctica medidas eficaces para afrontar la prevención de la violencia en general, y del acoso en particular, como factores estresantes en el seno de los ambientes de trabajo. De este modo, se da continuidad, en el plano de la acción preventiva, tanto a los avances en el conocimiento estadístico del problema de la violencia laboral —III (2000) y IV(2006) Encuesta de Condiciones de Trabajo de la UE—, cuanto a las propuestas de la Comisión para promover vías de progreso en el ámbito preventivo —Estrategias Comunitarias—.

Ahora tendrán que ser las organizaciones sindicales y empresariales de los diferentes Estados miembros los

que den aplicación práctica a este Acuerdo. El compromiso de los sindicatos y patronal españoles parece firme en este sentido, por lo que aparecerá, con toda probabilidad, en el ANC para 2008. De ahí, que merezca un especial análisis, aquí sólo esbozado.

4. POLÍTICAS Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN LOS NUEVOS DISPOSITIVOS PREVENTIVOS, EN ESPECIAL EN EL ACUERDO COMUNITARIO

Evidenciado su significado eminentemente preventivo conviene llamar la atención sobre las principales propuestas que incorpora. Previamente, conviene poner de manifiesto que el Acuerdo no crea la obligación empresarial de prevenir la violencia en general, y el acoso en particular, sino que esa obligación ya existe en las legislaciones europeas, incluida la española, como acaba de exponerse. Lo que hace el Acuerdo es consensuar un programa mínimo de acción para llevar a cabo ese deber preventivo, esto es, recoge un catálogo básico de pautas para hacer que las normas adquieran realidad práctica en la vida cotidiana de las organizaciones, públicas y privadas, de trabajo.

El primer aspecto que trata de resolver el Acuerdo Comunitario es describir las formas de violencia incluidas en su ámbito y que son todas las que tienen conexión con el trabajo, esto es, con la actividad, las condiciones y la organización del trabajo. A este respecto, especialmente problemático fue el trato a la llamada violencia ejercida por terceras personas, esto es, ajenas al ámbito de la organización, especialmente preocupante en determinados sectores de actividad y profesiones —bancarias, docente, sanitaria, seguridad privada...—, según refleja la Encuesta europea. Por esta discrepancia entre los empleadores y los sindicatos europeos, la violencia de terceros no está incluida al mismo nivel que el resto de formas, en especial el acoso, pero no por ello está excluida, pues aparece en su apartado introductorio. En este sentido, el Acuerdo expresamente se abre a la violencia externa

El segundo aspecto tratado, es el de proporcionar al empleador y trabajadores un marco más eficaz y flexible para facilitar la acción preventiva, identificando —evaluando- y tratando —gestionando— este problema. El Acuerdo, por necesidad, se limita a medidas generales en orden a reducir la probabilidad —el riesgo— de que se produzcan situaciones de acoso y otras formas de violencia, en especial insistiendo en la concienciación empresarial sobre el problema y la acción formativa, tanto de cuadros como de trabajadores.

En tercer lugar, se hace especial hincapié en la incorporación de un procedimiento adecuado para tratar —gestionar—, en el plano preventivo, reparador y sancionador, las eventuales situaciones de acoso y violencia que puedan darse en las organizaciones. Este procedimiento tiene unos caracteres que, en lo sustancial, viene a coincidir con el propuesto por la UE para prevenir el riesgo de acoso sexual, e insiste en la confidencialidad, la diligencia en la investigación, la imparcialidad y el trato correcto hacia las personas involucradas. En el procedimiento se llama a la incorporación de una etapa más informal, en la que incluso puede producirse la presencia de una “persona de confianza”, en términos análogos a los previstos en la legislación belga.

Finalmente, se reclama la adopción de medidas tanto de corrección de la conducta del autor de la agresión o maltrato —potestad disciplinaria—, cuanto de reparación de la víctima —potestad reparadora—, promoviendo formas de apoyo para el afrontamiento y reincorporación de la víctima. El obligado a su aplicación es el empresario, pero con la participación de los representantes.

5. REFLEXIÓN FINAL

Quizás el carácter no jurídicamente vinculante de este Acuerdo pudiera llevar a pensar que estamos ante un instrumento escasamente eficaz, al igual que la ausencia de algunas medidas más prescriptivas y concretas en orden a la prevención de todas las formas de violencia laboral. Sin embargo, sería un error infravalorar el significado y alcance del Acuerdo.

Primero, porque tiene la ventaja de ser un instrumento de diálogo social, esto es, aceptado por ambas partes de la relación laboral —empresarios y trabajadores—.

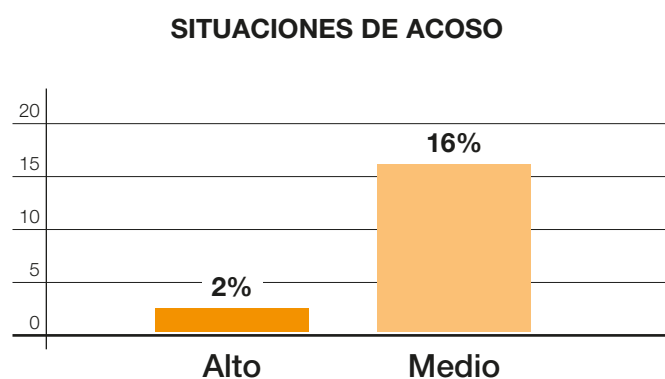
Segundo, porque la ausencia de fuerza obligatoria directa no quiere decir que no pueda tener eficacia jurídica —STSJ Madrid, 5/10/2005—.

Tercero, porque profundiza en la senda de diálogo social autónomo, sea en el ámbito comunitario sea en el nacional, haciendo de este instrumento una vía de progreso para avanzar en los marcos reguladores y en las acciones prácticas para la prevención, identificación y tratamiento de estos nuevos enfoques de las políticas de seguridad y salud laborales. Se trata, pues, de un marco útil para reducir de modo significativo la relación de probabilidad de que se produzcan en las empresas situaciones de violencia en general, y de acoso en particular —prevención primaria—, o, de producirse, de reducir los efectos negativos sobre los trabajadores de las mismas —prevención secundaria o deber de protección—. ●

Datos del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales sobre violencia en el trabajo

Los datos obtenidos del trabajo de campo del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (OPRPS), ponen de manifiesto que la violencia en sus diferentes modalidades está al orden del día en cualquier empresa dificultando tanto el ambiente de trabajo como la relación de las personas y, acaba afectando la salud de los trabajadores.

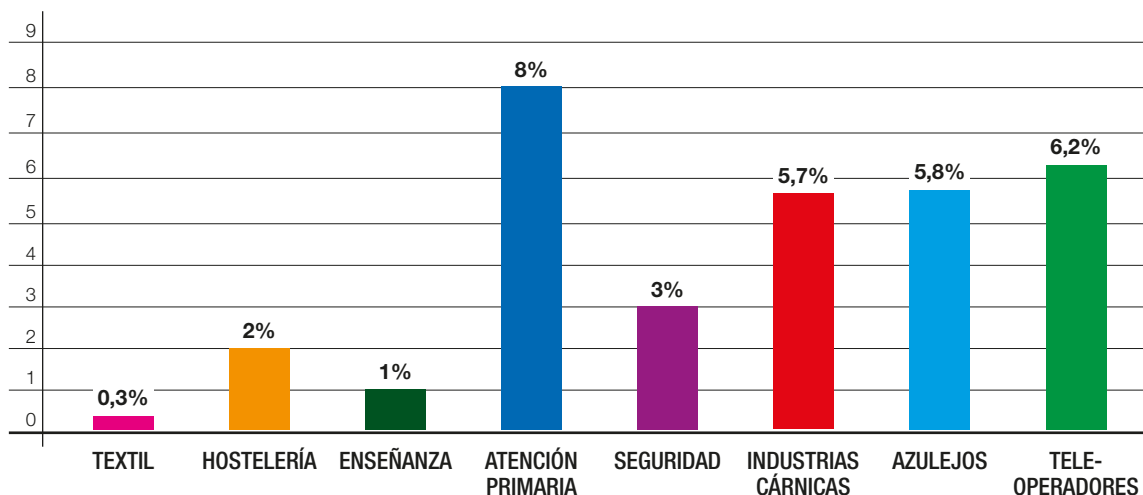
- Un 16% de trabajadores se encuentran en situaciones de “abuso” que si no se controlan pueden desencadenar en una situación de acoso en sentido estricto.



Comportamientos más comunes de abuso y acoso detectados:

- Sentir que el trabajo se evalúa de una manera injusta.
- Ser controlado de manera muy estricta horarios y pausas.
- Ser interrumpido cuando habla.
- Ser sobrecargado con tareas nuevas.
- No le dejan hablar.
- Ser gritado continuamente.
- Asignarle tareas por debajo de sus capacidades.
- Amenazarle verbalmente.
- Ser criticado en su vida privada y/o trabajo.
- Ignorar la presencia del trabajador.
- Exagerar los fallos del trabajador.
- Hacer circular rumores sobre el trabajador.

RIESGO DE ACOSO SEGÚN ACTIVIDAD



No importa el tipo de actividad que se realiza, cada vez se están produciendo más situaciones de conflicto en las empresas, exteriorizadas a través de:

- Malas relaciones con compañeros y/o superiores.
- Falta de Comunicación.
- Malos modos en el habla y/o gestos.



Situaciones de violencia (en el 17% de los casos se producen con una frecuencia continua y en el 63% de los casos se dan en alguna ocasión) consistentes en:

- Agresiones verbales.
- Insultos.
- Amenazas.
- Malos modos.

Para más información puedes consultar en: www.ugt.es/slaboral/obser/index.php
o bien a través de: UGT Salud Laboral. C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid
Correo electrónico: dduce@cec.ugt.org

Publicaciones

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales



Disponibles en: <http://www.ugt.es/slaboral/obser/index.php>

**OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES**



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el trabajo para el periodo 2002-2006 se basó en un enfoque global del bienestar en el trabajo que tuviera en cuenta la evolución del mundo laboral y la aparición de nuevos riesgos, en particular los psicosociales. Este enfoque que se sigue manteniendo tanto en la nueva Estrategia Comunitaria —2007-2012— como en la Estrategia Nacional, establece que, las políticas en materia de seguridad, deben contribuir a crear entornos laborales que permitan a los trabajadores a participar plenamente y de forma productiva en la vida profesional, Y esto se consigue no sólo con la reducción de la accidentalidad (objetivo principal de la Estrategia) sino con la implantación de medidas de intervención en la organización y en la prevención de los riesgos emergentes tanto ergonómicos como psicosociales.

Palabras como **estrés, acoso, burnout, ansiedad, depresión**, han pasado a formar parte de nuestro vocabulario y en numerosas ocasiones relacionadas con el entorno laboral; hasta tal punto que, no es raro que hoy en día, aparezca una noticia o sentencia relacionada con este tipo de situaciones.

En el diseño de los puestos de trabajo no se tiene en consideración los aspectos psicológicos, las capacidades, las expectativas y las limitaciones de las personas, lo que significa que, lejos de alcanzarse los beneficios esperados, se consiga un deterioro de la condiciones de trabajo al no lograrse un equilibrio entre las características humanas y las exigencias del trabajo. Actualmente, los problemas relacionados con una mala salud mental son la cuarta causa más frecuente de incapacidad laboral. El lugar de trabajo puede ser un lugar privilegiado para la prevención de trastornos psicológicos y para la promoción de una mejor salud mental.

Con este mapa de fondo, uno de los objetivos principales que hemos de plantearnos, tanto los interlocutores sociales como las instituciones públicas (universidades, administración...) es hacer frente a estos nuevos riesgos subrayando que una de las prioridades en materia de investigación debe incluir las cuestiones psicosociales, los trastornos osteomusculares, etc., así como la aparición de riesgos derivados de varios factores cruzados como por ejemplo la organización de trabajo y el diseño de lugares de trabajo.

sumario

Editorial

Cristobal Molina Navarrete

La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012) y la prevención de Riesgos Psicosociales

Artículo científico técnico

*Pedro Jesús Luque,
Manuel Pulido
y Antonio Palomo*

Un mapa de competencias para la intervención preventiva en los procesos de Acoso Psíquico: Propuestas de abordaje

Apuntes del OPRPS

Noticias relevantes

**Aula judicial
Revista de prensa**

Eventos de interés

Observaciones de interés

'Trabajar en horario nocturno puede producir cáncer'

Observatorio de buenas prácticas

Acuerdo Comunitario sobre la gestión de la Violencia y el Acoso

Publicaciones del OPRPS

La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad (2007-2012) y la prevención de Riesgos Psicosociales: El reto continúa

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

Director del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales

EN estos momentos está abierto en toda Europa el debate sobre la nueva Estrategia Comunitaria sobre Salud y Seguridad en el Trabajo para el periodo 2007-2012, documento de la Comisión Europea —titulado “Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo” COM (2007) 62 final— título que pretende preparar a los Estados miembros para afrontar los muchos, complejos y heterogéneos problemas que suscita el imperativo social, económico y jurídico de la prevención de riesgos y la salud en los ambientes de trabajo. La lista es bastante larga, y es evidente que su extrema ambición puede provocar que, como en la anterior, algunos de los problemas más relevantes, pero quizás menos acuciantes para la Opinión Pública por tener menor impacto mediático que los accidentes de trabajo en sentido clásico, queden diluidos o, una vez más aplazados. En este sentido, la Comisión considera que el objetivo global durante ese período debería ser reducir en un 25%, la incidencia de los accidentes de trabajo en la UE-27.

Pero es claro que el objetivo final no puede ser sólo esa reducción de la accidentalidad, con ser muy importante, sino que ha de seguir siendo fin básico la mejora de las condiciones de trabajo, lo que, como reza el llamativo título dado a la Comunicación, ha de afectar tanto a la mejora de la “calidad de vida” en el trabajo como a la “productividad”. Pero es evidente que este fin no podrá lograrse si no se sitúa en el eje de la política preventiva de la empresa la organización del trabajo. Por eso, entre las líneas prioritarias debe estar la intervención eficaz en la organización, particularmente en la prevención de de los riesgos emergentes, tanto los ergonómicos —muy singularmente las lesiones músculo-esqueléticas (LME)—, como los de origen psicosocial.

Pues bien, por fortuna, entre los objetivos prioritarios de la nueva Estrategia Comunitaria, que sigue a estos efectos en gran medida lo previsto en la anterior —con lo positivo (política coherente y permanente) y lo negativo (cierta incapacidad para resolver el problema) que deriva de esta continuidad— está la de elaborar métodos e instrumentos para la identificación, evaluación y

gestión de nuevos riesgos. En este sentido, encontraremos básicamente dos referencias fundamentales a la salud psíquico-social de los trabajadores. Por un lado, conforme al punto 7.1, entre las prioridades en materia de investigación se incluye, “en particular, las cuestiones psicosociales...”. Por otro lado, y partiendo de que los problemas relacionados con una mala salud mental son la cuarta causa más frecuente de incapacidad laboral, y que irán en aumento conforme a las estimaciones de la OMS —en 2020 la depresión será la principal causa de incapacidad laboral—, considera que “el lugar de trabajo puede ser un lugar privilegiado para la prevención de trastornos psicológicos y para la promoción de una mejor salud mental”.

Desde esta perspectiva, la Estrategia apuesta decididamente, además de por la movilización de todos los agentes implicados, incluidos los interlocutores sociales, por potenciar tanto la investigación básica como la aplicada, pues son indispensables para la mejora de los conocimientos en materia de salud y seguridad en el trabajo en general, y respecto de los riesgos psicosociales y la salud mental en particular. Una suerte de planteamiento o enfoque de I+D+S (Salud) que, precisamente, ha acogido con especial fuerza la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo para el mismo periodo e inspirada en aquélla. De este modo, de la misma manera que la Comisión anima a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a que promuevan una aplicación práctica y rápida de los resultados de la investigación básica y a que pongan a disposición de las empresas —en particular de las PYME— instrumentos sencillos de prevención de estos riesgos, el nuevo Gobierno debería llevar a cabo la misma política de fomento, a través del INSHT, de los Institutos Autonómicos y de otros instrumentos, que como el Observatorio de Accidentes de Trabajo, han de procurar mejorar los enfoques pro-activos frente a los reactivos.

En este contexto, el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales tratará de canalizar y promover buena parte de esas iniciativas para alcanzar un mejor conocimiento de estos riesgos y, sobre todo, una mejor acción. ●

Un mapa de competencias para la intervención preventiva en los procesos de Acoso Psíquico: Propuestas de abordaje*

PEDRO JESÚS LUQUE, MANUEL PULIDO Y ANTONIO PALOMO

Área de Psicología Social. Universidad de Jaén

RESUMEN

En el presente trabajo se plantean cuestiones relacionadas con la delimitación competencial de los profesionales-interventores en acoso psicológico. Para ello se parte de la metodología de gestión basadas en las competencias para producir un mapa genérico que contenga elementos suficientes para situar un posible punto de partida desde el que generar e integrar las distintas propuestas que faciliten un eventual desarrollo en los distintos ámbitos organizacionales e institucionales de las figuras profesionales de intervención en acoso psicológico.

PALABRAS CLAVE

Acoso psicológico, mapas de competencias, intervención profesional

Las consecuencias negativas del acoso psicológico y la proliferación de casos en los distintos sectores de actividad motivan un análisis prospectivo de las funciones y responsabilidades de los profesionales que han de intervenir en este tipo de procesos. En los últimos tiempos, los profesionales vinculados a la gestión empresarial han mostrado un interés creciente por las competencias, convirtiéndose las mismas en el elemento clave para el desarrollo de diferentes funciones de los recursos humanos relacionadas con áreas tales como los procesos de incorporación de profesionales a la organización; los procesos de evaluación del rendimiento; los procesos de formación y desarrollo profesional; los procedimientos para el establecimiento de los niveles de compensación asociados a los puestos de trabajo existentes en una organización; o, el diseño/rediseño de puestos de trabajo.

En general, las definiciones de competencias se refieren a una serie de factores (conocimientos, aptitudes, actitudes, rasgos de personalidad...) que van a determinar el desempeño del individuo en su puesto de trabajo. Podemos considerar las competencias como repertorios comportamentales que indican la eficacia de una persona en una situación concreta, encontrándose diferencias individuales en el grado de dominio de dichos repertorios.

Asimismo, siendo estos comportamientos manifiestos y observables, suponen igualmente una puesta en práctica de forma integrada de conocimientos adquiridos, aptitudes y rasgos de personalidad. Las competencias relacionan las características de una persona con lo requerido para realizar una actividad laboral dada.

Se sostiene que el carácter dinámico, la diversidad y flexibilidad de las competencias potencian la innovación y permiten adaptar la gestión de los recursos humanos de manera más eficaz a las estrategias de la empresa, lo que explica el atractivo de los modelos de gestión basados en las competencias y su creciente utilización en el actual contexto organizacional y empresarial marcado por el cambio tecnológico y la flexibilización.

Desde la perspectiva de los modelos de competencias, un puesto de trabajo puede quedar mejor definido mediante los mapas de competencias. Someramente, un mapa de competencias consiste en un listado de las competencias que representan los factores críticos que determinan un desempeño efectivo vinculado a puestos de trabajo, departamentos u organizaciones concretas. En este listado se incluyen:

- Competencias de Conocimiento* (lo que la persona debe saber).
- Competencias de Habilidad* (lo que la persona debe saber hacer).
- Competencias de Actitud* (cómo debe ser la persona).

En el proceso de elaboración del mapa de competencias para la figura de interventor en acoso laboral que se presenta se consideraron dos 'macrocompetencias': detección e intermediación. La detección de situaciones de acoso laboral o la detección de factores subyacentes que pudieran, en un determinado contexto organizacional, degenerar en este tipo de comportamientos es fundamental a la hora de poder dar una respuesta ágil y eficaz cuando el problema aún se encuentra en su fase inicial de desarrollo o cuando lo que se identifican son factores de riesgo psicosociales que pudieran favorecer o precipitar tales conductas. En el presente trabajo se da cuenta en exclusiva de lo concerniente a la detección pues se considera que la intermediación requiere un análisis aparte.

(*): Este trabajo forma parte del Proyecto de Investigación, nº de referencia SC/CCP/00038/2006; cofinanciado por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía y el Colegio Oficial de Psicólogos de Andalucía Oriental.

De este modo en la tabla 1, que se incorpora como Anexo a este estudio, se incluyen las competencias relativas a la ‘macrocompetencia’ detección que se proponen. Desde luego el grado de desarrollo de cada una de ellas debe ser concretado según distintos parámetros como pueden ser la naturaleza de la organización así como la naturaleza de la figura interventora, entre otros. El propósito del Grupo de Investigación creado al efecto es, precisamente, avanzar en esa dirección, en especial para poner en circulación herramientas que puedan ser utilizadas por los empresarios y por los sujetos sociales a la hora de abordar los nuevos retos abiertos, así como los compromisos impuestos,

por los instrumentos de regulación recientemente aparecidos.

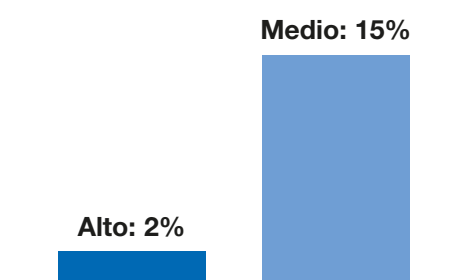
Nos referimos tanto a la vía legislativa —Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Estatuto del Trabajo Autónomo, el Estatuto Básico del Empleado Público...—, cuanto a la vía convencional, en especial con la recepción en el Acuerdo de Negociación Colectiva para 2008 del Acuerdo Comunitario sobre Acoso y Violencia... El análisis de las nuevas y las precedentes experiencias ofrecerán nuevos datos a evaluar en orden a revisar, mejorar, o consolidar las propuestas que aquí se han evidenciado (...) ●

TABLA 1. MAPA DE COMPETENCIAS EN INTERVENCIÓN EN ACOSO PSICOLÓGICO: EL CASO DE LA DETECCIÓN

CONOCIMIENTOS
<p>Conocimiento de la cultura de la organización Conocimiento de la estructura organizacional Conocimiento de los procedimientos internos de la organización Conocimiento de la legislación administrativa y laboral Formación específica sobre Violencia en el Trabajo Formación en Comportamiento Organizacional y Grupal Salud Laboral Comunicación organizacional Formación específica en Habilidades Sociales Formación en técnicas de comunicación Técnicas de entrevista Conocimientos en informática Formación básica en Prevención de Riesgos Laborales Metodología de observación comportamental Metodología de investigación social en contextos organizacionales Derecho del Trabajo Conocimiento de los instrumentos de evaluación del acoso psicológico</p>
HABILIDADES
<p>Capacidad de observación Capacidad para las relaciones interpersonales Escucha activa Capacidad de análisis Capacidad de síntesis Habilidades básicas de manejo de ordenador Habilidades de comunicación Agilidad Juicio crítico Capacidad para la detección de problemas Capacidad de investigación Saber identificar signos de alarma</p>
ACTITUDES
<p>Honestidad Respeto por la diversidad humana y cultural Iniciativa Sensibilidad social Discreción Autoestima / autoimagen Buen comunicador Responsabilidad</p>

Los trabajadores apenas reconocen las manifestaciones de *mobbing* excepto que se les pregunte cuestiones concretas; lo que nos indica una falta de formación e información sobre este riesgo que se está manifestando. Hecho que hemos podido comprobar a través de variables como la *organización del trabajo*, la *falta de relaciones interpersonales*, la *estructura jerárquica de la empresa*, la *mala resolución de conflictos* y el *clima de agresión y violencia* presente en los centros de trabajo. Sin embargo se ha producido en todas las actividades un incremento de comportamientos violentos exteriorizados básicamente a través de insultos y amenazas, poniendo de manifiesto un ambiente de trabajo “hostigador”. En este sentido, un **26%** de los trabajadores encuestados se encuentran en situación de riesgo de acoso.

Si atendemos a un criterio más específico sobre *mobbing* —para lo que se planteó una pregunta específica con las variables de Leymann—, encontramos que, un **2%** de los trabajadores encuestados son víctimas “puras” de Acoso Moral en el Trabajo, siguiendo unas pautas restrictivas, es decir, son objeto de comportamientos abusivos en un tiempo largo (como media 6 meses), y la víctima lo suele padecer una vez a la semana por lo menos. Sin embargo, con unas pautas más amplias no tan restrictivas en tiempo, lo que podríamos denominar como “víctimas puntuales” encontramos datos alarmantes ya que un **15%** de los trabajadores se sienten hostigados de este modo.



Respecto a la “forma” del acosador, el **48%** de los trabajadores ha sido objeto de abuso por parte de sus superiores.

Por lo que concierne al género, en comportamientos puros de acoso, la tasa de víctimas se ha igualado, sin embargo, se presentan diferencias en el tipo de conductas abusivas que sufren. Los comportamientos de acoso varían en función de si el objeto es un hombre o una mujer de tal manera que los hombres son más victimizados con comportamientos relacionados con el trabajo mientras que las mujeres lo son más con comportamientos que afectan las relaciones y a la vida privada.

HOMBRES	MUJERES
Sienten que el trabajo es evaluado de manera injusta y parcial	Son interrumpidos cuando hablan
Se les sobrecarga con tareas absurdas e inútiles	Se controla de manera muy estricta las pausas y horarios
Son interrumpidos cuando hablan	Sienten que el trabajo es evaluado de manera injusta y parcial
Se controla de manera muy estricta las pausas y horarios	Son interrumpidos cuando hablan
Se les asigna tareas por debajo de sus capacidades	Se les grita o habla en voz alta
	Son criticados por su vida privada y por su trabajo
Se les grita o habla en voz alta	Les han asignado un lugar de trabajo que supone estar aislado del resto de los compañeros
Son criticados por su vida privada y por su trabajo	Se les asigna tareas por debajo de sus capacidades
Les han amenazado verbalmente	Ignoran su presencia
Les han asignado un lugar de trabajo que supone estar aislado del resto de los compañeros	Hacen circular rumores

Los efectos del *mobbing* sobre los trabajadores son devastadores tanto a nivel físico como psicológico, en este sentido hemos comprobado que existe relación entre

ser víctima de Acoso Laboral y tener una sintomatología específica que puede incluso llegar a causar baja. De este modo, hemos de señalar que, de los trabajadores

que han sido víctimas de acoso y han tenido una baja en el último año, el **45%** de las mismas se debía a Ansiedad, el **31%** a Estrés y el **25%** a Depresión. ●

noticias relevantes

AULA JUDICIAL

■ La estrecha conexión entre el derecho a la salud laboral (artículos 40 y 43 CE) y el derecho a la protección de la integridad personal (artículo 15 CE), exige prestar una especial atención, a través de las políticas preventivas, a la anticipación de los daños, incluidas las eventuales lesiones a la salud psíquica. De lo contrario, se incurrirá en una vulneración del derecho fundamental, que puede ser invocado para exigir políticas más eficaces en orden a la prevención de estos riesgos, si concurren ciertas circunstancias que hacen previsible el daño de no actuar la empresa —*Sentencias del TCO 62/2007, y 160/2007*—.

■ El Juzgado de lo Social número 1 de Arrecife, en su Sentencia de 20 de febrero de 2008, ha condenado al Ayuntamiento de la capital a indemnizar con 30.000 euros a un trabajador de la institución municipal por haber sido víctima de “acoso” en su ámbito laboral. Al conductor del Ayuntamiento le fue retirada su pala mecánica y se le envió a una nave “sin darle trabajo”. Estuvo de baja por depresión un año.

REVISTA DE PRENSA

“Sospechosas ya antes de ser madres”. El acoso laboral a las mujeres embarazadas es común en todas las escalas profesionales // El alto coste de una verdadera conciliación favorece las represalias contra las madres trabajadoras.

Fuente: *El País*, Edición Impresa, Sección Sociedad, 25 de marzo de 2008.

■ En este artículo de periódico se da cuenta de un estudio de la Fundación Madrina, que asiste a una media diaria de 70 madres jóvenes en dificultades, buena parte de ellas inmigrantes, y el 78% con conflictos laborales de por medio. El balance de actividad de su fundación resulta esclarecedor: de las mujeres que ha atendido desde 2000, el 80% identificó el embarazo como la primera causa de su despido y el 90% se sintió previamente hostigada.

eventos de interés

MADRID, 9 DE ABRIL

SEMINARIO: REGULACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Uno de los objetivos del OPRPS es promover e impulsar una red de investigación con la intención de unificar y coordinar esfuerzos entre los diferentes estudiosos y grupos de investigación que, desde las Universidades y demás Centros de Investigación se están realizando.

Con este interés de fondo el próximo 9 de abril tendrá lugar el Seminario: Regulación y Gestión de los Riesgos Psicosociales: un nuevo desafío para la negociación colectiva, en colaboración con la Universidad Rey Juan Carlos, de Madrid.

‘TRABAJAR EN HORARIO NOCTURNO PUEDE PRODUCIR CÁNCER’

El trabajo de noche es peligroso porque interrumpe el reloj biológico de nuestro organismo

■ La Agencia Internacional de Investigaciones de Cáncer, (IARC), de la Organización Mundial de la Salud, va a clasificar los trabajos de horas irregulares como probablemente cancerígenos.

Si la teoría de los trabajos de horarios irregulares llegara a ser probada, millones de personas en todo el mundo estarían afectadas. Los expertos calculan que casi 20 por ciento de la población laboral en los países desarrollados trabaja de noche.

En años recientes, varios estudios han hallado que las mujeres que trabajan de noche son más propensas al cáncer de seno, y que los animales

que se someten a pruebas en las que los períodos de luz y oscuridad se alteran artificialmente desarrollan más tumores cancerosos y mueren más jóvenes.

También hay estudios que muestran que es posible que los hombres que trabajan de noche tengan una mayor incidencia de cáncer de próstata.

Esas investigaciones se han realizado mayormente entre enfermeros y empleados de líneas aéreas, por lo que se requieren más estudios en poblaciones más diversas para confirmar o negar las conclusiones.

Los expertos consideran que la evidencia es limitada, pero el vínculo

entre trabajar de noche y el cáncer es posible.

Los científicos sospechan que el trabajo de noche es peligroso porque interrumpe el reloj biológico del cuerpo. La hormona melatonina, que impide la creación de tumores, es normalmente producida en la noche.

La luz limita la producción de melatonina, de modo que los que trabajan con luz artificial en la noche pueden tener niveles más bajos de dicha hormona, lo cual los científicos creen que puede hacer aumentar las posibilidades de desarrollar cáncer.

Fuente de datos: *El Nuevo Herald*

observatorio de buenas prácticas

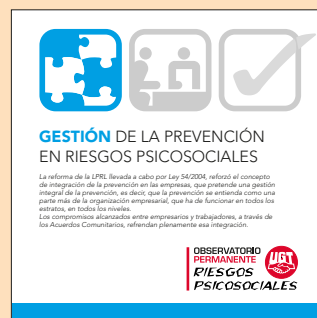
ACUERDO COMUNITARIO SOBRE GESTIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

■ Los interlocutores sociales españoles se han convertido en los primeros en promover la traslación a nuestra negociación colectiva el Acuerdo Comunitario sobre gestión de la Violencia y el Acoso. El BOE de 14 de Enero de 2008 publicó EL ACTA DE PRÓRROGA PARA EL AÑO 2008, DEL AINC 2007 Y SUS ANEXOS, uno de los cuales incorpora dicho Acuerdo Comunitario, como en su día se hizo con el relativo al Estrés Laboral. El ANC publica el Acuerdo Comunitario...

Para la información sobre su contenido y alcance remitimos al Boletín Informativo número 3, en el que se dio noticia del Acuerdo y se desarrollaron cuestiones relativas a cómo prevenir y gestionar el riesgo de violencia. Asimismo, se publicará un monográfico sobre este tema en la Revista de Estudios de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Psicosociales, que este año verá la luz promovida por el Observatorio Permanente.

Publicaciones

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales



Disponibles en: <http://www.ugt.es/slaboral/obser/index.php>

**OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES**



Trabajar más de 40 horas semanales y pérdida de salud está relacionado

Ya a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias. El primer Convenio de la OIT, adoptado en 1919 limitaba las horas de trabajo y disponía periodos adecuados de descanso para los trabajadores. Y es que una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo.

Sin embargo, la Unión Europea está dispuesta a aprobar la de la ampliación de la jornada laboral a 65 horas semanales como una medida de seguridad que va a aportar **más flexibilidad en el mercado laboral**, que “ofrece protección para los trabajadores y trabajadoras y flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo” Pero, ¿están realmente los trabajadores más seguros con esta medida? O por el contrario ¿la seguridad y sobre todo la salud de los trabajadores se ven más amenazadas y en declive?

La OIT advierte sobre la posible repercusión negativa que el aumento de la jornada laboral pueda tener en el personal. Según diversos informes de la organización, 600 millones de personas en el mundo trabajan “excesivamente”, es decir, “más de 48 horas”, lo que eleva el estrés, los trastornos de sueño y, a la larga, produce trastornos musculoesqueléticos, enfermedades cardiovasculares e infecciones crónicas, entre otras afecciones.

Desde el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales podemos corroborar estos datos y, determinar que, aquellos trabajadores que realizan una jornada de más de 40 horas semanales presentan un alto nivel de estrés (77%), así como una mayor pérdida de salud. Así, el 43% de los trabajadores que tienen una jornada de más de 40 horas semanales presentaba un deterioro en la salud y síntomas físicos relacionados con el trabajo, siendo lo más identificados y padecidos:

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| 1.- Cansancio continuo/fatiga. | 4.- Irritabilidad. |
| 2.- Dolor de cuello. | 5.- Dolor de cabeza. |
| 3.- Dormir mal/insomnio. | 6.- Sensación de agobio. |

Continúa en la pág. siguiente...

sumario

Editorial

Dolors Hernández

Tiempo de trabajo y salud laboral: razones para el no a la directiva “social” de las 65 horas

Artículo científico técnico

*Antonio Alvarez Montero
Manuel García Jimenez*

La organización del tiempo de trabajo como factor de riesgo psicosocial: balance de situación y perspectivas de intervención

Noticias relevantes

Observatorio de buenas prácticas

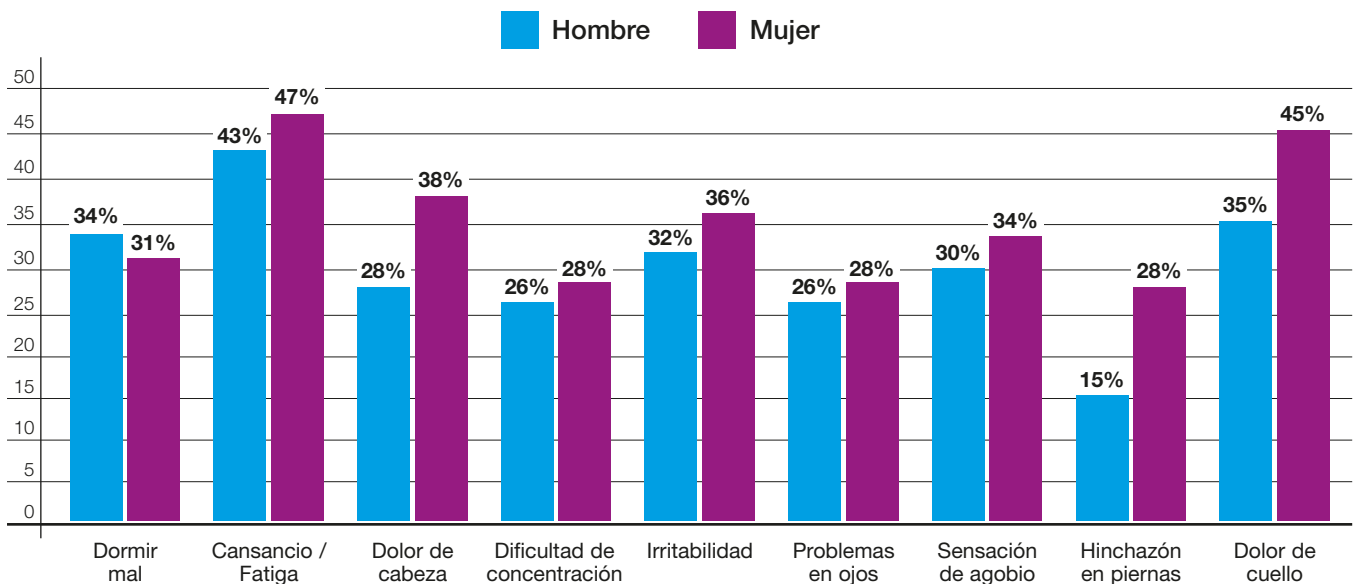
... viene de la pág. anterior

Además el 37% de los trabajadores que declaraban tener o experimentar una pérdida de su salud relacionado con el trabajo tenían un alto nivel de estrés

Si atendemos al género, el 58% de los trabajadores realizan jornadas que superan las 40 horas semanales frente a un 28% de mujeres. No obstante, no podemos obviar que si bien las mujeres en los centros de trabajo realizan jornadas “más cortas” tienen una doble jornada impuesta por tener que realizar labores domésticas.

El exceso de trabajo tiene diferentes secuelas en hombres y mujeres. Mientras que para los hombres sólo supone dormir menos horas, para las mujeres la larga jornada laboral implica dormir poco, insatisfacción laboral, síntomas ansioso-depresivos...

TABLA 1. SÍNTOMAS EN TRABAJADORES DE MÁS DE 40 HORAS SEMANALES: DIFERENCIAS POR GÉNERO



Por sectores, los trabajadores que realizan jornadas de más de 40 horas semanales son: telecomunicaciones, seguridad privada, industria cárnica, cerámicas, hostelería, atención especializada, teleoperadores; presentando los trabajadores un alto nivel de estrés. ●

Tiempo de trabajo y salud laboral: razones para el no a la Directiva “Social” de las 65 horas

DOLORS HERNÁNDEZ

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

En el número anterior de este Boletín, el Director del Observatorio nos recordaba cómo Europa estaba, y está, inmersa en un profundo y complejo debate sobre la nueva Estrategia Comunitaria sobre Salud y Seguridad en el Trabajo para el periodo 2007-2012, que lleva como título *“Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo”*. Lo que significaba, y no puede dejar de significar, que las razones sociales del mercado —procurar la calidad de vida de las personas que trabajan en las organizaciones productivas— han de conciliarse siempre y todo momento con las razones económicas del mercado —promover la rentabilidad de esas organizaciones para mejorar el crecimiento económico, y el empleo—, o viceversa. Este enfoque equilibrado es, además, el primado por el Derecho Social Comunitario, y se refleja en sus Tratados, incluido el de Lisboa (2007), ratificado ya por algunos Estados, entre ellos el nuestro. Es por eso que, sin perjuicio de los aspectos críticos que podemos y hemos destacados desde la acción sindical, los interlocutores sociales dimos el apoyo a la puesta en práctica de la referida Estrategia Comunitaria

Paradójicamente, el último Consejo de Ministros Europeo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores aprobó la nueva Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo que contempla la posibilidad, cierto en modo alguno el deber, de implantar jornadas laborales semanales de hasta 65 horas, si el trabajador y el empresario están de acuerdo.

Esta Directiva, que de aprobarse en sus términos mal podría llamarse “social”, aún debe pasar un trámite más, pues necesita el visto bueno del Parlamento Europeo, cuya lectura resulta a día de hoy incierta. Por eso, resulta de todo punto obligado que desde la acción sindical se mantenga la “alerta roja” y promovamos la movilización necesaria en contra de la aprobación de tal norma, entre otras muchas y buenas razones, porque de seguir adelante quedaría completamente entredicho el objetivo básico de la Estrategia Comunitaria.

A nadie se le puede ocultar que desde el punto de vista de la salud de los trabajadores esta iniciativa resulta en extremo preocupante y contradice las más

elementales exigencias de la política internacional en esta materia.

Baste para probarlo el recordar la posición de la OIT al respecto, que en los últimos Estudios promovidos al respecto pone claramente de relieve lo que todas las personas que desde hace tiempo estamos comprometidas en la búsqueda de la mejora de la calidad de vida en el trabajo sin poner en peligro el bienestar, tanto social como económico, sabemos: es preciso “reducir las largas horas de trabajo para disminuir el riesgo de accidentes laborales y enfermedades y el costo que ocasionan a los trabajadores, a los empleadores y a la sociedad” (*Working Time Around the World —Horas de trabajo en el mundo—: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, OIT, 2008). A tal fin, se propone, entre otras medidas, adoptar un número de horas legalmente fijadas “que sea razonable y contribuya a elevar la productividad de las empresas, medidas para romper el círculo vicioso de largas jornadas y baja remuneración”.

El Estudio recoge informaciones sobre las horas de trabajo en 50 países, y por primera vez analiza la manera en que se ven influenciadas las políticas relacionadas con la duración de la jornada en países en desarrollo y en transición, donde se detectaron tendencias muy diversas, incluyendo personas que tienen jornadas muy extensas, y otros que trabajan pocas horas, por lo general en situación de subempleo. Pero lo que más nos interesa destacar ahora de este Estudio es que la problemática de las excesivas o desmesuradas horas de trabajo parecía ser un problema de los países menos desarrollados o en vías de desarrollo —Perú, Corea, Tailandia, Pakistán, Puerto Rico, Filipinas...—. En estos países, las iniciativas para reducir las horas no parecen haber tenido mucho éxito, por diversos motivos, incluyendo la necesidad de las personas de trabajar más para que sus ingresos les permitan llegar a fin de mes, y el uso extendido del sobre-tiempo por parte de los empleadores como mecanismo para aumentar su producción en condiciones de baja productividad. Por lo tanto, las leyes y políticas sobre tiempo de trabajo habrían tenido una influencia limitada sobre la duración real de la jornada, especialmente, en lo que se refiere al máximo semanal, por su elevada economía informal.

En cambio, el Informe de la OIT muestra que se reduce notablemente el porcentaje de personas con horarios extremos en los países más desarrollados y en especial en la UE.

Por eso, tanto este Estudio o Informe, como las muy recientes Cumbres y Congresos Mundiales sobre Seguridad y Salud en el Trabajo promovidos por la OIT, y celebrados en Seúl (Corea del Norte) este mismo año, han puesto de manifiesto la centralidad de este enfoque social típico de la UE para ilustrar los efectos positivos de la reducción del tiempo de trabajo tanto para la salud como para la calidad de vida familiar, porque reduce los accidentes laborales, mejora la productividad y promueve la igualdad entre los sexos. Pero, entonces ¿cómo puede plantearse en el seno de la UE no ya la aprobación de esta Directiva, sino incluso el volver a una idea tan superada, social y económicamente, como la de creer que a más tiempo de trabajo mayor productividad?

Las extensas jornadas laborales conllevan inevitablemente un muy significativo incremento de la fatiga, además de extremar la presión laboral y, por tanto, los problemas de estrés agudo. Por consiguiente, queda claro que el rendimiento también se resiente, pues a partir de una determinada duración de jornada es inevitable perder capacidad y, por tanto, productividad.

Por eso, no sólo desde la posición sindical, sino también desde los más acreditados criterios científicos, incluidos los económicos —salvo los crédulos del liberalismo económico más fundamentalista o integrista, hoy fracasado en sus prácticas pese a su gran difusión en los discursos—, resulta incomprensible, cuando no simplemente escandaloso, el que la UE “regrese” por la senda del incremento del tiempo de trabajo para afrontar sus indudables problemas de crecimiento y de competitividad. Una deriva errática que aún se hace más aguda cuando nos encontramos con leyes como la pretendida Ley de Modernización del Comercio de la Comunidad de Madrid, que promueve una completa libertad de horarios que, sin ningún género de duda promoverá pautas de organización del tiempo de trabajo que perjudicarán gravemente tanto las condiciones de salud en este sector como los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar, por tanto tendrá efectos negativos en el bienestar de la población trabajadora, sobre todo para las mujeres —recuérdese que este sector está especialmente feminizado—.

En definitiva, es más que evidente que por esta vía la UE nos propone un futuro que se deja el progreso social, pero también el económico, a sus espaldas. Desde luego, no se puede concebir un trabajo decente

y de calidad con personas trabajando, durante el mayor tiempo posible de su vida —retraso de la jubilación *sine die*— y durante jornadas interminables. No es ese el camino de una Europa que quiere ser la mejor economía del mundo con el mejor modelo social.

Para conseguir este objetivo, irrenunciable social y sindicalmente, queda claro que no hay otro camino que el promover y apostar decididamente, más ahora en momentos de incertidumbre, por los empleos con salarios dignos y que se desenvuelven en condiciones seguras y saludables.

Que una norma como ésta se presente como no “obligatoria” sino “voluntaria”, basada en el acuerdo “individual” entre empresario y trabajador, lejos de tranquilizar o rebajar su conflictividad la incrementa, porque parte de un engaño también muy viejo, como es el creer que ya sí se dan las circunstancias para que ambas partes desplieguen un igual poder contractual.

Si este equilibrio ha sido falso desde los orígenes de la economía capitalista, de ahí el nacimiento de las leyes obreras —las primeras de las cuales fueron, precisamente, relativas a la limitación de jornada— y el nacimiento de la acción de la clase obrera, queda claro que en momentos de incertidumbre económica, pérdida de empleo e inseguridad, el retornar al recurrente discurso de los acuerdos individuales nos llevaría a multiplicar los abusos.

Es por todo esto, que desde la acción sindical, se llevarán a cabo todas las medidas necesarias para paralizar esta regulación nociva para el bienestar de la ciudadanía, tanto en el ámbito estatal como comunitario, haciendo oír su voz de manera efectiva. Paralelamente, el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, en su doble vertiente de ámbito investigador, de un lado, y de instrumento de acción preventiva, dedicará una mayor atención a analizar la influencia del tiempo de trabajo, y su organización, en la salud laboral en general, y en especial en la prevención de los riesgos de origen psicosocial que se derivan de tiempos excesivos e inadecuados modos de organización de los mismos.

De este modo, desde el sindicato y con vocación de auténtico servicio social, intentamos dar respuesta a las cuestiones más relevantes, en el menor tiempo posible y con la seriedad y rigor necesarios, que desafían nuestra sociedad, nuestro modelo de vida, que aceptamos dinámico y cambiante, pero a mejor no para regresar más de 100 años en la historia, una historia muy fatigosamente reconstruida con el aporte de los trabajadores y sus organizaciones representativas. ●

La organización del tiempo de trabajo como factor de riesgo psicosocial: balance de situación y perspectivas de intervención

ANTONIO ÁLVAREZ MONTERO – MANUEL GARCÍA JIMÉNEZ

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén

INTRODUCCIÓN: ¿VIAJANDO AL PASADO PARA CONSTRUIR EL FUTURO?

CASI 100 años después de la adopción de la primera norma laboral internacional, precisamente relativa a las horas de trabajo —1919—, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) estima que aún hoy día más de 614 millones de personas activas en el mundo, es decir una de cada cinco, trabajan *más de 48 horas a la semana*, a menudo en busca de ingresos que les permitan llegar hasta fin de mes. Cuando se presentó este Estudio o Informe¹, la “mala noticia” del mismo era la persistencia de un elevado número de trabajadores con una cantidad excesiva de horas de trabajo en los llamados “países en desarrollo”, y la “buena noticia” que ha habido un significativo progreso en la regulación de las horas de trabajo de la jornada normal en ellos. En esta dirección, si bien el proceso resulta muy desigual geográficamente —diferencias por países—, sectorial —diferencias por ramas de actividad— y colectivamente —diferencias por motivos de edad y género—, se ha constatado un cambio global hacia un horizonte de jornada laboral situada en torno a las 40 horas semanales.

A la luz de este cuidadoso e interesante Informe podría pensarse que, en efecto, en los países en desarrollo, ese horizonte ya estaría alcanzado y que, como orientación más previsible, la cuestión de la jornada de trabajo no sería ya tanto la de su reducción —como se planteó hace dos años con el debate de las 35 horas—, cuanto el de su distribución, por lo que habría tocado “fondo” en lo sustancial la evolución legislativa en esta materia relativa a la duración del tiempo de trabajo en los países más desarrollados...

Pero cualquiera que sea la Opinión que se tenga al respecto, lo que parecía fuera de toda duda es que la UE no recorrería el camino hacia el futuro, no afrontaría sus actuales retos en orden a mejorar tanto su bienestar como su crecimiento económico —por este orden, y no viceversa, como suele entenderse—, mirando hacia el pasado, esto es, volviendo a proponer como

modelo regulador la jornada prolongada, y mucho menos prolongada más allá de lo razonable, ¡60 horas nada menos a la semana con carácter general, y 65 en el sector sanitario!

Por eso, tanto en el plano jurídico, como en el plano técnico-preventivo, pero incluso en el plano económico, resulta cuando menos sorprendente que el Consejo de la UE haya aprobado, aunque todavía no de modo definitivo al faltar la aprobación, incierta, del Parlamento Europeo un Proyecto de Directiva que hace de las facultades empresariales, aunque sea mediante acuerdos “voluntarios”, de ampliación de la jornada laboral una clave para mejorar la flexibilidad organizativa y, por tanto, la posición competitiva de la empresa. En claro contraste, el modelo propuesto por la OIT, que paradójicamente tiene como principal referente el modelo de regulación social comunitario, apuesta por marcos legales que fomenten acuerdos de tiempo de trabajo decente que, entre otros objetivos, deben reforzar, sí, la productividad, pero sobre la base de preservar la seguridad y la salud. Por lo tanto, proteger la salud del trabajador debe ser un objetivo básico e irrenunciable de las políticas sobre el tiempo de trabajo, cuya razón de ser principal debe centrarse en disuadir a empleadores y trabajadores del recurso a la utilización de jornadas prolongadas de trabajo.

No pretendemos en estas páginas analizar, ni tan siquiera brevemente, las principales claves de la nueva regulación comunitaria propuesta en materia de tiempo de trabajo, sin duda más compleja y matizada en sus contenidos de la simplificada imagen dada por los medios de comunicación. Nuestro objetivo es aprovechar la actualidad del debate sobre el tiempo de trabajo, y sus modos organizativos, para poner de manifiesto la centralidad de esta materia como uno de los más relevantes factores de riesgo psicosocial y que, por tanto, debe ocupar un lugar muy destacado en las políticas de prevención de este tipo de riesgos. Desde esta perspectiva, queremos dejar constancia del contraste entre el enfoque primado en el proyecto de reforma de la Directiva sobre el tiempo de trabajo y el promovido por la OIT.

¹ Vid. LEE, S- McCANN, D- MESSENGER, J.C., *Working Time around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*. OIT. Londres- Ginebra. 2007.

En efecto, mientras que la OIT enfatiza la clásica conexión entre la regulación del tiempo de trabajo y la salud laboral, sin que por ello se olvide el “tiempo laboral productivo”, la UE parece relegar a un segundo plano el “tiempo laboral saludable”, como ha denunciado la posición española —que se abstuvo en la reunión del Consejo que tomó la decisión de aprobar la nueva Propuesta—, con la vaga promesa de mejorar el “tiempo laboral conciliable”, esto es, de “encontrar un nuevo equilibrio entre la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, por un lado, y una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, por otro”.

Un objetivo este de la conciliación, relevante para la salud psicofísica, que a nuestro juicio también queda en entredicho.

LA INCIDENCIA DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA SALUD PSICO-FÍSICA DE LA POBLACIÓN OCUPADA Y EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Es de todos conocido que el número y descripción de los factores de riesgo psicosocial en el mundo de las relaciones laborales resulta muy extenso y, lo que aún dificulta más la cuestión clave de su evaluación, excesivamente heterogéneo. Por eso, su clasificación y delimitación pueden ser muy difusas, no existiendo a día de hoy herramientas que garanticen la mejor ponderación de la incidencia de cada uno de ellos en cada concreta situación laboral. Ahora bien, si un factor hay desencadenante de riesgos psicosociales, en especial de “estrés laboral”, ese es el relativo al desarrollo de jornadas muy prolongadas de trabajo, con la consiguiente ausencia de tiempos adecuados de descanso. En estos casos, es evidente que se eleva en extremo la probabilidad de padecer “fatiga profesional” (Karoshi), al tiempo que se multiplican otras situaciones de riesgo, en la medida en que se amplían las situaciones de conflicto organizativo e interpersonal, los trabajos nocturnos, con los consiguientes efectos de alteración del entorno familiar y social, etc...

Inequívocos ejemplos de la insalubridad de una inadecuada ordenación del tiempo, sea por su elevada duración sea por su insatisfactoria distribución, nos lo proporcionan dos sectores muy diferentes. Por un lado, la alta siniestralidad que registra el sector del transporte por carretera se atribuye a un exceso en las horas de trabajo por la falta de descanso, provocando no ya sólo fatiga, sino mayores índices de riesgo psicofísico.

Por otro, el sector sanitario, que es uno de los más afectados por este tipo de riesgos, lo que obedece, entre otros aspectos relativos a la organización del tra-

bajo, a la exigencia de jornadas largas, incluyendo tiempos de guardia, de atención continuada... Todo esto aumenta la probabilidad de cometer errores en el desarrollo de su actividad, con lo que también provocará mayor malestar y mayores riesgos de violencia en el trabajo, no sólo interna sino externa, esto es, la debida a terceros —usuarios, familiares...—.

Pero, como se decía, no sólo incide la duración del tiempo de trabajo... también los modos de organización del mismo que generan... La prolongación de jornada implica el llevara el trabajo en momentos menos idóneos, como ocurre si se prolonga la jornada hasta altas horas de la noche —por ejemplo la propuesta de ampliar el horario nocturno por parte de las grandes superficies a raíz de la política de liberalización horaria promovida por ciertas CCAA, en especial Madrid—. Por tanto, nuevos sectores se abren a esos modos de organización del tiempo de trabajo con más incidencia y prevalencia de los factores de riesgo psicosocial y, además, más trabajadores trabajarían durante momentos más arriesgados, en el plano de la salud y también de la seguridad —más exposición a situaciones de violencia externa...—.

En general, la fatiga profesional no sólo genera inseguridad sino también insalubridad. La mayor parte de los estudios concluyen de forma taxativa que trabajar un número de horas excesivo, no sólo aumenta la presión laboral sobre el trabajador, sino que origina desórdenes en los ciclos del sueño, trastornos músculo-esqueléticos, enfermedades de origen cardiovascular y mental... Ciertamente, en muchos casos, esta prolongación es “voluntaria” y tiene como razón de ser el mejorar las retribuciones y, también, las oportunidades de promoción. Ahora bien, el Estudio de la OIT referido ha puesto de manifiesto lo que ya se sabía, y es que a menudo quienes prolongan su jornada se ven “obligados” a ello por ser el único modo de obtener un salario decente, ante los bajos salarios mantenidos en un elevadísimo número de puestos de trabajo. De este modo, a la hora de evaluar la incidencia de la ordenación de la jornada laboral en las condiciones de vida y de trabajo es necesario también tener en cuenta otros aspectos de la regulación, en especial las “compensaciones” dadas por aceptar jornadas “draconianas”.

Las consecuencias negativas de una inadecuada ordenación del tiempo de trabajo, por su excesiva duración y/o por su ineficiente distribución, no se manifiestan sólo en la persona del trabajador, en forma de dolencias y de enfermedades.

También repercuten en el conjunto de la empresa, a través de muy diversos modos: mayor accidentalidad, incremento del absentismo, un deterioro del rendimiento a medio plazo, abandonos, rotaciones no deseadas...

TRATAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS “MÉTODOS DE EVALUACIÓN” DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EN LA ACCIÓN PREVENTIVA

Como se recordará, todos esos efectos en la organización son indicadores objetivos contemplados en el *Acuerdo Comunitario sobre Estrés Laboral* como exponentes claros de la existencia de problemas de estrés laboral. Este Acuerdo fue transpuesto en nuestro país por el ANC-2005. La conjunción de los compromisos adquiridos por los sujetos sociales en estos instrumentos con la obligación legal del empleador de proteger frente a todo tipo de riesgo, nos lleva a la necesidad de “evaluar” y adoptar “medidas preventivas” adecuadas en relación al tiempo de trabajo. Una acción apropiada sobre este factor forma parte inexcusable de toda política antiestrés eficaz.

En el plano de la evaluación o identificación de los problemas relacionados con el estrés laboral, cualquiera que sea el método concreto que se siga —INSHT, Instituto Navarro de Salud...—, es evidente que el factor tiempo laboral ocupa un lugar destacado ya se acepte el modelo de valoración “demanda-control-apoyo social” (modelo interaccional de Karasek y Theorell), ya se prefiera, incluso complementariamente con el anterior, el método dual “esfuerzo-recompensa” (modelo transaccional de Siegrist). En este sentido, la frecuente combinación de trabajos con jornadas prolongadas con bajos salarios suele conllevar situaciones laborales de “alta tensión” —alta demanda de trabajo y bajo control sobre su ordenación—, e “insatisfacción laboral” —elevado esfuerzo y bajas recompensas (retributivas y profesionales)—, por lo que en ellas el riesgo psíquico es intrínseco o inherente. En consecuencia, una acción apropiada se revela tanto una medida terapéutica o preventiva como productiva.

Desde esta perspectiva, para que el tiempo laboral productivo sea al mismo tiempo saludable, cualquiera que sea el sexo y/o género de la persona que lo realiza, ha de tenerse en cuenta, al menos, los siguientes aspectos:

- La interacción entre los salarios —y las oportunidades de promoción— y el tiempo de trabajo, debiéndose ajustar aquéllos a éste.
- La garantía de una jornada máxima razonable, efectivamente cumplida, legal y convencionalmente establecidas.
- Fomento de las técnicas de elección e influencia individuales en el tiempo de trabajo (modelos de trabajo flexible, periodos irregulares avisados, fomento de la elección individual, dentro de pautas de tiempo colectivamente acordadas...).

REFLEXIÓN FINAL

La historia del mundo del trabajo, y de su regulación, así como la evidencia científica acreditan sobradamente que sin límites razonables a la jornada de trabajo —no lo son en absoluto más allá de 48 horas semanales— este tiempo de vida no sólo se vuelve improductivo o contra-productivo sino también gravemente insano. Si además, como se constata actualmente, la persona no tiene una suficiente capacidad de influencia sobre su tiempo de trabajo “productivo”, las consecuencias negativas tanto sobre su bienestar como sobre su rendimiento y el del conjunto de la empresa se agudizan. En consecuencia, como reafirma la OIT y en contra de lo que parece abanderar el Consejo de la UE, no se puede concebir un trabajo decente ni de calidad si el tiempo en que se realiza es excesivo y rígido para el trabajador. ●

noticias relevantes

A partir de ahora, con carácter general, las personas a las que se les impute conductas acosadoras en la empresa, ya sean cuadros directivos ya sean compañeros/as, deberán ser obligatoriamente demandadas, al mismo tiempo y de modo solidario, con la empresa.

Así lo entiende la reciente STS, Sala Social, de 30 de enero de 2008, que establece la obligatoriedad de dirigir la demanda por acoso moral en el trabajo tanto contra la empresa como contra el acosador o acosadores, siempre y cuando el acoso haya sido realizado por uno o varios trabajadores de la empresa. ●

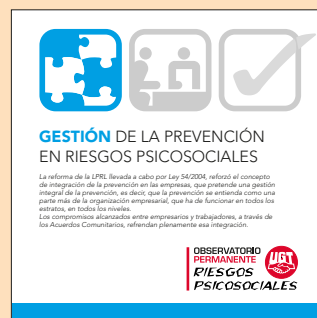
observatorio de buenas prácticas

La negociación colectiva comienza a incorporar las pautas propuestas por el Acuerdo Europeo —AMEVA— para identificar y gestionar problemas relacionados con el acoso y la violencia en los lugares de trabajo

Este es el caso de los *Convenios Colectivos del Grupo VIPS y del Grupo ZENA* para el sector de alimentación, ambos firmados en marzo de 2008. Sin duda son dos buenos exponentes de la recepción en la experiencia convencional española del sistema de gestión promovido por el Acuerdo Marco Europeo sobre violencia y acoso —AMEVA—. Su influencia, aunque no se expresa con claridad, es evidente, en la medida en que en anteriores versiones, sobre todo del CC del Grupo ZENA —para el CC del Grupo VIPS es la primera la de 2008—, no existía nada al respecto. Asimismo, la estructura de la ordenación prevista en ambos —es muy similar, cuando no idéntica, lo que se explica por tener los mismos negociadores en su base sindical (FETICO y UGT)— responde perfectamente a las indicaciones dadas por el AMEVA. ●

Publicaciones

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales



Disponibles en: <http://www.ugt.es/slaboral/obser/index.php>

**OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES**



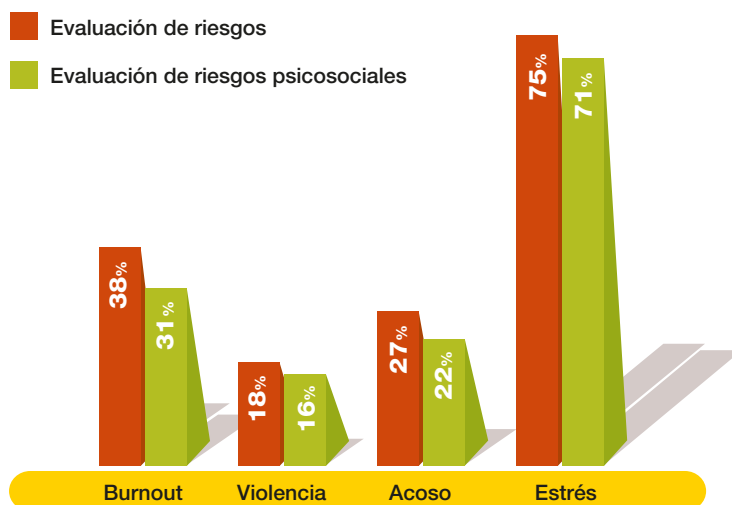
**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

Los riesgos psicosociales suponen forzosamente una ampliación de nuestra visión de la prevención de riesgos laborales de tal manera que no podemos hablar de salud laboral sin tenerlos en cuenta. Sin embargo, aunque están contemplados en la Ley de Prevención, su evaluación y control por parte de los empresarios sigue siendo escasa o nula.

De los datos del Observatorio, encontramos que sólo el 43% de los encuestados dice que su empresa ha realizado la Evaluación de Riesgos, y de éstas sólo en el 31% de los casos se había hecho una Evaluación de Riesgos Psicosociales.

Una evaluación de riesgos es un examen detenido de lo que podría causar daños a las personas, a fin de poder decidir si se han adoptado suficientes precauciones o si es necesario hacer más a fin de prevenir el daño. El objetivo es asegurarse de que nadie resulte dañado o se ponga enfermo. Si no se realiza una evaluación de riesgos antes de aplicar la información sobre buenas prácticas, se corre el peligro no sólo de que los riesgos no puedan ser controlados, sino también de que se malgasten recursos.

Cuando consideramos los centros de trabajo en los que se ha realizado la Evaluación de riesgos psicosociales se pone de manifiesto que han mejorado sensiblemente sus condiciones de trabajo, disminuyendo muy sensiblemente la exposición a riesgos derivados de unas inadecuadas condiciones de trabajo.



sumario

Editorial

Cristobal Molina Navarrete

La asignación de los costes de la no prevención como "vía de progreso"

Artículo científico.

Carlos Gamero.

El cálculo riguroso de los costes asociados a la los riesgos psicosociales como factor de incentivo para su prevención:

La aportación de la econometría aplicada a la salud laboral

Noticias y eventos de interés.

Observatorio buenas prácticas.

La asignación de los costes de la no prevención como “Vía de progreso”: ¿quien daña la salud de los trabajadores paga lo que debe?

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

Director del Observatorio Permanente

A raíz de la nueva “conciencia ecológica” del mundo contemporáneo que se ha ido desarrollando en los últimos años, si quiera sea por la permanente degradación de nuestro planeta, que amenaza no sólo nuestra “calidad de vida” sino también el propio “desarrollo económico” para el inmediato futuro, se ha ido reafirmando en las normas internacionales y nacionales ambientalistas el más elemental y primario de los principios de Derecho Civil, que todos los ciudadanos pueden entender aún sin saber Derecho: “quien contamina paga”, esto es, si una persona, quien quiera que sea y actúe donde actúe, daña o acarrea perjuicios a algo que no le pertenece, debe asumir una reparación integral de ese daño. Hasta ahora, buena parte de los costes al “medio ambiente” son asumidos por todos nosotros, de modo que a la privatización de los beneficios le sigue una “socialización de los riesgos”, de modo que todos pagamos los costes generados por unos cuantos. Esto es lo que se suele llamar “externalidades de la economía” y que implica una asignación ineficiente –incorrecta- de los costes: ¿por qué va una empresa a gastar mucho dinero en prevenir daños ecológicos si buena parte de los daños que genere no los pagará ella, sino la sociedad en su conjunto?

El hecho de que, ahora, en aras de un “Desarrollo sostenible” o sustentable, se insista en la necesidad de garantizar que se repare integralmente el medioambiente, a través de un pago monetario, implica en términos económicos, la “internalización de las externalidades” a la economía, porque es un coste que “castiga” a la empresa, y si nos ubicamos bajo el principio del Mercado y la competitividad, que es el discurso que mueve oficialmente nuestro orden mundial, este pago debe hacer que las mercancías producidas sean más costosas. Ello, en principio, debe verse como una pérdida de competitividad, y, por lo tanto, cada empresa, a fin de disminuir costos buscaría la manera de producir con menores niveles de contaminación, es decir, buscaría reemplazar su sistema productivo contaminante, por un sistema productivo limpio, o, por lo menos, más limpio.

Esto devendría en una disminución de los costos por el “pago de contaminar”, lo cual haría a la empresa más competitiva en el mercado. Por lo tanto, se haría realidad, en términos económicos y reguladores, algo tan elemental como “más vale prevenir que curar”.

¿Puede servir esta lección, todavía no enteramente asumida en las políticas y en las prácticas internacionales y nacionales, para avanzar en políticas de prevención de riesgos y mejora de otro “ambiente”, el laboral? A día de hoy, sabemos a ciencia cierta que quien más contribuye a generar riesgos para la salud de los trabajadores, los actuales modelos de organización y gestión empresarial, y determinadas prácticas de los empleadores, no asumen ni una cuarta parte de los costes de los daños derivados de la no prevención de los mismos. Un dato que es aplicable a la economía de la salud laboral en general, y a la de la salud psicosocial en particular. Otra prueba del extraordinario retraso en este ámbito la encontramos en la actitud de la mayor parte de los jueces en nuestro país, que hasta hace poco tiempo “apreciaban” a la baja los derechos personales de los trabajadores, tan elementales como son la vida, la integridad física y/o la integridad psíquica, fijando indemnizaciones pífimas, por lo que escaso estímulo derivaba para la acción preventiva empresarial de la “condena” a estar y pasar por esas indemnizaciones.

En fechas recientes –STS, 4ª, 17 de julio de 2007- la situación parece que comienza a cambiar, fijando una posición que parece tomar mucho más en serio el grave coste humano, social y económico que suponen los accidentes de trabajo, así como en general los daños a la persona del trabajador derivados o con ocasión de su prestación de servicios.

Consecuentemente, existe desde hace tiempo un difundido convencimiento sobre la consideración de los citados “incentivos económicos” como una de las mayores “vías de progreso” en materia de prevención de riesgos laborales en general, y por supuesto en relación a los riesgos de origen psicosocial en particular, máxime si se tiene en cuenta que los costes de estos ocupan hoy ya el primer lugar en importancia y que en su mayoría son asumidos por los poderes públicos –por todos los ciudadanos en definitiva-, como sucede por su dilución en los Sistemas Públicos de Salud. El problema es que, hasta el momento, ni se dispone de dispositivos totalmente fiables en orden a su medición –presupuesto para una correcta asignación (pago)-, ni mucho menos de políticas adecuadas para su justa distribución.

La Comisión Europea cree conveniente la aplicación sistemática de prácticas de incentivos económicos al respecto, a través de diversas fórmulas, incluyendo cambios en los sistemas de aseguramiento, públicos y privados, mediante “primas de seguros” o “contratos de prevención” que realmente incluyan los costes preventivos. En nuestro país, este nuevo enfoque preventivo se viene concretando en la eterna polémica sobre el “bonus-malus” en las cotizaciones por contingencia profesionales –artículo 108 LGSS-, que ha tenido diversos impulsos en las últimas Leyes de Presupuestos Generales del Estado -2007 y 2008-, pero los diversos Proyectos aún no se ha concretado normativamente.

En cualquier caso, sabido es que este enfoque constituye una de las nuevas “vías de progreso” en materia preventiva incluidas en la Estrategia Comunitaria sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, tanto para el periodo 2002-2006, como en la relativa al periodo 2007-2012, que lleva como título “Mejorar la

calidad y la productividad en el trabajo”. Lo que, una vez más, pone de manifiesto que es artificial separar las razones sociales del mercado –mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan en los ambientes laborales- de sus razones económicas – garantizar la rentabilidad de esas organizaciones para mejorar el crecimiento económico-. Por eso, el Observatorio ha emprendido este último año, a través de un Convenio de Colaboración y un concreto Proyecto de Investigación con la Universidad de Málaga, una línea de estudio específica para mejorar el grado de conocimiento de la cuestión de los costes de la no prevención de los riesgos laborales, en especial en relación a los de origen psicosocial, a fin de avanzar en metodologías más fiables y desagregadas de medición de tales costes y, sobre todo, en la fijación de indicadores que permitan a los poderes públicos una más eficiente, y también justa, asignación de los mismos, de modo que sea ya una realidad, y no sólo un discurso, que “vale más prevenir que curar”, o que el “que daña y/o no previene paga”. ●

artículo
científico
técnico

El cálculo riguroso de los costes asociados a los riesgos psicosociales como factor de incentivo para su prevención: La aportación de la econometría aplicada a la salud laboral

CARLOS GAMERO BURÓN

*Profesor Contratado Doctor
Departamento de Estadística y Econometría
Universidad de Málaga*

La salud y el bienestar son objetivos primordiales, tanto para los individuos como para la sociedad en general, y unas condiciones de trabajo aceptables constituyen un elemento clave para la consecución de tales objetivos. Todos los Tratados y políticas en materia laboral de la Unión Europea vienen reflejando esfuerzos encaminados a mejorar las condiciones de trabajo en los Estados miembros, contando para ello con el apoyo y participación creciente de los interlocutores sociales. A pesar de ello, la realidad que reflejan actualmente los entornos laborales hace necesaria una actualización de prioridades por parte de

los legisladores, que lleve a abordar la aparición de nuevos riesgos laborales con la prioridad que merece su presencia espectacularmente creciente.

Cada vez está adquiriendo mayor importancia el bienestar mental de los trabajadores. El establecimiento de nuevas prácticas laborales, fundamentalmente asociadas a la rápida incorporación de nuevas tecnologías al trabajo, trae consigo un aumento de las posibilidades de que surjan nuevos riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo o que algunos de los peligros existentes se vuelvan mayores. A estas nuevas prác-

ticas se suma el efecto de la demografía cambiante del trabajo, con menos trabajadores jóvenes y una mayor proporción de empleados mayores en la mano de obra europea. Estos cambios conducen a los riesgos psicosociales emergentes, que se definen como los aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo así como del contexto social y medioambiental, que pueden causar daño psicológico, social o físico a los trabajadores (AESST, 2007). Tales riesgos se traducen en un incremento en el nivel de estrés soportado por la población trabajadora y en la aparición de otros problemas interrelacionados como las desigualdades sociales, la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo, lo que puede conducir a un serio deterioro de la salud física y mental del trabajador expuesto. Los cambios que se han producido en el entorno laboral e industrial, y en las necesidades de las empresas y sus trabajadores, deben constituir, sin duda, el punto de partida de nuevas reformas en materia legislativa.

El estrés ha sido identificado como uno de los riesgos emergentes más importantes en el panorama laboral actual y, en consecuencia, como uno de los principales desafíos para la seguridad y la salud a que se enfrentan las organizaciones (DGEASCE, 1999). Sus repercusiones sobre la salud rompen el marco científico convencional de la medicina laboral, con una orientación marcadamente toxicológica y fisiológica del trabajo. A nivel de la organización, comúnmente se asocia con reducción en la productividad, aumento del absentismo y de la movilidad, aumento de los costes sanitarios y de seguros de los empleados, aumento de los costes de desarrollo de los recursos humanos y empeoramiento de la imagen de la empresa. A pesar de la relevancia del problema, hasta el momento, la UE no ha podido alcanzar un completo acuerdo sobre el modo de evaluar sus causas y consecuencias y de intervenir para prevenirlo.

La complejidad de las causas, la multiplicidad de consecuencias y su gravedad no sólo aconsejan sino que exigen de las sociedades avanzadas un notable esfuerzo para progresar en el conocimiento de todos estos aspectos y, sobre todo, de su "medición" y erradicación.

Parece claro que el estrés causa una carga a los empleados, a las organizaciones y a la sociedad en su totalidad. Una de las razones surge de la concienciación creciente de que el estrés laboral origina costes secundarios que son evitables y que el fomento de la salud, mediante la adecuada configuración de los puestos de trabajo, puede constituir una considerable ventaja, para los países que lo aplican, en la creciente competencia globalizadora. En algunos Estados miembros de la UE, la evaluación de las repercusiones económicas de la existencia de condiciones de trabajo no óptimas es uno de los elementos habituales de la información que se utiliza para tomar decisiones políticas sobre temas relacionados con la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Sin embargo, las diferencias culturales entre los Estados miembros de la Unión conducen a diferentes actitudes con respecto a la utilización de análisis coste-beneficio en la redacción de documentos legislativos.

En España, a pesar de las expectativas generadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hay una evidente falta

de resultados positivos. Así se refleja principalmente en los índices de accidentalidad, pero también en la debilidad de la acción preventiva de las empresas, señalada en encuestas, estudios, etc. Lo singular en España es que la preocupación sigue estando centrada en el "escalón más bajo", cierto que también más visible, y a veces dramático, de la prevención: los accidentes laborales.

La falta de cumplimiento de la normativa se suele atribuir a la carencia de algo que muy vagamente se denomina como "cultura preventiva", que resulta aún mayor en lo relativo a los "novedosos" riesgos psicosociales. Esta carencia tendría como principal manifestación, entre los empresarios, la falta de conciencia de que "la prevención es rentable", lo que les llevaría al error de considerar la prevención como un coste externamente impuesto.

Ante este diagnóstico se viene a proponer que la actuación política se centre en dos frentes. En primer lugar, en acciones de formación en salud laboral para empresarios y trabajadores, destinadas a modificar dicha cultura. En segundo lugar, se propone reforzar el papel de los motivadores económicos en el cambio de la conducta empresarial, dado que se supone que éstos pueden tener más peso que otros mecanismos sobre los que se basa el funcionamiento de la obligación empresarial de prevenir. En este último terreno, se han propuesto tanto mecanismo de motivación internos como externos.

Los primeros se refieren a los beneficios económicos que la empresa puede encontrar por sí misma, mejorando su gestión de costes de la seguridad. Se trata de fomentar el cambio voluntario del modo que tienen los empresarios de encarar la salud y la seguridad. Los incentivos económicos externos, por el contrario, tratan de que agentes externos a la empresa otorguen premios (o no-castigos) con el fin de que el empresario cambie su conducta. Desde la escuela de gestión de costes, en una aplicación a la seguridad en el trabajo, se opta por los primeros y se promueve que las empresas conozcan los costes derivados de la presencia de riesgos psicosociales. Se le señala al empresario que el verdadero volumen de los costes que le genera la no prevención de tales riesgos es superior al que se suele reflejar en las cuentas empresariales, quedando una parte de esos costes oculta bajo diversos epígrafes contables. Estos son los llamados costes ocultos o indirectos, que a semejanza de los icebergs, esconden la mayor parte de su volumen.

El montante de estos costes pasa a constituir un incentivo potencial para un cambio en la asignación de recursos, hacia un modelo preventivo. El coste de los accidentes se convertiría así en un elemento de motivación. Esta fuente de motivación para el empresario funcionaría en paralelo, o complementaría, la eficiencia de otras fuentes (véase Cuadro 1).

A partir de esta consideración de la información sobre los costes de la no prevención de riesgos psicosociales como motivación para su prevención se abre una nueva línea de investigación preventiva, sí, pero también de políticas públicas. La del cálculo fiable y la asignación eficiente de tales costes.

Cuadro 1

Fuentes de la motivación de los empresarios para la prevención de riesgos psicosociales

Motivación basada en la voluntariedad	Motivación basada en los incentivos	Motivación basada en la coerción
<ul style="list-style-type: none"> ■ Información nueva sobre tecnología preventiva ■ Información nueva sobre técnicas preventivas ■ Información adicional sobre los costes de la no prevención de riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Primas de seguros basadas en la experiencia ■ Presión de los empleados o sindicatos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leyes ■ Regulaciones ■ Inspecciones ■ Sanciones

Fuente: Adaptado de Brody et al. (1990).

En efecto, bajo este enfoque, hemos de suponer que el empresario que contabilice los “costes ocultos” asociados a tales riesgos, hallaría un incentivo endógeno para la prevención que tendría capacidad para pasar a ser una fuente importante del impulso de mejora. Se considera que la expectativa empresarial de mejorar sus resultados mediante una reducción de los riesgos funciona como motor para lograr un cambio en la asignación de recursos donde no lo lograrían las medidas coercitivas ni los incentivos externos, ni las presiones de los trabajadores. Al cálculo de los costes asociados a un entorno laboral estresante se le asigna capacidad motivadora en dos sentidos. El primer, más difuso, sería mejorar la visibilidad de la carga que representa mantener este tipo de entorno para la empresa, carga que funcionaría como fuente generalista de motivación para elevar el nivel de seguridad. La otra utilidad sería la utilización de la carga así valorada como elemento de juicio: el análisis coste/beneficio de la inversión en seguridad.

Sin duda, el cálculo de los costes asociados a la presencia de riesgos psicosociales que son soportados por las organizaciones no resulta una tarea fácil ni exenta de coste. A la problemática de contar con indicadores fiables de la intensidad de tal presencia, hay que unir la dificultad para identificar todas las partidas contables afectadas y de contar con un sistema de información interno adecuado (Cooper et al., 1996). El apoyo de las instituciones políticas y sindicales en esta tarea resultará, sin duda, crucial, promoviendo y apoyando las acciones que a nivel empresarial se vayan iniciando en este campo, con el objetivo último de conseguir disminuir la enorme carga que a nivel social tiene la presencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral (Levi y Lunde-Jensen, 1996). Como resultado de esta dinámica deberemos lograr que la prevención de los riesgos psicosociales figure claramente entre las prioridades absolutas de la salud en el trabajo y de las políticas de seguridad e higiene. ●

Referencias

AESST-Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2007): *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Brody, B; Létourneau, Y. y Poirier, A. (1990): An indirect cost theory of work accident prevention, *Journal of Occupational Accidents*, 13, pp. 255-270.

Cooper, C. L., Liukkonen, P., & Cartwright, S. (1996): "The Problem of Workplace Stress." In *Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits to Organisations* (pp. 1-10). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

DGEASCE-Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comunidad Europea (1999): *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La “sal de la vida” o el “beso de la muerte”?* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

Levi, L., & Lunde-Jensen, P. (1996): *A Model for Assessing the Costs of Stressors at National Level: Socio-economic costs of work stress in two EU Member States*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

OBSERVATORIO JUDICIAL

■ Las agresiones al personal sanitario en el ejercicio de sus tareas profesionales constituye un delito de lesiones del artículo 550 CP –STS, 2ª, n. 1030/2007, de 4 de diciembre-

■ La violencia física ejercida por terceros contra los trabajadores en el ejercicio de sus tareas ha de considerarse como un riesgo laboral y, por tanto, requiere su inclusión en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a la normativa reguladora del conjunto de riesgos profesionales – STS, 4ª, 25 de junio de 2008-

■ La modificación de funciones profesionales y la reorganización física del puesto de una trabajadora, tras reincorporarse concluida una baja por enfermedad, si no alcanza cierta intensidad y continuidad, no puede ser calificado de supuesto de acoso moral, pero sí un atentado a su dignidad que genera responsabilidad por parte del empleador – STS Cataluña, 19 de mayo de 2008-

■ Las conductas permanentemente agresivas del empleador, a través de insultos o puesta en entredicho de las

capacidades laborales del trabajador, en presencia de compañeros o de terceros, constituye una conducta de acoso moral, que no sólo atenta contra su integridad moral sino también contra su derecho a la salud. Los daños psíquicos derivados de la conducta han de acreditarse mediante informes médicos emitidos por especialistas en psiquiatría –STSJ Galicia, 3 marzo 2008-

AULA DE ACTUALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN

■ El Observatorio Permanente organizó el día 29 de octubre de 2008 una Jornada de Sensibilización sobre Riesgos Psicosociales: perspectivas de futuro sobre el acoso laboral, donde se analizó desde diferentes disciplinas cómo abordar el acoso laboral.

■ El III Congreso de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla-León, que se celebró los días 5, 6 y 7 de noviembre de 2008, incluyó una Mesa Redonda dedicada a la Evaluación de los Riesgos Psicosociales.

REVISTA DE ACTUALIZACIÓN

■ Casi 300.000 personas mueren cada año en Europa por enfermedades vinculadas al trabajo, y entre ellas destacan las cardiovasculares, que tienen una estrecha relación con riesgos como el estrés laboral. Su impacto económico es equiparable al 4% del PIB del continente europeo (Diario El Mundo, 16 de octubre de 2008).

El Director del Programa de Salud Laboral del Centro Europeo para el

Medio Ambiente y Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Dr. Rokho Kim, ha informado que cerca de 300.000 personas fallecen al año en Europa por motivos relacionados con las enfermedades laborales y su impacto económico es equivalente al 4% del PIB del conjunto. Esta información la ha ofrecido en la clausura de la VI Reunión de la Red Europea de Centros de Colaboradores de Salud Laboral de la OMS. Asimismo, se ha puesto de relieve, por el presidente del

Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social, tanto la emergencia de nuevas patologías, como las derivadas del estrés, y el gran déficit de información estadística sobre estas enfermedades ofrecida por los Estados miembros.

■ Taller de Expertos en Prevención de Riesgos Laborales, relativo al “Acoso Moral en el Trabajo”, organizado por el Gabinete de Salud Laboral de UGT Extremadura. A celebrar el próximo día 13 de noviembre, Salón de Actos del Edificio de Usos Múltiples, Cáceres.

■ La Universidad de Barcelona y la Mutua MC MUTUAL, integrada en Corporación Mutua, ha desarrollado un nuevo método de valoración de los factores de riesgo psicosocial, orientado a su aplicación práctica en las PYMES..

■ IBERMUTUAMUR pone en marcha el I Plan Estatal de Investigación sobre riesgos psicosociales, a través de la elaboración de una base de datos sobre la salud psicosocial de los trabajadores de las empresas asociadas a la Mutua que recogerá información de más de 20.000 trabajadores de toda España.

Publicaciones

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales



Disponibles en: <http://www.ugt.es/slaboral/obser/index.php>

Publicaciones

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales



Disponibles en: <http://www.ugt.es/slaboral/obser/index.php>

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

2004-2008

Balance de cinco años de experiencia del OPRPS

DURANTE el periodo de 2004-2008, en la investigación de campo realizada a través del Observatorio se han analizado las condiciones de trabajo de más de 4.000 trabajadores de diferentes sectores de actividad: Industria textil, Hostelería, Enseñanza-Primaria y Secundaria, Sanidad —Atención Primaria y Atención Especializada—, Teleoperadores, Telecomunicaciones, Seguridad Privada, Industria Cárnica, Industria Cerámica/Azulejos. Comercio, Aéreo, y, Conservas Vegetales.

Después de 5 años de experiencia, es hora de hacer balance, de examinarse y, seguir progresando, con el objetivo primordial de conseguir que los lugares de trabajo, dejen de ser una fuente permanente de peligro y daños, para nuestra salud y nuestra vida.

Aunque se ha conseguido una importante mejora en la protección de la salud de los trabajadores, quedan todavía muchos problemas por resolver, como demuestran los informes del OPRPS que evidencian que todos los sectores de actividad —ya sea servicios, o industrial—, se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosocial, que hacen que, el 75% de los trabajadores realice su actividad en entornos laborales potencialmente **estresantes** y que un 40% de los trabajadores se declare estar **“quemado por su trabajo”**.

Aproximadamente un 20% de los trabajadores están expuestos a entornos laborales en los que es habitual que se produzcan actos de **violencia**, cualesquiera que sean sus manifestaciones —física, verbal y/o psicológica— y para un 65% en su centro de trabajo se producen situaciones de **conflicto y/o tensión** esto hace que el, 25% trabajadores se encuentre con un elevado riesgo de padecer **acoso psicológico laboral**, al tener que realizar su trabajo en entornos laborales psicológicamente agresivos.

Afortunadamente, cada vez, se están promoviendo nuevas estrategias y apoyos que facilitan la dificultosa labor de acabar con esta lacra social en la que se ha convertido el Acoso Moral, como es Criterio Técnico de la Inspección, del que damos cuenta en este número.

sumario

Editorial

Dolors Hernández

La consolidación de un proyecto de mejora de la salud integral de quienes trabajamos: El Observatorio cumple su primer quinquenio

Artículo científico técnico

Cristóbal Molina Navarrete

Un paso más en la prevención del acoso moral en el trabajo como riesgo profesional: el nuevo criterio 69/2009 de la ITSS

Noticias relevantes



Eventos de interés

Observatorio de buenas prácticas

2004-2008

La consolidación de un proyecto de mejora de la salud integral de quienes trabajamos: El Observatorio cumple su primer quinquenio

DOLORS HERNÁNDEZ

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT

EN nuestra organización sindical siempre hemos creído en el concepto integral de salud laboral, el que desde hace décadas viene sosteniendo la OMS, y que pone el acento no sólo en la seguridad física, con ser muy importante, sino en la idea de bienestar, como equilibrio psico-físico, individual y social. Una idea que para nosotros es bastante más que una pura convicción, un loable o perseguible valor, sino que es y representa un auténtico mandato constitucional, tal y como revelan los artículos 15 y 43 de la Constitución española. Por eso, desde hace tiempo y en los diferentes ámbitos en los que nuestro sindicato, como sujeto no sólo “de” y “para” la reflexión sino también, y sobre todo “de” y “para”, la ACCIÓN, venimos promoviendo que esta visión más amplia de las políticas de prevención de riesgos laborales deje de ser sólo una “preocupación” para ser una de las primordiales “ocupaciones” o compromisos de todos los actores y sujetos implicados en la actividad preventiva, en especial quienes están obligados a garantizarnos a todos —y todas— nuestra salud psico-físico-social en la empresa, los empleadores, y también quienes tienen que promover y vigilar porque así sea, los poderes públicos, a todos los niveles —comunitario, estatal, autonómico...—.

Nuestra experiencia es ya más que centenaria. Hemos cumplido más de 120 años desde nuestra creación, aunque nuestra salud, pese a la edad, y dado que somos “persona jurídica”, aunque preocupada por cuestiones muy humanas, como el trabajo decente en todas sus dimensiones, lejos de resentirse va a más, sin perjuicio de algún “achaque” que otro. En todo este tiempo, de gestión difícil en unos casos y algo más fácil en otros, si algo hemos aprendido es que el sindicato no debe limitarse a esperar que los cambios vengán “del cielo”, o por “gracia de los poderes públicos”, o por una suerte de “ley universal” que garantiza que “todo tiempo futuro será mejor”.

Desde nuestro propio origen, la acción sindical se caracteriza por el dinamismo, por no estar quietos sino en “movimiento” —esta es la idea que subyace al origen de ese antiguo, que no viejo, concepto de “movimiento obrero”, que el sindicato personifica—. Por eso, cuando en nuestro país sólo se hablaba, y tampoco mucho, de algo hoy más “familiar”, como son los “riesgos psicosociales”, UGT quería ir más allá.

Firmes partidarios de promover serios debates —por tanto de construir buenos “discursos”— sobre las nuevas demandas de acción y justicia social en el mundo del trabajo, que es nuestra razón de existir, aún lo somos más de complementarlos con las mejores acciones —creación de prácticas—, orientadas a darles credibilidad, vida, para millones de personas, las que trabajamos a diario para ganarnos, con dignidad, la vida. Por eso, tomamos una experiencia, ya entonces pero todavía hoy, pionera en nuestro país, y en la Unión Europea —UE— y que fue la de crear un OBSERVATORIO específico en esta materia, la de riesgos psicosociales, cuando ni tan siquiera la Agencia Europea de Seguridad y Salud —la Agencia de Bilbao—, o la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo —Fundación Dublín—, habían pensado en ello. Y, pese a la incertidumbre que todo tiene en los primeros momentos, en sus primeros días de vida, en sus pasos iniciales, nosotros estábamos convencidos de que tenía que ser una eficaz HERRAMIENTA DE PENSAMIENTO Y ACCIÓN con vocación de duración, de permanencia, estable... Y por eso le pusimos el adjetivo de “PERMANENTE”.

Pues bien, como que no quiere la cosa, o sí, el OPRPS ha cumplido en este año sus primeros 5 años de existencia, ya tiene, pues, y por recurrir a un concepto que suele medir la “acumulación de mérito” en algunos ámbitos, su “primer quinquenio”. En estos años el OPRPS, como instrumento básico para formar, orientar y asistir a nuestros Delegados y Delegadas de Prevención en estos riesgos para nada nue-

vos, ni tan siquiera ya “emergentes”, sino muy extendidos y de gran trascendencia, no ha cesado de crecer en actividad. No sólo ha multiplicado los sectores sobre los que realiza su INVESTIGACIÓN DE CAMPO, ofreciendo una seria y rigurosa información sectorial que no tiene parangón en otras instituciones y entidades dedicados a este objetivo común de avanzar en el conocimiento y medición del que es sin duda hoy el principal problema de salud laboral de la UE, sino que ha ampliado notablemente la RED DE COOPERACIÓN en la comprensión y acción respecto de todos y cada uno de los Riesgos Psicosociales —estrés laboral, síndrome del quemado, acoso...—, destacando en especial los convenios de colaboración firmados con un creciente número de Universidades públicas españolas, pero también con otros actores de la acción preventiva —instituciones públicas, servicios de prevención...—.

A este respecto, hemos incrementado notablemente los instrumentos puestos al servicio de los objetivos de mejora de la comprensión —saber— de estos riesgos y de acción preventiva —saber hacer— respecto de ellos. Junto a la proliferación de nuestras Guías, tanto sectoriales como por riesgo específico, hemos añadido un mayor tiempo de dedicación al asesoramiento y la consulta, así como a la elaboración de “productos” de mayor calado científico-técnico en esta materia.

En esta dirección, junto al crecimiento del número de SEMINARIOS realizados con las Entidades Colaboradoras para analizar aspectos puntuales de una política dirigida a la prevención de los riesgos psicosociales, hemos de destacar los 4 *Proyectos de Investigación* promovidos por el Observatorio, con sendas Universidades españolas, para analizar aspectos concretos pero de la mayor importancia en relación a la acción preventiva sobre riesgos psicosociales, incluido el aspecto del coste de su no prevención. Presentados el pasado 11 de marzo, en Madrid, por el Secretario de Estado de Seguridad Social y por nuestro Secretario General, ya están disponibles en soporte informático y pronto serán objeto de específicas publicaciones, a fin de darlo a conocer en todos los Foros. Asimismo, es de destacar la aparición de los primeros números de la *Revista Científico-Técnica del OPRPS*, que aspira a ser

el principal referente estatal, e incluso, con el tiempo, internacional, en esta materia, dada la ausencia actual de una publicación que recoja el estudio de todos y cada uno de los enfoques que exige esta materia —económica, psicológica, médica, jurídica, sociológica, sindical...—.

El gran favor con que vienen siendo acogidos nuestros instrumentos tanto en el plano social como científico, y a medida en que va siendo más conocido, constituye el mejor aval para evidenciar que, faltándonos mucho por andar, vamos ya en el buen camino.

Por eso, quiero aprovechar este primer número del año 2009 para felicitarlos a toda la UGT, y no sólo a la Comisión Ejecutiva Confederal —CEC—, por esta iniciativa, que sin duda ha constituido una de las apuestas más firmes de nuestra Organización por la renovación y el avance en acción preventiva en el trabajo, y en especial de nuestro Secretario General, Cándido Méndez. Se trata, pues, estoy convencida firmemente de ello, de un cumpleaños razonablemente feliz. Pero no cabe duda que es más lo que queda por hacer que lo hecho. En materia de riesgos psicosociales nada puede darse a día de hoy como cierto, como seguro...

Las dificultades para avanzar en políticas preventivas eficaces en el seno de las organizaciones sobre temas espinosos, como el estrés laboral, el acoso moral, la violencia laboral de género, la presión del tiempo de trabajo por ritmos asfixiantes y horarios decimonónicos siguen, se mantienen, e incluso crecen...

Por eso, aventuro que en el futuro inmediato el Observatorio tendrá que seguir creciendo y mejorando, repensándose y revisándose, a fin de ofrecer en cada momento lo que el sindicato, nuestros Delegados y Delegadas de Prevención, los trabajadores y trabajadoras, y en general la Sociedad en su conjunto demanda, a fin de hacer realidad ese objetivo, quizás utópico, pero posible, no una quimera, del bienestar y la calidad de vida en el trabajo, que no debe ser una fuente permanente de peligro, y lamentablemente de daños, para nuestra salud y nuestra vida. Estoy convencida de que así será. ●

Un paso más en la prevención del acoso moral en el trabajo como riesgo profesional: el nuevo criterio 69/2009 de la ITSS¹

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Jaén*

1. INTRODUCCIÓN
2. EL ACOSO MORAL COMO RIESGO A PREVENIR POR LA EMPRESA: LAS LUCES DEL ARTÍCULO 48 LEY DE IGUALDAD
3. EL ACOSO MORAL COMO RIESGO A PREVENIR DESDE LA LPRL: EL NUEVO CRITERIO TÉCNICO DE LA ITSS
4. REFLEXIÓN FINAL: UN PUNTO DE PARTIDA MÁS QUE UN PUNTO DE LLEGADA

1. Aunque a día de hoy, y a diferencia de lo que sucede en otros, pocos, países de la Unión Europea —UE—, seguimos sin tener una ley que regule de modo integral y específico todos los aspectos relacionados con la prevención y, en su caso, sanción, del acoso moral en el trabajo —“mobbing”—, eso nunca ha sido un obstáculo serio para que las personas que sufren este tipo de comportamientos negativos e insalubres en sus ambientes de trabajo puedan acudir a los Tribunales de Justicia a pedir algún tipo de protección, incluso en el ámbito penal. Ahora bien, hay que reconocer que tenemos una dimensión de esta lucha contra el acoso moral en el trabajo que sigue siendo una asignatura pendiente, y no es otra que el diseño e implantación de políticas eficaces de prevención en las organizaciones de este riesgo. A diferencia de lo que ocurre en otras facetas, en especial la reparadora —la solicitud y obtención de una indemnización económica—, y la sancionadora —la solicitud y obtención de un castigo para la persona que acosa, y para la empresa que lo hace y/o lo consiente—, en el ámbito preventivo las cosas siguen impregnadas de una excesiva incertidumbre.

Un buen ejemplo de ello es que a pesar de ser cada vez más las leyes que hacen alguna referencia al acoso moral en el trabajo, mejorando las posibilidades que a día de hoy tienen los trabajadores para protegerse de él, en ellas no se pone el acento en el aspecto que sería no sólo más eficaz, sino más “rentable” para todos, la prevención. Así, ni las Directivas y Leyes sobre el derecho a la igualdad, que regulan el llamado

“acoso discriminatorio”, ni el Estatuto Básico del Empleado Público —artículo 14 h—, que sanciona toda forma de acoso, cualquiera que sea su modalidad, aclaran este aspecto.

También el Estatuto del Trabajo Autónomo se hace eco de estas situaciones, pero no incide tampoco en el ámbito preventivo. En consecuencia, queda evidenciado que si bien las leyes españolas más recientes no son ajenas al problema del acoso en el trabajo y a la necesidad de corregirlo, no clarifica cómo hacerlo en el ámbito preventivo e, incluso, ni tan siquiera precisa cuáles son riesgos a prevenir desde la LPRL y cuáles deben serlo, si es posible, desde otros ámbitos.

Ahora bien, que haya incertidumbre, no quiere decir que no se hayan dado pasos adelante, como venimos poniendo de relieve en el Observatorio Permanente y damos cuenta noticia a noticia, avance a avance, al respecto. En este sentido, una vez más debemos recordar que contamos, en cambio, con otros instrumentos jurídicos que deben facilitar la labor de los actores de la prevención, ya sean públicos o privados. Así, al margen de los compromisos adquiridos por nuestro país en el marco de las Estrategias Comunitarias de Seguridad y Salud en el Trabajo, que no han dudado nunca de incluir el acoso moral dentro de los riesgos psicosociales, y de algunas Directrices dadas por la OIT, no específicamente sobre el Acoso pero sí sobre Violencia en el Trabajo en el Sector Servicios de 2003, lo más destacado es, sin ningún margen de error, el Acuerdo Marco Comunitario sobre Violencia y Acoso en el Trabajo de 2007 (anexo a los Acuerdos de Negociación Colectiva de 2005 y 2007).

A este producto convencional, cuya falta de fuerza jurídica normativa, no puede llevar a considerarlo ineficaz o sin obligatoriedad, por cuanto que patronal europea y sindicato europeo se han comprometido a llevarlo a la práctica o experiencia convencional, ha seguido algunos Convenios Colectivos de grandes empresas, y de ciertos sectores, que regulan esta materia. Incluso, lo que no es la mejor vía ni desde el punto de vista sin-

1 Puedes consultar tanto el CT69/2009 como la guía explicativa en: <http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRP>

dical ni desde la eficacia predicable de estos instrumentos, encontramos otras formas de atención, como los instrumentos de autorregulación unilateral de muchas empresas, haciendo uso del poder de dirección y organización recogido en el Art. 20.3. ET.

Este favor por formas de autorregulación encuentra eco en otros países europeos, si bien la situación que encontramos es dispar, pues junto a países con regulación específica, incluida la faceta preventiva —Suecia, Francia, Bélgica—, hallamos también otros, como Irlanda, que dan preferencia a la elaboración de “Códigos de Conducta”, eso sí oficiales, para facilitar la aplicación en el plano práctico de las normas generales a las situaciones de acoso. Otros países, como Italia y Gran Bretaña, optan por fórmulas intermedias, centrándose en el estrés laboral y no en el acoso, y fijando algunas reglas comunes, pero remitiendo al Acuerdo comunitario o a una Guía oficial sobre normas de gestión del estrés que indica “una forma”, pero no la única, de cumplir la Ley británica de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Pese a todo ello, el tratamiento preventivo frente al acoso moral en el trabajo, en cualquiera de sus dimensiones, sigue siendo deficiente. Y entre los argumentos que existían para frenar un mayor avance en la política preventiva frente al acoso moral en el trabajo era, precisamente, el contraste de posiciones entre el INSHT, que tiene no una GUÍA OFICIAL, pero sí una Nota Técnica Preventiva (NTP 476/1998), en la que se proclama el carácter de riesgo laboral del acoso, y la ITSS, que estaba hasta hoy sujeta a un Criterio Técnico —CT 34/2003—, que impedía reconducir por la vía de la LPRL la acción contra el acoso moral en el trabajo. Por lo tanto, hasta este momento, la ITSS sólo actuaba a denuncia de los trabajadores y desde las sanciones por lesión de la dignidad del trabajador, no por una eventual lesión de las normas preventivas, que es sin duda mucho más favorable para el trabajador y para una protección eficaz de su salud psico-física.

Pues bien, por fortuna, esta situación ha dado un giro importante en los últimos días. La ITSS ha aprobado, por fin, un nuevo Criterio Técnico, el CT 69/2009, sobre acoso y violencia en el trabajo. Éste sustituye al Criterio anterior 34/2003 sobre actuaciones de la Inspección en materia de acoso moral o mobbing.

De ahí, que haya creído especialmente interesante incluir en este número un breve comentario de tan importante instrumentos preventivo, siempre y cuando, claro está, se ponga en práctica de forma adecuada, lo que no está garantizado y que, por tanto, requeriría de un especial seguimiento.

2. Antes de entrar en el comentario de las principales aportaciones o novedades de este relevante CT 69/2009, conviene puntualizar una cuestión previa del máximo interés para situar el problema y, por tanto, para facilitar el logro de una solución adecuada. A este respecto, es determinante poner de relieve que existe

un consenso entre empresarios y trabajadores, expresado o formalizado en el Acuerdo Comunitario, en identificar el acoso moral en el trabajo como un riesgo laboral.

Aquí no reside el principal problema. Ahora bien, lo que sí es muy polémico, no sólo en nuestro país sino en toda Europa, es determinar cómo debe prevenirse ese riesgo. A este respecto, hay tres posiciones básicamente:

- la de los empleadores. Entienden que debe incluirse la prevención de ese riesgo dentro del marco normativo laboral, y más en concretamente dentro del espacio de lo que se llama “gestión de recursos humanos” —los procedimientos de gestión de conflictos laborales—,
- la Comisión Europea. Que entiende que su marco natural de inclusión debe ser el marco normativo de la prevención de riesgos laborales,
- la ITSS: apunta, en un intento de encontrar un cierto equilibrio, por su inclusión en ambos marcos normativos, dado el carácter pluriofensivo de la conducta de acoso moral.

Este debate no es sólo teórico, o especulativo, tiene, en cambio, muchas consecuencias prácticas. La más importante es la de determinar *si existe o no una obligación empresarial de evaluar el riesgo de acoso moral* en el trabajo antes de que exista una denuncia por parte del trabajador o trabajadora que se sienta sujeto/a a un proceso de este tipo. Las patronales europeas prefieren el enfoque del conflicto de personal, por considerarlo más flexible, en la medida en que evitaría llevar a cabo las “costosas”, para ellos. En cambio los sindicatos prefieren, por lo general, el marco de la prevención de riesgos laborales, ya que éste garantiza una política preventiva en sentido estricto, afectando a las condiciones y organización del trabajo, amén de dar una mayor cabida a su participación paritaria, a través de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las decisiones que se adopten por la empresa en orden a una política preventiva eficaz en este plano. Esta es la posición que se mantuvo en la firma del Acuerdo Comunitario para la gestión del Acoso y que ha recibido el aval de la Comisión Europea.

La importancia de este debate no está sólo en el conflicto sociolaboral, una más, entre empresarios y sindicatos, pese a partir ambos de la necesidad de que hay que prevenir el acoso —la diferencia principal está, se insiste, en el cómo—, sino que tiene algunas manifestaciones en el ámbito institucional, sea legislativo sea judicial. Me explico. Empezando por este último plano, se ha conocido recientemente una sentencia —damos cuenta de sus referencias, y su doctrina, en el apartado dedicado en este Boletín al “Observatorio Judicial”— del TS, de 15 de diciembre de 2008, que niega el carácter de riesgo laboral al acoso moral, de modo que sería, eso sí, una conducta contraria a Derecho,

Continúa en la pág. siguiente...

pero que sólo se puede perseguir desde el plano de los incumplimientos contractuales y desde la sanción de lesiones a derechos personales, como la integridad moral o la dignidad, pero no desde la obligación preventiva.

No cabe duda del error grueso en que incurre en esta sentencia, que tiene un impacto negativo en el plano preventivo, por cuanto que termina excluyendo la responsabilidad de las empresas y fijando sólo la responsabilidad de la persona acosadora. Para que las empresas sean condenadas, dice, tienen que conocer la existencia del problema.

No es este el momento de detenerse en el comentario en profundidad de esta sentencia, que entiendo no creará jurisprudencia al respecto —todavía es una decisión aislada por lo que no puede considerarse como jurisprudencia, sino tan sólo como una doctrina judicial de unificación— y que en todo caso se muestra contradictoria con otras que reconocen plenamente el carácter de riesgo laboral de la violencia externa. Ahora la menciono para evidenciar que hay ciertos sectores empeñados en confundir las cosas en vez de aclararlas, y se niegan a reconocer algo que hoy debe estar asumido: el acoso moral es un riesgo laboral que hay obligación de prevenir. Pero ¿cómo? Esto es lo que no está claro en la legislación.

A este respecto, y situados en el plano legislativo, entiendo también útil traer a colación el artículo 48 LO 3/2007, relativa a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Como se sabe, este precepto legal sólo habla del acoso discriminatorio, en su doble modalidad de “acoso sexual”, más conocida, y de acoso moral por razón de género o de sexo (“acoso sexista”), de configuración más reciente. Tampoco vamos a entrar aquí en un estudio en profundidad de este precepto, muy importante pero que ha sido redactado, quizás deliberadamente, de forma algo ambigua o incierta. Lo que en este momento interesa destacar es que el precepto legal reconoce de modo expreso que existe OBLIGACIÓN EMPRESARIAL de PREVENIR estas modalidades de acoso. Ahora bien, ni incluye expresamente esta obligación en el ámbito de las que reconoce la LPRL, ni tampoco formula una forma única de cumplimiento de este deber de prevenir, sino que abre diferentes vías, en gran medida vinculadas o a técnicas muy genéricas de prevención de riesgos —la formación—, o a instrumentos de gestión de conflictos —Códigos de Conducta, procedimientos de queja...—.

Asimismo, abre una vía de obligación negociadora con los representantes de los trabajadores en orden a determinar y diseñar estos instrumentos. Por lo tanto, la propia Ley, en la senda del Acuerdo Comunitario, evidencia la necesidad de que haya una participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de este riesgo laboral. No obstante, se repite, en ningún momento se habla de la obligación de evaluarlo conforme a las pautas de la LPRL, ni del análisis de

factores organizativos, limitándose a establecer el deber empresarial de promover condiciones de trabajo orientadas a evitar este acoso, y en general la violencia laboral de género.

Precisamente, en este contexto de incertidumbre institucional, nos parece de gran relevancia, y especialmente oportuna y útil, la derogación por la autoridad central de la ITSS del CT 34/2003, y la aparición de un nuevo CT. Éste sí reconoce tanto el carácter de riesgo laboral del acoso como la necesidad de situarlo en la LPRL.

3. No vamos a entrar ahora, por considerarlo irrelevante, en si el CT 34/2003, ahora felizmente enterado, permitía o no atacar el acoso moral desde la LPRL, si quiera desde un apartado muy específico, el artículo 25.1 LPRL. Sea como fuere, lo cierto es que ese CT defendía la insuficiencia de la LPRL para afrontar este tema y que su consecuencia práctica ha sido que no se haya levantado ni una sola Acta de Infracción por incumplimiento de normas preventivas, salvo en la Inspección Provincial de Vizcaya. Y, además, había todo un ámbito que quedaba fuera de su actuación, el de las administraciones públicas, salvo en supuestos muy excepcionales.

Pues bien, el nuevo Criterio 69/2009 entiende, en cambio, que los preceptos de la LPRL —que a estos efectos no se han modificado ni una coma— Sí son suficientes y adecuados para abordar el acoso y la violencia en el trabajo y para ello ha tenido especialmente en cuenta los instrumentos jurídicos a los que al principio hemos hecho referencia así como la creciente jurisprudencia, salvo la última ya citada, que aplica dfa LPRL ante estas situaciones, más en concreto las últimas sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 20.9.07 y de 17.6.08 sobre el tratamiento de la violencia en el trabajo dentro de esta Ley. Así como las SSTCO 62/2007 y 160/2007, en las que se hace expresa referencia a la obligación general del empleador prevista en el Art. 14.2 LPRL ante una situación de riesgo psíquico en el trabajo.

Es cierto que, partiendo del carácter pluriofensivo del acoso —lesiona diferentes bienes jurídicos (dignidad, integridad, salud, honor...)— este CT quiere ser algo, o muy, “salomónico”, de modo que considera la aplicación de la legislación laboral —tutela frente a condiciones de trabajo lesivas de la dignidad del trabajador— y de la legislación preventiva de riesgos —tutela de condiciones de trabajo susceptibles de lesionar la salud psíquica de los trabajadores— a las conductas de acoso laboral como formas de respuesta complementarias, no alternativas. Así, para el CT, las normas de Estatuto de los Trabajadores resultan de aplicación más natural a las situaciones de acoso y violencia por conductas activas del empleador o de su representante en el centro de trabajo, mientras que las normas de prevención de riesgos laborales son, en principio,

más adecuadas para el tratamiento de las conductas del empleador que consistan en la omisión de medidas protectoras ante las situaciones de acoso que puedan sufrir sus empleados por parte de mandos intermedios u otros trabajadores de la empresa. Sin embargo, la evolución posterior de ambas legislaciones habría hecho que se produjera una progresiva difuminación de sus fronteras, máxime teniendo en cuenta que ambos cuerpos legales tendrían el mismo fundamento general: la protección del derecho a la integridad personal del artículo 15 CE en relación al artículo 40 y 43 CE.

La opción técnica seguida por la ITSS para promover una nueva orientación en esta materia, que deberá ser cumplida por los empresarios, se articula en la elaboración de dos instrumentos:

- a) El Criterio Técnico, propiamente dicho,
- b) Una GUÍA orientadora para su aplicación práctica.

El primero, refiere básicamente a las conductas de acoso y violencia que pueden constituir infracción administrativa en el orden social. Este análisis previo es imprescindible ya que el ámbito de las actuaciones inspectoras viene delimitado por el ámbito de esas infracciones. Esto no significa, como pudiera parecer a primera vista, que los Inspectores vayan a iniciar siempre un expediente sancionador ante todas las conductas infractoras que comprueben, ya que el Inspector puede optar, y así lo hace con mayor frecuencia, por acciones de requerimiento o de mediación ante estas conductas.

Pero aunar la aplicación de ambos ordenamientos, laboral y preventivo, es una tarea compleja que va a requerir un especial esfuerzo por parte de los Inspectores de Trabajo.

De ahí que el Criterio Técnico haya sido complementado con una Guía Explicativa que desciende a detallar, incluso con ejemplos prácticos, sobre aspectos tales como:

- cuál es la descripción de las conductas que son de acoso y las que no lo son
- cuál puede ser el desarrollo de las actuaciones inspectoras para investigar estas conductas,
- en qué puede consistir la labor mediadora y de requerimiento de los inspectores

Además, y esto resulta especialmente oportuno, realiza un desarrollo general sobre cuáles pueden ser las acciones inspectoras ante los denominados riesgos psicosociales, entre los que se incluyen los errores humanos, el estrés y la violencia en el trabajo, haciendo una triple clasificación entre acciones de prevención (anteriores a estas conductas), de intervención (una vez que éstas se han manifestado) y de protección (después de que aquellas hayan tenido lugar). La Guía Explicativa tiene muy en cuenta en este aspecto las guías técnicas de otros organismos y

autoridades europeas, especialmente las de Gran Bretaña, Bélgica y Francia y los criterios que sostiene en España el INSHT y otros expertos reconocidos en la materia.

En la Guía se hace constar que la evaluación de los riesgos psicosociales debe estar contemplada en la evaluación inicial de riesgos de la empresa, sin perjuicio de su posterior revisión y actualización cuando se aprecien signos o hechos que puedan evidenciar la conveniencia de llevarla a cabo.

Finalmente, también hay que destacar que el Criterio trata sobre las actuaciones de la Inspección respecto al personal al servicio de las administraciones públicas. Dentro de este ámbito, el Art. 45 LPRL impone que la actuación de control de la Inspección de Trabajo se debe restringir a realizar un requerimiento a la Administración con las medidas preventivas que procedan. El Criterio clarifica que el papel de la Inspección de Trabajo en este ámbito no puede ser sancionador, ya que la Ley no lo permite, tampoco disciplinario porque esta función es exclusiva de la Administración empleadora, ni tampoco le corresponde a la Inspección realizar las tareas de análisis y evaluación de riesgos que solo deben ser realizadas por los servicios de prevención propios o concertados por las administraciones. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que las limitaciones con las que actúa la Inspección para realizar su labor de control en las administraciones públicas no afectan solamente a las conductas de acoso sino también en general a todo el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

4. No creo necesario llevar más allá el estudio de este CT, porque tiempo tendremos de hacerlo con más profundidad. Ahora era importante que nos hiciésemos eco de este profundo cambio de orientación en la ITSS. Es necesario implicar de un modo más firme que el hasta ahora acaecido a los inspectores de trabajo en la difusión de una cultura preventiva en materia de riesgos psicosociales. No se puede negar al CT, pese a algunas deficiencias vinculadas al carácter genérico, en exceso, de algunas indicaciones, el loable intento de clarificar y sintetizar el papel de la ITSS en una materia como esta, especialmente compleja. En todo caso, conviene tener en cuenta que se trata más que de la culminación del proceso, de un punto de llegada, del inicio de una nueva orientación, de un punto de partida, de un recomenzar a hacer las cosas desde enfoques más modernos y adaptados, enfatizando el papel preventivo de la ITSS más que el sancionador. En el futuro inmediato deberán aparecer más criterios, y normas de este tipo, así como GUÍAS para orientar una mejor práctica de todos los agentes del derecho laboral y de la prevención de riesgos laborales. Por eso, el Observatorio Permanente ha iniciado ya una línea de trabajo con la ITSS a fin de facilitar esta labor, que redundará en el bienestar de todos. ●

Observatorio Judicial

Para que exista responsabilidad de la empresa, añadida a la del trabajador autor de la conducta, en situaciones de acoso moral en el trabajo es necesario que el empresario tenga un puntual conocimiento de la situación de acoso que padece el trabajador, pese al cual no haya realizado ninguna actuación orientada a corregir el proceso de acoso —STS, Sala 4ª, 15 de diciembre de 2008—.

La responsabilidad de la empresa no puede basarse, como pretende la STSJ Andalucía-Sevilla, de 29 de junio de 2007, en los deberes de prevención de riesgos laborales que al empresario e impone la LPRL, pues las obligaciones empresariales establecidas en los artículos 14 y 15 de dicha ley se refieren al propio entorno laboral en el que desarrollan su trabajo los empleados, pero en modo alguno puede abarcar la prevención en un ámbito tan cambiante e impredecible como es el campo de las relaciones humanas entre los trabajadores que coinciden, incluso por azar, en el desempleo de su cometido laboral...

En consecuencia, el empleador debe tener un conocimiento cabal de lo ocurrido en la empresa y no haber hecho nada relevante para corregirlo, una vez que se han denunciado la situación, para determinar su responsabilidad. ●

observatorio de buenas prácticas

El Cabildo Insular de Tenerife —ECIT— ha llevado a cabo una EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES para sus empleados —unos 1.600—, utilizando ha herramienta adaptada a sus particulares, que le permite cumplir con los requisitos reglamentarios y, además, medir otros aspectos relacionados —clima laboral y de salud—.

El destacable la metodología utilizada —que tuvo como herramienta básica el FPSICO propuesto por el INSHT— en la recogida de información y en la comunicación de resultados, así como la constitución de un *Observatorio Permanente*, a modo de Equipo de Trabajo formado por técnicos evaluadores y representantes de la Corporación y de los empleados. La responsabilidad de la Evaluación ha correspondido al Servicio de Prevención Propio de la Corporación y a una Consultora Especializada en Riesgos Psicosociales, a través del correspondiente contrato.

Esta experiencia se ha presentado en el PREVE-CAN 09 (II Congreso de Prevención de Riesgos Laborales de Canarias, 25-27 marzo 2009). ●



Como ya sabemos, uno de las principales inquietudes del OPRPS es promover e impulsar una red de investigación que nos permita unificar y coordinar contenidos preventivos, tanto desde las Universidades como de otras Instituciones preocupadas en erradicar los riesgos psicosociales. Con este interés de fondo, varias Universidades Españolas en colaboración con el OPRPS han desarrollado diferentes estudios en los que se analiza desde el coste de la no prevención en riesgos psicosociales hasta su incidencia en la negociación colectiva.

Estos estudios tuvieron su presentación el pasado 11 de marzo de 2009, en la que participaron, el Secretario General de UGT, Cándido Méndez, el Secretario de Estado de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Octavio Granada, y el Director del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, Cristóbal Molina Navarrete.

Poniendo de manifiesto la necesidad de contar con una “buena herramienta para combatir la crisis económica” —como son estos estudios—, terminando con los costes derivados de las prestaciones por los riesgos psicosociales y destinando los recursos a la prevención.

Los estudios analizan los siguientes temas:

- **La evaluación de los costes de la no prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: propuestas del estrés laboral.**
- **Tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: pautas de la negociación colectiva actual y propuestas de futuro.**
- **El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el sistema de gestión de riesgos psicosociales: balance y propuestas de mejora de su protocolo de actuación.**
- **Análisis comparado de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales.** ●

**OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES**



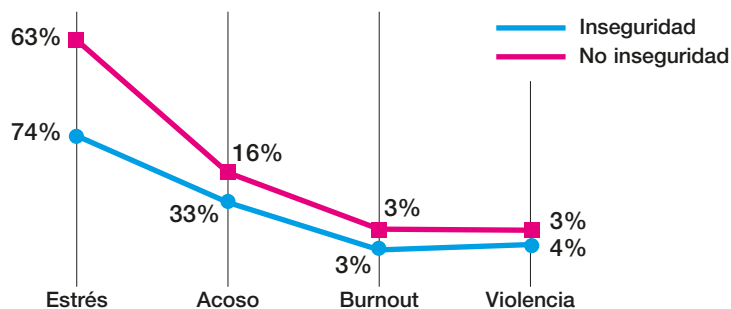
Con la financiación de:



La OIT advierte que la crisis provocará un aumento de la siniestralidad laboral

Los problemas económicos también están presentes en el trabajo, y generan un aire tóxico en la esfera laboral, llegando a un clima tenso cargado de presiones, con tirantes relaciones interpersonales, y que favorecen la aparición de enfermedades que tienen una relación directa con el trabajo. Ejemplos claros son los aumentos de casos de Mobbing, Burnout o trabajador quemado, y Estrés; este último, aumenta de forma significativa.

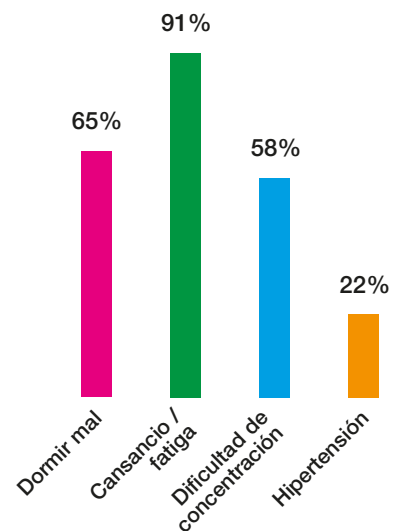
Según los datos del Observatorio, un 38% de los trabajadores sienten inseguridad en su empleo, lo que supone que sufran más estrés (74%), acoso (33%) y se sientan "más quemados" (3%) que los trabajadores que no tienen inseguridad en su empleo. Un 15% de los trabajadores que tienen inseguridad en el empleo, alargan su jornada por encima de lo habitual sin motivo justificado, y, un 53% apenas recibe apoyo de sus compañeros.



Comparación entre trabajadores que sienten inseguridad en el trabajo y los que no tienen inseguridad por su empleo

Esta situación hace que la salud de los trabajadores se vea resentida, así encontramos que, de los trabajadores con inseguridad en el empleo, el 91% tengan fatiga y un 65% tenga problemas de sueño.

Como podemos ver, la incertidumbre en el futuro y en el empleo no hacen más que agravar la aparición de Riesgos Psicosociales, por lo que es necesario que en tiempo de crisis, las empresas no se olviden de la Prevención y adopten las medidas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores.



sumario

Editorial

Cristobal Molina Navarrete

La calidad de vida en los ambientes de trabajo y prevención de riesgos psicosociales: ¿utopía, quimera o derecho en época de crisis?

Artículo científico técnico

Pilar Martín e Isabel Villar

Del "estrés del trabajo" al "estrés del desempleo": regulación de empleo y gestión psicosocial

Noticias relevantes

Observatorio de buenas prácticas

La calidad de vida en los ambientes de trabajo y prevención de riesgos psicosociales: ¿Utopía, quimera o derecho en época de crisis?

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén*

La mejora de la “calidad de vida” de las personas dentro de un entorno o de un “ambiente adecuado” no es sólo un buen deseo, un movimiento social favorable a poner en primer plano el bienestar de las personas sobre el desarrollismo económico, para lo que no se pide frenar el crecimiento económico sino dominarlo, racionalizarlo, sino que es un auténtico “derecho constitucional” —artículo 45—. Por eso, no debería ser sorprendente que, ya situados no en un contexto social y económico general, sino en el mundo del trabajo, la “Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo” para el periodo 2007-2012 —Diario Oficial de la Unión Europea C 41/E/14— incluya en su título, precisamente, el objetivo prioritario de “mejorar la calidad de vida” en los ambientes de trabajo, y no ya sólo, aunque también, reducir las altas tasas de siniestralidad. Este objetivo no sería incompatible con las razones económicas, pues la referida Estrategia también incluye, al mismo nivel, la mejora de la “productividad”.

Sin embargo, la mayor parte de la ciudadanía pensará que distancia tan grande habría entre lo que dicen los “sagrados textos normativos” y lo que sucede en la más cotidiana y dura realidad. Estos derechos están en esa parte en la que se incluyen otros como “el derecho a una vivienda digna”, el derecho a pensiones suficientes, el derecho a un empleo para todos... y todos sabemos lo difícil que es realizar, en el plano práctico, tales valores, tales aspiraciones. Y si nos situamos en tiempos de crisis tan radicales como los que vivimos, en los que mantener el empleo, tenga la “calidad” que tenga, se convierte ya en casi una “misión imposible” para millones —no ya sólo miles de ciudadanos, de personas—, esa gran idea de promover y conservar un empleo de calidad, entre cuyas condiciones debe estar la de asegurar un ambiente seguro y sano o salvable, en todas sus dimensiones —físicas, psíquicas y sociales—, el empeño parecerá no ya una “utopía”, un

sueño a realizar en el futuro más próximo, sino más bien, una quimera, un mito.. En tiempos de crisis, donde el enfoque cuantitativo sobre el “empleo” —crear o mantener empleos como sea, incluso “comprándolos”— domina, casi avasalla, el enfoque cualitativo —la calidad del empleo y de la vida de quienes lo desarrollan en el ambiente o entorno en que lo prestan, el ambiente laboral—, parece alejarse. La posición empresarial frente al Diálogo Social es un ejemplo “emblemático”.

Y, sin embargo, es en estos momentos difíciles, y cuando la presión para dirigirse en otro sentido es mayor desde todos los sectores, cuando mayor debe ser el esfuerzo, y la convicción incluso, de que el enfoque cualitativo, la mejora de la calidad de vida a través del empleo, es la mejor opción para salir de la crisis dignamente. Primero porque beneficia el desarrollo social, el bienestar de las personas, sí, pero también, segundo, para el bien de un sistema económico que aspira a perdurar, a seguir desde la lógica de la rentabilidad económica para inversores, del crecimiento de la riqueza para los empresarios y la productividad de las empresas y, en general, de un país, así como, del propio mundo global en que vivimos. Tanto los actores sociales como, sobre todo, los poderes públicos deben estar especialmente alerta respecto de estos imperativos, en un momento en el que nuevamente la urgencia de salir de una gran crisis puede imponerse a lo importante, salir de ella para mejorar.

Se sabe que la masiva destrucción de empleo “no trae buenos tiempos” para la “lírica”, ni incluso a veces para la “épica”, de valores sociales como la prevención de los riesgos laborales, la igualdad, la estabilidad en el empleo, la conciliación de vidas y de tiempos de “trabajo”... Cuando la crisis arrecia y se ceba con el empleo, se busca en otros ámbitos las prioridades de intervención. Pero la gestión preventiva en general, y en particular la ligada a los riesgos de origen psicoso-

cial, debe mantener, e incluso incrementar su espacio, desde ese enfoque, enfatizado por la comisión europea, y también, en un plano más global, aunque pueda parecer aún más difícil, por la OIT, en especial desde su compromiso con el “trabajo decente”.

En nuestros días, y pese a los malos augurios de la década de los años 90 al respecto, que auguraban su “fin”, su gran declive, el trabajo remunerado readquiere una gran centralidad en la sociedad, que no deja de ser una “sociedad del trabajo” pese a ser también, o aspirar a ser, una “sociedad del conocimiento”. Pero hoy en día debemos haber aprendido la lección de que no cualquier trabajo vale a tales fines, y que, en todo caso, por ser tan importante, la calidad de vida preconizada por nuestra Constitución no tiene razón de ser si no se garantiza una razonable “calidad de vida en el trabajo”, en los ambientes de trabajo. Cierto que no hay un acuerdo significativo en torno a las relaciones entre “calidad de vida” y “calidad de vida laboral”, pero no menos cierto es que los estudios más relevantes evidencian que influye más el estrés laboral en el deterioro de la vida social —y familiar—, que viceversa, por lo que la prevención de los riesgos de origen psicosocial en los lugares de trabajo constituye un aspecto hoy clave para la calidad de vida en el trabajo, y para la calidad de vida en general.

Por eso, desde las políticas laborales, ha de primarse análisis, y sobre todo intervenciones, que combinen el enfoque subjetivo —la satisfacción individual, la salud integral y el bienestar del trabajador—, con el enfoque objetivo — la eficacia de las organizaciones—.

Por supuesto o tengo ninguna intención de entrar aquí a analizar, ni siquiera con brevedad, el concepto de “calidad de vida laboral”, que nos ofrece múltiples perspectivas de análisis y diferentes posiciones —discursos— para la calidad de vida en el ambiente de trabajo—, y sus importantes implicaciones para la política preventiva en las empresas —prácticas de calidad de vida laboral—. Mi objetivo es más modesto, si bien creo que relevante en este tiempo. Lo que aquí he tratado de evidenciar es que no hay verdadera salida de

la crisis de empleo desde el olvido de los imperativos de un empleo de calidad, aunque esto no aparezca ahora evidente, como lo era antes del “crash 2008”, sino desde su defensa, inteligente socialmente por supuesto. Y eso significa que la ausencia de estrés en el trabajo, la mejora de la seguridad en general de los puestos, y una razonable promoción de la satisfacción en el trabajo, entre otros aspectos, de enriquecimiento del empleo que se presta a cambio de un salario para satisfacer o atender las necesidades personales y familiares —también para sostener el consumo y, por tanto, la producción, por cierto—, son aspectos a reforzar también en estos tiempos convulsos.

Todo ello nos debe llevar a profundizar, no sólo en el plano académico, sino también en el plano de la acción pública y social —es una exigencia comunitaria, se insiste—, en el concepto, y sobre todo en las condiciones, que promuevan la mejora de la calidad de vida en los ambientes de trabajo.

Y es que, a pesar del enésimo esfuerzo de los sostenedores de la economía liberal, en gran parte responsables de esta gran crisis de sistema socio-económico que padecemos, por desgajarlo, nunca como hoy se pone de manifiesto la estrecha relación que se da en una sociedad que se tenga por civilizada entre trabajo y bienestar, tanto personal como social. Y para ello, no sólo es oportuno, sino imprescindible, reforzar el enfoque de gestión psicosocial de las relaciones laborales, más si cabe en tiempo de crisis.

Desde este enfoque, es más fácil vislumbrar y comprender la trascendencia del fenómeno del desempleo, lacra social que hoy nos golpea con especial crudeza tras un tiempo de bonanza, y desde perspectivas renovadas. Precisamente por ello, hemos elegido para este número del boletín un estudio que ponga de relieve, siquiera de un modo breve, pero ilustrativo, la necesidad de reforzar también la cultura de la gestión psicosocial de las situaciones de desempleo, de modo que se facilite su gestión, no ya sólo en el plano económico —consecución de un nuevo empleo, o garantía de rentas—, sino también social y personal. ●

Del ‘estrés del trabajo’ al ‘estrés del desempleo’: regulación de empleo y gestión psicosocial

Dra. PILAR MARTÍN CHAPARRO

Profesora de Psicología. Universidad de Murcia

Dra. ISABEL VILLAR CAÑADA

Profesora de Derecho del Trabajo. Universidad de Jaén

1. INTRODUCCIÓN
2. EL “DESEMPLEO” COMO FUENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES
3. ALGUNAS CLAVES PARA LA COMPRESIÓN Y GESTIÓN INTEGRAL DEL “ESTRÉS DEL DESEMPLEO” EN EL MARCO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL
4. REFLEXIÓN FINAL: UNA OPORTUNIDAD, MÁS QUE UNA AMENAZA

1. Lamentablemente el desempleo real —desempleado actual—, así como la “amenaza” de estarlo en breve —desempleado potencial—, están hoy en la calle, no ya sólo como una experiencia personal dramática, sino como un hecho social crucial, que es tema continuado de atención en los medios de comunicación, en el debate político, en el Diálogo Social, pero también en las “conversaciones cotidianas”. Los múltiples barómetros de opinión pública europea así lo atestiguan. A menudo, esta intensa crisis de empleo que vivimos en el mundo, pero que golpea con una especial virulencia a España, lleva a enfatizar el enfoque cuantitativo, esto es, la existencia de malísimos datos estadísticos —el incremento en poco menos de dos años de las listas de desempleados en casi millón y medio—. Y sin embargo, en realidad, una situación de este tipo es, además de un drama personal y familiar, una clarísima señal de “alerta roja” para el Estado Social de Derecho, porque expresa en toda su crudeza no ya el impacto negativo de una crisis económico-financiera de vastas dimensiones, sino también su injusticia, al pagar los errores del sistema quienes menos capacidad de intervención han tenido en los mismos, como son los trabajadores.

Las extremas dimensiones que esta “crisis de empleo 2008” están suponiendo para España llevan a poner en el centro del debate —discurso—, pero también de la acción —las prácticas—, las medidas más urgentes, más inmediatas de afrontamiento de la misma, de modo que, o bien se primen los instrumentos de regulación de empleo puramente “temporal”, en detrimento de los extintivos, o bien se garantice una renta de sus-

titución —prestación—, o al menos una renta de supervivencia —subsidio— a quienes se encuentran en desempleo.

Todo ello, naturalmente, sin perjuicio de buscar fórmulas que, a medio plazo, puedan reactivar la economía y el empleo, facilitando la creación de nuevos puestos y la recolocación del mayor número posible de desocupados.

En este contexto tan crítico y apremiante, el enfoque económico, sea en términos de reactivación empresarial —fomento de la productividad y de la innovación— sea en términos de garantía de rentas —seguridad económica—, adquiere un marcado, y en buena medida comprensible, protagonismo. Pocos son, pues, los que en este tiempo abogarían, o primarían incluso, una lógica de gestión preventiva y protectora de naturaleza psicosocial para estas situaciones de regulación de empleo en tiempos de crisis económico-empresarial.

Sin embargo, siendo el desempleo el mayor, con una gran diferencia respecto de los siguientes, problema social hoy percibido, no puede dejarse a un lado el análisis de evaluación psicosocial del mismo, en la medida en que la relación empleo-desempleo no ya sólo constituye uno de los principales indicadores de la “calidad de vida” —tanto laboral como social en general—, sino porque está en el eje de una buena parte de los factores de riesgo de estrés más significativos.

Desde esta perspectiva, sin descartar la necesidad de seguir profundizando en las múltiples ópticas y metodologías implicadas en el fenómeno del desempleo, tanto actual como potencial —la amenaza inminente del mismo—, como son la económica, la jurídica —garantía de derechos—, política y la social, entendemos hoy especialmente útil, e incluso necesario, revisar y reforzar el análisis psicosocial y de salud laborales. A este respecto, no debe infravalorarse que la mayor parte de las evidencias de las que hoy disponemos manifiestan que el desempleo, además de la vertiente económica ya referida y hoy priorizada, constituye un problema que afecta intensamente a todo el conjunto de factores relacionados con el bienestar psi-

cosocial. El impacto patológico de las regulaciones de empleo es de tal calibre, tanto para las personas que se ven afectadas directamente como para su entorno —familiar, social—, que es necesario promover sistemas de gestión capaces de:

- a) anticipar estos efectos, de modo que la gestión de todo el proceso haya sido previamente evaluada desde el enfoque psicosocial, evitando, en lo posible, alimentar por la mala gestión el dramatismo de una situación ya en sí misma traumática,
- b) atender situaciones de especial vulnerabilidad al riesgo de desempleo, pues en buena medida afecta también a la capacidad de recolocación de estas personas.
- c) Asimismo, hay que tener en cuenta que la existencia de un conjunto de “amortiguadores sociales”, en términos de red de recursos de apoyo social, adecuado también reduce notablemente el impacto psicopatológico del desempleo.

2. Como resulta ya habitual en relación a todo análisis vinculado a la prevención de riesgos laborales —y el riesgo de desempleo ha de ser incluido en este espacio hoy relacionado, conforme a las Estrategias Comunitarias, no ya sólo a la ausencia de los clásicos accidentes, sino a la mejora de la calidad de vida—, la búsqueda de progresos en la investigación e intervención para tal ámbito no se plantea únicamente como una exigencia de protección social, sino que tiende a enfatizarse también razones de otra índole, tanto social en general como económica. En este sentido, detrás de este tipo de planteamientos multidimensionales está el objetivo de afianzar una idea que no por muy repetida se afianza como debería en el mundo empresarial, y que no es otra que la de subrayar el interés conjunto, económico-empresarial y laboral-sindical, al que obedece las preocupaciones por la seguridad y salud en los ambientes de trabajo, y más concretamente en su dimensión psicosocial. Vamos a poner algunos ejemplos muy recientes y muy conocidos para tratar de presentar algunas evidencias.

Un primer ejemplo lo podemos extraer de la experiencia, ciertamente radical, de la situación en Francia. En efecto, conforme a múltiples informaciones periodísticas de estos últimos meses, parece que el “secuestro de directivos” se ha convertido en una práctica, no difundida por supuesto, pero sí relevante, en Francia, ante los masivos despidos que se están sucediendo desde que comenzó la crisis.

Aunque es obvio que estas situaciones tienen una fuerte componente de orden público, realmente no puede arrinconarse en esta dimensión de seguridad ciudadana, sino que expresa en gran medida la impotencia de miles de trabajadores ante la amenaza de pérdida de su puesto por la codicia, mala gestión y, a veces, acritud de decenas de directivos. Desde esta perspectiva, no puede sorprender que según una encuesta del instituto francés TNS-Sofres, el 17% de

los franceses estén dispuestos a realizar una *Boss-napping* o “secuestro del jefe” como estrategia para facilitar la negociación de procesos de regulación de empleo menos salvajes o negativos.

No hay acuerdo científico en orden a analizar estos fenómenos, siendo para unos aislados y expresión de malas prácticas que deben controlarse desde la prevención o sanción de la violencia, y para otros reflejo de un nuevo movimiento social crítico con el modelo socioeconómico y político actual, pues “el secuestro es una reacción de dignidad frente al desamparo” (Isabelle Sommier, politóloga).

Pero sea cual sea el análisis que se haga de esta nueva práctica de la violencia como fórmula de presión colectiva para alcanzar un objetivo socio-económico, lo cierto es que genera nuevas necesidades de gestión, de modo que son cada vez más los asesores empresariales que preparan y ofrecen cursos para ejecutivos contra el riesgo de sufrir ‘boss-napping’, en cierto modo una forma de violencia psico-física, instrumentada como presión para conseguir procesos de negociación más favorables a la continuidad del empleo.

La práctica no aparece sólo en Francia. Se ha extendido a otros países de la UE, como Bélgica o Reino Unido. Precisamente, en Gran Bretaña, *traders* y ejecutivos reciben todas las mañanas instrucciones por SMS donde se les indica el trayecto que deben hacer para llegar a sus oficinas y el tipo de vestimenta que deben usar para no llamar la atención. Como casi siempre, en estos escenarios de conflicto difundido, haya personas que sacan beneficio, así, “la ola de *bossnapping*” está disparando la actividad de las empresas privadas de seguridad. Sus profesionales no sólo protegen a los dirigentes en sus desplazamientos y montan guardia en la puerta de sus despachos, sino que proponen entrenamientos básicos tanto sobre la forma de evitar, como, en su caso, de afrontar —reglas de comportamiento— un caso de *boss-napping*.

El otro ejemplo, más antiguo pero no menos relevante, tiene que ver con el llamado “síndrome Marienthal”, que concreta el impacto destructivo, tanto personal, sobre todo en el plano psíquico, como familiar y social, de un inadecuada gestión de procesos de regulación extintiva de empleos de una empresa textil en una pequeña ciudad austriaca. Entre las conclusiones más negativas del estudio está el relativo a la completa “desestructuración del tiempo cotidiano de vida”, de modo que no sólo se pierde el empleo sino que sufre la propia estructura social, ralentizando en extremo las posibilidades de salida. Pese a las críticas de estos estudios, otros posteriores, aplicando diferentes metodologías que aquí no vienen al caso, corroboran sus tesis y que evidencian una “biopsicosociografía del desempleo” preocupante a corto, medio y largo plazo —trastornos fisiológicos y psicopatológicos; incremento de las adicciones, aumento de la mortalidad por trastornos cardiovasculares...—.

No creemos necesario seguir narrando estos efectos, constatados, demoledores en el plano psicosocial, y

socio-económico, de una inadecuada gestión de las crisis de empresas y, en general, de los procesos de reestructuración empresarial con fuerte impacto en el empleo. Aunque el problema no reside sólo en sus efectos, sino también en los comportamientos.

Si es evidente que no puede tolerarse la acción laboral que se base en medidas violentas —privación de derechos fundamentales a los directivos—, no menos evidente es que también constituye una forma de violencia sociolaboral el gestionar las crisis con un alegre recurso a los “despidos masivos”, a la presión del ERE continuo y difundido, en todos los lugares y en todos los sectores, a comunicados como los del presidente de Renault-España que pide un cambio de actitud laboral que se base en “trabajar más por menos”, o empresas que piden a sus empleados que trabajen tiempos prolongados sin salario... Son situaciones que nos devuelven al siglo XIX y se dejan cualquier signo de evolución y civilización a su espalda. Es necesario, pues, un nuevo modo de gestión de estas situaciones de crisis y/o reestructuración.

3. La UE ha venido siendo, y no debe dejar de serlo, pese a los vientos en contra que hoy corren, un espacio socialmente avanzado, donde no dejan de aparecer signos de este progreso en diversos ámbitos, destacando la creciente conexión entre trabajo y bienestar. Esta conexión debe producirse en cualquier dinámica de las relaciones laborales, incluso en situaciones de cambio especialmente críticos, como sucede hoy. Precisamente por ello, las instituciones comunitarias han evidenciado en tiempos recientes la necesidad tanto de reflexionar como fomentar buenas prácticas en orden a una gestión psicosocial de los procesos de regulación de empleo en tiempos de crisis y de reestructuración. En esta línea no ya sólo de investigación y análisis —discurso— sino también de acción —modelo de buenas prácticas— concurren diferentes enfoques.

Por un lado, dentro de las políticas de bienestar vinculadas a la salud laboral, esta es la propuesta de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Fundación Dublín), cuya tarea es, como se sabe, informar y orientar la definición de políticas relativas a la calidad de vida y del trabajo... Por otro, y dentro de la política laboral de gestión de empleo en situaciones de crisis y reestructuración fomentada por la Comisión, esta idea aparece como una componente principal del llamado “modelo de gestión socialmente inteligente” de tales situaciones. La puesta en práctica de reestructuraciones socialmente responsables. La generación de “recursos psicosociales” para los trabajadores antes de ser incluidos en, o durante el, proceso de regulación de empleo vinculado a situaciones de reestructuración —por cambio o crisis— debe formar parte de un modelo de diseño y puesta en práctica de reestructuraciones socialmente responsables.

Precisamente, diferentes disciplinas, como la Psicología Social del Trabajo, pero también las vinculadas a la

organización del trabajo, llevan tiempo intentando proyectar el modelo explicativo, preventivo y reactivo relativo al “estrés en el empleo”, con las modulaciones que sean necesarias, a experiencias sociolaborales paralelas, y hoy lamentablemente en el primer plano de la escena socio-económica y política, como es la del desempleo, que ya de modo efectivo o potencial —amenaza continua del ERE, o del despido plural, o de la no renovación del contrato temporal—, aparece hoy como uno de los mayores riesgos psicosociales asociados al mundo del trabajo.

No pretendemos aquí dar cuenta de los múltiples estudios orientados en esta senda, que desde luego no están resultando ni demasiado numerosos hasta el momento ni mucho menos fáciles. Lo que aquí interesa es dar a conocer que este enfoque cuenta con un relevante nivel teórico, al tiempo que reclama la integración del enfoque económico del desempleo de las personas —disfunciones manifiestas: empobrece su capacidad adquisitiva—, con el no menos relevante enfoque psicosocial —disfunciones latentes: aislamiento social, crisis de identidad, desorganización existencial...—.

Desde esta perspectiva, es importante que las llamadas “técnicas de reingeniería de procesos de regulación de empleo” —que resulta de la aplicación de la reingeniería a los ERES— no sólo corrijan algunas malas prácticas, como lo que se ha dado en llamar, con ironía, “Teresa” —Tecnologías de los Expedientes de Regulación de Empleo, Sociedad Anónima— y que supone la instrumentación de este saber de reingeniería de procesos, y de ingeniería financiera, para simular situaciones de crisis económico-financiera de las empresas, a fin de obtener tanto autorizaciones extintivas de los poderes públicos como participación en los fondos disponibles... El abandono de estas prácticas es una exigencia legal, además de moral, pues no cabe aprovechar una coyuntura angustiosa como la actual para sacar beneficios empresariales... Pero el objetivo no es éste, sino que resulta más ambicioso. Se trata de integrar el enfoque económico-empresarial con el bio-psicosocial.

Sin necesidad tampoco de entrar en detalle, por ser obvio, sobre los efectos de deterioro psicosocial de las personas en desempleo, o incluidas en ERES, aquí el recurso al modelo del estrés psicosocial derivado del trabajo para comprender y prevenir el estrés del desempleo (actual o potencial concreto) sirve para evidenciar, con meridiana claridad, que del mismo modo que ningún factor de estrés laboral es en sí mismo fatalmente insuperable, tampoco el desempleo, o el riesgo concreto de caer en él, debe verse como un factor estresante en sí mismo, sino que lo es el desequilibrio que puede percibir el trabajador entre esa demanda —posibilidad de perder el empleo, o la pérdida misma—, y la capacidad que tiene para superarla.

Según las circunstancias bien puede ser una situación traumática, bien un momento crítico que abre una oportunidad de cambio, en función de que se movili-

cen o no, con la debida eficacia, los recursos objetivos y subjetivos de gestión social y afrontamiento personal.

Como en la gestión del estrés laboral, también la gestión psicosocial del estrés del desempleo exige una estrategia global, que vincula la salud y la calidad de vida en el trabajo —sea actual (empleo) sea potencial (desempleo)— a la economía y a la cultura, a la política y al derecho, al mercado laboral y al clima social, a las condiciones de trabajo y a las redes y núcleos organizativos, públicos y privados. Y como en el estrés en el empleo, también para el ligado al desempleo, que no puede ser sólo tarea de los servicios públicos de empleo sino de las mismas empresas, hay que buscar un doble marco de acción-intervención:

- a) la prevención de lo potencialmente disfuncional, patológico y negativo, de modo que dentro del marco preventivo general se intervenga en crisis de empleo como dispositivo operativo específico. Se gestionan las causas.
- b) el fortalecimiento o capacitación —*empowerment* o empleabilidad—, orientado a la preparación para el afrontamiento de las demandas ambientales, para la resolución del problema del desempleo y para el cambio positivo... Se hace hincapié en los efectos.

La prevención constituye hoy una seña de identidad de las políticas sociolaborales, y no ya sólo de las socio-sanitarias. Por eso no puede estar ausente tampoco de los procesos de regulación de empleo. Pero, a pesar de lo que muchos creen, prevenir no es sólo teorizar o interpretar, ni siquiera aplicar un método o una técnica de evaluación específicos, sino que implica acción, una intervención o actuación ordenada, previsible, sobre los factores generadores del proceso... Prevención que debe ser primaria, anticipadora, y secundaria, relativa al momento crítico del proceso de regulación mismo, cuando éste estalla... En este sentido, ciertas transiciones —reconversión organizativa— y algunos acontecimientos vitales —cierres de empresa— pueden ser contemplados con cierta perspectiva que hace fácil la aplicación de dispositivos preventivos, otras experiencias sociolaborales más traumáticas —cambio inesperado en la coyuntura del mercado, pérdida de empleo masiva...— pueden producirse súbitamente, sin previo aviso... Por tanto ni siempre es predecible con precisión cuándo y dónde se producirá la experiencia estresante, por lo que requerirá una intervención secundaria, ni a todos los trabajadores y colectivos afectará por igual, por lo que hay que valorar la capacidad de cada uno para afrontarlo, atendiendo a su estado de especial —o no— vulnerabilidad biopsicosocial...

En el plano del fortalecimiento se habla de un mayor traspaso —cesión— de poderes y recursos desde la dirección a los trabajadores, y sus representantes. La resolución de problemas de estrés del desempleo que afectan a sujetos individuales o colectivos requiere la concurrencia de dos condiciones: objetiva —oportunidades y recursos estructurales adecuados y suficien-

tes—, subjetiva —actitudes y expectativas positivas al afrontar el problema... Si sólo se apunta a la primera es un ingenuo y estéril mecanicismo, y sobre la segunda puro idealismo vulgar. La intervención no termina, pues, en la puesta en marcha del proceso de control del ambiente por la persona, sino en el fortalecimiento de recursos personales, grupales y organizativos que garanticen la eficacia y la continuidad del proceso activado...

En este marco, una idea interesante es la del *employability contract* —contrato de empleabilidad—, por el que la empresa ofrecería su compromiso de mejorar de modo continuado la empleabilidad de su trabajador y ayudarlo a encontrar un nuevo empleo mientras que la empresa no desapareciese. En definitiva, a la seguridad del empleo, factor de estabilidad económica y personal, podría sustituirse por la seguridad en la empleabilidad —recolocación— futura de esa persona.

4. No podemos llevar, en este momento, más allá el análisis, que confiamos pueda abrir una nueva línea de investigación y, sobre todo, de intervención, pública, social y privada, en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales derivados del trabajo, sea este actual o en situaciones, hoy muy extendidas, de falta del mismo. Si los hoy dominantes enfoques “ulititaristas” y económico-financieros plantean la “reingeniería de la tijera”, el recurso a la regulación extintiva como solución para todo, nosotros lo que planteamos es la “reingeniería de gestión psicosocial” saludable y productiva, esto es, sostenible, de las personas que quedan, o pueden quedar, inactivas. Las personas necesitan algo más que salud física, y ayudas económicas, aunque también.

El enfoque preventivo de la salud psicosocial de los desempleados, o de los que están en riesgo concreto de despido, no sólo reforzaría el delicado estado del llamado “contrato psicológico” que vincula a empresarios y trabajadores, así como el contrato institucional que formaliza su relación de intercambio de trabajo —decente y saludable— por salario —también decente y suficiente—, hoy muy maltrechos, sino el propio “contrato social” que vincula al Estado de Bienestar con las personas, que también parece querer degradarse por el rebrote de liberalismo económico impulsado por la crisis, cuando, paradójicamente, ha sido el liberalismo una causa determinante de la crisis misma. En suma, el objetivo último es evitar que la crisis económica actual termine derivando en una auténtica “depresión social”, de trabajadores desde luego, pero de la ciudadanía en su conjunto, que lleve a una desconfianza máxima de las capacidades personales, sociales y organizativas para salir de la situación. De nuevo, es el recurso a, y no su arrinconamiento u olvido, los estándares o derechos de salud psicosocial la solución, desde luego no el problema. Una vez más, junto a la valoración personal de la discrepancia entre demandas y recursos, debe destacarse el papel que tiene en la salud y en el bienestar el modo de gestión empresarial de los problemas. ●

Observatorio Judicial

No toda situación de “estrés psicosocial” generada en el desarrollo de la relación laboral constituye un estrés laboral causante de accidente de trabajo (SJS n. 2 de Barcelona, 23 de noviembre de 2007, confirmada por STSJ Cataluña, mayo 2009, recurso núm. 1806/2008)

Sin duda, uno de los escenarios más relevantes para el estrés psicosocial, es la respuesta personal a un determinado acontecimiento vital que altera la relación hasta el momento existente entre una persona y su ambiente laboral. Entre esos acontecimientos vitales están hechos puntuales de signo traumático, que se pueden vincular a todo tipo de situaciones laborales —accidentes, despidos, acosos, medidas disciplinarias...—, entre las que están las medidas disciplinarias. Ahora bien, la eventual patología de estrés que puede desencadenar el momento en que se conoce por parte del trabajador el resultado adverso al que conduce un incumplimiento de sus deberes (la vulneración de la habilitación como abogado que tenía concedida como cabo de la Policía local), y la innegable conexión de la patología con la ansiedad que esta noticia y sus consecuencias adversas de futuro pudiera generarle con el propio expediente disciplinario, no puede llevar a entender que estamos ante un estrés laboral causante de accidente de esta naturaleza.

Que la reacción personal a la notificación de la medida sea la causa de la patología, no significa que pueda encuadrarse en el concepto de accidente de trabajo ex artículo 115.1 LGSS. Llegados a este extremo, los despidos disciplinarios fundados y el temor a la pérdida del empleo podrían entenderse también como accidente de trabajo, y no es éste el sentido del art. 115 LGSS ni la finalidad que persigue el sistema de protección de la Seguridad Social. ●

■ El Criterio Técnico 69/2009 de la ITSS empieza a dar sus primeros frutos

El cambio de la ITSS, que ahora promueve realizar campañas que incluya el acoso moral dentro de la evaluación de riesgos psicosociales, ya empieza a reflejarse en el programa de actuaciones de diversas Comunidades Autónomas. Así, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se ha aprobado la realización de 120 actuaciones en materia de riesgos psicosociales a cargo de la ITSS de esta Comunidad. En breve se fijarán los criterios objetivos para seleccionar sectores y empresas, atendiendo a la mayor prevalencia de este tipo de riesgos.

■ Taller de debate sobre “El Impacto de las reestructuraciones en la Salud”

En el marco de diferentes proyectos europeos, y particularmente en HIREs (*Health Innovation Restructuring*), se promueve en España la realización de un Taller de Discusión para dar a conocer, con evidente intención práctica, casos y experiencias a nivel europeo y nacional que expliquen cómo se han gestionado procesos de reestructuración empresarial atendiendo al enfoque de la salud psicosocial. Con ello, se trata de sensibilizar a los principales actores relacionados con el tema y debatir sobre nuevas formas de abordar la vinculación entre la salud y las reestructuraciones.

Se celebrará el próximo 24 de septiembre de 2009 en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (calle Torrelaguna, 73. Madrid). ●

**OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES**



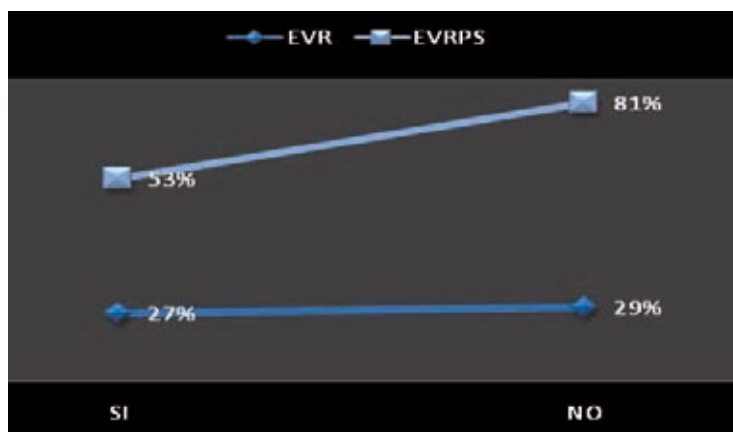
Con la financiación de:



Las investigaciones científicas, la legislación y nuestra propia experiencia han puesto en evidencia que existen características de la organización del trabajo que dañan la salud de los trabajadores, condicionando su exposición a los riesgos psicosociales.

Riesgos que, en la actualidad y pese a su comprobada y refutada existencia, no se evalúan y, por tanto no se planifica su prevención. Como muestran los datos del OPRPS, sólo el 27% de los trabajadores manifestaban que su empresa había realizado la Evaluación de Riesgos, sin embargo, en el 81% de los casos, dichas evaluaciones no habían contemplado los riesgos psicosociales; además un 10% de los trabajadores ni siquiera sabe si se ha realizado o no la evaluación; poniendo de manifiesto la falta, tanto de gestión preventiva en la empresa, como de la preocupación por la salud de los trabajadores.

Evaluación de los riesgos y evaluación de riesgos psicosociales



El hecho de no detectar —mediante la evaluación— la existencia de factores de riesgo en las condiciones de trabajo, puede derivar en la aparición de riesgos como ocurre con la Violencia laboral y el Acoso Laboral, en todas sus manifestaciones.

Continúa en la página siguiente...

sumario

Editorial

Cristobal Molina Navarrete

Una nueva vía de progreso en la prevención del acoso como riesgo laboral: también el INSHT cambia de criterio

Artículo científico técnico

Pilar Martín

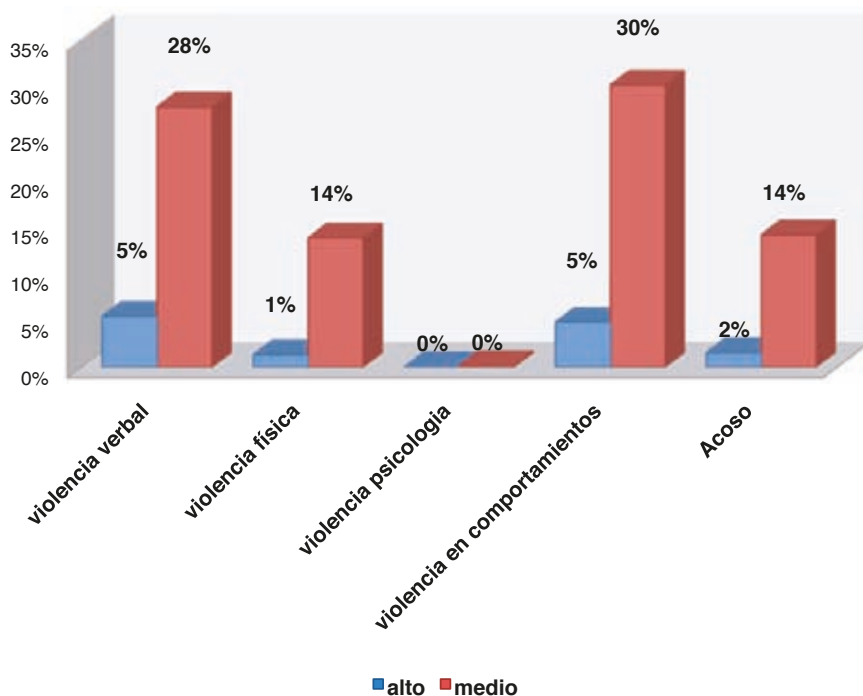
M^a Rosa Vallecillo

Nuevos modelos productivos y calidad de clima en las empresas: la experiencia del nuevo modelo retributivo de los directivos de France Telecom

Noticias relevantes

- Observatorio judicial
- Aula de actualización y divulgación

Observatorio de buenas prácticas



SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL

Y todo esto, a pesar de que tenemos mecanismos —como son los Acuerdos Marcos Europeos, la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo— tanto nacional como europea- y el instrumento idóneo a través de la Negociación Colectiva para conseguir que la organización del trabajo sea más saludable, lo que supone una auténtica manifestación del principio preventivo recogido en el art. 15.1.c) LPRL en cuanto a la necesidad prioritaria de adoptar medidas preventivas en origen o, lo que es lo mismo, a la necesidad de combatir los riesgos laborales en su origen.

Una nueva vía de progreso en la prevención del acoso como riesgo laboral: también el INSHT cambia de criterio

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén*

1. EL PROBLEMA: LA PLURALIDAD DE DEFINICIONES

En el tiempo de incertidumbre y crisis aguda que actualmente vivimos, sobre todo en relación a la sangrante pérdida de empleos en nuestro país por una mala gestión ajena al mundo del trabajo, como es la crisis financiera y la voracidad de las ansias especulativas del capitalismo contemporáneo, siempre es agradable, o al menos positivo comprobar cómo se van despejando otras incertidumbres y contradicciones también relevantes para la mejora de la calidad de vida y de trabajo de millones de personas en todo el mundo, y centenares de miles en España. Me refiero a la constatación de una nueva “vía de progreso” en rela-

ción a la prevención del riesgo de acoso moral en el trabajo. En el boletín anterior, el último de 2009, tuvimos la oportunidad de dar cuenta de los “progresos” que en esta siempre complicada materia se estaban llevando a cabo en los Tribunales, a fin de despejar de una vez por todas las dudas sobre el carácter de riesgo laboral del acoso moral en el trabajo y, por tanto, la obligación de las empresas de aplicar la política preventiva definida en el Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Pues bien, ahora, en el primer Boletín de 2010, damos cuenta de otro cambio significativo en esta dirección, que vendría a representar una suerte de “tercer pilar” del nuevo modo de contemplar el acoso institucionalizado en nuestro país, sumándose así al anterior cambio de la Inspección de Trabajo.

Me refiero a la aparición de una Nueva Nota Técnica Preventiva —NTP— del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo —INSHT— en el que cambia de modo significativo el concepto de acoso moral en el trabajo establecido en la anterior NTP 476. Se trata de la NTP n 854 (“Acoso psicológico en el trabajo: definición). El problema que ha servido de base para este significativo cambio, aunque la nueva NTP se presente como estrictamente “complementaria” de la anterior, está en la coexistencia actual de diferentes definiciones del concepto de acoso moral en el trabajo o “acoso psicológico en el trabajo” como llama la Nota Técnica. Sin duda, esta falta de homogeneidad, que se puede comprobar en las diferentes posiciones que hasta el momento hay en las doctrinas judiciales, no sólo está induciendo a errores de interpretación sino que está dificultando notablemente su uso preventivo.

2. SOLUCIÓN TÉCNICA: FIJACIÓN DE UNA NUEVA DEFINICIÓN OPERATIVA ÚTIL PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL COMO RIESGO LABORAL

Para resolver este desajuste, estos contrastes de formas de entender una misma realidad, la NTP 854, elaborada por el Grupo de Violencia en el Trabajo del INSHT, aporta una “definición operativa” desde el estricto marco preventivo, con el objeto no sólo de facilitar la comprensión del acoso moral en el trabajo, sino también, y sobre todo, a fin de facilitar la fijación de políticas realmente preventivas en las organizaciones a partir de la aplicación de los principios y técnicas previstos en el marco de la prevención de riesgos laborales. Una inclusión técnica como riesgo laboral que, como se dice, era precisamente lo que se estaba poniendo en cuestión por diferentes sectores, tanto empresariales como judiciales. Desde esta perspectiva, la definición que se adopta es la siguiente. El acoso moral en el trabajo sería un proceso de *“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”*.

Los elementos que integran esta definición son, pues:

¿Qué es?

Un proceso de exposición a diversos “tipos de conducta”.

¿Quién lo ejerce y quién lo padece?

Identificación de los sujetos implicados, que pueden ser una o varias personas, tanto como “agresores” cuanto como “víctimas”.

¿Cuándo se entiende existente una potencial situación de acoso?

Si se verifica la existencia de una cierta frecuencia y duración, pero sin precisar un tiempo concreto.

¿Cómo se despliega el acoso?

Mediante el ejercicio de un poder de influencia, sea empresarial —jerárquico— sea social —de compañeros—.

¿Dónde o en qué entorno se produce?

En el marco de la relación laboral.

¿Por qué? —Qué efecto es relevante—

Tan solo la constatación de que puede ser peligroso para la salud, sin más.

3. VALORACIÓN: UN NUEVO CAMBIO DE CRITERIO CIENTÍFICO-TÉCNICO PARA EL PROGRESO EN LAS POLÍTICAS PREVENTIVAS DE EMPRESA ANTI-ACOSO

Por supuesto no es este el momento de entrar a valorar con profundidad las bondades —que las tiene— y los defectos —que también los tiene— de esta nueva definición. Tiempo habrá en el marco de las actuaciones en otros ámbitos del Observatorio Permanente. Ahora lo que importa es divulgar o evidenciar con toda precisión cuál es su valor para mejorar la prevención de riesgos en esta materia, que es de lo que se trata. Pues bien, a estos efectos entiendo que este cambio es muy relevante, como anunciaba anteriormente.

La razón está en que puede, y debe, cambiar la posición mayoritaria de la doctrina judicial en esta materia. Para la doctrina judicial más abundante los elementos definitorios del acoso moral en el trabajo son básicamente:

- reiteración de las conductas negativas
- gravedad de las mismas por incidir tanto en la esfera profesional como personal
- constatación de una intención de dañar
- verificación de un daño a la salud

Pues bien, el nuevo concepto, siguiendo las pautas de la Unión Europea, deja a un lado la exigencia de los dos últimos requisitos. Esto es, no precisa ni la búsqueda de una intención concreta, muy difícil de probar en los Tribunales, ni tampoco que se produzca un daño a la salud, bastando con la creación de un riesgo para el mismo. En consecuencia, este concepto es mucho más útil para una política de prevención de riesgos laborales que el anterior, porque si se exige un daño es evidente que ya no se admite la prevención primaria, quedando sólo, si acaso, la secundaria, esto es, la protección frente a esta daño a fin de que no vaya a más. Pero es necesario anticiparse al problema. En suma, es una buena noticia este nuevo cambio de posiciones que, sin duda, ayudarán a mejorar la prevención de estas difundidas conductas en nuestras empresas y organizaciones. No obstante, el camino será todavía largo y complicado. Pero merece la pena porque los cambios comienzan a vislumbrarse. ●

Nuevos modelos productivos y calidad de clima en las empresas: la experiencia del nuevo modelo retributivo de los directivos de France Telecom

PILAR MARTÍN

Doctora en Psicología. Universidad de Murcia

M^a ROSA VALLECILLO

Doctora en Ciencias del Trabajo. Universidad de Jaén

1. INTRODUCCIÓN
2. EL CAMBIO DE PARADIGMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ESTRATEGIAS COMPETITIVAS: DE LA REDUCCIÓN DE LOS COSTES A LA MEJORA DE LA CALIDAD TOTAL
3. CARACTERES DE LOS SISTEMAS SOCIO-TÉCNICOS Y LA PRODUCCIÓN REFLEXIVA: UN MODELO PRODUCTIVO CON ROSTRO HUMANO
4. PRINCIPALES ASPECTOS DEL NUEVO MODELO RETRIBUTIVO PROPUESTO POR FRANCE-TELECOM

1. Frente a la actual crisis económico-financiera mundial, así como para abordar su extremo impacto en la pérdida de empleo, sobre todo en España, están apareciendo múltiples recetas para tratar de buscar una salida. En unos casos se propone reforzar los “modelos productivos” y los modos de organización del trabajo basados en la reducción de costes, liberalizando todavía más la “gestión de la mano de obra”. En otros, en cambio, se buscan modelos más “sostenibles” en el plano social, fijando un equilibrio entre el necesario aumento de la productividad, clave para competir en un mundo global, y el mantenimiento de condiciones dignas de trabajo, inexcusables para asegurar el debido nivel de bienestar básico, tanto para las personas como para la sociedad en su conjunto.

En este contexto conflictivo, que en España asume una especial actualidad por el debate sobre la “Ley de Economía Sostenible” y la necesidad de cambiar el “modelo productivo” y el “patrón de crecimiento económico” que ha caracterizado nuestro desarrollo, ha saltado a la luz pública una doble noticia. Una negativa, la multiplicación de los suicidios de trabajadores en empresas francesas, y otra positiva, su intento de solución mediante un *nuevo sistema retributivo de los directivos*.

En ambos casos el punto de referencia es el mismo: la relevancia de la creación de un adecuado ambiente de trabajo en las empresas. Un ambiente negativo, generado por una inadecuada política de gestión de las políticas de reestructuración empresarial con incidencia en los trabajadores no sólo degrada las condiciones de trabajo, sino que pone en grave riesgo la propia vida de muchos trabajadores, hasta provocar o inducir suicidios en número significativo. En cambio, un ambiente positivo, puede mejorar notablemente no sólo la salud de los trabajadores, sino también su productividad. Hasta aquí no hay nada realmente novedoso para los especialistas en organización del trabajo y en prevención de riesgos laborales. La novedad reside en la solución buscada por la empresa FRANCE TELECOM para resolver este problema, que no es otro que responsabilizar a los directivos de manera real y efectiva de una nueva política de personal, buscando formas de organización de la producción y el trabajo que aseguren esa calidad de clima laboral. El “precio” será, precisamente, la pérdida de oportunidades salariales por parte de los “jefes” si no consiguen mejorar ese ambiente.

Más allá de esta cuestión concreta, que nos parece de gran relevancia, esta situación debe permitir reflexionar más detenidamente sobre la necesidad de ese cambio de paradigma de organización del trabajo. Y para ello no sólo se necesita aportar ideas, teorías, métodos. Es necesario buscar también “modelos aplicativos”. Por eso nos ha parecido especialmente interesante recordar la existencia de otras formas o de paradigmas organizativos a los modelos dominantes actuales, basados más en la reducción de costes y en la búsqueda de flexibilidad, que en introducir otros aspectos más humanos, más sociales. Un objetivo que, precisamente, es el que caracterizó el modelo de organización de la producción y el trabajo llamado de la “producción reflexiva” o “modelo socio-técnico”, muy extendido en los países nórdicos.

2. Antes de ofrecer una visión de síntesis de ese modelo de producción que tiene en cuenta tanto las razones de productividad como de atención a las razones del bienestar de las personas, conviene poner de manifiesto que, pese a lo que a menudo se dice, existen diferentes modelos de buscar la mejora o ventaja competitiva por parte de las empresas. De modo que las interrelaciones entre mercados, empresas y gestión de los recursos de trabajo no siempre tiene que resolverse del mismo modo: menos costes de la mano de obra, más flexibilidad organizativa, para obtener mucho más rendimiento y competitividad.

En el ámbito de la moderna sociología económica y de la economía del trabajo, y también desde el análisis de la psicología de las organizaciones de trabajo, se pone de relieve la existencia de diferentes "modelos productivos" atendiendo a distintas "estrategias de beneficio" o rentabilidad adoptadas por las empresas en diversos modos de crecimiento y de contextos político-institucionales. En suma, el éxito de las "estrategias productivas" de las empresas es un fenómeno contingente, que depende de la historia y el contexto tanto como de la capacidad innovadora, del "genio" de los empresarios, de la formación de las personas

Frente a los diversos modos de crecimiento, las empresas deben definir una estrategia de rentabilidad adecuada, que refleja una combinación específica entre seis posibles fuentes:

- la economía de escala: distribución de costes fijos sobre el mayor volumen posible
- la diversificación de la oferta: ampliación de la demanda a todos los clientes solventes
- la calidad de producto: incorporación de mayor valor añadido al producto que permite diferenciarlo en el mercado y atribuirle un precio superior, ganando cuota de mercado
- la innovación permanente: la creatividad de productos y procesos permite rentas derivadas de la anticipación a la competencia
- la flexibilidad productiva: la capacidad de adaptación permite ajustes continuos a las variaciones de la demanda reduciendo el coste del cambio
- la reducción de costes: la constante búsqueda de menores costes de producción permite acceder a cuotas de mercado importantes y mantener un margen de ganancia suficiente

La cuestión se centra en conocer bajo qué condiciones una empresa puede ser rentable. Las empresas pueden responder de muy variadas formas. Nada obliga a las empresas a elegir "una" determinada combinación de medios para sostener una determinada estrategia. Así se señala el caso de Toyota y Honda. Éstas tienen sus bases de operaciones en el mismo país pero adoptaron estrategias diferentes. La primera se concentró en la estrategia de "reducción permanente de costos", que requería un fuerte control de la

organización (en relación con los proveedores) y de la relación salarial (por el elevado nivel de implicación de los trabajadores). Honda se orientó a una estrategia de "innovación y flexibilidad".

En el análisis económico, sociológico y jurídico-laboral actuales se tienden a sintetizar estas estrategias en tres tipos de prácticas o políticas de empresa. A saber:

- a) La orientada a la reducción de los costes.
- b) La orientada a la mejora de la calidad. Este es un concepto fácil de intuir y ver, pero difícil de definir. En términos sencillos suele identificarse como la existencia de una relación de adecuación de un producto o servicio a los estándares, especificaciones o requerimientos fijados para un uso satisfactorio del mismo por sus destinatarios.
- c) La orientada a la flexibilidad

Para muchos autores se trataría de estrategias de ventaja asociadas a formas de comportamiento empresarial típico de las diferentes etapas históricas. Si en la mitad del siglo XX el entorno estable y el tipo de crecimiento basado en la economía de escala ponían el acento en la organización eficiente y, por lo tanto, en la reducción de los costes, será en los años setenta y ochenta cuando el objetivo de la calidad se sitúa en el centro de las estrategias competitivas. La diferencia se buscaba más en la calidad del producto o servicio ofrecido que en el precio, si bien inicialmente se entiende que hay que ofrecer la mejor calidad al mejor precio posible. En la actualidad, la flexibilidad se ha convertido en un complemento necesario tanto para el objetivo de la reducción de los costes como el de la calidad, pues bajos costes y alta calidad no garantiza el éxito.

En este sentido, la tendencia en las últimas décadas será a formas organizativas caracterizadas como flexibles, es decir, que se adapten fácil y rápidamente a los nuevos requerimientos del mercado —gustos de los consumidores, técnicas productivas...—. Se parte de la idea de flexibilidad como variable organizativa estratégica, como nuevo paradigma de organización. No obstante, esta flexibilidad tiene diferentes dimensiones a su vez, optando a menudo las empresas españolas por la "flexibilidad numérica", esto es, por los ajustes continuos de los cambios a través de la reducción de la mano de obra o bien de la extrema temporalidad. Sin embargo, como acredita nuestra situación actual, esa opción es muy limitada a medio plazo, pues termina no sólo degradando las condiciones de trabajo sino perjudicando la posición competitiva de nuestras empresas. De ahí la necesidad de buscar modelos que, sin perjudicar una flexibilidad organizativa, mejore la calidad de las condiciones de vida y de trabajo. Esto es, la calidad no sólo debe proyectarse en el producto y en el proceso sino también en el ámbito de trabajo.

3. Precisamente, esas críticas llevarán a sistemas alternativos, sobre todo en países escandinavos —Noruega—, si bien luego se extendieron a experiencias en Reino Unido y Alemania, que pusieron en práctica un sistema basado en la “producción competitiva humanizada” o “sistema de producción reflexivo”.

Estos sistemas alcanzarán niveles de eficiencia comparables evitando las rigideces, la estandarización y la fragmentación del trabajo. Responden a un enfoque de la tradición humanista del trabajo, frente a la escuela económica.

En consecuencia, no se trata sólo de criticar los paradigmas dominantes sino de ofrecer modelos alternativos. Este sistema mantiene principios básicos de la producción flexible —la cooperación estrecha entre diseño y fabricación—, pero corregida por principios más humanizados, a fin de hacer frente a la “crisis del compromiso” del trabajo con la empresa, cuyos costes serían no sólo personales sino económicos y sociales —desmotivación, absentismo, conflictividad creciente...—. Una peculiaridad es la colaboración entre la investigación científica y la experimentación en las fábricas. Los tres actores del Sistema de Relaciones Laborales, gobiernos, empresarios y los sindicatos promoverán estudios para buscar formas de mejorar las condiciones de empleo y de trabajo, erradicando los efectos más negativos del modelo científico-económico tradicional.

El enfoque socio-técnico, que tiene ya precedentes a mediados del siglo XX como reacción a los defectos de la estudiada Escuela de Relaciones Humanas, pone de relieve que un sistema de producción no es sólo ni tecnológico, ni económico, ni social, sino la interrelación de todos. La tecnología empleada no es un simple recurso organizativo sino que repercute en el entero modo de gestión de la empresa. Por lo tanto, se evidencia la necesidad de que un modelo de organización del trabajo sea un sistema integral de tecnología y personas en un proceso de trabajo estructurado y adaptado al entorno cultural y ambiental. De ahí que se propongan medidas tales como la rotación en el trabajo —*job rotation*—, el enriquecimiento y ampliación de las tareas —*job enrichment*— o la conformación de equipos de trabajo dotados de más autonomía o autoorganización, con capacidad para incidir incluso en cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y a la formación

El país donde la Escuela Socio-Técnica tuvo mayor incidencia fue en Suecia. No es de extrañar que fuera el primer país en regular las cuestiones relativas a los riesgos psicosociales en la empresa. Partiendo de un análisis científico profundo se desarrolló un sistema propio al que se denominó —por el Real Instituto de Tecnología de la Universidad de Gotenburgo— “sistema de producción reflexivo”, para evidenciar el momento comunicativo, esto es, la participación por parte de los trabajadores en todo el proceso. El fin era llevar a los obreros a

reflexionar sobre su propio trabajo, devolviéndolo en cierto modo el “sentido del trabajo”, perdido con la producción en masa y la alienación del mismo.

El sistema de producción reflexivo pretende compatibilizar los objetivos tradicionales del incremento de productividad, calidad y rentabilidad con objetivos como la ergonomía, la autonomía y el contenido del trabajo. A la eficiencia económica se añadiría la rentabilidad social. Las claves son —la experiencia aquí estaría en las plantas de VOLVO—:

- el flujo paralelo de producción, sin una producción en línea, sin un único punto de partida. No hay cadenas de montaje, por lo que la nave de producción se parece más a un conjunto de talleres que a una nave industrial. Con lo que ello supone de mayor autonomía de los equipos en la organización del trabajo y en la gestión de los tiempos
- el aprendizaje integral: reintegración de las tareas, de modo que pocos trabajadores llegan a montar un vehículo entero. Por tanto, realizan una multitud de tareas y de contenidos.
- Bajo grado de automatización, por no ser rentable en esta organización flexible, basada en la cualificación de los trabajadores. La eliminación de las tareas repetitivas y monótonas se eliminaría el motivo de la automatización
- La orientación al cliente: pueden hacer pedidos individualizados sobre accesorios, colores, refuerzos de seguridad... De ahí la flexibilidad

Los debates y los estudios económicos se han ido sucediendo en torno a la pretendida superioridad de un modelo u otro. Para muchos se trata también de un paradigma idealizado, sin que haya hoy lugar para los “romanticismos neoartesanos”. Algunos fracasos de las fábricas que lo implementaron evidenciaron sus limitaciones. No obstante, cuando en Europa se dejaba en un segundo plano tales sistemas los fabricantes japoneses se interesaron por la experiencia sueca y su modelo de organización antropocéntrico —o ergonómico diríamos hoy—, a fin de dar respuesta a algunos de sus problemas de mercado laboral —altas tasas de rotación y dificultades para el reclutamiento de jóvenes, que no aceptan las condiciones tradicionales— y rigidez en la demanda con altos costes del cambio de modelo.

Precisamente, con el propósito de aumentar la flexibilidad y mejorar el clima laboral, una parte de las empresas japonesas fabricantes de productos electrónicos sustituirán la cadena de montaje por la producción en paralelo —sistema de producción celular—, al tiempo que TOYOTA desarrolló un nuevo sistema llamado “proceso autónomo complejo” con enriquecimiento de las tareas, ciclos más largos y equipos de trabajo con más competencias —unidades funcionales integrales—. Las empresas japonesas tratan de superar algunos defectos de la producción en cadena que comparte la producción ligera con la fordista mediante elementos del referido sistema de producción reflexiva.

En última instancia, se evidencia que ni existe uno sólo ni tampoco hay una marcada superioridad de unos sobre otros, por lo que el éxito depende de las combinaciones y del equilibrio que se realice entre los diferentes factores concurrentes. Lo que lleva a la idea de los modelos productivos como proceso que interacciona modelos de crecimiento con estrategias de ganancia. No se trata de una historia lineal, y se evidencia que ninguno de estos modelos han funcionado conforme a los “libros de texto”, a los “manuales de uso” de las Escuelas de Negocio, que hoy tanto proliferan, ni tan siquiera en las empresas que abanderan los modelos o paradigmas, que pueden reconstruirse más que historiarse —no son la sucesión de modelos de manera que uno suceda al otro—. La realidad conoce sobre todo, también aquí, como vimos ya respecto de las formas de organización de la actividad de empresa, formas híbridas.

4. Este paradigma habría quedado en gran medida marginado de las prácticas y también de la investigación científica en estos tiempos. Su marginación no se debería a la debilidad del mismo en términos de eficiencia económica sino a decisiones político-institucionales y de tipo empresarial, así como al profundo desequilibrio de poderes entre trabajadores y empresarios que deja escaso espacio a sistemas organizativos basados en la satisfacción del trabajador. Sin embargo, en la actualidad adquiriría una nueva significación a raíz del enfoque de salud laboral en relación a los riesgos emergentes, y en especial a los riesgos psicosociales, encontrando ya algunas manifestaciones concretas, al menos de futuro, en

prácticas como las que propone la nueva dirección de FRANCE TELECOM.

Así, como se decía, la nueva dirección del grupo ha anunciado, entre otras medidas:

- un sistema de remuneración variable de los directivos con los que cuenta la empresa gala de telecomunicaciones en atención a la satisfacción de los asalariados en su trabajo y "los resultados sociales". La satisfacción social y el clima laboral equivaldrá a un tercio de la remuneración variable
- un modelo de gestión descentralizado, que dé mayor margen de maniobra a los directivos intermedios, para que la gestión no dependa de una jerarquía lejana
- reforzamiento del Departamento responsable del Personal.

La razón de esa situación de malestar sociolaboral se debió a un cambio de rumbo en el grupo tras la apertura del sector de las comunicaciones a la competencia, que favoreció un clima de angustia sobre el futuro de los trabajadores y su puesto.

De ahí, que dediquen unas medidas organizativas y recursos financieros para poner fin a la crisis de confianza interna en el modelo de gestión del grupo empresarial. Nos parece, pues, que es un buen ejemplo de cómo se puede avanzar en formas de organización de la producción mucho más respetuosas con los valores de las personas, sin que por ello se pierda necesariamente productividad, quizás es más bien lo contrario. ●

Observatorio judicial

Las empresas que no incorporen una política específica de prevención del acoso, a través del establecimiento al menos de protocolos para su evitación, serán condenadas por incumplimiento de sus obligaciones (STSJ Galicia, 22/1/2010, 4677/2009)

Según esta doctrina judicial los Tribunales deben condenar a las empresas que no establezcan procedimientos específicos para la prevención del acoso, de modo que se actúe por la empresa incluso antes de las denuncias o quejas de los trabajadores al respecto. Aunque la doctrina judicial se vincula al acoso sexual tiene un valor más general. Esta posición no desconoce la doctrina del TS contraria a la consideración del acoso como riesgo laboral, pero entiende que no es de aplicación porque los hechos son anteriores a la LO 3/2007 de igualdad. Teniendo en cuenta que la tendencia de la legislación y de la negociación colectiva es a considerar conjuntamente todas las modalidades de acoso en el plano de la evitación del mismo, puede decirse que si se consolida esta doctrina judicial —que ya tiene eco en otros Tribunales Superiores (Cataluña, País Vasco, Madrid...)—, se producirá un nuevo vuelco en esta materia.

Aula de actualización y divulgación

■ PREVEXPO 2010-PREVENCIÓN 2010: 'NUEVOS TIEMPOS PARA LA PREVENCIÓN'

A celebrar en el Palacio de Congresos de Granada, durante los días 19, 20 y 21 de mayo de 2010. En este evento tendrán lugar diferentes ponencias, comunicaciones y talleres que hacen referencia a cuestiones relativas a los riesgos psicosociales.

Más información: www.larpsico.es

■ ORP2010 DE VALENCIA

En este Congreso Internacional se presentarán igualmente diferentes ponencias y comunicaciones relativas a riesgos psicosociales. También incorpora talleres de trabajo que afectan a este ámbito de prevención de riesgos.

Más información: www.orpconference.org ●

- a) El acoso sexual como riesgo laboral llega a la negociación colectiva, que recibe en sus cláusulas la normativa europea relativa a los Códigos de Prevención del mismo. La negociación colectiva española, si bien lentamente, se va adaptando a las exigencias de la política comunitaria de prevención de estos riesgos.

Ejemplo: artículo 63 Convenio Colectivo **Sectorial de Comercio** de las Islas Baleares. Resolución de la Dirección General Trabajo publicada en el *B.O. Illes Balears*, 22 de agosto de 2009, núm. 123, [pág. 55].

- b) La prevención de las diferentes modalidades de acoso, tanto sexual como moral, así como discriminatorias —por razón de edad, ideología...—, comienzan a tratarse conjuntamente en los sistemas de prevención y protección preventiva. De este modo se mejora la implantación como riesgo laboral de estas conductas avanzando en la política antiacoso de las empresas y se facilita una gestión más eficiente, al no dispersar en exceso los tratamientos para situaciones distintas pero análogas en su prevención.

Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral

Resolución de la Dirección General de Trabajo que Registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de la entidad pública empresarial RENFE-Operadora (*BOE*, 24 de marzo de 2010, núm. 72). ●

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Con la financiación de: DI-0016/2009



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

editorial

¿Puede ser el 'estrés laboral' un arma arrojadiza entre el Gobierno, la Empresa y los trabajadores?

A propósito del mal resuelto 'conflicto de los controladores aéreos'

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén*

NADIE medianamente informado desconoce el "pulso" que, desde hace varios meses, están echando los controladores aéreos al Gobierno. Éste, a su vez, ha atajado de modo abrupto el conflicto, pues, siguiendo una nada halagüeña ni justa política de "tijeretazos", creyó poder zanjar también por Decreto-Ley la situación, de modo que vació buena parte de contenido su convenio colectivo. No pretendemos entrar aquí en este complejo conflicto socio-laboral, que tiene muchas aristas, una de ellas, y no menor, es la derivada del dominio en este espacio sociolaboral de un tipo de sindicalismo autónomo o "contractual", incluso corporativo, muy alejado de la lógica o los enfoques del "sindicalismo de clase". La razón de dar cuenta de esta situación en este Boletín se vincula al último aspecto que ha surgido de este conflicto y que, como también se conoce, tiene que ver con el tratamiento político y jurídico que el Gobierno quiere dar al problema del "absentismo laboral" generado en estos últimos meses a raíz del cambio, por Decreto-Ley, de condiciones de trabajo de este colectivo laboral, aunque algo atípico, cuando menos, sin duda.

sumario

Artículo científico técnico

Manuel García Jiménez

El derecho de información de los delegados de prevención prima sobre el derecho al honor de la persona acosadora.

A propósito de la STS, 1ª, 16 de febrero de 2010

NOTICIAS RELEVANTES

Observatorio judicial

Aula de actualización y divulgación

Publicaciones recientes

Como es sabido, coincidiendo con los primeros días de la operación salida del verano, a mediados de julio, se produjo un aumento espectacular de las bajas de estos trabajadores, alcanzando en algunos centros más del 40% de la plantilla designada para un día. Según se ha conocido, la mayor parte de estas bajas respondían a una única y misma razón: el estrés derivado de la organización del trabajo, caracterizada por una intensa presión laboral, pues a las muchas horas de trabajo se añadiría una fuerte demanda de concentración por las características de la actividad. En suma, el colectivo evidencia cómo la nueva regulación ha desembocado en una organización del trabajo fuertemente estresante y que, como tal, perjudica gravemente la salud de los trabajadores, obligando a situaciones de baja. Para muchos, tal planteamiento es sólo una apariencia de la realidad escondida: presionan a AENA, que es el sujeto que les emplea, para alcanzar un convenio colectivo nuevo que les reponga plenamente en las condiciones laborales –sobre todo salariales- que tenían antes del “Decretazo”.

Tampoco me interesa aquí entrar en este tema. Que se trate o no de un boicot, “huelga encubierta” o de una realidad queda fuera de este comentario.

Lo que aquí sí interesa, porque puede arrojar luz sobre cómo afrontar estas cuestiones en un ámbito más general, pues es evidente que son muchas las empresas cuya organización del trabajo generan un intenso estrés, es poner de manifiesto cómo debe afrontarse el problema. Un modo de afrontamiento muy diferente al promovido tanto por la empresa como por el Gobierno que, pese a no ser empleador formal, ha terciado en el conflicto, por tratarse de un servicio público estratégico. Una manera de actuar que, a mi juicio, es completamente errática, sin que ello lleve a pronunciarme sobre el fondo del conflicto. Aquí interesa, se insiste, el modo de respuesta.

En efecto, ante esta constatación de bajas, certificadas médicamente, se ha reaccionado bajo una vía represiva o disciplinaria. Así, se promueve la investigación por parte del INSS, a fin de comprobar la veracidad de las bajas, así como de la propia Fiscalía, por entender que estamos ante conductas presuntamente delictivas. Incluso se llega a amenazar con la “militarización” de la actividad, sustituyendo al colectivo de controladores aéreos civiles por militares, eso sí, con “cursillos de adaptación”. En cambio, se obvia por completo la vía preventiva, la que, sin embargo, debería ser la primera llamada en juego. En efecto, es evidente que el cambio de condiciones de trabajo –más horas, menos salario, más poder de decisión unilateral...-, debió llevar a una evaluación de los riesgos laborales, pues toda reestructuración o reorganización, y aquí se ha producido, exige una reevaluación de riesgos, conforme a la LPRL.

En consecuencia, una situación de este tipo ha debido llevar a AENA a realizar una evaluación de riesgos psicosociales para verificar, en un plano profesional y científico, y no en un plano meramente político y mediático, si la organización actual es o no susceptible de provocar esas tensiones. De este modo, y a resultados de dicha evaluación, se podría concluir en qué situación nos encontramos, moviendo un tipo de decisión u otra. De nuevo, tanto AENA como el Gobierno, ha ignorado un derecho de todos los trabajadores, y un buen instrumento para la mejora de la calidad de clima, el bienestar y la misma eficiencia productiva, a favor de una política restrictiva, tradicional y represiva. A mi juicio, el sindicalismo de clase debería aprovechar la oportunidad para llamar la atención sobre la necesidad de racionalizar este tipo de conflictos y reconducirlos por vías más racionales, reflexivas, eficaces, eficientes, justas... en vez de adoptar posiciones que no hacen sino perpetuar el problema... En última instancia, cuando “las barbas del vecino veas cortar, pon las tuyas a remojar”.

El derecho de información de los delegados de prevención prima sobre el derecho al honor de la persona acosadora

MANUEL GARCÍA JIMÉNEZ

Profesor Contratado Doctor. Universidad de Jaén

SUMARIO

1. Introducción.
2. Los términos del conflicto.
3. Las razones de la preferencia del derecho a la información de los Delegados de Prevención.
4. Reflexión final

1. Hasta el momento han sido los trabajadores víctimas de acoso moral los que han acudido, para reforzar su tutela, a la protección jurídica especial que ofrecen los derechos fundamentales, como es el derecho a la integridad personal ex artículo 15 CE. Sin embargo, y como una estrategia de reacción, o incluso de neutralización de esta tutela, las personas pretendida o “presuntamente” acosadoras, asesoradas por ciertos despachos de abogados, acudieron a la misma técnica, de modo que desde hace varios años se vienen planteando demandas para proteger el derecho al honor de las personas denunciadas por acoso. En consecuencia, en el marco de esta materia ha surgido un nuevo ámbito para el conflicto entre derechos fundamentales, el de los trabajadores pretendidamente víctimas de acoso y el de las personas también pretendidamente acosadoras. En ese espacio, emerge también la posición de un tercer actor, el de los Delegados de Prevención, que intervienen en ayuda del primero para que la empresa promueva acciones correctoras, denunciando la situación, y que encuentran amparo en su derecho a la información eficaz, por tanto, también hallan una protección reforzada en los derechos fundamentales.

La consecuencia no puede ser sino la multiplicación de conflictos de derechos reconocidos, al máximo nivel, en la Constitución española. Derechos que se tienen no sólo como sujetos profesionales sino también, y sobre todo, como personas, si bien en el ámbito de la empresa adquiere una especial dimensión, ofrece particulares lógicas o enfoques. Ante estos conflictos, a menudo los Tribunales de Justicia nos ofrecen decisiones que chocan con el más elemental “sentido común” y lejos de resolver los problemas conforme espera la ciudadanía se alejan de ella. Este desajuste entre la

racionalidad social y la judicial lleva a menudo a que el esfuerzo de los representantes de los trabajadores por la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las personas se ve dificultado, o no comprendido, por las resoluciones judiciales llamadas a poner orden o terciar en los conflictos sociolaborales.

Por eso, resulta especialmente oportuno dar cuenta de una muy reciente sentencia del Tribunal Supremo —TS—, y no del orden social sino del orden civil, que da un fuerte espaldarazo a la acción sindical respecto de la actividad preventiva frente al acoso moral en el trabajo. Me refiero a la STS, Sala de lo Civil, de 16 de febrero de 2010, que ha avalado la actuación de los Delegados de Prevención de UGT, que habían sido demandados por una persona denunciada por acoso moral, imputándole un atentado contra su derecho al honor. Al hilo de sus consideraciones, resulta de gran relieve para la acción sindical en materia preventiva en general, y sobre todo en relación al acoso moral, como riesgo psicosocial que es, reflexionar sobre este conflicto o tensión entre derechos fundamentales de la persona.

2. Para entender mejor el alcance de esta importante sentencia, que refuerza el papel de los Delegados de Prevención en la intervención dentro de la empresa para resolver problemas de acoso moral en el trabajo, conviene exponer, aunque sea de un modo muy resumido los hechos. A tal fin, el primer dato relevante es el del envío, por parte de los Delegados de Prevención de UGT en la empresa Makro Servicios Mayoristas SA, de un documento al Comité de Seguridad y Salud de la Empresa y a la Dirección de Recursos Humanos de la misma, en el que se daba cuenta de la denuncia presentada por acoso moral por parte de un trabajador contra su superior. En ese escrito se pedía, al mismo tiempo, que se adoptaran medidas oportunas para resolver tal situación. Precisamente, a instancia de esta intervención la dirección de la empresa promovió una reestructuración del Departamento afectado, a fin de tratar de solucionar el problema existente, que ya resultaba público entre los trabajadores

Pues bien, el pretendido acosador demandó a los Delegados de Prevención de UGT. Aunque resulte chocante, el Juzgado Nº. 62 de Madrid estimó la demanda. En efecto, la Ilma Sra Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia n. 2 de Madrid, dictó sentencia en fecha de 28 de marzo de 2006, afirmando lo siguiente:

“Que estimando la demanda formulada... procede declarar que... vulneraron el derecho al honor... al haber divulgado unos hechos inveraces en escrito... en cuanto afectaban a su reputación y buen nombre, condenando a los demandados a indemnizar conjunta y solidariamente al actor en 6.000 euros, así como a difundir la sentencia que ponga fin al proceso colocándola en el tablón de anuncios del centro de trabajo así como en las mesas de los trabajadores de la segunda y tercera planta del edificio donde está enclavada la empresa M.S.M., S.A., con expresa imposición de las costas procesales causadas”.

Como es evidente, los Delegados de Prevención de UGT presentaron recurso contra esta sorprendente e injusta sentencia. Por fortuna, y evidenciando que la Justicia sí funciona, al menos a veces, la Audiencia Provincial de Madrid dictó sentencia revocando la del Juzgado, por entender que se trata de la difusión de una información veraz y en el ámbito de sus atribuciones en relación a hechos ya notorios y públicos. Ahora, el Tribunal Supremo confirma que es la sentencia de la Audiencia y no la del Juzgado la que está en lo cierto. Para ello, el TS prima, dadas las circunstancias que concurren en este caso, el “derecho a la información” que tienen los Delegados de Prevención sobre el eventual “derecho al honor” de la persona pretendidamente acosadora.

3. Primero, dice el TS, porque la actuación de los demandados —los Delegados de Prevención— es encuadrable en su condición de Delegados, quienes tienen conocimiento de una situación denunciada de acoso. Segundo, porque en el escrito se hace mención a unos hechos efectivamente denunciados por el trabajador, actuando dentro del ámbito de sus competencias. No contiene el escrito expresiones atentatorias del derecho al honor, pues objetivamente no son

injuriosas ni ofensivas, recogiendo sólo una situación de “presunto acoso objeto de denuncia”.

Por tanto, no puede prevalecer el sentimiento subjetivo de una persona de sentirse ofendido, si la realidad objetiva evidencia que tan sólo se comunican hechos respecto de los cuales hay un interés organizativo. Tercero, porque no se pretende atacar en modo alguno el honor de la persona denunciada, sino la comunicación de una situación puesta a su vez de relieve ya por el trabajador, a fin de obtener un resultado muy concreto. Este resultado no es sino la corrección de tal situación. Un resultado que, en efecto, de consiguió, al obtener la reestructuración del departamento, como vía para solventar un conflicto laboral evidentemente existente.

4. En consecuencia, y como reflexión final, se pueden alcanzar las siguientes conclusiones. De un lado, los Delegados de Prevención, cuando actúan evidenciando los problemas de riesgos psicosociales que pueden existir en una empresa, no sólo actúan en el ejercicio de competencias preventivas, sino que actuarían también dentro del marco del derecho a la información veraz del artículo 20.1 d) CE, al existir una denuncia de un trabajador que motiva su actuación, como representantes de una organización sindical. Por tanto, los derechos fundamentales abren también un campo fértil para reforzar el papel de los Delegados de Prevención.

De otro, y en coherencia con la primera afirmación, la sentencia refuerza la tarea, difícil, de los Delegados de Prevención en el ámbito de las empresas a fin de promover la acción preventiva frente al acoso. En este sentido, viene a confirmar algo obvio pero que a menudo se olvida. Me refiero al valor que la sentencia da al papel del Delegado de Prevención como “vehículo”, como “canal” de comunicación entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.

Por eso, creo que implica un importante reconocimiento de la inestimable labor del Delegado de Prevención como agente dinamizador de la acción preventiva en el seno de las empresas, exigiendo de los empleadores la puesta en práctica de sus obligaciones, también en relación a los riesgos psicosociales en general, y en particular respecto del acoso moral en el trabajo. ●

quiosco de prensa

France Télécom, ante la justicia por 'acoso moral'

La Fiscalía de París ha abierto una investigación judicial por "acoso moral en el trabajo" tras la oleada de suicidios en France Télécom, que se ha cobrado la vida de 44 personas en dos años y medio. La decisión se basa en una demanda presentada por el sindicato SUD en diciembre. En un demoledor informe de la Inspección del Trabajo entregado a mediados de febrero, se acusa directamente al modo de gestión de la empresa, un argumento que de ser utilizado por el juez marcaría un precedente jurídico al apuntar a un tipo de acoso moral institucional.

Para los sindicatos, que llevan años denunciando la "gestión del terror" llevada a cabo por la empresa, las rotaciones fulminantes y los efectos de las reestructuraciones sobre los trabajadores desde su privatización, el mero hecho de que se considere que existan elementos suficientes para abrir un proceso judicial supone una victoria. "Es la primera vez que una demanda dirigida contra varios directivos por un acoso moral de tipo institucional —es decir, colectivo— es confirmada por la Inspección del Trabajo y desemboca en una investigación judicial", señala el sindicalista Patrick Ackermann.

La decisión de la fiscalía se apoya en gran parte en las conclusiones del informe de la Inspección del Trabajo, que apunta a la responsabilidad de los directivos del grupo. El documento analiza a lo largo de 82 páginas 14 casos de suicidios, tentativas y depresiones graves entre los más de 100.000 trabajadores de la empresa, de los que responsabiliza a "la política de reorganización y de gestión" llevada a cabo desde 2006. Señala también que los directivos fueron alertados en "numerosas ocasiones sobre los efectos producidos en la salud de los trabajadores".

Fuente: <http://www.elpais.com/articulo/sociedad/France/Telecom/justicia/acoso/moral/plantilla>

observatorio judicial

La ausencia de evaluaciones de riesgos psicosociales en la Policía Local del Ayuntamiento demandado, así como la falta de Planes de Prevención de Riesgos que contemplen situaciones como el acoso moral en el trabajo, supone un claro incumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, conforme exige el artículo 14 LPRL.

(STSJ Castilla-La Mancha de 29 de junio de 2010).

En el presente caso, quedó acreditado que el policía local demandante había presentado diversas quejas al Ayuntamiento sobre la situación de acoso que decía padecer, sin que se adoptara ninguna medida por su parte. El trato ofensivo venía tanto del Alcalde como del Jefe de Policía Local, pues no sólo se le retiró el arma realizando servicios nocturnos sin ella, sino también se le denegó la ropa reglamentaria. Asimismo, se le mantuvo realizando un cuadrante que, tras diversos cuestionarios de consecuencias físicas por estrés, de 3 de noviembre de 2004, fue retirado al resto de policía por indicación médica. Por eso, los trastornos sufridos por el policía local demandante fueron considerados como una Incapacidad Permanente Total —IPT— derivada de accidente de trabajo. Pero la responsabilidad del Ayuntamiento va más allá, de modo que por incumplir sus obligaciones preventivas deberá asumir el recargo de prestaciones de la Seguridad Social, con un incremento del 50% de la pensión por IPT.

La razón es que se ha infringido el deber de protección a cargo del empleador, que incluye también la evaluación del riesgo de acoso y/o la intervención correctora de constatar que existe, o puede existir, tal situación. El deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente ilimitado. Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran. Y esta protección se dispensa aún en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador.

No quiere ello decir que el mero acaecimiento del accidente implique necesariamente violación de medidas de seguridad. Pero sí que las vulneraciones de los mandatos reglamentarios de seguridad han de implicar en todo caso aquella consecuencia, cuando el resultado lesivo se origine a causa de dichas infracciones, como habría ocurrido en este caso.

ACTUALIZACIÓN LEGISLATIVA

La reforma del Código Penal recoge el delito de acoso moral laboral de manera específica y entrará en vigor en diciembre de 2010

Las personas víctimas de violencia de persecución en los lugares de trabajo llevan años promoviendo iniciativas para que estas situaciones, sobre todo en su versión más extrema, el acoso moral, llegue al Código Penal. Pues bien, en fecha reciente hemos tenido una nueva reforma del Código Penal, y ya es la enésima que parece dirigirse en esa dirección. La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica el Código Penal, contempla una serie de novedades. Precisamente, una de las más importantes ha sido la de tipificar específicamente dos modalidades de acoso moral: el acoso laboral (no sexual) y el acoso inmobiliario.

A tal fin, ha introducido en el apartado 1 del artículo 173 (delito de trato degradante) un segundo párrafo. De esta manera, castiga con la misma pena del art. 173.1 CP (prisión de 6 meses a 2 años) a *“los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”*.

De este modo, contamos ya en nuestro Ordenamiento Jurídico, como años antes había sucedido en Suecia, Bélgica o Francia, con un tipo penal específico de acoso en el ámbito laboral. Con ello, se pretende introducir elementos característicos de toda situación de acoso moral y reforzar la tutela frente a esta lacra, implicando también a la Fiscalía. Sin embargo, la redacción del nuevo precepto no ha sido especialmente afortunada. De todas las deficiencias, una de ellas resulta singularmente llamativa: exige realizar de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, “sin llegar a constituir trato degradante”, supongan grave acoso contra la víctima. Un requisito negativo, sin duda, novedoso, al tiempo que controvertido, porque puede limitar mucho su ámbito de aplicación. Es evidente que había alternativas de tipificación mucho más adecuadas, pero la ausencia de debate parlamentario ha sido manifiesta y ello ha evidenciado el poco interés mostrado por ofrecer realmente una solución satisfactoria.

De todos modos, confiemos en que esta llamada del legislador a tomar en serio las situaciones de acoso moral en el trabajo, desbordando el ámbito de la acción laboral y de seguridad social para afectar de lleno a la penal, dé nuevos instrumentos a los Jueces para avanzar en la erradicación de estas conductas. En todo caso, también se gana este ámbito, como se quiere en general para toda situación generadora de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales “imputables” al empleador, para la lucha por la vía penal, una vieja aspiración sindical.

CURSO DE VERANO EN LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO

ENCUENTRO INTERNACIONAL SOBRE ANÁLISIS DE LEGISLACIÓN Y PRÁCTICA JURÍDICA SOBRE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO (W) (2 y 3 de septiembre 2010)

Organización: Observatorio vasco sobre acoso moral en colaboración con el Consejo Vasco de la Abogacía, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco y Laboratorio - Observatorio Andalus de Riesgos Psicosociales.

Contenidos: El contenido del Encuentro se basó en cuatro sesiones o talleres en los que se debatirían los siguientes aspectos:

1. EL CONCEPTO DE ACOSO MORAL. El objetivo es alcanzar un consenso sobre las notas definidoras del concepto de acoso moral en el trabajo que deben estar presentes en la legislación o en la práctica jurídica.

2. LA PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO. El objeto es alcanzar conclusiones en lo relativo a cuál es la forma más adecuada de legislar sobre la prevención de las conductas de acoso y violencia en el trabajo.

3. LA INTERVENCIÓN EN LAS CONDUCTAS DE ACOSO. El fin sería alcanzar conclusiones sobre la forma y los medios de llevar a cabo:

- La gestión de las quejas sobre acoso en el seno de las empresas
- Los sistemas de mediación públicos o privados externos a la empresa
- Los procedimientos de establecer responsabilidades penales y civiles para los sujetos implicados en estas conductas.

4. LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR LAS CONDUCTAS DE ACOSO. El objetivo sería establecer cuáles pueden ser los medios y las formas adecuadas para que el trabajador afectado por conductas de acoso pueda volver al trabajo y rehabilitarse social y profesionalmente y cómo se deben reflejar en el ordenamiento legal las obligaciones del empleador.

JORNADAS DE ESTUDIOS INTERNACIONALES SOBRE 'RECONOCIMIENTO Y PRÁCTICA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS PAÍSES DE EUROPA DEL SUR'

Universidad de Burdeos, 23 y 24 septiembre 2010

Organización: Este seminario internacional es organizado por el Centro de Derecho Comparado del Trabajo y Seguridad Social (COMPTRASEC), y por la Agencia Nacional de Investigación (ANR), en la ciudad de Burdeos.

Participación del Observatorio. El Observatorio ha participado presentando diversas ponencias sobre el tratamiento de los riesgos psicosociales en España, lo que contribuye a desarrollar la actividad del Observatorio fuera de nuestras fronteras y ampliar la Red Internacional en esta materia.

Casos reales de Violencia y Acoso en el Trabajo

Observatorio Vasco sobre Acoso Moral
Lettera. Bilbao, 2010.

Interés de la obra: por primera vez en España se hace una obra en la que se analiza, por profesionales de diferentes disciplinas —juristas, médicos, psicólogos—, múltiples sentencias sobre acoso moral en el trabajo, a fin de dar cuenta no ya sólo de las vías teóricas para protegerse de esta lacra sino también de cuál es la experiencia hasta el momento en la práctica judicial, de la inspección de trabajo, médica...

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Con la financiación de: DI-0016/2009



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

editorial

La Reforma Laboral 2010 y el 'management by stress' (gestión por estrés)

Crítica psicosocial de la 'flexiseguridad made in Spain'

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

Director Académico del OPRPS.

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

1. La actualidad sociolaboral española está marcada irremisiblemente por el fuerte y agrio debate en torno a la reforma laboral 2010, una nueva fase en el proceso de reforma permanente de las instituciones jurídico-laborales iniciada allá por 1984. Conviene recordar este dato, porque la presentación que oficialmente se hace de la reforma parte de la pretendida inamovilidad de nuestro modelo de relaciones laborales en 20 años lo que, como es evidente, no es así. Asimismo, los promotores de esta reforma, partiendo de un dato cierto, cuál es que en España la incidencia de la crisis económica "sobre el empleo ha sido superior a la sufrida en otros países", consideran que "existe una amplia coincidencia en señalar como responsables de este negativo comportamiento tanto a las diferencias en la estructura productiva del crecimiento económico —factor económico—, como a algunas particularidades estructurales de nuestro mercado laboral —factor institucional—" (Exposición de Motivos Ley 35/2010). Entre estas "debilidades del modelo laboral español" que "las reformas abordadas en las últimas décadas no han logrado eliminar o reducir de

forma sustancial" —la norma sí reconoce que ha habido reformas—, estaría la ausencia de flexibilidad organizativa y de gestión laboral, de ahí que este objetivo constituya la razón de ser principal de toda la reforma promovida por el Gobierno primero, y luego por el Parlamento español.

2. Ni que decir tiene que la flexibilidad no es ninguna novedad en nuestro sistema, más bien viene acompañando a la práctica totalidad de las reformas desde 1984. Asimismo, es una evidencia empírica, porque está medida y se puede acreditar con datos, que España es uno de los países de la UE que más frecuentes e intensas reformas laborales ha llevado a cabo, con una clara consecuencia.

Me refiero a que la inseguridad, en términos de inestabilidad de estatuto de derechos, laboral se ha visto incrementada en el conjunto del sistema de relaciones laborales, pues la temporalidad ha seguido siendo la más alta de la UE al tiempo que se ha reducido la protección

sumario

ARTÍCULO CIENTÍFICO TÉCNICO

Susana de la Casa Quesada

Un nuevo avance del 'diálogo social' europeo en la regulación y gestión de los riesgos psicosociales: turno para la prevención de la violencia de terceros

NOTICIAS RELEVANTES

Quiosco de Prensa

Observatorio judicial

Buenas prácticas

del empleo fijo, pasando de estar muy por encima de la media europea a situarse en la media, si bien en términos de facilidad del despido estamos entre los más “liberales”.

3. Pero no es, ni mucho menos, mi propósito aprovechar este espacio para hacer una crítica de la reforma laboral desde los enfoques al uso. Mi objetivo se enmarca de pleno en el ámbito que atañe al Observatorio Permanente y que no es otro que el arrojar luz, o intentarlo, sobre la incidencia que los distintos fenómenos y experiencias de nuestras relaciones laborales tienen desde el enfoque de la salud psicosocial y, por tanto, desde las exigencias de protección del derecho social fundamental a la integridad psico-social ex artículo 15 Constitución Española. Un aspecto que, como ya vimos en el editorial del Boletín anterior, el relativo a la gestión del conflicto de los controladores aéreos, suele quedar relegado, cuando no ignorado por completo, en los planteamientos tanto de política institucional como de las políticas de empresa, e incluso del debate científico. A este fin, conviene poner de manifiesto que una clave del “nuevo modelo” de relaciones laborales buscado por la reforma es la sustitución de las “garantías de continuidad en el empleo” —y de las condiciones de trabajo—, por otras basadas en asegurar una cierta protección al trabajador en sus continuas transiciones o cambios de situación —modificación más ágil de sus condiciones de trabajo, facilidad para el descuelgue salarial, facilitación y abaratamiento del despido...—. Sin duda, con ello se corre un elevado riesgo, de no conseguirse un mayor equilibrio por la vía de la negociación colectiva, de instaurar un modelo de relaciones laborales basado en una política empresarial de presión laboral continua y poliédrica o múltiple —desde diversos frentes: tiempo de trabajo, salario...— al trabajador para que o bien se adapte a los cambios propuestos, si todavía se propone la continuidad del empleo, o a la búsqueda incesante e inmediata del nuevo empleo si lo ha perdido.

4. Desde esta perspectiva, se constata cómo la pérdida de garantías de estabilidad en el trabajo, típico de los modernos modelos de producción que aspira a promover la reforma laboral 2011, se asienta sobre una estrategia de fomento de la inseguridad como vía para cambiar los términos tradicionales de la relación de intercambio de trabajo por salario en el mercado. En este sentido, con las nuevas formas de organización del trabajo, como los modelos basados en la producción flexible —“lean production”—, se les pide a los trabajadores cada vez más esfuerzo, lealtad, asunción de compromisos productivos, aporte de sugerencias —atribución al empresario de las ideas creativas del trabajador—, la aceptación de sacrificios en aras de la continuidad de la empresa, pero el empresario no asume compromisos, en contrapartida, de estabilidad e inversión en la mejora de la calidad del empleo, que aparecen sustituibles en el mercado. El resultado es la promoción de un sistema de producción acele-

rada y basado en una presión laboral permanente que amenaza seriamente no sólo la estabilidad, sino también la salud, psíquica y física, de los trabajadores.

5. De ahí que, desde el ámbito de la economía del trabajo y de la sociología del trabajo, se hable de formas de organización del trabajo basadas en el “management by stress” o modos de gestión empresarial basados en el estrés estructural, esto es, como política inherente al estilo de dirección establecido por la empresa y a la forma de organización del trabajo diseñada y puesta en práctica. En suma, el propio modo de organización y la forma de ordenación de las relaciones laborales se asentaría en una presión permanente y desde diferentes ámbitos relativos a las condiciones de empleo y de trabajo —“presión poliédrica”—. A menudo, con ello, lejos de enriquecer las tareas y las funciones profesionales se empobrecen, al tiempo que los esfuerzos de cambio se orientan a introducir mayor flexibilidad a través de rotaciones de trabajadores, con tareas “semicualificadas” que no permiten el desarrollo profesional. Asimismo, el claro desplazamiento de la seguridad en las condiciones por una política de flexibilidad interna, esto es, de sujeción a cambios permanentes, desde el salario al tiempo de trabajo, nos lleva a prácticas de mejora continua de la productividad según estándares de rendimiento y adaptación cada vez más elevados, pero sin compensaciones en términos de mejora salarial y expectativas de promoción profesional, que producen un gran desequilibrio entre lo que se demanda al trabajador y lo que se le ofrece. En suma, como puede verse, la reforma laboral nos propone aceptar cambios para favorecer la emergencia de nuevos modelos productivos que, sin embargo, se asientan en un paradigma profundamente desequilibrado de flexibilidad.

6. Naturalmente, es necesario pasar del punto de vista crítico a propuestas de modelos alternativos que, aun aceptando la nueva lógica de cambios en las relaciones laborales basadas en una mayor flexibilidad, hoy ya irreversible, no perjudique los imperativos de seguridad, exigibles desde el derecho a la estabilidad razonable y el derecho a la salud psico-física. A este respecto, conviene apuntar que sí existe la posibilidad de conciliar ambas exigencias, flexibilidad de gestión y seguridad en el empleo. Precisamente, esa integración es lo que estaría en la base de la propuesta de la UE relativa al modelo o paradigma de “flexiseguridad”. Sin entrar aquí, porque no es posible ni necesario, en un detenido análisis de este concepto, tan querido por la política comunitaria de empleo como criticado desde múltiples sectores, sí es oportuno decir que no hay un solo modo de entender la relación entre flexibilidad y seguridad. Si en el modelo desequilibrado y unilateral español —“made in Spain”—, no sólo quiebra la estabilidad, sino que se pone en grave riesgo también la salud psicosocial, por las razones apuntadas, minorando un derecho social fundamental, es obligado corregirlo, y reconducirlo hacia un modelo social, de más garantías, más social, más equilibrado. Toca a los actores —públicos y colectivos— reconducir el modelo. Vías hay ¿y voluntad? ●

Un nuevo avance del ‘diálogo social’ europeo en la regulación y gestión de los riesgos psicosociales: turno para la prevención de la violencia de terceros

Dra. SUSANA DE LA CASA QUESADA

Profesora Contratada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén

SUMARIO

1. **Introducción.**
2. **La ‘violencia de terceros’ como ‘riesgo laboral’.**
3. **Las claves del nuevo instrumento de diálogo social en materia de gestión de riesgos en los ambientes de trabajo.**
4. **Impacto de la “guía comunitaria multisectorial” en el sistema preventivo español.**

1. Pese al estancamiento que en nuestro país vive el Diálogo Social, a raíz de la crisis y la decisión del Gobierno de llevar adelante una profunda reforma laboral en contra de la opinión de los sindicatos más representativos, el Diálogo Social Comunitario está dando muestras de una profusa y fructífera actividad. La Unión Europea considera el Diálogo Social uno de los pilares del “modelo social europeo” y un instrumento de cohesión social y estabilidad, como se confirmó con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa. El nuevo artículo 152 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) destaca el compromiso de la Unión en el fomento del papel de los interlocutores sociales europeos y en el respaldo al diálogo social, al igual que reconoce la autonomía de dichos interlocutores. Además del Diálogo social Intersectorial —para el conjunto de sectores de actividad económica—, el Multisectorial —para varios sectores de actividad específicos—, que es el que aquí nos interesa para el estudio que presentamos, adquiere un creciente protagonismo el Diálogo Social Sectorial y los Comités creados a tal efecto como una parte creciente de este instrumento de “gobernanza europea”. Estos Comités sirven fundamentalmente de foros para debatir y acordar maneras de mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en los sectores respectivos. De este modo, contribuyen a la modernización de las políticas económicas y sociales, incluida la relativa a la seguridad y salud en el trabajo. Precisamente, el Diálogo Social, Intersectorial, Multisectorial y Sectorial

está ofreciendo un conjunto de aportaciones determinantes para avanzar en la regulación y gestión de los riesgos emergentes en general, y de los riesgos psicosociales en particular.

Conocidos son en este contexto los “Acuerdos Marco Comunitarios” en relación a la gestión del estrés laboral y también del acoso y la violencia en los lugares de trabajo, concluidos en 2004 y 2007 respectivamente, y ya transpuestos al sistema de relaciones colectivas de nuestro país mediante sendos Acuerdos de Negociación Colectiva —ANC—. Pues bien, para complementar el Acuerdo Marco Intersectorial sobre acoso y violencia en el trabajo de 26 de abril de 2007, los denominados “interlocutores sociales multisectoriales” han alcanzado un acuerdo en torno al establecimiento de una “Guía de Acción” que contiene un conjunto de pautas orientadoras de una política de prevención y gestión del riesgo de violencia de terceros en los lugares de trabajo, y que incorpora, si bien de modo genérico y muy flexible o abierto, una suerte de “Código de Buenas Prácticas” a tal fin.

Como expresamente afirman en este documento conjunto, formalmente denominado “Directrices Multisectoriales” —y que no conviene confundir con los Acuerdos Marco en sentido estricto—, el objetivo de las mismas es “apoyar las acciones de los empleadores, los trabajadores y sus representantes y sindicatos para evitar, reducir y paliar la violencia de terceros y sus consecuencias” —II.1—.

La trascendencia de la materia y la singularidad del documento nos ha llevado a realizar este estudio, en el que no se pretende analizar exhaustivamente todas sus implicaciones, pues llevaría mucho tiempo y espacio, sino llamar la atención sobre su existencia e informar de los principales aspectos del texto. A mi juicio, nos encontramos ante una útil guía para influir en las políticas preventivas de las empresas, sobre todo de ciertos sectores de servicios —docencia, sanidad, seguridad privada, banca, comercio...—, en orden a introducir un auténtico sistema de gestión de este riesgo laboral, una vez que, tras las primeras dudas, se ha aceptado

también en nuestro país el carácter de riesgo laboral de estas situaciones. Asimismo, es destacable que el texto de diálogo social reclame un gran protagonismo para la técnica de la evaluación de riesgos laborales, una vía que, central en todo sistema preventivo, había sido discutida en relación a otros fenómenos expresión de violencia laboral, como el acoso proveniente no de terceros —que es el que contemplan las Directrices Multi-sectoriales— sino de sujetos vinculados a las empresas —directivos, compañeros...—.

2. Como acaba de comentarse, la primera virtud que tiene este “texto orientativo” de una política específica de gestión de la violencia de terceros relacionada con el trabajo es, precisamente, afirmar su carácter de riesgo laboral. El texto es claro en tal sentido.

En este sentido, el punto de partida de los interlocutores sociales signatarios del texto, que no son todos los sectores de actividad, como en el caso de los Acuerdos Intersectoriales, sino sectores concretos, aunque diversos, como son la administración regional y local, sanidad, comercio, seguridad privada y educación, es la preocupación por el impacto personal, económico y social negativo de la violencia de terceros sobre los trabajadores. La violencia de terceros genera un “ambiente o entorno laboral inseguro”, que no sólo arremete la dignidad de la persona sino también su salud, al tiempo que perjudica económicamente a la empresa —propicia absentismo laboral, deprime el ánimo laboral, aumenta las rotaciones del personal...— (I.3). Ciertamente, el texto también reconoce que el problema de la violencia de terceros es diferente al problema de la violencia y el acoso entre compañeros en el lugar de trabajo, o el que procede del empresario o directivos, de modo que justificaría un “enfoque particular”. Ahora bien, siempre dentro del marco de las políticas de “seguridad y salud de los trabajadores”. A este respecto, si bien se reconoce también las diferencias organizativas y sectoriales en relación con la violencia de terceros, se llama la atención sobre el carácter común a todos los entornos laborales de los “*elementos clave de las buenas prácticas y las medidas para solucionarlos*” (punto I.6).

Precisamente, como se verá de inmediato, entre estos elementos clave comunes estaría la “*prevención a través de la evaluación de riesgos*”. De ahí que concluya el texto en la necesidad de que los empleadores cuenten con “un marco político claro para la prevención y gestión del acoso y la violencia de terceros, que deben incorporar en sus políticas generales de seguridad y salud”. Por lo tanto, los empleadores “*deben desarrollar, previa consulta a los trabajadores y sus representantes, políticas de acuerdo con la legislación nacional, los convenios y la práctica*” (punto III.3). De este modo, se asume la posición ya defendida desde hace años por la OIT, que ha venido ela-

borando diversas “directrices” o “recomendaciones” respecto a la violencia en el sector servicios (2003) y ha publicado múltiples estudios sobre el impacto de la violencia en varios sectores laborales, partiendo siempre del carácter laboral u ocupacional de este riesgo, por ser inherente a la actividad que se realiza. Asimismo, ya había sido considerado como riesgo laboral en diversos países de nuestro entorno, como en Suecia, que cuenta desde 1993 con una Ordenanza reguladora de la obligación empresarial de prevenir la violencia física en el trabajo (AFS 1993:2), y también en el Reino Unido. El procedimiento seguido en este país para su ordenación es interesante, porque en gran medida es el seguido por las Directrices comunitarias ahora acordadas, pues responde al método de la autorregulación.

En efecto, en el Reino Unido no se ha creado una norma jurídica vinculante, sino que, a resultas de diversos estudios llevados a cabo desde 2000 por el Departamento de Seguridad y Salud (*Health and Safety Executive*), en sectores concretos —seguridad pública y privada, enseñanza, sanidad, servicios sociales, transportes de viajeros y custodia de bienes valiosos— ha elaborado una *Guía* dirigida a las empresas para orientar cómo afrontar la prevención de la violencia de terceros en los lugares de trabajo. Este método es similar al empleado respecto de la prevención del acoso moral en el trabajo —*bullying o harassment*—.

3. En consecuencia, puede verse cómo el enfoque o planteamiento de este “texto orientador” del Diálogo Social Multisectorial no es completamente novedoso, pues ya hemos visto que tanto la OIT como los países más avanzados en políticas de seguridad y salud en el trabajo lo contemplaban. Ahora bien, es evidente que tiene una significativa trascendencia en diversos planos, en la medida en que permite crear las condiciones para promover un “marco de gestión” común, o al menos coordinado, entre los diversos países de la Unión Europea, pues son mayoría los que apenas cuentan con conciencia, regulaciones y experiencias en esta materia, pese a tener una notable incidencia en sus lugares de trabajo, públicos y privados. Asimismo, también incorpora aspectos de renovación y progreso que merece la pena reseñar. En este sentido, apuesta por una política preventiva de la violencia de terceros en general, y el acoso de terceros —de los que no están vinculados a la empresa— en particular, que atiende desde el principio tanto al carácter participado de la misma, contando con la interlocución laboral, cuanto a su dimensión holística o global o integral, esto es, que “abarca todos los aspectos, desde la sensibilización sobre la prevención y formación hasta métodos de notificación, apoyo a las víctimas, evaluación y mejoras constantes” (punto III.2).

Aunque no es posible entrar aquí en el detalle del contenido de esta *Guía Colectiva Multisectorial*, sí es interesante destacar algunos puntos que pueden ser muy

útiles para la futura acción institucional y sindical en esta materia. Primero, ha de referirse a la “naturaleza jurídica” de este instrumento de diálogo social. Dentro de los tres tipos de productos resultantes del Diálogo Social Comunitario se trata de un “texto orientativo” (*process-oriented texts*), concretamente de la modalidad de Guías-Códigos de Conducta (*Guidelines and codes of conduct*). Esto significa que, a diferencia de los Acuerdos Marco, no son jurídicamente vinculantes, pero, a diferencia de las llamadas *Opiniones Conjuntas*, sí obligan a orientar las políticas en el sentido indicado, estableciendo un sistema de seguimiento continuado para ver los avances. De ahí que prevea la elaboración de Informes de Seguimiento.

Por lo que respecta, al contenido, lo más destacado es el primado que da a la lógica preventiva, con lo que clarifica mucho más la situación que el Acuerdo Marco Comunitario sobre violencia y acoso en el trabajo, no dejando resquicio alguno al intento, seguido por algún sector de la patronal y respaldado por la CEOE, de reconducir esta materia no hacia la evaluación de riesgos sino hacia la gestión de recursos humanos, de modo que se actúe a demanda y no previamente a sucedido el incidente de violencia. A este respecto, el punto II.5 es claro en orden a establecer los aspectos básicos que debe incorporar una política de la empresa en orden a gestionar adecuadamente este riesgo. A saber:

- información y consulta permanentes con los actores de la empresa,
- una definición clara de la violencia y el acoso de terceros, dando ejemplos de las diferentes formas que pueden adoptar,
- información apropiada a esos terceros —clientes, compradores, usuarios de servicios (estudiantes, pacientes...)—, destacando el compromiso de *tolerancia cero* con la violencia y el acoso hacia los trabajadores,
- una política basada en la evaluación de riesgos que contemple las diferentes ocupaciones laborales, centros de trabajo y prácticas laborales, que permita identificar problemas potenciales y el diseño de respuestas y prácticas apropiadas. A tal fin da algunos ejemplos, lo que hace de la Guía también, a mi juicio, una suerte de Código de Buenas Prácticas,

- formación adecuada para la dirección y empleados,
- procedimientos de investigación tanto de incidentes como de quejas en esta materia,
- políticas claras sobre el apoyo prestado a los trabajadores expuestos al acoso o violencia de terceros —prevención terciaria—,
- procedimiento transparente de notificación de incidencias,
- medidas de difusión suficiente de todo el entramado.

4. Es evidente que nuestro sistema de relaciones colectivas en general, y en relación a las políticas de empresa en materia preventiva en particular, no puede quedar indiferente respecto de este texto comunitario, producto de un acuerdo entre patronal y sindicatos representativos de diferentes sectores especialmente afectados por este riesgo. Naturalmente no porque en España no se considere la violencia de terceros, incluido las diversas formas de acoso —moral, sexual...— como riesgo laboral, sino porque llama la atención sobre la necesidad de que haya una política específica, y no sólo medidas aisladas.

En efecto, de un lado, en nuestro ordenamiento está claro que la violencia de terceros es un riesgo laboral. Precisamente, esta es la posición asumida por el criterio técnico del INSHT (NTP 489: Violencia en los lugares de trabajo), y también hoy ya consolidada en la jurisprudencia española, a raíz de las SsTS, 4ª, 26 junio 2008 (para las Cajas de Ahorros) y 22 septiembre 2007 (en el sector educativo). Asimismo, esta es la posición mantenida por la ITSS, que además ultima un Criterio Técnico específico sobre esta materia, con lo que completaría el CT 69/2009 relativo al acoso moral en el trabajo. Ahora bien, de otro, también es cierto que en la mayor parte de los casos sólo contamos con actuaciones parciales, sobre todo vinculadas a “protocolos de gestión de incidentes de violencia externa” o de terceros, que se ponen en marcha cuando ya ha surgido el problema, pero no un marco de acción institucional y empresarial global. Precisamente, esto es lo que propone el Código de Conducta y Buenas Prácticas diseñado, genéricamente sí, por la Guía orientadora colectiva que analizamos. ●

El Gobierno incumple la ley por no evaluar el riesgo de acoso laboral

El País • 03/09/2010

El Gobierno no está dando el mejor ejemplo: La Administración general no ha realizado todavía un estudio de los riesgos psicosociales a que están expuestos los 6.200 funcionarios a su cargo y que, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada en 1995, tiene obligación de hacer, sobre todo cuando ya se han investigado, y aún están sobre la mesa, varios casos de acoso laboral.

La noticia completa se encuentra en la siguiente dirección:

Fuente: http://www.elpais.com/articulo/pais/vasco/Gobierno/incumple/ley/evaluar/riesgo/acoso/laboral/elpepiesppvs/20100903elpvas_1/Tes

Cerca del 50% de los trabajadores han presenciado acoso en sus empleos

www.farodevigo.es • 13/10/2010

Entre un 46% y un 60% de los trabajadores confirman haber presenciado en su lugar de trabajo situaciones de *mobbing* o acoso laboral. Sin embargo, sólo uno de cada seis muestra apoyo a la víctima frente el agresor.

El 77% de los afectados señala que el respaldo por parte de las empresas a la hora de terminar con estas situaciones es escaso.

Pueden hallar la noticia en el siguiente enlace:

Fuente: <http://www.farodevigo.es/portada-ourense/2010/10/13/cerca-50-trabajadores-han-presenciado-acoso-empleos/480731.html>

Un estudio alerta de que los enfermeros presentan un elevado 'síndrome del profesional quemado', sobre todo en hospitales

www.20minutos.es • 11/11/2010

Un estudio elaborado entre enfermeros escogidos al azar en el Hospital de Alta Resolución de Écija (Sevilla), aunque extensible a la mayoría de centros hospitalarios del país, advierte del elevado número de casos de estrés laboral que sufren estos profesionales.

Pueden ver la noticia completa en la siguiente dirección:

Fuente: <http://www.20minutos.es/noticia/870178/0>

- **SENTENCIA:** Tribunal Superior de Justicia de Galicia, a 22 de enero de 2010

OBJETO: Acoso sexual

CONTENIDO JURISPRUDENCIAL:

El **Tribunal Superior de Justicia de Galicia** ha establecido, a propósito del despido de una trabajadora que está siendo sometida a **acoso sexual**, la obligación de la empresa de pagar de forma solidaria la indemnización de daños y perjuicios reclamada, al existir el deber en las organizaciones, desde la publicación de la **Ley de Igualdad**, de promover condiciones de trabajo que **eviten el acoso** y de arbitrar **procedimientos específicos para su prevención**.

- **SENTENCIA:** Tribunal Superior de Justicia de Galicia, a 10 de marzo de 2010

OBJETO: Distinguir entre el *mobbing*, o acoso laboral, y estrés laboral, también llamado síndrome del quemado o *burnout*

CONTENIDO JURISPRUDENCIAL:

La sentencia determina que el *mobbing* tiene carácter sistemático y es una conducta abusiva o de violencia psicológica a la que se somete a una persona en el ámbito laboral y que se pone de manifiesto en comportamientos contra la dignidad o integridad psíquica del trabajador y pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. La sentencia diferencia este tipo de comportamientos de un “defectuoso ejercicio de las facultades empresariales”; según la Sala “en el **hostigamiento** se aprecia intención de **perjudicar** al trabajador, mientras que en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima un mal entendido interés empresarial”. La sentencia **reafirma** que para poder llegar a la categoría de **acoso laboral**, se tienen que dar unos **componentes objetivos**, como la sistematicidad en la presión, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y elemental gravedad.

- **SENTENCIA:** Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª), a 29 de abril de 2010

OBJETO: Acoso moral ‘mobbing’

CONTENIDO JURISPRUDENCIAL:

La **Audiencia Nacional** se pronuncia sobre una demanda de una trabajadora de un departamento público de investigación, por posible *mobbing* por parte de su superior jerárquico y jefe del departamento. Partiendo de las malas relaciones entre ambos, la sentencia **resuelve** diciendo que **la discrepancia con el superior jerárquico y el cuestionamiento de sus decisiones no implica una situación de acoso laboral si no va acompañada del propósito deliberado de marginar a la recurrente o de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, que en este caso no ha quedado demostrado**.



Buenas prácticas: Actuaciones de empresas y organizaciones en prevención de riesgos psicosociales

■ EMPRESA: MRW

ACTIVIDAD: Empresa con más de 30 años de experiencia en el transporte urgente de pequeña paquetería tanto a nivel nacional como internacional.

BUENAS PRÁCTICAS: MRW ha iniciado a finales de agosto un **programa de salud laboral**, bautizado por los propios trabajadores con el nombre de **'T.Cuida.T'**, que persigue, entre otros, **potenciar la salud y el bienestar** de las personas como valores empresariales y seguir aplicando las políticas de flexibilidad laboral propias de la compañía. Así, dentro del Programa 2010 de "T.Cuida.T" se distinguen **tres campañas**: una de promoción del ejercicio físico (**Vive Activo**), otra de promoción de buenos hábitos Alimentarios (**Vive Saludable**) y una tercera campaña de evaluación de **riesgos psicosociales (Vive Bien)**, que evalúa las condiciones de trabajo y, sobre todo, de la organización, que pueden tener algún efecto directo o indirecto en la salud de determinadas personas, y conllevarles estrés.

Fuente: http://www.diariodelpuerto.com/noticia.php?not_id=38639

■ ORGANIZACIÓN: Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales)

ACTIVIDAD: Promover la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, así como el control y vigilancia de los mecanismos de prevención de los riesgos laborales, la investigación y la formación para combatir la siniestralidad laboral.

BUENAS PRÁCTICAS: Un proyecto sobre **gestión de riesgos psicosociales** elaborado por **Osalan** ha sido galardonado con el **Premio a la seguridad y salud laborales 2010**. El proyecto ganador, titulado **"Mejor comunicación interna y mayor autorrealización personal como herramientas básicas de gestión de riesgos psicosociales y mejora de la salud de los trabajadores de Osalan"**, se implantó como un instrumento preventivo frente a los riesgos psicosociales y su **objetivo es mejorar** la participación de la plantilla en el conocimiento, gestión y consecución de las metas y objetivos del organismo público. Según palabras textuales "se encontraban ante la necesidad de implantar mejoras en la gestión de los recursos humanos que conllevaran un aumento de la motivación de los trabajadores y favorecieran actitudes proactivas hacia la institución".

Fuente: <http://www.abc.es/agencias/noticia.asp?noticia=561243>

■ ORGANIZACIÓN: Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo

ACTIVIDAD: Análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas en la Comunidad de Cantabria.

BUENAS PRÁCTICAS: Es una realidad el **"escaso reconocimiento y profundo desconocimiento"** de la **prevención de riesgos psicosociales** en la empresa por lo que el propio **Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo** "está reformando su estructura organizativa" para **avanzar en la evaluación y corrección** de los riesgos y factores psicosociales en el ámbito laboral, por lo general identificados con el estrés, la ansiedad y los efectos de la violencia física o psicológica.

Fuente: <http://www.ugtcantabria.org/2010/10/jornada-salud-laboral-campoo>

Buenas prácticas: Intervenciones de la Administración laboral y la Inspección de Trabajo y SS en prevención de riesgos psicosociales

- **BUENA PRÁCTICA:** Freno del retroceso que aprecia que se está produciendo sobre el tratamiento de los distintos **riesgos psicosociales** en los tribunales, mediante la **puesta en común** de la legislación y las técnicas de prevención debido a que en España estamos muy atrasados en ese aspecto y se considera que es el último eslabón de la evaluación de riesgos.

Fuente: http://www.elpais.com/articulo/pais/vasco/dando/involucion/judicial/acoso/laboral/elpepuespvvas/20100902elpvas_12/Tes

- **BUENA PRÁCTICA:** **Deber de consulta** a los representantes de los trabajadores del procedimiento a seguir en la **Evaluación de los Riesgos Psicosociales**. Por tanto no es acorde con la legalidad la firma de un contrato con otra entidad en el que se predetermina el procedimiento de evaluación a emplear.

Fuente: <http://www.elfarodelguadarrama.com/noticia/25415/>



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

Con la Financiación de: DI-0008/2010



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



editorial

Enfermedades Profesionales y Riesgos Psicosociales: una mirada de luz al otro lado del Atlántico

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

Director Académico del OPRPS.

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

1. En nuestro sistema de protección social se ha ido abriendo progresivamente una importante brecha entre la vertiente “reparadora” del tratamiento de las llamadas “enfermedades profesionales” —calificación como tal y reconocimiento de prestaciones de Seguridad Social más elevadas— y la vertiente “preventiva” del mismo —diseño y puesta en prácticas de políticas preventivas orientadas a evitarlas—. Una buena prueba de ello está en la creciente diferenciación legislativa de ambas dimensiones, la primera en la Ley General de Seguridad Social —artículo 116 TRLGSS— y la segunda en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales —LPRL—, atribuyéndose la gestión a instituciones y sujetos diferentes. No obstante, no ha sido siempre así. Al contrario, históricamente la prevención de las patologías de origen profesional ocupó un papel determinante, de modo que la tutela real frente a la enfermedad profesional pasa por su prevención, tal y como sucedió en los orígenes de esta normativa que protegía especialmente a los trabajadores frente a la silicosis. Esta regulación se convertirá en referente general.

2. De ahí que en la vigente LGSS sí puedan hallarse normas de tutela preventiva no prevista en la LPRL —artículos 128, 133, 196, 197 y 123 LGSS—. El problema es que estas medidas son específicas de las enfermedades

profesionales. Por tanto, no se aplican a las “enfermedades del trabajo”. La razón estriba en un argumento formal: las primeras son tales por estar incluidas en una lista oficial de enfermedades con origen en el trabajo, mientras que las segundas tienen el tratamiento de “accidente de trabajo” —artículo 115 LGSS—. Pero este concepto no se beneficia, aunque sorprenda, de la aplicación de esa tutela preventiva especial. Por tanto la ampliación de la lista a otras patologías laborales tiene una gran importancia práctica: es la llave de acceso a un régimen de tutela o de protección más ventajoso, no ya sólo desde la vertiente reparadora sino también, y es lo que aquí más importa, desde la vertiente preventiva (así lo recuerda con acierto la STS 14 de febrero de 2006).

3. Como sabemos, el cuadro actual de enfermedades profesionales que se introduce con el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, pese a ampliar la lista originaria de 1978 e incorporar el sistema de doble lista derivado de la normativa comunitaria, no incorpora las

sumario

ARTÍCULO CIENTÍFICO TÉCNICO

*Manuel García Jiménez
Juan Antonio Maldonado
Molina*

La autorregulación colectiva del estrés: España aprueba el “Test del Estrés Laboral” de la Comisión, pero debe mejorar, y mucho.

NOTICIAS RELEVANTES

Quiosco de Prensa
Observatorio judicial
Observatorio legislativo internacional

patologías de origen psicosocial. Por tanto, las patologías ocasionadas por la actualización en daño de los riesgos psicosociales no prevenidos se consideran como “enfermedades del trabajo”. La Recomendación 2003/670/CE, 19 de septiembre, no obligaba a la inclusión de tales riesgos, pues se limita a animar a los Estados a seguir investigando para extraer las evidencias necesarias que permitieran, en el futuro, incluir las patologías de salud psicosocial dentro del cuadro de enfermedades profesionales.

En consecuencia, tanto el listado español como el comunitario, que lo inspira, presentan un evidente desfase entre la realidad y la regulación, desconociendo incluso la evolución experimentada recientemente por la Organización Internacional del Trabajo —OIT—. Ésta ha aprobado un nuevo listado de enfermedades profesionales que sí da entrada, aunque parcialmente, a las patologías generadas por factores de riesgo psicosocial, en particular el “estrés postraumático”.

4. Esta nueva lista de enfermedades profesionales de 2010 sustituye a la anterior, de 2002, y tiene por objetivo ayudar a los diferentes países en las políticas de prevención, registro, notificación e indemnización de las enfermedades causadas por motivos laborales. Pues bien, en el apartado 2.4 reconoce los “trastornos mentales y del comportamiento”, subdividiéndolo a su vez en:

- 2.4.1. Trastorno de estrés postraumático
- 2.4.2. “Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) mentales o del comportamiento”

Es llamativo que una Organización Internacional como la OIT se muestre más avanzada en el plano social que la Unión Europea —EU—. En efecto, aquélla integra Estados con modelos de regulación típicos, en su mayoría, de economías poco desarrolladas y débil protección social, por lo que tiene que ponderar más atentamente las diferencias de protección. En cambio, la UE presupone un modelo social mucho más desarrollado. Ciertamente, esta lista no es vinculante, porque no adopta la forma de Convenio sino de Recomendación —la número 194—. Pero no por ello es baladí.

5. En efecto, la lista representa el último consenso mundial sobre enfermedades derivadas del trabajo y suele servir de modelo para la revisión de las listas nacionales.

Además, está avalada por el trabajo científico realizado previamente a la sesión en el que el Consejo de Administración de la OIT aprobó la nueva lista, pues hubo antes dos reuniones de expertos a tal fin. Asi-

mismo, y esto es importante subrayarlo, no carece de referentes legislativos en diferentes países, aunque se trate de países de América Latina y no de países de la UE. Son, una vez más sorprendentemente, Venezuela y Colombia, dos países con modelos de regulación de esta materia y sistemas políticos muy diferentes, a menudo incluso enfrentados. Lo interesante de estos casos, y por eso se traen aquí a colación, es que representa una mirada positiva al otro lado del Atlántico, cuando habitualmente ese horizonte suele contemplarse desde la lejanía y desde un cierto sentimiento de “superioridad” por parte de Europa —la vieja y la nueva—.

En esta ocasión, nuestra mirada pretende hallar experiencias reguladoras y de aplicación que se muestren en sintonía con la nueva orientación de la OIT e ilustren que es posible confiar en un cambio favorable y no lejano. En este sentido, por lo que concierne a **Venezuela**, partiendo del reconocimiento de los riesgos psicosociales por la *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, de 2007, objeto de posteriores desarrollos a fin de propiciar su aplicación, cuenta de forma explícita, en desarrollo de previsiones legales, con la *Norma Técnica para la Declaración de Enfermedades Ocupacionales* (NT-02-2008), publicada el 1 de diciembre de 2008.

Esta norma incluye, de manera expresa, todas y cada una de las afecciones derivadas de factores psicosociales —acoso, estrés, burnout— como enfermedades profesionales. Por su parte, Colombia, hace lo propio, si bien sólo con las afecciones derivadas del estrés laboral, en el artículo 42.1 del Decreto 1832/1994, de 3 de agosto, por el que se adopta la “tabla de enfermedades profesionales”, que incluye **“las patologías causadas por el estrés en el trabajo. Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajo por turnos, nocturnos y trabajos con estreñantes físicos con efectos psicosociales, que producen estados de ansiedad y depresión, infarto de miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable”**.

6. Podemos pensar que a pesar de estos indudables avances normativos, buena parte de los centros de trabajo de estos y otros países de América Latina carecen de una conciencia generalizada en orden a la importancia de un ambiente de trabajo sano y seguro. Incluso que la debilidad institucional de sus sistemas de vigilancia y aplicación de las normas hace de estos ejemplos a menudo papel mojado. Y sin embargo, caeríamos en un error injustificable el devaluar su significado para fomentar una conciencia social e institucional mundial sobre estos problemas, comunes en gran medida a países desarrollados y en vía de des-

arrollo. La OIT, a diferencia de la UE, ha dado un buen ejemplo de ello. Con la inclusión de los trastornos mentales la OIT subraya la consideración de los nuevos riesgos laborales y la creciente preocupación del impacto de la crisis económica mundial. Tal y como señaló Juan Somavia, Director General de la OIT, con motivo de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo en 2010, uno de los elementos que más preocupa hoy "es el recrudecimiento de los trastornos psicosociales vinculados a las nuevas situaciones de estrés y presión laborales en la economía mundial", motivo por el cual "en este Día Mundial debemos destacar los nuevos riesgos y estrategias de prevención en un mundo del trabajo en continua transformación".

Un año después la situación preocupante lejos de controlarse se ha agravado, por lo que entendemos desde el Observatorio que ha llegado la hora de replantear este tema y avanzar en una mayor evidencia de esta conexión entre la prevención y la calificación como enfermedad profesional de los trastornos ligados a los factores de riesgo psicosocial. No es un problema puramente formal, ni político. Es una clave para mejorar la prevención. Por tanto tampoco puede oponerse a ello el recurrente argumento del incremento de costes, pues la mayor formalización del reconocimiento de este tipo de problemas a través de una nueva lista serviría para mejorar la prevención de estos riesgos y, por tanto, reduciría los enormes costes que genera al sistema, esto es, a todos. ●

artículo
científico técnico

La autorregulación colectiva del estrés: España aprueba el ‘Test-estrés laboral’ de la Comisión, pero debe mejorar, y mucho

MANUEL GARCÍA JIMÉNEZ

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

SUMARIO

1. **Introducción**
2. **La autorregulación del estrés y acción colectiva: el balance social**
3. **El diálogo social como vía de progreso preventiva: el balance institucional de la Comisión Europea**
4. **Reflexión final: el verdadero estado de la cuestión en España**

1. Como es conocido, más en este foro de conocimiento y divulgación que hace un seguimiento continuo de su evolución, la ausencia de voluntad institucional de las autoridades comunitarias para afrontar la regulación específica de los riesgos en el trabajo de origen psicosocial —estrés, violencia, acoso, discriminación, adicciones...—, llevó a explorar una nueva vía de ordenación de los mismos, ante la evidencia de que se trata de un problema muy significativo en las organizaciones de trabajo de nuestros días. A tal fin, en desarrollo de los artículos 138 y 139 del Tratado de la Unión Europea (TUE) —hoy artículos 154 y 155 Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)—, se optó decididamente por promover un modelo de autorregulación colectiva. En consecuencia, las partes

autónomamente asumieron tanto la labor de regulación como la de verificación del cumplimiento de lo acordado.

No cabe duda, que esta opción de política del derecho preventivo era muy sugerente. Los actores sociales asumían el protagonismo regulador en una materia, como la seguridad y salud en el trabajo, de la que habían estado, por lo general, ausentes, dada la dimensión eminentemente técnica de esta cuestión y el carácter de orden público —derecho imperativo— de esta materia. Pero también era muy arriesgada, porque se eligió la modalidad menos vinculante jurídicamente y con menor experiencia aplicativa: los “Acuerdos Marco Autónomos”.

Pues bien, pasado el tiempo, ya disponemos de información significativa para analizar los efectos prácticos de estos instrumentos, en especial del primero de ellos en esta materia, el relativo al estrés laboral (2004). Recuérdese que el antecedente primero fue el relativo al Teletrabajo y la evaluación del mismo ha evidenciado muchas, quizás demasiadas, limitaciones. De ahí, la importancia de analizar qué ha pasado en este tiempo con instrumentos de estas características, tan sugerentes en el plano de la técnica jurídica —renueva el

sistema de fuentes y da mayor peso a los actores colectivos, evidenciando la madurez del sistema de relaciones laborales comunitario—, pero al mismo tiempo tan ambivalentes en el plano de la aplicación práctica.

A tal fin no sólo contamos con la evaluación hecha por los propios actores, en especial por la CES —la Confederación Europea de Sindicatos, ETUC en sus siglas en inglés—, lo que puede entenderse con o una suerte de “evaluación auténtica” o “autónoma” (se hizo en 2008), sino también de la reciente evaluación realizada por la Comisión Europea, la que llamamos “evaluación institucional” del Acuerdo Marco.

Al mismo tiempo que esos documentos de evaluación aplicativa, experimental, lo que resulta de gran originalidad, disponemos también de otro instrumento, en este caso una Encuesta de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST, OSHA-EU en inglés), que también nos permite evaluar la proyección práctica de estos instrumentos. Nos referimos a la conocida Encuesta ESENER —Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes—, realizada entre 2009 y 2010 y presentada a finales del año pasado. Esa Encuesta se hizo sobre entrevistas a 28.649 directivos y 7.226 representantes de seguridad y salud en el trabajo en 31 países: la Europa de los 27 más Croacia, Noruega, Suiza y Turquía. Aunque se trata de instrumentos de “medición” diferentes de la proyección práctica de los procedimientos de gestión del estrés laboral —en el caso de la Encuesta ESENER también de la violencia y el acoso—, limitándose esta Encuesta a empresas de menos de 10 trabajadores, lo que ya restringe mucho su ámbito de acción y por tanto su valor de referencia en países en los que más del 90% de las empresas tienen menos de esos trabajadores, su visión paralela puede ofrecer información útil, y original, sobre el grado de eficacia de las políticas preventivas en materia de riesgos psicosociales, en España y en comparación con el resto de los países de la UE.

De forma breve y en lo posible asequible para todos es lo que nos proponemos en este trabajo.

2. El Derecho Comunitario atribuye a la Comisión el promover y mejorar la contribución del diálogo social a una mejor gobernanza europea, es decir, a una mayor participación de todos los actores en la toma de decisiones y en el proceso de ejecución. En su concepción institucional aparece, pues, como una fuente de “modernización y cambio”¹. En los últimos años se ha producido un cambio cualitativo en la naturaleza del

diálogo social, que ha adquirido una **mayor autonomía**. Ello queda reflejado en el número creciente de textos de «nueva generación» adoptados por los interlocutores sociales, en los que éstos asumen determinados compromisos o hacen recomendaciones a sus miembros nacionales, procurando llevar a cabo un seguimiento activo del texto a nivel nacional. Esta evolución se ha producido, sin embargo, con un marco normativo e institucional muy débil. Como la propia Comisión reconoce en algún documento, un problema que tienen en común estos textos es que muchos de ellos contienen disposiciones vagas e imprecisas con respecto al seguimiento. Y, sin embargo, sólo es posible un seguimiento eficaz a nivel nacional si los textos de los interlocutores sociales europeos incluyen disposiciones detalladas a este respecto, lo que ha ido mejorando².

El Acuerdo Comunitario sobre estrés laboral (concluido en el 2004 y traslado en España en 2005; esta inmediatez no se ha dado en todos los países, pues Francia e Italia, por ejemplo, lo hicieron en 2008) pertenece, precisamente, a la modalidad de los Acuerdos Marco “autónomos”. Esto significa que su fuerza jurídica no están en la recepción de su contenido en una Directiva Comunitaria —como sucede con otros, por ejemplo con los relativos a las Empresas de Trabajo Temporal, o a los contratos temporales, por citar algunos muy conocidos—, sino en el compromiso de los actores firmantes en influir en los niveles nacionales, y éstos en los inferiores. Por lo tanto, tiene una mayor debilidad jurídica, aunque no por ello deja de ser vinculante como contrato, esto es, como “norma entre las partes”, que deben influir en sus asociados o afiliados.

Pues bien, en este contexto, el 18 de Junio de 2008, los interlocutores sociales presentaron un Informe de Evaluación del grado de ejecución de esos compromisos³.

Así, en el *haber* del acuerdo estaría:

- poseer un “valor añadido” respecto de la regulación existente, con carácter general e indiscriminado, en materia,
- servir de instrumento catalizador para la acción preventiva en materia de estrés laboral y multiplicador de la conciencia social y empresarial sobre el tema. La existencia del acuerdo europeo habría impulsado el avance hacia la fijación de (más) normas adecuadas y de mecanismos para identificar, prevenir y tratar —gestionar— los problemas de estrés ligado al trabajo,
- Reflejar una mayor experiencia en el desarrollo del diálogo social. Las partes consideran que al ser la

1. Vid. Comunicación de la Comisión de 26 de junio de 2002 - El diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio [COM (2002) 341 final - no publicada en el Diario Oficial]. De especial interés, para una ordenación de los múltiples productos derivados del Diálogo Social Comunitario, vid. Comisión Europea. Comunicación de la Comisión de 12 de abril de 2004 «Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo» [COM (2004) 557 final - no publicada en el Diario Oficial].

2. De ahí que la Comisión animara a los interlocutores sociales a que mejoren la claridad de sus textos e incluyan en sus textos de nueva generación disposiciones precisas sobre el seguimiento. Teniendo presente este objetivo, diseñó una tipología de estos acuerdos, a fin de dar transparencia y racionalidad mayores, y recomendó a los interlocutores sociales a que se basaran en la tipología y la lista de control para la redacción que figuran como anexos en la Comunicación de 12 de abril de 2004, sí como a invertir en acciones de seguimiento conjuntas.

3. European Social Partners-Dialogue Committee. “Implementation of the european autonomous framework agreemtn on work-related stress”. 2008.

segunda expresión de acuerdos marco a nivel europeo, el control sobre su aplicación correcta y con creciente eficacia es cada vez mayor. Hasta el punto de ayudar en general al desarrollo del diálogo social, creando normas, procedimientos y estructuras que de otro modo no existirían.

En el *debe*:

- Se han evidenciado muchas dificultades y obstáculos en los diversos países para su desarrollo, que no se producen en el caso de Acuerdos Marco que luego son formalizados en Directivas.
- Existe una aplicación muy desigual entre países y niveles de negociación, por tanto también en el plano sectorial, lo que pone en riesgo el principio de eficacia general de las normas comunitarias.
- Los dispositivos de control han mejorado sustancialmente, pero siguen estando en gran medida condicionados por la información precisa y concreta que ofrecen los interlocutores en el ámbito nacional. Por tanto, cuando falta ese tipo de información se debilitan tales mecanismos.

La conclusión es evidente. Los actores sociales consideran valioso este dispositivo o instrumento de gobierno consensuado de problemas laborales, pues ayuda a concretar y desarrollar el marco legal. No obstante, existen deficiencias que es oportuno corregir, de modo que se extraigan las lecciones necesarias para mejorar la información sobre su desarrollo y también los mecanismos para influir en una práctica más difundida de aplicación, en todos los Estados y en todos los sectores económicos.

3. En este contexto, sabido es igualmente que la Comisión Europea tiene el mandato de verificar que los Acuerdos Marco Autónomos cumplen adecuadamente con los fines que tienen asignados, de modo que, además del control de aplicación de las partes, fija los propios. Así, de inicio evalúa si sus contenidos se ajustan a la política existente en materia en la UE, en este caso a la política comunitaria de seguridad y salud en el trabajo.

A posteriori, verifica si la práctica confirma su primer juicio positivo, pues de lo contrario está capacitada para proponer una iniciativa normativa en materia. En este sentido, debe tenerse en cuenta que algunos aspectos de los riesgos psicosociales no sólo conciernen políticas preventivas innovadoras sino también políticas de protección de derechos fundamentales, como la prohibición de discriminación —acoso sexual y acoso por razón de sexo, acosos discriminatorios—.

Desde esta perspectiva institucional, la Comisión presupone la existencia de un deber legal tanto de prevención como de protección de todos estos riesgos de origen psicosocial. Entre otras cosas porque esa es la posición afirmada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia 15 noviembre de 2001). Eso implica que la inexistencia de legislación comunitaria específica ni supone la ausencia de normativa de efica-



cia vinculante, con carácter general, ni exime a la Comisión para evaluar qué papel cumple realmente la autonomía colectiva en materia.

Pues bien, la Comisión Europea acaba de publicar un Informe en el que destaca los resultados positivos de la conclusión en su día a nivel comunitario, y de la aplicación posterior en cada experiencia nacional, del acuerdo marco sobre estrés. En este sentido, coincide con el Informe de los actores sociales en torno a que el acuerdo ha permitido mejorar el diálogo social y la evolución de las políticas relacionadas con el estrés en el trabajo en la mayoría de los Estados miembro. Ese informe da cuenta de numerosas experiencias nacionales que evidencian la eficacia de adoptar medidas de carácter preventivo frente al estrés. Por tanto, la Comisión considera este tipo de Acuerdos como una efectiva vía de progreso preventivo, pues abre nuevas puertas a políticas consensuadas contra el estrés laboral. A partir del Acuerdo, numerosos serían los Estados, incluido España, que habrían clarificado el panorama legislativo con normas específicas introducidas al respecto en acuerdos interprofesionales, en convenios colectivos o guías orientadoras. En suma, este acuerdo sirve de importante instrumento para incrementar la conciencia-

ción social y empresarial sobre el estrés en el trabajo, así como la elaboración de planes de acción específicos para prevenir su aparición.

Como puede comprobarse, hasta aquí la Comisión sigue de cerca la valoración ya hecha por los actores sociales. Y como ellos, según se ha visto, no puede dejar de evidenciar también limitaciones en orden a su eficacia práctica. En primer lugar, lamenta el que se haya hecho una aplicación muy desigual en los diferentes Estados miembros, de manera que tan sólo 19 de los 27 Estados miembros incluyen el estrés y determinados riesgos psicológicos en sus políticas de legislación.

En segundo lugar, tan sólo un país ha conseguido realmente reducir los niveles de estrés desde la firma del acuerdo, y es Suecia, por lo que los evidentes avances en la implementación de políticas al respecto, incluso en países donde antes no se contemplaba medida alguna —12 de los Estados miembros— no siempre tienen traducción en eficacia. Finalmente, critica el que no existe un mecanismo que garantice el que todos los Estados informen convenientemente del modo en que se desarrollan los compromisos convencionales en sus sistemas.

Como era de esperar, este impacto desigual, tanto en el plano de la recepción normativa y convencional como en su eficacia práctica —el control del estrés en los centros de trabajo—, deja claramente en evidencia a los países del Este de Europa, a los de la ampliación. Así, ni Polonia, ni Eslovenia habrían comunicado cómo han llevado a cabo la aplicación del acuerdo. Pero tampoco ciertos países del Sur, del arco mediterráneo - Malta, Chipre-. Por su parte, ni Estonia, ni Bulgaria, ni República Checa habrían cumplido con las expectativas de desarrollo puestas en esos Estados. Queda claro que la menor cultura tanto reguladora como preventiva en estos ámbitos hace que sea más difícil de implementar la regulación, pese a tener todos los Estados el mismo marco regulador —la Directiva Marco Comunitaria de 1989—.

No obstante, tampoco los países con mayor tradición, cultura y desarrollo salen del todo indemnes de esta evaluación. Si España aparece entre los países que mejor habrían hecho los “deberes” de implementación, como se ha dicho, no se libra de ser advertida de la necesidad de mejorar significativamente en el desarrollo de medidas que generalicen la implantación de políticas efectivas, dada la alta incidencia del estrés laboral en la población trabajadora española. Asimismo, Alemania parece entre los países más desarrollados que evidenciarían las mayores deficiencias al respecto. Por lo tanto, la Comisión requiere de los actores colectivos y Estados miembros instrumentos de apoyo para seguir progresando en el establecimiento de medidas eficaces para la prevención del estrés y para la promoción de la salud psicológica de los trabajadores en toda la UE, pues en otro caso peligra la garantía de un nivel mínimo y equivalente de protección efectiva para todos los trabajadores.

4. Sin perjuicio de las críticas hechas por la Comisión Europea a la situación hoy existente en esta materia, sobre todo por el alcance desigual del desarrollo —que es una consecuencia en gran medida de la falta de eficacia vinculante del acuerdo, por lo que depende del poder de influencia que los actores firmantes europeos tengan en cada caso, no ya en cada Estado sino incluso en los diferentes sectores de actividad— de los compromisos convencionales, es evidente que muestra una relativa satisfacción con el estado de la cuestión.

Sin embargo, y a la vista de las valoraciones positivas que hace de ciertos países, como el nuestro, y la constatación real de que en ellos la presencia de medidas formalizadas de gestión del estrés laboral brilla por su ausencia, es oportuno plantearse la veracidad y la fiabilidad de esos análisis. Naturalmente, no es el momento de entrar aquí en un estudio detenido de las fuentes de información, que exige una investigación más detenida y rigurosa.

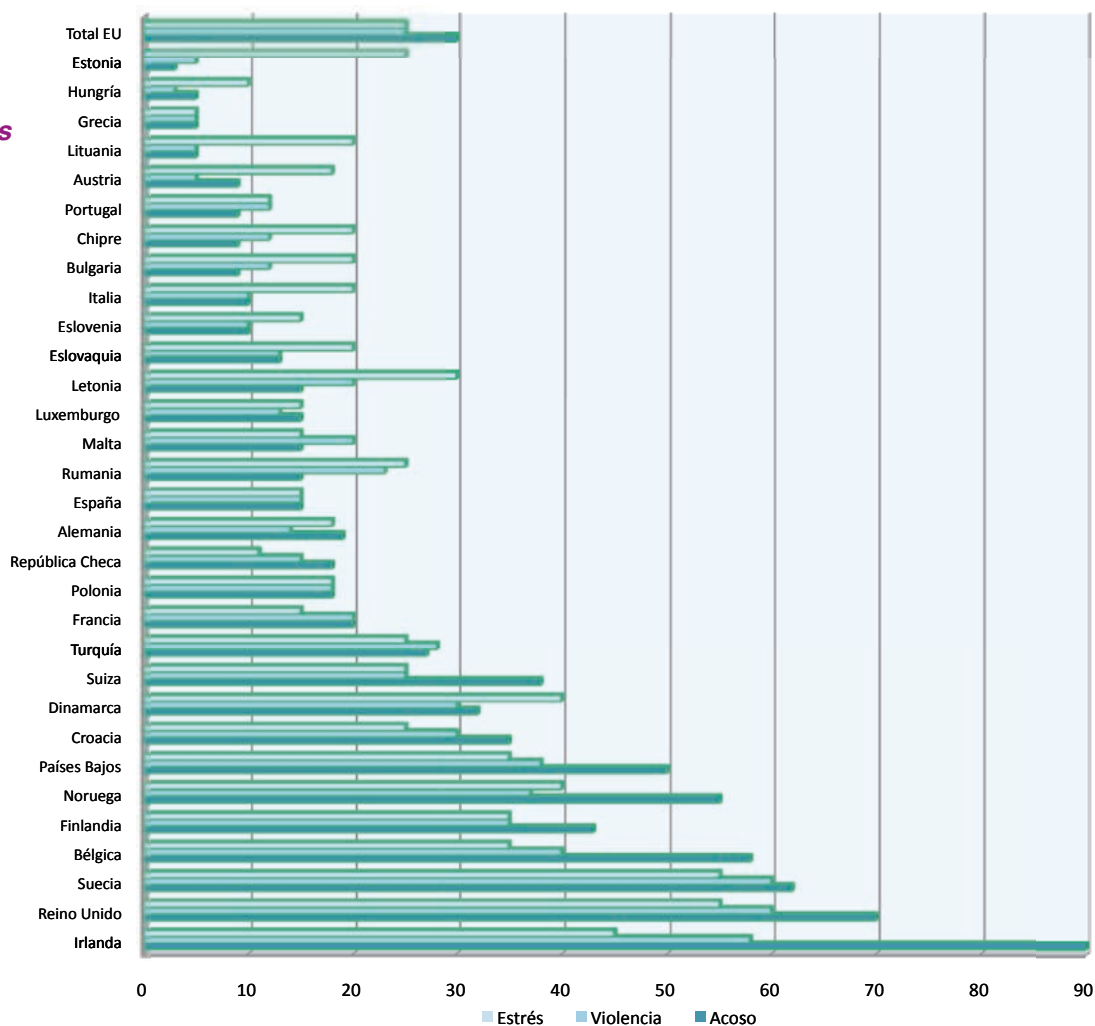
Tan sólo se trata de evidenciar la existencia de otras fuentes de información y análisis que pueden evidenciar lo relativo de algunas de sus conclusiones, sin perjuicio de coincidir con la Comisión, como es natural, del valor adicional que tienen estos acuerdos, en la medida en que promueven dinámicas de debate, acción, formación e información sobre temas que de otro modo no existirían.

Para evidenciar algunas de esas deficiencias, o al menos algunos desajustes, nos ha parecido útil, como se decía en la introducción, acudir a otras fuentes técnicas, como las que proporciona la AESST a través de la comentada Encuesta ESENER. Pues bien, de esa Encuesta, se deriva con toda nitidez que tan **sólo el 26% de las empresas europeas** ha adoptado medidas para reducir el estrés laboral. En el caso español apenas alcanza el **18%**, con lo que es evidente que escasean los motivos para estar satisfechos. Máxime si se tiene en cuenta, como también se recordaba, que la Encuesta ESENER se hizo a directivos y representantes de empresas con más de 10 trabajadores. Por eso, no es de extrañar que otras encuestas en España ofrezcan unos resultados inferiores, situando el porcentaje de empresas que cuenta con alguna medida relativa al estrés en el entorno del 13% (Encuesta de la Comunidad de Valencia).

En esta situación, muy por debajo de la media europea, se ubican países de la importancia de Alemania —ya “amonestada” por la Comisión—, Francia (22%), Italia (8%). En otros países del Sur de Europa, como Grecia y Portugal los porcentajes son casi pírricos. Pero no es un problema del Sur, también del norte. Pues junto al déficit de Alemania se sitúa aún más bajo Austria.

En suma, a la vista de esta evidencia empírica, parece claro que es necesario profundizar mucho más en el análisis de estos instrumentos como vía para mejorar la prevención de riesgos como el estrés. Porque su

Porcentaje de empresas que tienen procedimientos para gestionar los riesgos psicosociales, por países



Cuadro de elaboración propia ORPS.
Fuente: Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER).

indudable bondad y sus virtudes, no pueden ocultar sus limitaciones. De todos modos, conviene evidenciar que este modo de regular no es excepcional en el Derecho Comunitario, sino que está muy extendido. Así, por influencia de este Derecho Social Comunitario, la Comisión pretendería, a través de la autorregulación colectiva comunitaria, alcanzar dos finalidades aparentemente contradictorias:

- facilitar la función de renovación y mejora de la política de seguridad y salud en el trabajo, que tiene atribuida como una política comunitaria la Unión, mediante una intervención más extensa y más dinámica en las obligaciones preventivas de los empresarios;
- hacer efectivo este objetivo con la desregulación normativa, a través de la contención del ejercicio de la potestad reguladora y una disminución de los controles, preventivos o represivos, realizados directamente por las instituciones públicas, para atribuirlos a los controles de los sujetos socio-económicos.

Qué duda cabe que para salvar esta contradicción, es necesario que el legislador comunitario —o en su caso el estatal— establezca una regulación adecuada de este modelo de autorregulación colectiva. Dicha regulación es, hoy por hoy, insuficiente, tanto en el ámbito comunitario como en el nacional. Por eso, se entiende que es un buen momento, en el marco de la Estrategia Europa 2020, que reclama una regulación más acorde entre los cambios del mundo del trabajo y el marco actual, para pedir avances en esta materia. Tanto en el seno de las instituciones comunitarias, de modo que se regule más concretamente los mecanismos para reforzar la eficacia de estos Acuerdos Marco Autónomos, como en los Estados miembros, a fin de asegurar que tienen una proyección general, en todos los centros de trabajo, aunque la forma concreta de fijación de políticas antiestrés varíen luego, atendiendo al acuerdo entre las partes. Precisamente, una regulación de estímulo y apoyo de este tipo es la que hallamos en Francia (2009) y en Italia (2010). Sus modelos, en este plano, a otro lado se deja sus agresivos modelos conservadores en la regulación laboral, son un buen ejemplo a seguir para conciliar la promoción de la autonomía colectiva con el alcance general de los derechos y deberes. ●



QUIOSCO DE PRENSA

■ EL OBSERVATORIO PERMANENTE PARTICIPA EN EL DEBATE EUROPEO SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN CANARIAS

El Gobierno Canario organizó, del 1 al 3 de marzo de 2011, el IV Foro Internacional de la Cultura de la Prevención, en el Paraninfo de la Universidad de La Laguna (ULL) y en el en el Salón de Actos de Humanidades de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). El encuentro se centró en los riesgos psicosociales asociados a la actividad laboral. El Foro ha contado con expertos llegados de Holanda, España, Reino Unido, Italia y Bélgica. El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales participó activamente en las diferentes sesiones, evidenciando los estudios e informes elaborados hasta el momento y contrastando los diversos modelos de tratamiento de estos riesgos en Europa y en América Latina.

Fuente: Asociación Internacional de la Seguridad Social <http://www.issa.int/esl/News-Events/Events/IV-Foro-Internacional-de-la-Cultura-Preventiva-Riesgos-Psicosociales-Experiencia-y-Metodologia>

■ LOS SUICIDIOS TAMBIÉN LLEGAN AL SERVICIO POSTAL FRANCÉS

En menos de un mes, La Poste francesa ya carga con cuatro fallecidos sobre sus hombros. Primero fue la empresa de telecomunicaciones France Télécom y ahora es La Poste, la compañía de correos francesa, la que sufre en sus oficinas el malestar y la desazón de sus empleados. Hasta el punto que deciden acabar con su vida. • *Fuente: <http://www.elmundo.es/accesible/mundodinero/2011/01/13/economia/1294929813.htm>*

■ LA COMISIÓN EUROPEA PIDE POLÍTICAS MÁS EFICACES CONTRA EL ESTRÉS LABORAL EN LOS ESTADOS NACIONALES

La Comisión Europea ha insistido hoy en la necesidad de que los Estados miembros desarrollen políticas específicas para combatir el estrés laboral, considerado como la causa de entre el 50% y el 60% de los días de trabajo perdidos cada año y con un coste equivalente al 4% del PIB europeo. "Sabemos que el estrés laboral puede constituir un problema estructural debido a la organización del trabajo más que al propio individuo, por eso los actores sociales son a menudo los mejor colocados para tomar medidas en esta área", ha declarado el comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, László Andor, quien ha instado a "empleadores y trabajadores" a avanzar en este objetivo y "resolver las lagunas" que pueda haber.

Fuente: <http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-economia-laboral-bruselas-pide-politicas-nacionales-especificas-contras-estres-laboral-20110224162211.html>

OBSERVATORIO JUDICIAL

■ **Sentencia:** Tribunal Supremo. Sala de lo Penal.

Objeto: Acoso moral

Contenido jurisprudencial: El Tribunal Supremo confirma por primera vez que el acoso moral en el trabajo puede dar tanto a un delito de trato vejatorio como a un delito de lesiones psíquicas.

La STS, Sala Penal, 28 de octubre de 2010, es la primera del Alto Tribunal que condena una situación de acoso moral en el trabajo por un doble delito: como delito de trato vejatorio —artículo 173 CP—, de un lado, y como delito de lesiones psíquicas —artículo 247 CP—, de otro. Esta sentencia es muy importante, porque corrige aquellas doctrinas de juzgados de lo penal y de Audiencias Provinciales que, incluso con la nueva regulación en el Código Penal, consideran que el acoso moral no tiene fácil encaje en la norma penal, salvo que se trate de situaciones muy graves, por lo que, por lo general, terminan archivando la causa.

Fuente: <http://www.larpsico.es/ficheros/documentos/STSCondenatoriaporacosomoral.pdf>

■ **Sentencia:** Tribunal Supremo, noviembre 2010

Objeto: El Tribunal Supremo confirma que procede el recargo de prestaciones de la Seguridad Social cuando las patologías de origen psicosocial que sufre el trabajador deriva de la falta de una política de prevención de riesgos adecuada.

Contenido jurisprudencial: La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4, de 23 de noviembre de 2010, inadmite el recurso de casación contra la STSJ Madrid, 30 de octubre de 2009 (caso Mercamadrid), que en su día consideró adecuado el recargo de prestaciones ante una situación de acoso moral que se produjo sin que mediera adecuadas medidas de prevención de riesgos laborales. La evaluación de riesgos laborales ha de incluir también este riesgo. • *Fuente: Centro de Documentación Judicial.*

OBSERVATORIO LEGISLATIVO INTERNACIONAL

■ **ITALIA:**

La Comisión Consultiva Permanente para la Salud y la Seguridad de Italia, en su reunión de 17 de noviembre de 2010, ha aprobado las "Indicaciones Técnicas" necesarias para dar vigencia efectiva al deber de evaluar el estrés laboral en las empresas, públicas y privadas, en Italia.

Tras sucesivas reformas de la legislación italiana en materia de seguridad y salud laboral —que tiene un contenido análogo al español, por transponer la misma norma comunitaria marco—, el deber de empresarial de incluir en las evaluaciones de riesgos laborales el estrés laboral —artículo 28 del Decreto Legislativo 81/2008— quedaba condicionado a que se aprobara una "guía técnica" por parte de un órgano tripartito. Pues bien, el 17 de noviembre de 2010, ese órgano tripartito —la Comisión Consultiva Permanente para la Salud y Seguridad, análogo a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo española— aprobó dichas prescripciones técnicas. Por lo tanto, a partir de su aprobación adquirirá vigencia esta regulación, prevista, tras los diferentes aplazamientos, a partir del 1 de enero de 2011.



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

Con la Financiación de: DI-0008/2010



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



editorial

Nuevas 'vías de progreso' en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales a través de la ITSS: más allá de la función de policía

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

*Director Académico del OPRPS.
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

1. Cualquiera que sea la opinión que se tenga respecto de sus criterios, lo cierto es que la Inspección de Trabajo es una institución imprescindible para hacer creíble una política de prevención de riesgos laborales. Por eso, debemos saludar como una muy buena noticia que el próximo año —2012—, las “inspecciones de trabajo” de toda la Unión Europea —incluyendo también a Noruega e Islandia— vayan a poner el acento en el diseño y realización de una “campana sobre la gestión de riesgos psicosociales” en las empresas. Así, lo ha acordado el Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC por sus siglas en inglés: Señor Labour Inspectors Comité). A tal fin, se ha constituido un grupo de trabajo en su seno para preparar dicha campaña durante el año 2011, presidido por la Inspección de Trabajo del país pionero en la regulación de esta materia y en la aplicación de políticas específicas para su prevención, Suecia¹.

No es el único organismo europeo con competencias en materia preventiva, si bien ahora más en el plano científico-técnico y cultural, que ha decidido dedicar su actividad en el futuro más próximo a los “riesgos psicosociales”. Así, recientemente también la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo —conocida como “Agencia de Bilbao”, OSHA-EU— ha decidido centrar su actividad en tales riesgos en el bienio 2014-2015. De este modo, este prestigioso organismo europeo en materia de investigación e intercambio de buenas prácticas preventivas, que cuenta también con un “Observatorio de Riesgos Emergentes”, entre los que ocupa un lugar especial los de origen psicosocial, da seguimiento al nuevo paso cualitativo que supuso la ya presentada Encuesta ESENER².

Como es natural, esas campañas tendrán un impacto directo en España. Por lo tanto, conviene estar especial-

sumario

ARTÍCULO CIENTÍFICO TÉCNICO

Sofía Olarte Encabo

En busca de nuevos consensos sobre el bienestar en los ambientes de trabajo: ¿Qué fue del “Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar”?

NOTICIAS RELEVANTES

Quiosco de Prensa

Observatorio judicial

Observatorio legislativo internacional

Negociación colectiva

1. La inspección de trabajo sueca recoge en su página web un interesante conjunto de documentos —en inglés— donde se detallan algunas de las actividades en esta materia de inspecciones europeas más señeras al respecto. Vid. <http://www.av.se>
2. Para disponer de más información sobre el alcance de la campaña proyectada por la Agencia Europea puede verse: http://osha.europa.eu/en/news/eu-osha-agency-to-campaign-on-psychosocial-risks?utm_source=oshmail&utm_medium=email&utm_campaign=oshmail-106

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

mente atentos a su evolución, a fin de optimizar para nuestro país estas iniciativas, ya que mantenemos un significativo retraso al respecto en relación a otras experiencias europeas.

Por lo tanto, debemos estar bien preparados y aprovechar esta magnífica oportunidad de pasar a la acción preventiva desde las diversas instituciones en materia de riesgos psicosociales para cerrar esa brecha negativa y homologarnos a los países de referencia para nosotros. De ahí que demos, si bien muy sucintamente, cuenta de su existencia y evolución.

2. Ahora bien, el motivo de esta llamada de atención tiene que ver igualmente con la necesidad de promover un estilo de intervención inspectora parcialmente diferente al que le es tradicional, de modo que no se centre sólo, menos se agote, en la clásica función de vigilancia del cumplimiento de la normativa, sino que vaya más allá. La mayoría de los ciudadanos —trabajadores y trabajadoras, por lo que aquí interesa— tiene una imagen básicamente “policial” de la función inspectora, de modo que su papel se agotaría básicamente en visitar a las empresas para exigirles el cumplimiento de las normas so pena, en caso contrario, de sancionarlas, previo levantamiento de un Acta de Infracción —o de Liquidación cuando se trata de Seguridad Social—. Desde luego que esta función es vital para la suerte de las normas preventivas, además del resto de las laborales. Pero las funciones que la Ley encomienda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España —ITSS— para el cumplimiento de su función de control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, que es la materia que interesa en este espacio, no se limitan a la de “vigilar el cumplimiento de la normativa” al respecto, sino que incluye también las de “asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada”, así como “comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención” —artículo 9.1 LPRL—.

Esto significa, en términos sencillos, que una inspección laboral moderna y útil no sólo debe cuidar de que se cumplan las normas, sino también de garantizar que éstas sean lo más eficaces posible, asesorando y fomentando que empresarios y trabajadores hagan la mejor gestión posible de sus obligaciones y responsabilidades en materia. A menudo esta idea es relegada por las llamadas “inspecciones laborales generalistas”, esto es, las no especializadas en prevención de riesgos, como es la española, de modo que queda en un segundo plano en su labor un examen intenso sobre la gestión de los riesgos psicosociales y las medidas puramente preventivas.

3. Por supuesto que no pretendo aquí entrar a analizar una cuestión tan compleja, pero a la vez tan útil, como ésta, relativa a si es necesario o no, para avanzar en la mejora de la prevención de riesgos en nuestro país, reclamar mayor especialización de la ITSS en seguridad y salud en general, y en materia de riesgos psicosociales en particular, como sucede en diferentes países de la Unión Europea, pero no en otros, que tienen el mismo modelo que nosotros.

Ahora es suficiente con llamar la atención sobre la oportunidad de atender más de cerca de experiencias exitosas en Europa en orden a mejorar la capacidad de respuesta de las instituciones para implantar con más decisión y eficacia los sistemas de gestión de riesgos psicosociales en las empresas. Por supuesto que todos los modelos tienen sus ventajas e inconvenientes, y los que les va bien para una cosa no necesariamente les funciona para otras.

Pero es también cierto que no podemos dejar en el olvido o la ignorancia, en el marco de una sociedad global e integrada como es —o debería ser— la europea, la existencia de prácticas más adecuadas en orden al cumplimiento de un deber claramente fijado en nuestras leyes: la prevención eficaz de todos los riesgos, incluidos los de origen psicosocial.

Si se analiza la experiencia inspectora española en esta materia, se comprueba con excesiva facilidad que la gran mayoría de las acciones se han realizado de modo reactivo, por denuncia de los trabajadores afectados o sus representantes, y en muy pocas ocasiones de modo preventivo y proactivo, tal y como ocurre de forma más frecuente en los países europeos más representativos en la gestión eficaz de riesgos laborales, incluidos los de estrés laboral y/o acoso laboral —ejemplo Suecia, Austria, Noruega, Holanda...—

En un plano más general o programado, la Autoridad Central de la ITSS española cuenta con una “Guía de inspección sobre riesgos ergonómicos y psicosociales”³, que no sólo está hoy ya completamente superada por su simplicidad sino que apenas ha contado con divulgación en la práctica de las empresas y en los servicios de prevención de riesgos laborales. Recientemente, como hemos venido dando cuenta en estos Boletines, ha dictado dos “Criterios Técnicos”, acompañados de Guías genéricas explicativas, sobre sendos riesgos específicos —acoso y violencia en el trabajo; el riesgo de atraco—, pero sin que, hasta ahora, hayan corrido mucha mejor suerte en la experiencia práctica. Al tiempo que tampoco suelen ser fruto, a diferencia de lo que sucede en otras inspecciones europeas, de un trabajo conjunto de reflexión y actuación entre expertos/as y profesionales de la inspección.

3. Está disponible en: http://www.mtin.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/normativa_y_Documentacion/Documentacion_Riesgos_Laborales/007/001/columna1/7.1_GUIA_DE_ACTUACION_Factores_Psicosociales.pdf

4. Con todo ello, tan sólo queremos advertir de la necesidad de introducir mejoras significativas en la acción de control por parte de la ITSS de la suerte de la actividad preventiva de las empresas en materia de riesgos psicosociales. No se trata sólo de una solicitud en el vacío, sino de una constatación de experiencia, evidenciando que hay notables diferencias de eficacia con otras inspecciones europeas que convendría corregir. En este sentido, la referida campaña europea de la inspección de trabajo para mejorar la implicación de esta institución en el control, y fomento, de políticas de gestión eficaz por las empresas de los riesgos psicosociales, debería ser una buena oportunidad para aprender de las mejores experiencias al respecto.

En este sentido, destaca especialmente el caso de Holanda, cuyo modelo preventivo ha sido, aunque parezca sorprendente, de gran influencia en el nuestro, al igual que otras regulaciones laborales —como por ejemplo la regulación del despido—.

Dejando al margen el que Holanda es uno de los pocos países que cuenta con una legislación específica sobre estrés laboral por cuanto que en su norma legal se menciona de forma clara y general que el empresario ha de adoptar medidas adecuadas y suficientes ante estas situaciones, al tiempo que existe un amplio consenso social sobre la necesidad de tratar estos aspectos, tanto en la empresa como en la negociación colectiva, lo más destacable ahora de su experiencia es que lleva unos años evidenciando las deficiencias de la actividad preventiva llevada a cabo por los servicios de prevención ajenos.

Se considera que la acción de estos servicios privados está mediatizada por las imperiosas restricciones económicas del empresario que los ha contratado y que esto determina un abaratamiento progresivo de los precios que lleva lógicamente aparejada una degradación en la calidad de los servicios prestados⁴.

El debate es perfectamente trasladable a la experiencia española. Por este motivo, merece la pena reseñar la solución alcanzada en el seno de la actividad de su inspección de trabajo. Así, se ha promovido que la inspección holandesa pueda tener un mayor control sobre la eficacia de la evaluación de riesgos psicosociales, a través de la comprobación directa por un Inspector especializado de la presencia de factores de riesgo psicosocial en la empresa utilizando para ello herramientas propias. Las cuestiones se estructuran en aquellos factores que están relacionados con el tiempo de trabajo, aquellos que no lo están y la interacción que existe entre ambos.

Esta encuesta de la Inspección no se efectúa de forma generalizada sino cuando media denuncia o situación de alerta grave de riesgo psicosocial. Se trata con ella de verificar la idoneidad de la evaluación sobre riesgos psicosociales efectuada por el servicio de prevención y concretar con claridad cuáles son las obligaciones del empresario ante estas situaciones a través de un requerimiento.

5. Por supuesto que no se trata de emular experiencias ajenas sólo. Otras experiencias inspectoras cuentan con vías diferentes para progresar o avanzar en la mejora de la prevención de riesgos psicosociales por las empresas, pero no dejándolas a “su libre arbitrio” o “voluntario compromiso social”, sino a través de una implicación decisiva en la implantación empresarial de herramientas útiles para gestionar estos riesgos. En suma, lo de menos es la vía concreta utilizada, y lo que es reseñable es la decidida voluntad institucional de desarrollar fórmulas que no dejen la prevención sólo en manos de la decisión empresarial de cumplimiento.

Es un momento oportuno, pues, para que en España tomemos buena nota de estos progresos y encontremos nuestra propia fórmula para evolucionar en esa misma dirección. Junto a la referida campaña europea, que nos ofrece una oportunidad única para intercambiar experiencias, hay que poner de relieve que estamos viviendo en este tiempo de intensas reformas también la modificación de la “Ley de Inspección de Trabajo y Seguridad Social”. Quizás no estuviera de más aprovechar esa modificación legislativa para proporcionar nuevas herramientas a la ITSS en orden a llevar a cabo un mayor control sobre las políticas de gestión empresarial de los riesgos, no tanto para intensificar su intervención reactiva, represiva, sancionadora, sino al contrario, para intensificar su labor promocional, cooperadora, asesora.

De modo que se cree un adecuado espacio de cooperación entre la actividad inspectora, los empresarios y los representantes de los trabajadores. Experiencias exitosas no falta, así que es el tiempo de pedir una mayor generalización y una mayor toma en serio. Quizás el 2012 pueda ser un momento de inflexión al respecto, dando un salto cualitativo en el papel de la ITSS a la hora de impulsar políticas de gestión eficaces de riesgos psicosociales en las empresas, no contra sino con la cooperación empresarial y la implicación de los representantes de los trabajadores. ¿Utopía o confianza en un nuevo tiempo. ●

4. El debate en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=88&eventId=290&furtherEvents=yes> dentro del apartado dedicado a “Workshops - Investing in well being at work”.

En busca de nuevos consensos sobre el bienestar en los ambientes de trabajo: ¿Qué fue del ‘Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar’?

SOFÍA OLARTE ENCABO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Granada.

SUMARIO

1. **Planteamiento: “crisis de empleo” e intervención psicosocial**
2. **Buscando soluciones consensuadas: las claves del “pacto europeo”**
3. **El horizonte: ¿qué perspectivas de acción?**

1. La crisis financiera internacional que arrasa Estados y Economías de todos los países no sólo tiene efectos devastadores en el empleo y en el bienestar social, sino que lo tiene también en la salud individual. Así lo viene advirtiendo la OMS cómo la mayoría de los países invierte menos del 2% de su presupuesto en salud mental. Una cantidad pírrica que aún tiene peor diagnóstico en el futuro próximo, a causa de la crisis. En consecuencia, advierte de los enormes riesgos de esta paradoja: los tiempos de un creciente proceso de ‘psiquiatrización’ de los problemas sociales conviven con una menor financiación de los dispositivos de gestión de éstos.

De ahí que la OMS haya descrito un escenario futuro preñado de situaciones de estrés, depresión y otros desórdenes mentales. Como es conocido, las estimaciones son que más del 25% de la población mundial sufrirá un trastorno psicológico (depresión, cuadro de ansiedad, etc.) a lo largo de su vida. Por tanto, una vez más, las organizaciones internacionales ponen el acento en la eficiencia —ahorro de costes— de la prevención. El informe de la OMS *Salud Mental y Bienestar en el Lugar de Trabajo (Mental health and Well-being at the Workplace)*¹, es bien elocuente al respecto. En él se critica duramente que en tiempos de crisis los servicios de salud sean de los primeros en experimentar recortes, cuando debería ser todo lo contrario, a fin de poder gestionar con anticipación y mayor eficacia los problemas. El enfoque es análogo en todo el mundo, tanto en los países desarrollados como en los emergentes.

Para la Unión Europea, esta conexión indisoluble entre la promoción de la salud y la mejora del bienestar de los trabajadores acaba de ser puesta de relieve por la propia Comisión Europea. A través de una Conferencia titulada *Promotion of Mental Health and Well-being in Workplaces* (“Promoción de la Salud mental y bienestar en el lugar de trabajo”) y celebrada en Berlín los días 3 y 4 de marzo de 2011 se llevaba a cabo la quinta y última reunión del ciclo de conferencias más amplio comprometido en el marco del denominado “Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar”. Este Pacto fue aprobado el 13 de junio de 2008 y en su tiempo, apenas emergida la gran crisis financiera mundial, supuso el compromiso de la Comisión Europea para mejorar la salud mental de la población europea.

De los diversos temas que integran este plan o programa de acción, el más relevante es el referido en la Conferencia de Berlín, por estar directamente vinculado a la política de salud laboral y prevención de riesgos profesionales. En una época de intensos, y a menudo injustos, recortes, merece la pena traer a colación un esfuerzo institucional por seguir manteniendo una clara verdad hoy relegada: la indisoluble dimensión económica y social de la Unión Europea. Las instituciones comunitarias, que hoy viven centradas en promover políticas neoliberales para salir de la crisis, no pueden ignorar los graves perjuicios que ocasionan tanto a personas como colectivos. De ahí que sea irrenunciable preocuparse por la salud mental de los ciudadanos en general y de los trabajadores en especial.

2. Los dictados —totalitarios— de los mercados no puede ser la única bandera de la acción comunitaria, aunque sea la más institucionalizada y hoy la más visible para los ciudadanos europeos, sino también la relativa a la mejor gestión “psico-social” de las situaciones. Por eso, entre otros instrumentos, creó en 2008 una Comi-

1. Puede consultarse en <http://www.infocoonline.es/pdf/161110OMS.pdf>. Una síntesis del mismo informe en http://www.infocoonline.es/view_article.asp?id=3191



sión de expertos psicólogos y probos funcionarios, a los que encargó redactar el referido Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar (“*European Pact For Mental Health and well-being*”)². Con él, la Comisión Europea pretende hacer hincapié en la trascendencia de atender la salud mental de la población desde el ámbito de las organizaciones y empresas. Según ese pacto, las políticas de gestión productiva deben incorporar también cómo enfrentarse a un creciente estrés laboral, entre otras cosas porque para las personas que han sufrido algún tipo de problema de salud mental, conseguir y mantener un puesto de trabajo puede ser crucial para su proceso de recuperación.

A fin de debatir estos beneficios e implicaciones de cuidar la salud mental desde el ámbito laboral, la Conferencia organizada por la Comisión Europea reunió a más de 350 expertos y responsables políticos de los diferentes Estados miembros. Uno de los principales expertos invitados a este evento, fue **Robert Roe**, —actual presidente de la EFPA (Asociación Europea de Psicólogos)—, quien participó con una ponencia titulada “Salud mental y bienestar en el lugar de trabajo. Qué nos aporta la psicología” (*Mental health and wellbeing at the workplace. What psychology tells us*). Este autor puso el acento en el diseño y realización de programas de “prevención de la salud mental que pro-

vean a las empresas de instrumentos que midan la relación entre la salud mental y la calidad laboral”.

Una clave de sus propuestas reside, por enésima vez, en la ventaja de una gestión negociada de las decisiones. Así, siguiendo la apuesta institucional de la Comisión Europea por el diálogo social, se pide un ejercicio del poder de empresa que implique una cierta capacidad de autogestión de los trabajadores, a fin de poder trabajar la prevención en salud mental, a través de la asignación de puestos de trabajadores, supervisores y directivos en un clima de diálogo negociado“. Frente a un modelo de gestión puramente económico, basado tan sólo en el cálculo de ganancias inmediatas, se propone que las lógicas gerenciales atiendan al diálogo de buena fe para la toma de decisiones relevantes, tales como las de “reasignación y reestructuración de los puestos de trabajo (*work redesigning*)”. Para ello se propone, en síntesis, la apertura generalizada a formas de gestión basadas en la “transparencia comunicativa”, uno de los ejes para lo que llama, quizás con exceso, “democracia organizacional (*workplace democracy*)”.

Puede parecer más que utópico iluso este modo de gestionar. Sin embargo, como es usual en este tipo de informes y documentos, las lógicas que se preconizan suelen estar ilustradas con ejemplos de experiencias y

2. En: http://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/pact_en.pdf

de prácticas que han funcionado a tal fin. Precisamente, un ejemplo relevante de este enfoque lo ofreció Alain Sommer, el coordinador de Salud Corporativa del mayor fabricante de acero, el grupo multinacional "Arcelor-Mittal". Este directivo resumió con esta frase la política de la corporación en materia: "no se trata sólo de mi bonus, sino de mi salud mental". A partir de este lema se organizaría en el grupo una campaña de sensibilización para los empleados, en orden a darles programas de mejora y prevención de su salud mental. Según el enfoque dado a este caso, con este planteamiento se conseguiría evitar que la gestión de las crisis, que en las empresas del grupo llevó a afectar a más de 20.000 personas empleadas en el grupo, supusiera una vivencia dramática o traumática.

Por España, se presentó la experiencia en programas de promoción de la salud mental de la corporación sanitaria Parc Taulí (Sabadell). Esta empresa estuvo representada por el responsable de su Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que explicó un programa considerado pionero en salud pública en el país y que se centraba en la generalización de la evaluación de tipo psicosocial de todos los empleados que "accedían voluntariamente a ello". Según este profesional, Albert Mariné, este programa tiene continuidad en otros Hospitales catalanes y vascos. Aunque llama mucho la atención ese enfoque de voluntariedad, cuando tal evaluación debe ser obligatoria, no deja de ser interesante.

Ciertamente, no faltan voces muy críticas con estos planteamientos. Primero por resultar extremadamente alejados de la realidad generalizada o que realmente cuenta estadísticamente, pues se presenta como "un mundo ideal", un cierto "país de las maravillas de Alicia", cuando en la práctica se asiste a situaciones muy diferentes, en las que la eliminación de puestos de trabajo, sin más gestión, aparece como principal instrumento de gestión de las crisis. Segundo porque las pocas experiencias que ilustrarían este enfoque se centran, una vez más, en las grandes empresas, apenas un minúsculo espacio en el universo empresarial. Tercero porque rebosa de "positivismo psíquico" o de gestión psíquica positiva de las crisis típica de corrientes muy actuales pero que ponen el acento más en la actitud individual que en los condicionantes de tipo social, cultural, económico e institucional. Para ciertos autores, esta teoría logra su éxito al articularse como un idealismo pragmático que facilita técnicas para sobrevivir en la jungla social.

Ni que decir tiene que una parte de esas críticas están cargadas de razón. No obstante, también es factible una visión más posibilista, tan típica de la lógica transaccional que ha venido animando las instituciones comunitarias, en especial en el marco de la política social, desde sus orígenes. En este sentido, frente al modelo de gestión puramente liberal de EEUU, la Comisión Europea propone la revitalización de nuestro "modelo social", que compagine el crecimiento econó-

mico con el bienestar, ambas condiciones para la calidad de vida y para la productividad. Desde este enfoque ambivalente, o transaccional, el encuentro celebrado en Berlín ha servido para ratificar el acuerdo en la necesidad de seguir manteniendo "la salud mental en el trabajo" como una línea estratégica prioritaria en los próximos avances que se establezcan dentro del Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar.

3. En esta dirección, el *Informe de conclusiones*, reconoce que la salud mental es un indicador clave de la calidad de la cohesión social y de la calidad del trabajo, y que la prevención y la promoción de la salud mental requiere atender globalmente las diversas condiciones laborales, a nivel estructural u organizacional e individual (por ejemplo, a través de la promoción de los recursos de afrontamiento al estrés de los trabajadores). El documento de la Comisión Europea establece las siguientes líneas de acción:

- Incluir la prevención y la promoción de la salud en el trabajo como una línea dentro de las políticas sanitarias.
- Establecer marcos de colaboración entre los sectores sanitarios y de la seguridad en el trabajo.
- Asegurar que las empresas sean conscientes del potencial que supone la inversión en programas de prevención de los trastornos mentales y de promoción de la salud de los trabajadores.
- Difundir ejemplos de buenas prácticas de cultura empresarial, organización del trabajo y programas de apoyo a la salud mental de los empleados.
- Fomentar y facilitar la puesta en marcha de programas de intervención temprana en los trabajadores con problemas de salud mental.
- Otorgar más protagonismo a la promoción de la salud mental en el trabajo, dentro de la medicina del trabajo y de la seguridad laboral.
- Mejorar los datos y la investigación en relación con la salud mental y el bienestar en el trabajo.

A tales fines, se ha acordado incluir, dentro de la *Promoción de la Estrategia Comunitaria Europea sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*, prevista para el periodo de 2013 a 2020, aumentar el énfasis en las políticas de promoción de la salud y, muy especialmente, en lo relativo a los problemas de salud mental en el trabajo, mediante un trabajo coordinado entre el Comité Asesor de la Seguridad y Salud en el Trabajo (*Advisory Committee Safety and Health at Work*), la Comisión Europea, los diferentes interlocutores sociales y los representantes de los gobiernos de los Estados miembros. Pero, como es evidente, hay que hacer algo más que observar, aunque también. Si al albur de dicho Pacto proliferaron los "Observatorios de Salud Mental", destacando el que creó en 2008 el Ministerio de Sanidad, es evidente que se necesita dar un paso más y crear un marco más propicio para la promoción en el seno de las empresas, y también de los servicios

públicos de salud, de esta nueva dimensión de la salud. Para ello hay que fomentar no sólo buenos estudios, sino mejores prácticas.

Una vez más, en nuestro país la oportunidad de avanzar en este camino de mejora nos la ofrece un ené-

simo proceso de reforma legislativa. Así, como es conocido, está en estos momentos llegando a su fase final la tramitación de una Ley de Salud Pública y en su seno debería tener cabida ese programa promotor, así como el desarrollo del conocido programa de "empresa saludable"³. ●

3. Una completa información de estas y otras interesantes propuestas se encuentran en "Conclusiones y recomendaciones para la acción. Conferencia temática de la Unión Europea sobre Promoción de la salud mental y el bienestar en el trabajo". Así como, en el "Documento de antecedentes de la Conferencia temática de la Unión Europea sobre Promoción de la salud mental y el bienestar en el trabajo" El primero en http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/ev_20110303_concl_en.pdf, y el segundo en http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/ev_20110303_bgdoc_en.pdf

NOTICIAS RELEVANTES

QUIOSCO DE PRENSA

■ UN NUEVO SUICIDIO LABORAL EN LAS FÁBRICAS CHINAS DEL GIGANTE TECNOLÓGICO FOXCONN

Decididamente, la economía global desbocada trae muchos y graves problemas de salud, y de pérdidas de vidas, igualmente globales. Si hace unos meses eran algunas grandes multinacionales europeas, en particular francesas, las que escandalizaban al mundo con la oleada de suicidios provocada por las inadecuadas políticas de gestión y organización del trabajo —esta información aparece en el Boletín anterior—, ahora son multinacionales chinas las que salen a la luz por los mismos o análogos problemas. En este sentido, la mayoría de los medios de comunicación del mundo han difundido la noticia según la cual al menos 14 empleados de las factorías de Foxconn, el gigante tecnológico taiwanés productor de componentes electrónicos para otras multinacionales europeas, en Shenzhen —donde se producen, entre otros, el iPad y el iPhone de Apple— se han suicidado en lo que va de año, aunque hacía cuatro meses que no se reportaban sucesos de este tipo.

Esta "ola de suicidios" ha venido acompañada de fuertes críticas a la compañía por las duras condiciones en que trabajan sus empleados, muchos de ellos jóvenes que se incorporan a la vida laboral y que dejan a su familia por primera vez. Esta misma semana, el sindicato único de China se unió a las críticas, al asegurar que algunos de los empleados de la empresa son obligados a trabajar hasta 100 horas semanales. Foxconn se defiende y alega que su empresa ofrece mejores condiciones que otras en el gigante asiático, mientras ha recurrido a varias medidas para intentar acabar con la ola de suicidios, desde subir hasta un 70% el sueldo de los trabajadores a organizarles fiestas o llamar a monjes para que estudien el supuesto "mal feng shui" en las fábricas.

Por otro lado, también ha iniciado planes para trasladar parte de su producción de Shenzhen, donde emplea a la mitad de sus trabajadores en China, a otras provincias del país asiático. La firma, que trabaja para empresas como Sony, Nokia o Nintendo, es un gigante que sólo en China da trabajo a 800.000 personas y produce un 4% de los productos que exporta el país asiático.

Fuente: <http://www.noticiasdealava.com/2011/05/27/ocio-y-cultural/internet/nuevo-suicidio-en-una-fabrica-china-del-gigante-tecnologico-taiwanese-foxconn>



OBSERVATORIO JUDICIAL

■ Sentencia:

Tribunal Supremo, Sala Contencioso-administrativa, de 15 de marzo de 2011.

Objeto: Acoso laboral a un guardia civil

Contenido jurisprudencial:

El Tribunal Supremo declara la plena compatibilidad de una pensión extraordinaria por lesión causada en acto de servicio —pensión máxima prevista a tales efectos en la normativa—, a consecuencia del proceso de acoso moral sufrido por el Guardia Civil víctima, con una indemnización de daños y perjuicios en concepto de responsabilidad patrimonial de la Administración General del Estado —que se cifra en 130.000 euros.

Fuente: *Publicada en La Ley.*

Se puede encontrar íntegra en <http://sentencias.juridicas.com/docs/00334424.html>

OBSERVATORIO LEGISLATIVO INTERNACIONAL

■ Gestión de la violencia y acoso en el trabajo

Creado el Grupo de Diálogo Social para evaluar la aplicación práctica del Acuerdo Marco Comunitario sobre gestión de la violencia y acoso en el trabajo en las diferentes experiencias nacionales, reunido el 15 de junio de 2011.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

■ Lenta, pero progresivamente, avanza en la negociación colectiva española la obligación de incluir en la evaluación de riesgos laborales los de origen psicosocial, así como, el deber de implantar sistemas específicos de gestión de las denuncias de acoso moral y acoso discriminatorio en el trabajo

- Cláusula 10.2, inciso final, del Convenio Colectivo 2011-2013 de Telefónica España, SAU —BOE 4 de agosto de 2011—:

“Se realizarán todas las evaluaciones de riesgos, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales cuando sea preciso, y las reevaluaciones necesarias”.

- Cláusula 12.3 CC 2011-2013 Telefónica España SAU:

“La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención...”

- Anexo II. CC 2011-2013 Telefónica SAU:

Procedimiento de actuación en supuesto de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de Telefónica de España



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

Con la Financiación de: DI-0008/2010



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



editorial

Una reivindicación sindical lograda:

Más equidad para la tutela de los trabajadores accidentalmente laboralmente

MARISA RUFINO SAN JOSÉ

Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC

1. Todo accidente de trabajo genera situaciones de injusticia, máxime si se debe, como sucede lamentablemente en la inmensa mayoría de las situaciones, a la falta de las debidas medidas de prevención de riesgos laborales. Pero, a menudo, a esta grave injusticia se unía otra no menor, como es el “calvario” que tenían que padecer quienes decidieran reclamar, legítimamente, para exigir sus derechos, conforme a lo previsto en nuestro ordenamiento jurídico. La intervención de múltiples órdenes judiciales para resolver un mismo asunto —la exigencia de protección al más débil, al trabajador que ha sido víctima de un accidente de trabajo, o ha padecido una enfermedad laboral— no sólo generaba una excesiva dilación —por lo que la justicia era tardía—, sino que podía suscitar respuestas diferentes, y en todo caso dispersas —justicia fragmentada—. Y si todo eso ya es en sí mismo muy pernicioso, intolerable en nuestro Estado Social de Derecho, aún lo es más que, tras esos fatigosos y casi “inacabables” procesos,

la respuesta que recibía el trabajador —o sus beneficiarios, como sucede a menudo, lamentablemente, por haber fallecido el trabajador— no fuera satisfactoria, porque no se reparaba de modo íntegro —cuando posible— el daño.

UGT ha venido evidenciando su más radical rechazo a tal situación y ha venido pidiendo un cambio legislativo, pero también cultural, pues afecta al modo de entender estas cuestiones por parte de los jueces, también sociales, desde hace años. Nuestra voluntad y propósito han sido siempre los de contar con una “Ley Integral” que, al igual que para otras situaciones por desgracia también hoy excesivamente recurrentes, como la violencia de género, ofreciese una protección eficaz y equitativa frente a esta lacra, social pero también económica, que son los accidentes de trabajo —y las enfermedades profesionales, aunque estas permanezcan más ocultas que aquéllos por el momento—.

sumario

ARTÍCULO CIENTÍFICO TÉCNICO

Cristóbal Molina Navarrete

La promoción de la Salud Mental en dos nuevas leyes: la Ley General de Salud Pública y la Ley de la Jurisdicción Social

NOTICIAS RELEVANTES

Quiosco de Prensa

Observatorio judicial

Observatorio legislativo internacional

Negociación colectiva

2. Pues bien, por fin hemos podido ver cómo esa reivindicación tenía éxito y se culminaba, aunque haya sido al final de esta aciaga legislatura de recortes de los derechos. Así lo establece la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social.

A diferencia de los Reales Decretos Leyes de Reforma Laboral que hemos padecido en este último bienio negro, no se trata de una ley de “recortes” y rebajas, sino de reforzamiento de garantías, y para situaciones especialmente necesitadas de una protección reforzada, como son, entre otras, las que padecen los trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo —o una enfermedad derivada del trabajo—. Se trata de una protección general para tales casos, no sólo para quienes padecen accidentes o enfermedades vinculados a la no prevención de los factores de riesgo psicosocial. No obstante, los daños, reales o potenciales, vinculados a este tipo de riesgos tienen también un hueco especial en la nueva ley reguladora de la jurisdicción social, y de ahí que merezca reseñarse especialmente en este ámbito, como podréis comprobar por el artículo que aparece en este nuevo Boletín. A este respecto, bastará con recordar que las personas que puedan ser víctimas de acoso, así como también de tensiones de especial relieve —estrés intenso—, procedan esas conductas de donde procedan, incluso de personas no vinculadas directamente con la empresa para la que trabaja, son objeto de una tutela reforzada.

3. No me toca a mí analizar con detalle los mejores logros de esta Ley, ni puede ser lugar para ello un editorial, con el que tan sólo queremos evidenciar lo que nos llama más la atención, en un plano estrictamente de política sindical, de la actualidad, en este caso de la actualidad jurídica, pero con una determinante relevancia de la acción de nuestro sindicato. Pero, desde esta perspectiva, sí es conveniente el que se haga una mención especial de logros del diálogo sindical, a veces silenciado, cuando no denostado tan injustamente en estos tiempos, entre los sindicatos más relevantes, los más representativos, y las autoridades públicas. Gracias a él entran en la escena de la acción institucional, sea del Ministerio Fiscal sea de los jueces, procesos de degradación de las condiciones de trabajo —como todas las que implican acoso, pero también todas las que pueden poner en riesgo la

dignidad y la salud del trabajador—, que antes quedaban más en la sombra, y, en todo caso, requerían de actuaciones de diferentes órdenes judiciales —penal, contencioso-administrativo, civil, social...—.

Asimismo, la atribución al orden social de la competencia en esta materia, de forma integral y excluyente, hará que también los trabajadores públicos, hoy tan poco justamente tratados, encuentren una vía más adecuada para encauzar los actuales, y muy numerosos, incumplimientos de las obligaciones preventivas por parte de quienes deberían dar ejemplo, los empleados públicos. Ahora, todos los empleados, al margen de cuál sea el tipo de relación de empleo que tenga, podrán dirigirse al juez social para pedir una tutela inmediata, eficaz y disuasoria, esto es, útil y justa.

4. En consecuencia, y remitiendo para un conocimiento un poco más detallado a lo que de inmediato se expone, aquí no me queda sino saludar estas mejoras, que serán muy importantes para un trato digno y justo a las miles de personas que, para nuestro lamento, todavía sufren accidentes de trabajo. Con esta nueva ley no me cabe ninguna duda que se abrirá una nueva y más fructífera etapa. En unos tiempos en los que parece que la clase trabajadora, y sus representantes legítimos, sólo recibimos las peores noticias, adquiere más sentido anunciar tal cambio legislativo. De nuevo el Diálogo entre Gobierno y Sindicatos ha tenido sus frutos positivos y se evidencia su valor como potente motor para un mayor bienestar y para un “modelo productivo” sustentable. La prevención de riesgos en general, y de los que más directamente ligados al bienestar de los trabajadores en particular, recibirá un nuevo e inestimable estímulo.

Desde luego que soy consciente, y nuestro sindicato también, de que nunca un cambio de ley ha significado el cambio social, económico y cultural que exige para que sea efectivo aquél. Pero no menos cierto es que las “buenas leyes” son una condición necesaria, aunque no sea suficiente, pues ahora hay que aplicarlas, para aspirar a dicho cambio, para hacerlo creíble. La lucha sindical, también potenciada con esta nueva ley procesal, seguirá ocupándose de que haya un ajuste entre el cambio legal y la evolución social, gobierne quien gobierne. ●

La promoción de la salud mental en dos nuevas leyes: la Ley General de Salud Pública y la Ley de la Jurisdicción Social

CRISTÓBAL MOLINA NAVARTE

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.
Director Académico del Observatorio.

“Eppur si muove”
 (“Y sin embargo se mueve”)
 GALILEO GALILEI

SUMARIO

1. Introducción.
2. La salud mental de la población activa en la Ley de Salud Pública.
3. La prevención de la salud psíquica en la Ley de la Jurisdicción Social.
4. Reflexión final.

1. En un número anterior de este Boletín, la profesora Olarte Encabo, de la Universidad de Granada, intentó poner de relieve algunos progresos que se habían producido respecto del *“Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar”* (2008), en particular respecto de los trabajadores. A veces puede parecer que esos progresos o bien son sólo teóricos, bien son, en cualquier caso muy lentos. Y no falta razón. Pero no menos cierto es que no pueden considerarse esfuerzos baldíos, en la medida en que antes o después terminan entrando en las instituciones de los diferentes países y, por tanto, en las políticas públicas y sociales relativa a la salud de las personas, dentro y fuera de los lugares de trabajo.

Así ha sucedido en nuestro país, pese a los negativos vientos en contra que corren, en dos Leyes muy recientes y que no tienen el sentido, como la mayoría de las adoptadas en este tiempo, de reformas orientadas a la flexibilidad de las condiciones de trabajo o/y a la reducción del gasto, sino que buscan aumentar la protección hasta ahora existente. Me refiero a la Ley 33/2011, General de Salud Pública —publicada en el BOE de 5 de octubre de 2011—, de un lado, y a la Ley 36/2001 —publicada en el BOE de 11 de octubre de 2011— de otro. Aunque de modos diversos, en ambas hallamos el reflejo de la importancia que hoy tiene la cuestión de la salud mental de la población.

2. Por lo que refiere a la primera, su artículo 32 dispone que:

“La salud laboral tiene por objeto conseguir **el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores** en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de las patologías producidas o relacionadas con el trabajo”.

De este modo, tiene acogida expresa en la legislación española el concepto amplio de salud mental acuñado en su día por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que lo identifica como todo **“estado de bienestar** en el que el individuo es consciente de sus capacidades, puede enfrentarse a las exigencias normales de la vida y trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de contribuir a su comunidad”. Por su parte, la OMS define, en sentido contrario, entiende como **“enfermedades mentales”** cualquier “problema psíquico y la tensión emocional, las disfunciones asociadas con los síntomas de angustia y los trastornos psíquicos diagnosticables, como la esquizofrenia y la depresión”. Y en su generación incidirían una extensa lista de “factores causantes”, entre los que no sólo estarían los “biológicos” e individuales —experiencia personal—, sino también los de tipo “social”, “económico” y “ambiental”, es decir, las condiciones sociales y económicas de existencia, entre las que destacan, como es obvio, el ambiente de trabajo.

Pues bien, como puede comprobarse fácilmente, la reciente legislación asume como propio la estrategia de acción que está detrás del referido *Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar*. La estrategia sobre la salud mental enlaza directamente, pues, con las Estrategias Comunitarias de Seguridad y Salud en el Trabajo, dejando emerger con mayor consistencia, como es obvio, la creciente incidencia de patologías y trastornos de

carácter psíquico y, en consecuencia, la centralidad de los riesgos ligados al entorno de trabajo en su conjunto. Por eso, el desarrollo del Pacto llevó a desarrollar acciones para el área de la salud mental en el trabajo, una de las cinco que se contemplan en el pacto. A tal fin, se parte de contemplar los problemas de salud laboral no ya sólo atendiendo al enfoque de la prevención de riesgos laborales sino también desde la perspectiva de la salud de los trabajadores en general, dentro y fuera del trabajo, estén o no ocupados de modo actual. Asimismo, como las Estrategias en materia de Seguridad y Salud Laboral, la estrategia europea en pro de mayor salud mental y bienestar en el trabajo refiere a la incidencia de las nuevas formas de trabajo.

Igualmente, esta estrategia parte de la intensa conexión entre la salud mental y la salud física, hasta el punto de evidenciar cómo la integración de la salud mental en los lugares de trabajo, para la población ocupada, al igual que para el resto de la población, y su atención por las políticas de prestación de servicios dirigidas a la salud conlleva tanto mejoras para el bienestar como para la productividad. Los más recientes estudios de la Unión Europea se orientan a ofrecer datos estadísticos y, por lo tanto, también económicos, de estas conexiones. Así, los datos del último informe europeo sobre accidentes y enfermedades derivados del trabajo enfatizan como factores de riesgo para la salud psíquica de los trabajadores europeos:

- la presión del tiempo de trabajo y la elevada carga que genera —23%—,
- la creciente incidencia de situaciones como el acoso moral en el trabajo —3%—,
- la violencia e intimidación, sobre todo la violencia proveniente de terceras personas, ajenas al lugar del trabajo —2,2%—.

Por su parte, los datos de los que se disponen actualmente indican que los trastornos mentales son la tercera causa de enfermedad laboral para los españoles, por tanto sólo inmediatamente por debajo de los conocidos trastornos músculo-esqueléticos y las enfermedades infecciosas. Sin embargo, asciende un peldaño en su incidencia cuando se atiende al criterio de la duración.

Entre las líneas de acción que se proponen, y que habrán de servir para orientar las políticas de salud laboral, en coordinación con las políticas preventivas, están:

- la prevención de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo,
- la promoción de bienestar y la salud mental en el trabajo ,a través de programas específicos en los que participen empresarios y organizaciones de los trabajadores,

- la detección temprana y atención médica de los problemas de salud mental de los trabajadores. Una de las novedades en este ámbito son las llamadas “*pruebas de cribados*”, que son “aquellas actividades orientadas a la detección precoz de la enfermedad, su diagnóstico y tratamiento temprano, que se ofrecen activamente al conjunto de la población susceptible de padecer la enfermedad, aunque no tenga síntomas ni haya demandado ayuda médica” —artículo 20.3—. El artículo 20.4 de la Ley contempla que la normativa laboral prevea “*la realización de pruebas de cribado para detectar estrictamente los riesgos específicos y enfermedades derivadas del trabajo, de conformidad con lo establecido en esta ley*”.
- Especial atención al retorno al trabajo, mediante prestaciones que faciliten tanto la reintegración como la recuperación o rehabilitación del trabajador tras el periodo de ausencia por enfermedad vinculada a estas situaciones.

De este modo, se pone de relieve cómo la vigilancia de la salud mental laboral exige desarrollar nuevas dimensiones a partir de esta Ley y su contexto ligado al Pacto Europeo. A tal fin será necesario mejorar la coordinación en las acciones entre los servicios de las empresas y los servicios públicos de salud. Precisamente, respecto de la necesidad de avanzar en este diagnóstico precoz hay algunas herramientas que, a modo de “buenas prácticas”, se han ido elaborando en tiempos recientes. Por ejemplo, la Guía elaborada por el Departamento de Sanidad de la Generalidad de Cataluña (2010), y el documento elaborado por un Centro de Enfermedades Profesionales holandés, especializado en la detección precoz de enfermedades derivadas de nuevos riesgos laborales .

En lo que concierne a las técnicas cuyo objeto es la de incentivar y fomentar el retorno al trabajo en condiciones saludables de las personas que han sufrido largos periodos de enfermedad mental, se pone el acento en la necesidad de programar las acciones que faciliten la más pronta adaptación al trabajo. Estas acciones deben ser objeto de programación o planificación por la empresa. A tales fines se da cuenta de buenas prácticas también al respecto, como sería el caso de las seguidas en EEUU sobre Colocación y Apoyo Individual (*Individual Placement and Support* —IPS—), así como en el Reino Unido, a cargo de la autoridad competente en esta materia, la HSE. Precisamente, en relación a las prestaciones de recuperación se ha aprobado, para el ámbito de acción de las MATEPS, el RD 1630/2011, de 14 de noviembre. Entre los objetivos de racionalización del sistema de prestaciones de asistencia sanitaria a cargo de las Mutuas debería estar, aunque no aparezca en esa norma, que tiene más un objetivo de optimización económica



de la utilización de los medios con tienen las Mutuas para prestar tales servicios de recuperación —y otros asistenciales—.

3. Pero si el ideal es que funcionen sobre todos los enfoques y los instrumentos de tipo preventivo y promocional de la salud mental en los ambientes de trabajo, lo cierto es que a menudo no ocurre así. La consecuencia es la actualización de daños, y de gravedad, por su intensidad y por su duración.

En estos casos, es necesario que los trabajadores también dispongan de un adecuado conjunto de herramientas o instrumentos de defensa en sede jurídica, en especial en sede judicial. De manera que la tutela frente a estos daños a la salud mental de los trabajadores, que suponen un atentado contra el derecho fundamental a la integridad personal (artículo 15 CE), no sólo sea rápida sino integral y efectiva, esto es, satisfaga las pretensiones de los trabajadores, dando cumplida respuesta a sus demandas de protección. Precisamente, al reforzamiento del estatuto de garantías con que cuentan los trabajadores que sufren daños en su salud en general, y mental en particular, se dirige la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). En esta Ley se contempla de modo específico la protección de los trabajadores frente

a toda forma de acoso en el trabajo, incluido por tanto el moral —*mobbing*—, junto a los de tipo discriminatorio, pero también frente a cualquier otra situación que pueda suponer un atentado grave bien a la dignidad del trabajador bien a su salud.

Desde esta perspectiva, junto a las garantías previstas con carácter general para todas las situaciones de accidente de trabajo —conocimiento en exclusiva por parte del orden social; presunción de culpa del empleador, para que sea él el que demuestre que ha habido medidas preventivas suficientes en el caso; tutela integral del daño; intervención de expertos a través de informes, incluidos los de la ITSS...—, hay que indicar que se contempla de forma específica las situaciones de violencia en el trabajo en general, y de acoso moral en particular. A este respecto, haremos aquí mención a dos dispositivos de tutela especialmente relevantes desde el punto de vista de la prevención-protección, al menos secundaria o terciaria, una vez que ha fallado la primaria. Me refiero a la acción de “*justicia cautelar*”, de un lado, y a la acción “*justicia disuasoria*”, de otro.

Por lo que hace a la “*justicia cautelar*”, esto es, a la adopción de medidas de tipo cautelar, que pretenden anticipar la protección del trabajador antes de que haya una sentencia definitiva sobre el fondo,

asegurando en todo caso su eficacia para cuando se dicte y sea favorable al trabajador, hay que hacer mención a la previsión del artículo 180.4 LRJS. En este precepto se establece un amplio catálogo de medidas de protección para las personas que sufran acoso en su lugar de trabajo, que tienen una clara dimensión preventiva de mayores daños —por tanto de protección en sentido estricto, no ya de reparación meramente—.

Pueden afectar no sólo a la víctima, lo que hoy ya sucede, sino también al acosador, lo que hasta ahora no sucedía en la práctica. A saber:

- traslado de puesto de trabajo —no sólo de la víctima, también del acosador—,
- reordenación —reducción— del tiempo de trabajo,
- exoneración de la prestación de servicios.

Conviene advertir que tal batería de medidas no es posible sólo para casos de acoso en sentido estricto, sino también para toda situación de incumplimiento grave de las medidas preventivas de riesgos —físicos o psíquicos— y que hayan motivado una decisión del trabajador de extinguir su contrato de trabajo por la vía del artículo 50 ET, tal y como prevé el artículo 79.4 LRJS. En consecuencia, también es posible abrir esta vía reforzada cuando se trate de procesos *reactivos de estrés laboral* derivados de falta de aplicación por la empresa de política alguna orientada a prevenirlas.

Pero junto a la mejora de la “justicia cautelar” en tales situaciones, hay que destacar el reforzamiento de la llamada “justicia disuasoria”, a través de la inclusión de una finalidad preventiva a las indemni-

zaciones por lesión de derechos fundamentales, como es el caso de la integridad psíquica (artículo 15 CE y STCO 162/2007). Desde esta segunda perspectiva, ya claramente reparadora —se trata de indemnizar los daños sufridos (“pagar por el daño realizado”)—, ahora se dice que la cuantía que el juez señale para la indemnización deberá ser lo suficientemente importante como para “resarcir a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior”, de un lado, y “*como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño*”, de otro —artículo 183.2 LRJS—. Por tanto, se reconoce de modo expreso que la indemnización al trabajador por daños a la salud psicosocial del trabajador ha de tener también una dimensión preventiva, de modo que sea de tal cuantía que al empleador le merezca mucho más la pena prevenir los riesgos que pagar los daños.

4. En suma, tras estas consideraciones sobre los nuevos marcos legales en relación a la política de salud mental en los ambientes de trabajo, cabe poner de manifiesto cómo a partir de ellos es posible diseñar y, lo que es más importante, poner en práctica, nuevas políticas de prevención y promoción de los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo. Ahora corresponderá a los diferentes sujetos que deben aplicar estas leyes, tanto públicos como sociales, que estén a la altura de estas nuevas exigencias y hagan que las leyes no queden, una vez más, en papel mojado, sino que sean el paso previo, aunque no necesario, para cambios, no sólo normativos, sino socio-económicos y culturales. La apuesta es de tal trascendencia que merece la pena aventurarse en ella. ●



QUIOSCO DE PRENSA

■ LA SALUD MENTAL COMO CONDICIÓN PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO: LA CONFIRMACIÓN EN CIFRAS

Varios años de lucha y la elaboración de unos cuantos informes les ha supuesto a diferentes asociaciones internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS) o la Federación Mundial de la Salud Mental, hacer ver a los responsables de las políticas sanitarias que "no hay salud sin salud mental". Ahora el acento se sitúa más allá. Son los analistas y expertos en economía mundial quienes lanzan la voz de alarma, concluyendo que tampoco hay progreso económico sin salud mental. Y es que la enfermedad mental puede llegar a arrastrar consigo tanto el sufrimiento de millones de afectados como, nada menos que, 16 billones de dólares — más de 11 billones de euros— en las próximas dos décadas (1,3% del PIB mundial).

El informe, realizado por el Foro Económico Mundial (World Economic Forum; WEF) junto con la Facultad de Salud Pública de Harvard, ha analizado el impacto económico de las cinco enfermedades crónicas más frecuentes: el cáncer, la diabetes, los trastornos cardiovasculares, las enfermedades respiratorias y los trastornos mentales, y ha estimado su carga económica para los próximos 20 años: coste mundial de 47 billones de dólares durante el periodo comprendido entre el año 2011 y el 2030, siendo los trastornos mentales más del tercio de este gasto económico.

*Tabla 1. Coste mundial al año de las enfermedades crónicas (en dólares)**

Enfermedades crónicas	Coste mundial en 2010	Coste mundial estimado para 2030
Trastornos mentales	\$ 2,5 billones	\$ 6 billones
Trastornos respiratorios	\$ 2,1 billones	\$ 4,8 billones
Trastornos cardiovasculares	\$ 863.000 millones	\$ 1,04 billones
Diabetes	\$ 500.000 millones	\$ 745.000 millones
Cáncer	\$ 290.000 millones	\$ 458.000 millones

[*]: Tomado de Bloom y cols. (2011), pág. 35.

Ante estos contundentes datos, las conclusiones son evidentes, como evidencian los autores del estudio. A saber:

"Las enfermedades crónicas suponen un desafío que trasciende a los sistemas sanitarios. Los responsables políticos deben entender que estas patologías suponen una amenaza significativa no sólo para los individuos, sino también para el bienestar y el progreso económico de los países. (...) Estos gastos son insostenibles y obviamente requieren soluciones innovadoras y una aproximación que involucre a todos los sectores de la sociedad" (David Bloom, responsable principal del estudio).

Para saber más: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3695&cat=38%20

El documento lleva por título *Global Economic Burden of Non-communicable Diseases (Impacto económico mundial de las enfermedades crónicas)*. Está disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Harvard_HE_GlobalEconomicBurdenNonCommunicableDiseases_2011.pdf



OBSERVATORIO JUDICIAL

- **Las declaraciones de voluntad hechas por el trabajador bajo situaciones de estrés laboral no pueden perjudicar sus derechos e intereses, por lo que, en aras del principio de buena fe, no son exigibles sus efectos por el empleador.** Las manifestaciones de voluntad extintiva de su contrato de trabajo por parte del trabajador, como sucede con el preaviso, tiene efectos vinculantes, con carácter general, según lo previsto en el artículo 49 1. d) ET y produce efectos extintivos desde que llega a conocimiento del empresario, sin posibilidad de que el trabajador se retracte o “arrepienta”. Ahora bien, cuando estas declaraciones de voluntad se hacen, como en el presente caso, en un incuestionado contexto de estrés laboral y ansiedad, es obligado tener en cuenta este ambiente, a fin de fijar el alcance de la declaración, como exige el principio de buena fe. (SSTS, Sala Social, 1 de julio de 2010 y 12 de mayo de 2009)

OBSERVATORIO LEGISLATIVO INTERNACIONAL

- **Está ya disponible –2011– el Informe Conjunto de Evaluación por los interlocutores sociales de la ejecución del AMEVA**

Informamos en el anterior Boletín de la creación del Grupo de Diálogo Social para evaluar la aplicación práctica del Acuerdo Marco Comunitario sobre gestión de la violencia y acoso en el trabajo en las diferentes experiencias nacionales, reunido el 15 de junio de 2011. Pues bien, dicho Informe ya se ha presentado y, en general, se ha valorado positivamente el desarrollo, por el aumento de la concienciación social sobre estos temas, si bien se destacan algunos retos a superar para una mejor ejecución de las obligaciones contraídas en el AMEVA en todos los países miembros.

- **Crece el número de acuerdos colectivos de gestión del estrés laboral realizados por empresas francesas de más de 1000 trabajadores, conforme al “Plan de Urgencia” establecido en 2009 por el Gobierno de Francia**

A raíz de la difusión mediática del asunto de los suicidios en la multinacional francesa France TELECOM, el Gobierno francés elaboró un «plan de urgencia sobre riesgos psicosociales» (o «Plan Darcos» por el nombre del ministro de Trabajo en el tiempo de su aprobación) el 9 de octubre de 2009. En este marco, las empresas de más de 1000 trabajadores se obligaban a firmar acuerdos colectivos para la gestión del estrés laboral en sus ambientes de trabajo, atendiendo a las indicaciones de los Acuerdos Interprofesionales sobre la materia, adoptados en ejecución del Acuerdo Europeo de estrés laboral. A través de estos convenios colectivos se formalizan los procedimientos y compromisos para diseñar y aplicar una política preventiva eficaz sobre riesgos psicosociales. A día de hoy ya son más de 300 las empresas que cuentan con este tipo de acuerdos colectivos.

Para saber más: <http://www.gouvernement.fr/gouvernement/prevention-des-risques-psychosociaux-xavier-darcos-presente-un-plan-d-actions-d-urgence>

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Como venimos dando cuenta en los últimos boletines, la negociación colectiva, entendida en sentido amplio, avanza, de forma progresiva, en la inclusión de la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial dentro de las políticas de empresa vinculadas a la salud laboral.

De ahí que recojamos algunas experiencias convencionales que nos parecen especialmente ilustradoras de esta tendencia. En este número recogemos las dos siguientes.

Cláusula convencional que reconoce la obligatoriedad de evaluar los factores de riesgo psicosocial

De un lado, la previsión en artículo 66 del XVI Convenio Colectivo General de la Industria Química, de un intenso y extenso deber de evaluar los riesgos organizativos y ambientales que inciden en la salud de los trabajadores.

Cláusula de un laudo arbitral, con valor de convenio, que obliga a tener en cuenta el estrés laboral a la hora de diseñar las condiciones de trabajo

De otro lado, el Laudo arbitral por el que se establece el II Convenio colectivo profesional de los Controladores del Tránsito Aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 9 de marzo de 2011) incluye de manera expresa el “estrés ocupacional” como circunstancia a tener presente en el momento de la concreción del régimen jurídico en materia de jornada, horario, régimen de trabajo a turnos, trabajo nocturno, retiro anticipado, etc., considerándolo uno de los riesgos que, de manera particular, inciden en la seguridad y salud del colectivo de controladores.

La prevención del riesgo de violencia de terceros en el sector del transporte urbano de pasajeros

Finalmente, por su singularidad, en la medida en que apenas contamos por ahora con iniciativas de este tipo en la experiencia española, a diferencia de lo que sucede en otros países europeos, conviene dejar constancia del Acuerdo firmado en la EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE MADRID para la gestión de la violencia de terceros contra los conductores –2011–.



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

Con la Financiación de: DI-0002/2011



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



editorial

Nuevas leyes laborales y salud laboral: un poco de “cal” (LRJS) y toneladas de arena (la reforma laboral)

Marisa RUFINO SAN JOSÉ
Secretaria de Salud Laboral UGT-CEC

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, en mayo de 1944, fijó de una manera precisa y con una vocación tanto de universalidad –vigencia para todos los pueblos y comunidades de la Tierra- cuanto de perdurabilidad –continuidad en el tiempo de la justicia de esos valores-, al menos dos ideas clave para que cualquier sociedad pueda entenderse razonablemente civilizada: “el trabajo no es una mercancía”, de un lado, y “la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos”, de otro. Adoptada a punto de finalizar esa barbarie que supuso la Segunda Guerra Mundial, con ella se promovía un nuevo orden internacional que abominaba del poder y la fuerza como vías para organizar la vida de las personas, los ciudadanos y los pueblos, para promover valores como la justicia

social y el derecho. Años después, esos valores formarán parte del núcleo duro de todas las Constituciones (Sociales) Europeas, incluida, por sobre todas –en cuanto fue de las últimas-, la española. El artículo 10.2 de la CE aseguraba la vigencia de esos postulados en nuestro modelo de convivencia en general, y en el de relaciones laborales en particular, de modo que se sustraían al juego político-partidista de las mayorías, estando a salvo, entonces, de las tentaciones, siempre acechantes, ultra-liberales que, a partir del último cuarto del siglo pasado, volvieron a dominar el escenario de las políticas nacionales e internacionales.

Cuando los sindicatos mayoritarios -todavía hoy, mal que pese a muchos- criticamos abierta y duramente la segunda reforma constitucional, la realizada en el

sumario

ARTÍCULO CIENTÍFICO TÉCNICO

*Manuel de la Rocha Rubí
Cristóbal Molina Navarrete*

Las mejoras en la protección de la salud laboral en la nueva ley reguladora de la jurisdicción social.

NOTICIAS RELEVANTES

Observatorio Judicial
Observatorio Institucional

artículo 135 CE para asegurar que el código de valores fundamentales que ordenan nuestra convivencia y cuidan de una sana evolución hacia el futuro, incluyera la “estabilidad presupuestaria”, como un valor estructural y condicionante de la capacidad de actuación del Estado, vinculando a todas las Administraciones Públicas e hipotecando ese futuro de progreso, ya evidenciamos, ante la incomprensión de la mayoría, que aquello era algo más que una reforma constitucional. En realidad, se estaba provocando una mutación constitucional, una radical inversión del orden de valores, primando la lógica pretendidamente infalible de los mercados financieros, sobre la voluntad de todos de garantizar un modelo de producción justo y distributivo –artículo 138 CE en relación al artículo 1.1 CE-.

UGT ha venido evidenciando su más radical rechazo a tal situación y ha venido pidiendo un cambio legislativo, pero también cultural, pues afecta al modo de entender estas cuestiones por parte de los jueces, también sociales, desde hace años. Nuestra voluntad y propósito han sido siempre los de contar con una “Ley Integral” que, al igual que para otras situaciones por desgracia también hoy excesivamente recurrentes, como la violencia de género, ofreciese una protección eficaz y equitativa frente a esta lacra, social pero también económica, que son los accidentes de trabajo –y las enfermedades profesionales, aunque estas permanezcan más ocultas que aquéllos por el momento-.

Pues bien, lamentablemente, y como otras veces ha sucedido, nuestros peores augurios se han confirmado, y el Gobierno del PP ha consumado, con el RDL 3/2012, ese temido, pero presagiado, “golpe de estado constitucional”, al realizar más que una reforma una profunda revisión del orden estatutario y constitucional de relaciones laborales, pues parte del siguiente postulado: las personas se reducen al estado de recursos productivos que deben plegarse de modo continuo a las necesidades, siempre inciertas, de los mercados, cuyos designios sólo a los empresarios, y en aras de garantizar su rentabilidad, cumple determinar. Olvidar por completo la idea de las normas laborales como garantías, tanto de derechos como de un uso equitativo de los poderes

empresariales en aras de la mejora de la competitividad –bien constitucional también-, y apostar tan sólo por su configuración como costes, reduce las personas a números. Y, al mismo tiempo, agota la función del Estado a pura maquinaria al servicio de la función de acumulación, de rentabilidad, transfiriendo los recursos desde los que menos tienen –lógica del bienestar-, a los que más tienen, para que puedan seguir teniendo más –“parábola bíblica de los talentos”: “a quienes más tienen, más se les dará y vivirán en la abundancia, y a quienes poco tienen, eso que tienen se les quitará y vivirán entre llantos y un crujir de dientes”-.



De este modo, el Gobierno ha pasado todas las líneas rojas del orden constitucional e internacional, que teóricamente le vincula –artículos 9.1 y 117.3 CE-. Liquidando, como pretende –otra cosa es que pueda-, buena parte de los controles y equilibrios frente a los abusos –autorizaciones de carácter administrativo, controles judiciales de razonabilidad, límites a la modificación de la cuantía salarial, instrumentos de gobierno a nivel superior de las negociaciones en el ámbito de la empresa...-, en nombre de una reforzadísima libertad de empresa, no sólo se ha puesto claramente del lado de la “ley del más fuerte”, en detrimento de la “ley del más débil”,



sino que abre las válvulas de la conflictividad permanente y propicia una espiral de tensiones y violencia social. Como es natural, nada de esto puede consentirse, porque no sólo invierte la relación entre “medios” –la devaluación de las condiciones de trabajo a falta de poder devaluar la moneda común- y “fines” –mejora de los niveles de empleo, mejora de la competitividad-, devolviéndonos al modelo medieval de que éstos justifican aquéllos, sino porque el propio Gobierno reconoce –como sabemos todos- que no se conseguirán estos fines. Sin embargo, en el camino, nos habremos dejado una parte básica de los derechos conquistados a base de esfuerzo, sacrificio y tiempo, entre ellos la dignidad de la persona y el respeto de su integridad –artículo 15 CE-. En este contexto, queda claro que junto a lo obvio, el abaratamiento insensato del despido, otros derechos se ven colapsados, y entre ellos la protección de la salud laboral, pues recortes, presión y miedo la constriñen.

Afortunadamente, nuestro sistema institucional es más rico que el que presupone el Gobierno, y junto a los instrumentos legislativos que debilitan hasta el extremo el estatuto de derechos de las personas, otros abogan por lo contrario, en especial, y por lo que aquí nos interesa, la salud en el trabajo y el bienestar en los ambientes laborales. Por eso, en tiempos difíciles y muy convulsos, donde algunas barreras de contención de la ofensiva ultraliberal parecen desquebrajarse, es necesario traer al primer plano otras recientes reformas que sirven para lo contrario, para promover una mayor capacidad de respuesta de todos los ciudadanos, de los trabajadores y de los sindicatos frente a estos nuevos tiempos de barbarie. De ahí que dediquemos este primer Boletín del año a evidenciar qué se puede hacer desde la Ley y el Derecho, a través de los nuevos instrumentos que nos proporciona la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social –Ley 36/2011-, para evitar, o al menos contener, estas embestidas contra la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, presupuestos irrenunciables para la integridad de las personas que ponemos nuestro empeño diario en realizar una actividad en bien de la sociedad y en aras de ganarnos la vida con dignidad y honradez ●

Las mejoras en la protección de la salud laboral en la nueva ley reguladora de la jurisdicción social.

■ Nuevas garantías frente a la siniestralidad laboral en la ley de la jurisdicción social.

Manuel de la Rocha Rubí

Abogado. Ponente de la LRJS en el Congreso

1. En España venimos arrastrando un serio problema de siniestralidad laboral, cuya causa se encuentra sin duda en el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y que deja una cierta sensación de impunidad de aquellos empresarios que las incumplen. Por eso la UGT ha estado permanentemente exigiendo a los poderes públicos que la prevención de riesgos y la salud laboral han de ocupar un lugar preeminente en la agenda de prioridades. Un hito clave en ese proceso fue la aprobación en 1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al que siguió un número importante de normas de desarrollo, generales o sectoriales.

Sin embargo, ante el mantenimiento de tasas altísimas de siniestralidad, la presión sindical y el diálogo social llevaron a la aprobación el 28 de junio de 2007 de la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012**, suscrita por el Gobierno y las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y sindicales UGT y CCOO. Todavía hoy, tras muchos años de esfuerzos sindicales, empresariales y de las Administraciones competentes, mueren dos trabajadores cada día en accidente de trabajo.

2. Junto a lo anterior se ha venido padeciendo un segundo problema, por las enormes dificultades que los trabajadores que sufren un accidente de trabajo, y sus familiares, han de seguir para reclamar sus derechos frente a los responsables del accidente. Durante décadas se ha impuesto una regulación muy contradictoria, que generaba múltiples complicaciones a los trabajadores para reclamar en caso de un accidente de trabajo, por la dispersión de normas y procedimientos a aplicar y por tener que acudir a distintas jurisdicciones, con dilación inadmisible de los procesos, en las que se aplicaban diferentes criterios de imputación de responsabilidad a los empresarios o terceros responsables, lo que aún da lugar a indemnizaciones diferentes según la jurisdicción por la que se acciona.

UGT ha venido defendiendo desde hace años **la necesidad de una Ley Integral de Siniestralidad Laboral** que superara esos problemas. Y esta opinión de la UGT ha ido siendo asumida de forma progresiva y al final prácticamente unánime por todos los sectores implicados en el tema. Todo este esfuerzo reivindicativo a favor de los trabajadores accidentados se ha traducido por fin en un cambio legislativo de enorme importancia, la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que da un giro copernicano a la tan negativa regulación anterior.

3. El modelo derogado: Un sistema que no garantizaba la mejor defensa de los trabajadores accidentados en su exigencia de responsabilidad al empresario

Son sin duda varios los enfoques que pueden adoptarse cuando se produce un accidente de trabajo. Nos interesa lógicamente aquí la perspectiva del trabajador víctima del accidente y de su familia, que es en definitiva el usuario de la justicia, y complementariamente también la del abogado sindicalista que ha de defender a aquéllos. Y **el tema clave es el de la exigencia de responsabilidad empresarial** como consecuencia del accidente, por incumplimiento de su obligación de garante de la salud de los trabajadores de su empresa. El gran problema del modelo procesal tanto tiempo denunciado y que ahora por fin se ha modificado, era que la exigencia y depuración de responsabilidades, incluyendo la reparación económica a que el trabajador tiene derecho por los daños y perjuicios sufridos, le obligaba a un tortuoso camino de reclamaciones y procedimientos judiciales que se desarrollaban necesariamente ante distintos órdenes jurisdiccionales, social, civil, contencioso-administrativo y penal, en lo que ha venido llamándose la carga del “peregrinaje de jurisdicciones” del trabajador y su familia para exigir justicia.

Producido un accidente de trabajo, se suelen producir cuatro tipos de consecuencias reparadoras:

- 1) Las prestaciones de la Seguridad Social**, por incapacidad temporal (IT) y por incapacidad permanente en el grado en que quede afectado el trabajador, total para su profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez (Art.94 TALSS/64).
- 2) Las mejoras voluntarias** pactadas en Convenio Colectivo, por ejemplo, los complementos de indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional que el empresario tiene obligación de asegurar y garantizar.
- 3) El recargo de prestaciones**, si el accidente se hubiera causado por incumplimiento por el em-

presario de las medidas de seguridad a que venía obligado (artículo 123 LGSS). La reclamación del recargo se formula también ante los juzgados de lo social y la posible condena a su pago se determina en base a lo que se llama **responsabilidad subjetiva**, que exige que haya al menos culpa o negligencia por parte del empresario en la producción del accidente y del daño causado.

- 4)** Pero cuando tiene lugar un accidente, sobre todo en los que dan lugar a secuelas graves y muy graves, se reclaman además **indemnizaciones por responsabilidad empresarial**, en base a los artículos 127 LGSS y 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pretensiones que en muchas ocasiones se plantean también frente a terceras personas, bien por ser responsables de la seguridad en un determinado trabajo (pensemos en los directores facultativos o los técnicos de seguridad en una obra), bien por haber contribuido por culpa o negligencia a la producción del accidente o a su agravación.

Aquí nacía una parte importante del problema, pues estas indemnizaciones se reclaman unas veces ante la jurisdicción penal, si se hubiera cometido un delito o falta contra la seguridad de los trabajadores, bien ante los juzgados civiles cuando se reclama por la denominada responsabilidad extracontractual (Art. 1902 del Código Civil) o frente a un tercero ajeno a la directa relación laboral entre trabajador accidentado y el empresario, pero que sí pueden tener algún tipo de vínculo con éste, o bien ante los jueces de lo social por la responsabilidad contractual o derivada de la relación laboral. De hecho los tribunales de lo social venían declarándose incompetentes cuando se reclamaba ante ellos indemnizaciones frente a terceras personas ajenas a la relación laboral, obligando a acudir a los juzgados civiles.

Estas diferentes vías o procedimientos de reclamación implican consecuencias no queridas para el accidentado o su familia, pues el orden social es gratuito y sin costas para el trabajador, mientras que reclamar ante los juzgados civiles exige procurador y tiene riesgo de condena en costas, lo que en

ocasiones tiene un efecto disuasorio para la víctima del accidente. Además de que los tribunales civiles son mucho más lentos que los del orden social.

Y junto a las consecuencias reparadoras, un accidente laboral suele dar lugar también a **consecuencias sancionadoras**, de dos tipos:

1. La aplicación de sanciones administrativas, tipificadas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), que se aplican cuando se ha incumplido la normativa de prevención de riesgos, sanciones que eran impugnables ante los juzgados contencioso-administrativos, o de

2. Sanciones penales, que se ventilan ante la jurisdicción penal, lo que implica muchas veces que las reclamaciones ante los juzgados sociales quedan suspendidas hasta que los juzgados penales resuelvan sobre los hechos ocurridos, las causas y los responsables del accidente, por la prevalencia que el orden penal tiene sobre el resto de jurisdicciones.

Las consecuencias negativas de este modelo plurijurisdiccional y de multiplicidad de jueces conociendo sobre los mismos hechos, son evidentes. Si con carácter general la pluralidad de jurisdicciones intervinientes genera muchas disfunciones, la problemática se agrava notablemente en materia de siniestralidad laboral.

4. La nueva Ley reguladora de la Jurisdicción Social

El pasado 11 de diciembre entró en vigor la nueva Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, aprobada en el último Pleno del Congreso de la Legislatura pasada con el apoyo unánime de todos los Grupos Parlamentarios. Ya desde los primeros párrafos de la Exposición de Motivos se destaca el objetivo que en el ámbito de la siniestralidad persigue: **“dotar a los órganos judiciales de instrumentos que (...) protejan mejor a los trabajadores frente a los accidentes laborales”**.

Y bajo esos principios y en su desarrollo **recoge e incluye todos los contenidos que los sin-**

dicatos, especialmente la UGT, han venido planteando para el ámbito procesal en la que se ha llamado una Ley Integral de Salud Laboral. Interesa resaltar seis aspectos muy novedosos en este campo.

a) **En materia de competencia.** La nueva Ley atribuye a **los jueces de lo social el conocimiento de todas las cuestiones litigiosas relativas a un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional**, para el enjuiciamiento conjunto de todos los sujetos que hayan concurrido en la producción del daño sufrido por el trabajador en el marco laboral o en conexión directa con ella (Art. 2.b), con el objetivo del el resarcimiento integral del daño causado

En esta misma línea se atribuye también a los jueces de lo social la **competencia para velar por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales**, aun cuando no se hayan derivados daños concretos por tales incumplimientos (Art. 2.e). Y se hace con carácter pleno, **incluyendo** no sólo a los trabajadores con relación laboral, sino **también a los funcionarios y al personal estatuario**, que deberán plantear, en su caso, sus reclamaciones ante los jueces de lo social “en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena”, incluyendo las reclamaciones de responsabilidad por daños por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

E igualmente se asigna a la jurisdicción social el conocimiento de las **cuestiones relativas a los órganos de representación de personal en las materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales** a través, en su caso, de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, con independencia de tipo de personal que intervenga en su designación o composición.

Estos cambios en la regulación del proceso laboral, de enorme trascendencia, al tiempo que proporcionan mayor seguridad jurídica a la víctima del accidente, tienden a facilitar el efectivo cumplimiento de las políticas de promoción de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

- b) **Reparto y acumulación de acciones y de procesos.** Para esa finalidad la Ley contempla medidas muy concretas respecto al reparto de estos procedimientos y la acumulación de acciones, de procesos y de recursos, de manera **que todas las cuestiones afectantes al mismo accidente de trabajo**, incluso si se refieren a varios trabajadores, **se encomendarán en instancia a un único juzgado y en caso de recurso a una misma Sección de la Sala del Tribunal Superior de Justicia** (Arts. 25.4 y 5, 28.2, 30.2 y 234.2). Esto reducirá la anterior dispersión de jurisdicciones y de jueces, al atribuir el conocimiento de las diferentes cuestiones al mismo juez, con la lógica consecuencia de que no se volverán a dictar resoluciones con pronunciamientos contradictorios, referidas a un mismo accidente de trabajo, ni en cuanto a los hechos, ni en la interpretación y valoración de la responsabilidad.
- c) **Adopción de medidas cautelares.** La nueva Ley potencia de forma muy positiva la justicia cautelar, la posibilidad de adopción de medidas cautelares antes del juicio que garantice la eficacia de la sentencia que pudiera dictarse.

En materia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional se resaltan:

- En relación con el aseguramiento del riesgo y la cobertura de las mejoras voluntarias de protección y de otras posibles responsabilidades del empresario o de terceros, el **Juzgado requerirá a la empresa a que aporte en cuatro días el documento acreditativo de la cobertura del riesgo** con una Mutua o entidad gestora, y en su caso el documento de aseguramiento de las mejoras voluntarias. De no hacerlo, el juez acordará embargar bienes del empresario o del tercero en cantidad suficiente para garantizar el resultado del juicio. También podrá acordar cuantas otras medidas cautelares considere necesarias. (Arts.79.5 y 152.2).

- En los procesos sobre falta de medidas de seguridad, y cuando lo estime el juez necesario, **se deberá interesar de la Inspección de Trabajo, si no figurase ya en el expediente, informe relativo a las circunstancias en que sobrevino el accidente** o enfermedad (Art. 142.2).
- En procedimientos relativos a decisiones de la Autoridad Laboral sobre paralización de trabajos por riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, así como en caso de responsabilidad empresarial sobre enfermedad profesional por falta de reconocimientos médicos, podrán también adoptarse medidas de embargo preventivo, así como **solicitarse cautelarmente por los sindicatos, o por los trabajadores, la adopción o el mantenimiento de la medida de paralización de los trabajos** (Art. 79.6).

- d) **Carga de la prueba.** Es éste uno de los cambios más significativos, en línea con la más reciente Jurisprudencia del Tribunal Supremo, como la STS de 30.6.2010 (RJ/6775/2010). La Ley recoge un principio similar al de la **inversión de la carga de la prueba, que ahora va a recaer sobre el empresario y demás deudores de seguridad**, quienes deberán probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo (Art.96.2). Se trata, por tanto, de la primacía de un principio de responsabilidad objetiva, o cuasi-objetiva, salvo para el recargo de prestaciones. Ya no será el trabajador accidentado el que deba probar la culpabilidad del empresario, sino éste el que deberá probar que, al haber adoptado todas las medidas de seguridad exigidas, carece de responsabilidad.

Este cambio se fundamenta en un enfoque que, como reivindicaba la UGT y el movimiento sindical, **parte de la inexistencia de igualdad entre trabajador y empresario**. El trabajador aislado no puede controlar o exigir la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos, debiendo contar para ello con la colaboración activa, entre otros, de los Sindicatos y/o de la Inspección de Trabajo. La

propia normativa laboral parte de la inferioridad del trabajador frente al empresario, pues atribuye en exclusiva al empresario la “dirección y control de la actividad laboral”, imponiéndole el cumplimiento del “deber de protección” o deber de seguridad. Es el empresario el que tiene la posición de garante (“empresario garante”) del cumplimiento de las normas de prevención Arts. 19.1 ET y 14 LPRL) y por eso en el proceso es él quien debe acreditar que ha adoptado todas las medidas necesarias para evitar el riesgo, **sin que el mero cumplimiento formal o aparente de las normas de prevención de riesgos asegure el deber de protección exigible a la empresa.**

Por otra parte no cabe la **compensación de culpas**, salvo en situaciones límite de grave irresponsabilidad del trabajador incumpliendo órdenes expresas del empresario (Art. 96.2). No cabrá, por tanto, compensar por la culpa no temeraria del trabajador, ni tampoco la culpa que responda a la confianza que le inspira el ejercicio habitual del trabajo.

e) **Indemnización.** El daño causado al trabajador por el AT debe ser reparado en su integridad y esa reparación integral del daño tendrá a su vez eficacia preventiva. El resarcimiento debe ser pleno y, como señala la jurisprudencia, la indemnización deberá ser adecuada, proporcionada y suficiente para alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales), que como derivados del accidente de

trabajo se acrediten sufridos en las esferas personal, laboral, familiar y social. En este punto, y también asumiendo reivindicaciones del diálogo social, dado que el Baremo de la Ley del Automóvil está previsto para situaciones y consecuencias distintas de las derivadas de un accidente laboral, o de una enfermedad profesional, en su Disposición final quinta la **Ley mandata al Gobierno para que en el plazo de seis meses apruebe un Baremo** específico de indemnizaciones de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para la compensación específica de dichos daños.

f) **Fortalecimiento de las garantías para los supuestos de acoso, y en general para la defensa frente a los atentados contra la integridad personal.** Puesto que tiene que ver con la salud psíquica y los riesgos psicosociales su desarrollo aparece en el siguiente artículo.

En definitiva, estamos ante una Ley profundamente reformista que afecta a aspectos clave en la acción colectiva contra la siniestralidad laboral y por la mejor garantía de la salud en el trabajo y la seguridad jurídica para el trabajador accidentado. Hay leyes que buscan adecuarse a los cambios sociales y ayudar a transformar las condiciones de trabajo. Ésta es una de ellas. De su aplicación por los juzgados y tribunales, pero también del uso que hagamos de ella desde el ámbito sindical, dependerá el ritmo del cambio de la cultura empresarial dominante en materia de salud laboral ●



■ El nuevo estatuto reforzado de protección de la salud psíquica de los trabajadores: garantías procesales del derecho a un ambiente laboral libre de “contaminación psicosocial”.

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén. Director Académico del Observatorio.

1. Como se ha contado en el artículo anterior, la LRJS ofrece un amplio abanico de posibilidades para defender, de una forma más eficaz, la salud de los trabajadores –ya sean privados ya públicos– ante el juez social, incluso sin necesidad de que se constate ya un daño, esto es, un accidente de trabajo –o una enfermedad laboral–. Aunque esta protección especial y reforzada se extiende frente a todos los riesgos en los ambientes de trabajo, sin excepción, queda claro que los llamados “riesgos psicosociales” ocupan un espacio particular, aún sin que sean nominados en la norma procesal como tales. Así se deduce no ya sólo, como tiende a ponerse de relieve, por la gran atención que dedica a la lucha contra las situaciones de acoso en los lugares de trabajo –sea la modalidad de acoso moral (“mobbing”), sea sexual o sea por cualquier motivo de discriminación–, sino por la extensa protección que ofrece a otros valores vinculados a la salud psíquica, como la integridad personal. Por tanto, no sólo la LRJS debe servir para una protección más relevante frente al acoso, sino también frente a otros riesgos de este tipo, como el “estrés laboral”.

En primer lugar, se atribuye definitivamente a los jueces de lo social conocer de las reclamaciones que en caso de acoso – y cualquier otro riesgo psicosocial– se deduzcan contra el empresario o contra terceros causantes, como puede ser un trabajador de una tercera empresa, puesto que la actuación de éstos se produce en conexión directa con la relación laboral (Arts. 2. F y 177.4). Se da así respuesta a las exigencias de la doctrina constitucional emanada de la STC 250/2007, de 17 de diciembre.

2. Se incluyen también importantes novedades para la adopción de **medidas cautelares** en favor del trabajador/a acosado (Artículos 79 y 180 LRJS). En la práctica, y ante la lentitud de la justicia, incluso de la tenida por más rápida, la social, los trabajadores se ven forzados a acudir a vías no adecuadas para tratar de salir de la acuciante situación que viven, como por ejemplo el acudir a bajas laborales, a fin de no seguir expuestos a la tensión dañosa que les genera el trabajo a consecuencia de su inadecuada organización. Asimismo, y dada la doctrina judicial que atribuye un valor constitutivo a la sentencia de extinción – esto significa, que sin una sentencia que lo autorice, no se puede dejar el trabajo, aunque se esté sufriendo acoso o violencia laboral–, el trabajador se veía en la difícil decisión de seguir expuesto a un ambiente contaminante psicosocialmente o dejar de trabajar, a riesgo de incumplir sus obligaciones laborales y exponerse a sanciones, incluido el despido. Por eso, la nueva centralidad que la LRJS da a las “medidas cautelares” abre nuevas vías de tutela más inmediata y eficaz para trabajadores que estimen estar viviendo un ambiente laboral inadecuado y quieran romper su relación laboral, con indemnización incluida. Así, el artículo 79.7 LRJS prevé que:

“7. En los procesos en los que se ejercite la acción de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en **aquellos casos en los que se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador**, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer

inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior, podrá acordarse, a instancia del demandante, alguna de las medidas cautelares contempladas en el apartado 4 del artículo 180 de esta Ley, con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia”

La LRJS equipara la tutela cautelar frente al acoso moral en el trabajo a cualquier otra situación de conflicto psicosocial en el que haya un peligro grave para la salud psíquica del trabajador, como puede ser un proceso de estrés laboral agudo y crónico sin que haya respuesta precisa por parte del empleador a través de acciones preventivas –STCO 62/2007-. Entre las medidas a adoptar en tanto se resuelve el conflicto en vía judicial están las siguientes, según el referido artículo 180.4 LRJS:

“4. Cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste”.

Nótese que ahora la LRJS se muestra atenta a corregir una práctica injusta. Estas medidas de movilidad ya se adoptaban antes de la LRJS, pero siempre afectaban a la persona acosada, a la víctima. Ahora se explicita de modo claro que puede afectar a la persona acosadora, sin perjuicio de que ésta deba ser oída sobre la medida, claro.

3. Finalmente, merece especial mención el tratamiento que la LRJS da a la **tutela indemnizatoria**. Todo daño psicosocial concreto que sufra el trabajador en el desarrollo de su trabajo constituye un atentado no ya sólo a su salud laboral sino a su derecho a la integridad personal, en su vertiente psíquica y/o moral, conforme al artículo 15 CE. Por eso, siempre está en juego un derecho fundamen-

tal. De ahí que sea posible exigir, en estos casos, una indemnización adicional de daños. Con lo que entra en juego el artículo 183.2 LRS.

Este artículo contiene una gran novedad en el Derecho Social de Daños, por cuanto no sólo recoge el principio de reparación íntegra de todos los daños producidos –aunque se prevé un baremo especial para los accidentes de trabajo, a aprobar 6 meses después de entrada en vigor la LRJS, éste no será vinculante, por lo que se podrán probar daños adicionales-, sino también su “eficacia disuasoria”, esto es, que tiene que ser de tal magnitud –cuantía- que disuada tanto al condenado como a cualquier otra persona de la empresa a realizar comportamientos de ese tipo, promoviendo políticas de prevención eficaz. Así, conforme al artículo 183.2 LRJS:

“2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño”.

E igualmente se posibilita la ejecución provisional de las sentencias estimatorias de la acción de extinción por acoso (Art. 303.3) y se reconoce el derecho de opción entre continuar trabajando o resolver el contrato con indemnización a favor del propio trabajador/a afectado en caso de despido nulo por acoso (Art.286.2), medidas todas ellas ampliamente reclamadas desde los sindicatos, que ahora el Legislador ha hecho suyas. Esto significa que no se puede ya obligar al trabajador que ha sido víctima de una situación de acoso –o de un proceso de presión estresante aguda o severa- a permanecer en esa empresa, por lo que podrá elegir entre quedarse o irse. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que en cierto modo esta regla es una “rendición” del Estado de Derecho ante los poderes de resistencia empresariales, pues es evidente que cuando se constatan ambientes laborales psicosocialmente contaminados lo que procede no es “poner puente de plata” al trabajador que se quiera ir, sino corregir de un modo efectivo el problema, por cuanto seguro que donde se ha producido una situación de este tipo, si no se introducen medidas correctoras, se volverán a producir y perjudicará a otros compañeros. En consecuencia, deben primar los valores colectivos sobre los individuales, aunque hoy esta idea parezca acorralada ●

OBSERVATORIO JUDICIAL

- **La presión a los trabajadores para adelantar el retorno a la empresa desde la situación de baja es contrario a su derecho a la integridad personal y, por tanto, genera nulidad de las decisiones empresariales. (STS, 4ª, 31 de enero de 2011).**

Son conocidas las prácticas empresariales, directas o a través de las Mutuas, que, para reducir costes y elevar, pretendidamente, la productividad no tienen reparo en establecer toda una estrategia de presión para que el trabajador retorne a la actividad, aun no estando curado. La reciente reforma disparará, con toda seguridad, esas prácticas, por cuanto el nuevo artículo 52 d) ET ha eliminado los referentes colectivos del absentismo y propicia un mayor control de carácter individual. Amén de anunciar nuevas vueltas de tuerca en el control de la IT a través de las Mutuas. Pues bien, por fortuna, los Tribunales van, poco a poco, forjando una vía de defensa real frente a tales prácticas, de modo que puedan sancionarse con la nulidad de las mismas, por atentar a derechos fundamentales, como es la integridad personal –sea la física sea la psíquica-.

Aunque estos avances son siempre lentos y costosos, no se pueden infravalorar. Hasta la sentencia de 31-01-2011, cuando un trabajador de baja médica, ha acudido a los tribunales para intentar conseguir la declaración de nulidad del despido, los pronunciamientos del Tribunal Supremo han rechazado esa pretensión, no considerando nulos esos despidos. Siguiendo la doctrina fijada en sentencias el Tribunal Constitucional – 62 y 160 de 2007-, que considera que de entre las acciones u omisiones del empresario que suponen un riesgo para la salud y una lesión del derecho a la integridad protegido por el art. 15 de la CE estaría la “presión bajo amenaza de despido para que el trabajador abandone el tratamiento médico”, la STS, 4ª, 31-01-2011 declarado como nulo el despido. Entre los aspectos destacados en esta sentencia está el reconocimiento de que, la empresa –que se vanagloria de figurar entre las mejores para trabajar en nuestro país-, en muchas ocasiones más, ha despedido a trabajadores que se encuentran en situación de baja médica cuando no aceptan las recomendaciones del servicio médico de empresa encaminadas a una reincorporación paulatina. Por tanto, el Alto Tribunal, no sólo reconoce un mal muy extendido, sino que lanza un claro mensaje: ese tipo de conductas no son tolerables y merecen la máxima sanción. No será fácil al empleador, ni tan siquiera estando el despido ahora tan barato, librarse de los trabajadores, por cuanto deberá en todo caso readmitir.

OBSERVATORIO INSTITUCIONAL

■ Está abierta la campaña europea de riesgos psicosociales para el año 2012 por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social –ITSS-.

El Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, más conocido por sus siglas en inglés de SLIC (Senior Labour Inspectors Committee), adoptó en 2010 la decisión de realizar una campaña europea de inspección en materia de riesgos psicosociales a lo largo del año 2012. Con ello se trata de dar un impulso a las políticas de prevención de estos riesgos, ante los desilusionantes datos arrojados por la encuesta ESENER –Agencia de Bilbao, o EU-OSHA-: tan sólo un tercio de las empresas de la Europa de los Veintisiete afirmaron contar con procedimientos para gestionar el acoso moral o el hostigamiento (30 %), la violencia en el lugar de trabajo (26 %) o el estrés laboral (26 %). En España las tres variantes ofrecen un resultado del 17,6 por 100, sensiblemente por debajo de la media comunitaria, situándose en un muy pobre puesto 16º - sobre un total de 31 países-.

El 46% de las empresas españolas encuestadas señalan tener más dificultad para abordar este tipo de riesgos respecto a los demás, el 67% ha optado por externalizar la gestión de estos riesgos, aunque esto va en consonancia con la mayor externalización de la prevención de riesgos en España que en el resto de Europa y pese a que la jurisprudencia comunitaria ya ha alertado de que este sistema es contrario a Derecho. Todo este panorama ha hecho aconsejable que la acción inspectora en la campaña europea se desarrolle en dos etapas. Una primera fase consistente en la primera constatación por el Inspector de la situación de la empresa en cuanto a la gestión de los riesgos psicosociales y una segunda fase en la que se analizará la idoneidad de la gestión preventiva que esta ha llevado a cabo como consecuencia de un primer requerimiento del Inspector. Si se diera la circunstancia de que la empresa ya hubiera efectuado una completa gestión de los riesgos psicosociales se pasaría directamente a la segunda fase. Para desarrollar esta actividad de una manera ordenada se ha realizado una **Guía de Gestión de Riesgos Psicosociales** que será aprobada en breve por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Estaremos atentos a estos desarrollos.



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

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

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 preveían 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/)



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

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.

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 al. “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 al. “Job Insecurity in White-collar 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.

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.

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 lastre, para la retoma del crecimiento económico sostenible”. En AAVV. La salud mental de los trabajadores. La Ley. Madrid. 2012. Pp. 74 y ss.

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 al. “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 **RENAULT** 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)].



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



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

Con la Financiación de: DI-0010/2012



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



editorial

La participación de los trabajadores, clave para avanzar en la mejora de la salud psicosocial en los ambientes de trabajo

Cristóbal MOLINA NAVARRETE
Director Académico del Observatorio

1 Sabido es que una constante en las últimas reformas laborales desde el año pasado es la consideración de la acción sindical como un elemento disfuncional para la economía, amén de ser un incómodo contrapoder colectivo, tanto para los empleadores como para el propio Gobierno. Este rechazo constituye un auténtico programa de debilitamiento de tal acción, que se lleva a cabo mediante diversas vías, siendo las más destacadas las que llevan tanto a un extremo aligeramiento de los derechos laborales, vistos como cargas y costes empresariales, cuanto al desplazamiento de las normas pactadas por los poderes unilaterales. Buena parte de las leyes de

reforma actuales constituyen “normas de favor hacia la clase empresarial” que, en una creciente medida, desapodera a los representantes de los trabajadores de espacios clave de decisión en los lugares de trabajo para potenciar el poder de decisión unilateral empresarial en tales ámbitos. En suma, el Gobierno, a través de las Leyes, hace del empresario la principal, sino la única, autoridad en los lugares de producción, dotando al empresario de un poder de excepción para diseñar y poner en práctica un marco institucional de relaciones laborales sin controles reales en las relaciones de trabajo y en la organización del mismo.

sumario

EDITORIAL

Cristóbal Molina Navarrete

La participación de los trabajadores, clave para avanzar en la mejora de la salud psicosocial en los ambientes de trabajo.

ARTÍCULO CIENTÍFICO TÉCNICO

Estefanía González Cobaleda

La primera norma española específica que recuerda el deber del empleador de evaluar los riesgos psicosociales desde el inicio.

NOTICIAS RELEVANTES

- Observatorio Institucional
- Observatorio Europeo

Qué duda cabe que esta situación se proyecta igualmente en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. La máxima expresión de esta suerte de auténtica confiscación violenta de espacios de poderes colectivos y derechos laborales básicos en esta materia la tenemos en una reciente Ley, no laboral, sino mercantil, lo que confirma el desapoderamiento social indicado, como es la “Ley de emprendedores”, que va a suponer habilitar a los empleadores con hasta 25 trabajadores ejercer directamente la actividad preventiva, eso sí, con el asesoramiento de los poderes públicos. Como se sabe, en España esas empresas constituyen más del 90 por cien del tejido empresarial. En consecuencia, una norma deslocalizada, no laboral sino mercantil, introduce una modificación sustancial en la arquitectura de los modos de organizar la actividad preventiva y lleva a recuperar para la España de siglo XXI la imagen más autoritaria de la empresa, típica del siglo XIX -y de la segunda mitad del XX lamentablemente para nuestro país-, según la cual la empresa es un territorio de exclusiva gestión empresarial. Se rescata, así, del “baúl de la memoria”, como se ha dicho por autorizados laboristas -todos ellos integrantes, en distintas épocas, del TCO (Rodríguez-Piñero, M; Valdés Dal Ré, F, Casas, M.E.)-, la figura del empresario como “*Señor de su casa*” (“Herr im Haus”).

¿Vamos a hablar aquí de todo esto? En principio, no propiamente. Si se trae a colación es para poner claros ejemplos del fuerte contraste de esta línea de acción político-institucional española con la que expresan los más recientes estudios en torno al papel de la acción sindical en la mejora de la protección social y, en especial, en el cumplimiento y mejora de la seguridad y salud en el trabajo. En ellos se pone de relieve, partiendo de que la salud laboral en general, y la psicosocial en particular, no es una carga sino un activo productivo básico de las empresas, que para que ello tenga lugar es imprescindible, o determinante, la implicación y actuación de los representantes de los trabajadores.



2. Así lo avalarían con decisión los estudios específicos publicados y promovidos por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo -la “Agencia de Bilbao”- a partir de la base de datos proporcionada por la Encuesta ESENER. Como se recordará, esta Encuesta se hizo, por la “Agencia de Bilbao” (EU-OSHA), a través de un trabajo de campo en los centros de trabajo a escala europea sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER). Con dicho estudio, que comprendió la realización de unas 36000 entrevistas en treinta y un países (los veintisiete Estados miembros de la Unión Europea (UE) más Noruega, Suiza, Croacia y Turquía), se pretendía contribuir a una gestión más eficaz de los riesgos laborales en general, y de los psicosociales en particular. Para dar mayor alcance a los datos estadísticos extraídos de la Encuesta se tomó la iniciativa de llevar a cabo estudios o informes sobre aspectos específicos de la misma, entre los que se seleccionó, por lo que aquí importa,



el papel de la representación laboral en la mejora de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Estos estudios se han dado a conocer en fechas relativamente recientes y resultan muy reveladores.

En este sentido, la Encuesta ESENER proporcionaría datos de evidencia sobre algo que ya se aceptaba ampliamente en la bibliografía internacional en la materia. En efecto, los datos que presentan numerosos estudios parecían avalar en términos generales la idea de que se obtiene mejores resultados en materia de seguridad y salud cuando la participación de los representantes de los trabajadores forma parte de la gestión de la SST llevada a cabo por los empresarios, y de que, a través de diversas vías, es muy probable que los modelos conjuntos, los sindicatos y la representación de los trabajadores, tengan que ver con tales resultados. En cualquier caso, los estudios internacionales a gran escala que incluyen datos relativos al papel de la representación

y la consulta de los trabajadores en esta materia son escasos.

Por eso, adquieren una especial relevancia los resultados de ESENER, pues aporta un volumen de datos sustancial, recabados de una gran muestra de encuestados de todos los Estados miembros de la Unión Europea¹. De ahí que los estudios promovidos en la materia se revelen como de gran trascendencia no sólo para la investigación sino también, y sobre todo, para la acción, esto es, para mejorar las prácticas de gestión de riesgos nuevos o emergentes en las empresas. El objetivo de estos informes es proporcionar a la EU-OSHA información encaminada a facilitar la labor de los responsables de la formulación de políticas a escala europea y nacional, estableciendo así una base más sólida para el debate sobre cuestiones fundamentales, lo que contribuirá, mediante una mejor identificación de necesidades específicas al desarrollo y a la adopción de medidas en los lugares de trabajo, y favorecerá una asignación de recursos de mayor eficacia. Los resultados deben contribuir, además, a la promoción y el fomento de estudios posteriores.

Pues bien, entre esos aspectos clave para la mejora de la gestión de los riesgos en los lugares de trabajo se ha confirmado el valor de la participación de los trabajadores a través de sus diversas estructuras y formas de representación. En el estudio específico llevado a cabo a tal fin se hace un análisis pormenorizado de los datos de Esener relativos a la participación de los trabajadores en materia de gestión de seguridad y salud, evidenciando la estrecha relación que existe entre la eficacia de las medidas de gestión y la participación de los representantes de los trabajadores en dichas medidas. En los datos de Esener se refería la –repercusión de la participación formal de los empleados en la gestión

¹ Una síntesis de las conclusiones al respecto puede leerse en castellano en el siguiente sitio web: <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/esener-summary>

de los riesgos para la seguridad y la salud –, y se concluía que todas las medidas para la gestión de los riesgos de SST en general, y de los emergentes en particular, investigados en el estudio –se aplicaban más comúnmente cuando existe una representación formal general en el centro de que se trate–. Se determinó que la existencia de políticas, sistemas de gestión y planes de acción en materia de SST guarda una correlación positiva con la presencia de mecanismos de implicación o participación de los representantes de los trabajadores. El estudio posterior no hace sino ratificar esta visión y, al tiempo da mayor fuerza a las informaciones disponibles internacionalmente con anterioridad, de modo que ahora se aportarían auténticas evidencias de esa relación positiva entre la mejora de la gestión de riesgos laborales en las organizaciones y la presencia de las distintas formas de representación de los trabajadores en ellas.

Los datos avalarían que es mucho más probable que las medidas de gestión de la SST se perciban como acciones eficaces en los lugares de trabajo en los que existe representación de los trabajadores y, en particular, cuando esta se combina con un alto grado de compromiso de la dirección con la seguridad y la salud. En este sentido, los análisis indican además que, en general, la gestión de riesgos psicosociales está más presente en los lugares de trabajo en los que existe representación de los trabajadores y, en particular, en los casos en que el compromiso de la dirección con la salud y la seguridad es elevado². Los resultados indican que, en aquellas organizaciones que cuentan con representación de los trabajadores y que, además, dotan a esta representación de un contexto apropiado en el que actuar, es más probable que exista gestión de la SST y que esta resulte más eficaz. Dicho contexto incluye unos niveles elevados de compromiso de la dirección en materia de prevención de riesgos, una formación global de los repre-

sentantes de los trabajadores, la provisión de un sistema y unos mecanismos de apoyo para la ejecución de las políticas y las medidas de SST, y la asignación de un papel activo y reconocido en la gestión ordinaria de la seguridad y salud, tanto en lo que se refiere a los riesgos tradicionales como a los psicosociales.

3. En definitiva, estos estudios son coherentes con otros anteriores y avalan que:

- a) Hay que identificar a la representación de los trabajadores como una parte esencial de la gestión eficaz de los riesgos laborales, y
- b) el contexto en el que actúan los representantes de los trabajadores constituye un factor importante en la relación entre tal representación y la gestión de los riesgos para la SST.

Si comparamos estas conclusiones con el contexto y el modelo que proponen las leyes de reforma laboral resulta evidente el choque radical que se produce, pues el principio de participación que los datos y estudios europeos evidencian, quiebra radicalmente con el exceso de autoritarismo normativo y de gestión propuesto por las leyes de reforma españolas. Si en aquellos la implicación colectiva es capital para la mejora de la salud organizacional, y por lo tanto de su productividad, las leyes españolas abanderan el protagonismo de la autoridad del poder privado empresarial sobre las personas, consolidando la dominación empresarial en un contexto, no se olvide, de desempleo masivo y de miedo generalizado a perder el empleo. En consecuencia, una vez más, la evidencia y la razón ponen de manifiesto la senda equivocada que siguen las reformas, perjudicando gravemente el nivel de bienestar del conjunto de la población. Urge pues, también desde esta perspectiva psicosocial, variar el rumbo.

² ESENER – “Representación y consulta de los trabajadores en materia de salud y seguridad”, EU-OSHA (2012).

La primera Norma Española específica que recuerda el deber del empleador de evaluar los Riesgos Psicosociales desde el inicio

Estefanía GONZÁLEZ COBALEDA

Licenciada en Ciencias del Trabajo. Técnico Superior de Riesgos Laborales. Especialidad Ergonomía y Psicopsicología Aplicada. Universidad de Jaén.



1 En el Boletín informativo anterior (núm. 19) se dio cuenta 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. Se trata de una norma comunitaria resultado o producto del llamado Diálogo Social Europeo, pues su contenido recoge el del Acuerdo Marco Comunitario Sectorial sobre la misma materia. Por tanto, dada su fuerza vinculante, su fuerza de obligar, era necesario trasponerla a todos los Estados miembros. La fecha tope o límite de transposición de esta Directiva era el 11 de mayo de 2013.

Pues bien, de forma tardía por tanto, esta adopción para nuestro país ya ha tenido lugar. Con fecha de 31 de julio de 2013 se publicó en el BOE una Orden

Ministerial que lleva por título: “*disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario*”-. Se trata de la *Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio* y su objeto es trasponer la referida Directiva comunitaria. Pese a lo que pudiera parecer por su título, se trata de una norma de gran importancia para el avance sustancial en la gestión de los riesgos psicosociales, no ya en ese sector, en el sanitario, urgido de ello, sino también para el conjunto de ramas de actividad, dada su vocación de generalidad, como aquí vamos a defender.

En efecto, se trata de una *norma reglamentaria sectorial preventiva*, una más entre las decenas existentes en el complejo sistema de regulación de la seguridad y salud en el trabajo. Una norma reglamentaria que desarrolla parcialmente el RD

664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Concretamente, su principal objeto, lo que le da sentido, sería la de facilitar la prevención de las “heridas causadas a los trabajadores con el instrumental sanitario corto-punzante (incluidos los pinchazos de agujas)” -artículo 1, letra b) Orden ESS-, de ahí su doble dimensión sectorial y específica -por su objeto y por los sujetos afectados-.

2. Sin embargo, es necesario adentrarse en la lectura de la Orden Ministerial para hallar una razón que avale una valoración muy diferente de su contenido, mucho más novedoso y de una gran proyección general. Esta razón es que no se limita a proclamar un “*enfoque integrado*” de la prevención de riesgos profesionales, en el que se definan políticas de evaluación, prevención y reparación de riesgos, gran novedad de tal marco desde su entrada en vigor, allá por 1996, sino que lo concreta. En efecto, además de reconocerlo, lo exige de un modo muy específico, obligando de una manera expresa a evaluar todos y cada uno de los riesgos a los que están expuestos estos trabajadores, incluyendo una mención expresa a la evaluación de los “*factores psicosociales laborales...*” -artículo 5.3 Orden ESS de referencia-, al tiempo que se debe “*promover la cultura sin culpa*”, de manera que los procedimientos de notificación hagan inclusión también de “*incidentes*”, centrándose “*en factores de orden sistémico más que en errores individuales*” -artículo 4.11 Orden ESS-.

Centrados en esta diversa perspectiva, nuestro objetivo con el estudio se presenta doble. De una parte, exponer brevemente el contenido de la nueva normativa reglamentaria, evidenciando su origen comunitario y dialogado, por ser expresión de una “*legislación comunitaria dialogada socialmente*”, y el alcance de su contenido respecto de este tema específico, la evaluación de riesgos psicosociales. De otro, y sobre todo, poner de manifiesto su valor jurídico general, apli-

cable a todos los sectores de actividad, hasta el punto de clarificar de una vez por todas, entendemos, la doctrina judicial sobre la existencia de ese deber, por ejemplo a los efectos de imponer el recargo de prestaciones ex artículo 123 LGSS. En todo caso, en un entorno de inseguridad laboral extrema y galopante, como el español, por obra de la acción institucional de las reformas laborales, la preocupación por la salud psicosocial no sólo de los trabajadores sino de las organizaciones en las que prestan sus servicios y pasan una buena parte de sus vidas se convierte en una cuestión de primera magnitud, no ya sólo en el ámbito preventivo, sino social y laboral en general³.

Como tantas otras normas laborales, de un signo -protector- u otro -mercantilista-, aprobadas en este tiempo, la Orden Ministerial que comentamos no nace por una decisión de libre voluntad de nuestro Gobierno, sino como expresión del cumplimiento de un mandato de carácter normativo procedente del Derecho Social Comunitario. En este sentido, ya se anticipó que la Orden se considera el “*instrumento idóneo*” para transponer la Directiva 2010/32/UE.

3. Pero a su vez, como se decía, esta Directiva procede del Diálogo Social Comunitario. Si sobre estos “*productos negociados*” a nivel comunitario sobre materias preventivas se da cuenta a menudo en los diversos medios especializados, en el olvido más absoluto ha quedado la iniciativa que en noviembre de 2008 llevó a cabo las organizaciones europeas de interlocutores sociales HOSPEEM (Asociación europea de los empresarios del sector hospitalario y sanitario, una organización sectorial que representa

3 La necesidad de adoptar políticas de protección de la salud psicosocial de las personas en las organizaciones de trabajo, también desde la perspectiva de la mejora de la empleabilidad, Vid. CIFRE GALLEGO, E-NAVARRO MACIÁN, M.L. “*Construyendo puentes entre la responsabilidad social empresarial y la salud psicosocial en las organizaciones: Una Guía 2.0 para el incremento de la “empleabilidad”*”. CEF. Trabajo y Seguridad Social. N.359, febrero 2013, pp. 163 y ss.

a los empleadores) y EPSU (Federación sindical europea de los servicios públicos, una organización sindical europea). A través de ella, como recuerda el preámbulo de la Orden comentada, y con arreglo al artículo 138, apartado 4, y el artículo 139 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea -TCE-, se impulsaba la conclusión de un “Acuerdo marco comunitario” para prevenir las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario en general, y hospitalario en particular. Acuerdo que se alcanzaría en 2009 -17 de julio- y que, a diferencia de los otros dos específicos en materia de riesgos psicosociales, prefirió adoptar la modalidad de “acuerdo vinculante”, no ya “autónomo”, para reforzar la fuerza jurídica del mismo y, por lo tanto, su eficacia jurídica y social. Así, según el artículo 155 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea -TFUE-, pidieron que, dado que se trataba de una materia del artículo 153 TFUE, se aplicara mediante una Directiva del Consejo a propuesta de la Comisión.

Con esta base jurídica, la Comisión Europea elaboró una propuesta de Directiva al respecto, teniendo en cuenta el carácter representativo de las partes signatarias, el ámbito del Acuerdo, para el sector hospitalario y sanitario, su mandato, la legalidad de las cláusulas del Acuerdo Marco y la conformidad de éste con las disposiciones pertinentes relativas a las pequeñas y medianas empresas. Posteriormente, y tras informar la Comisión de su propuesta al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo, el Parlamento Europeo adoptó en febrero de 2010 una Resolución sobre la propuesta. Finalmente fue aprobada 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*. En todo caso, al margen de esta clara elección por una fuerza heterónoma y no meramente autónoma de la “norma colectiva”, ha de quedar claro, porque así lo establece

el preámbulo del Acuerdo y se refleja en la Directiva, que “*el proceso de elaboración y aplicación de políticas en relación con el instrumental médico corto-punzante debería ser el resultado del diálogo social*”, como en general para todos y cada uno de los riesgos.

Aquí interesa destacar que, a diferencia de lo que ha sucedido respecto de los Acuerdos Marco sobre estrés laboral y violencia en el trabajo, los interlocutores sociales han preferido que el resultado de su negociación no se quede sólo en un acuerdo autónomo, sino que debía constituir una norma jurídica de contenido pactado, esto es, consensuado por los interlocutores sociales, y eficacia jurídica plena frente a todos, exigible por los titulares de los derechos que se reconocen a los sujetos obligados a los deberes que incorpora para su actualización. Pues bien, una de las claves de comprensión de este marco de regulación, promoción y gestión de prevención de riesgos biológicos en el sector sanitario es, como reza el considerando 14, de la Directiva: “*que el **proceso completo de evaluación de riesgos** es una condición previa para adoptar las acciones apropiadas de prevención de heridas e infecciones*”.

Se trata, pues, del ya apuntado enfoque global, integral e integrado de la misma, que no asume la evaluación de riesgos como una medida primaria preventiva sino como útil básico de una política de gestión de riesgos -Cláusula 1 de la Directiva, artículo 1 de la Orden ESS-. Y esta previsión tiene una concreción muy importante para un cambio de actitud, y de práctica, en torno a una cierta tipología de riesgos hasta ahora muy ignorada en la experiencia. Ello debe ser así porque la cláusula 5, punto 3 de la Directiva -artículo 5.3 de la Orden de trasposición- dice, conforme a esa lógica de acción preventiva global e integral:

“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”.*

Ciertamente, no se trata, y así lo reconoce en el apartado 1, sino de reflejar en ella los principios de la acción preventiva y las obligaciones generales a tal efecto recogida en el art. 6.2 g) de la Directiva Marco en materia preventiva -planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo-. Así aparece igualmente en el artículo 15 LPRL, que traspone aquellos principios y obligaciones. Pero hay una significativa diferencia, que ofrece una importante especificidad, aunque actúe de forma plenamente coherente con la redacción de las normas generales, y es que incluye una llamada a los factores de riesgo psicosocial.

Una norma de inclusión clarificadora del deber de los empresarios de evaluar, ab initio y de forma integral, todos y cada uno de los factores de riesgo de la organización, como contexto imprescindible para evaluar los riesgos concretos que busca gestionar, los biológicos en general y los derivados de instrumentos corto-punzantes en particular en el sector sanitario, que se repetirá en el momento de formular las obligaciones de gestión de esa evaluación. Así, la cláusula 6.2 de la Directiva sectorial de referencia-artículo 6.2, letra l) 1º de la Orden-, la identificación de cualquier riesgo de exposición se debe reducir para proteger de manera adecuada la seguridad y salud de los trabajadores, aplicando, entre otras, 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;...”.*

En suma, conforme al modelo global e integral de prevención de los riesgos biológicos derivados, para el sector sanitario, del uso de instrumentos corto-punzantes, diseñado por los interlocutores sociales a través de la referida “legislación comunitaria negociada”, resultará ya una clave de acción obligatoria la inclusión, desde el inicio, no a posteriori, a demanda, sino desde una planificación sistemática, de los “factores de riesgo psicosocial relacionados con los ambientes de trabajo”. En consecuencia, para este sector de actividad de servicios, el deber o la obligación de evaluar los riesgos psicosociales no es tan sólo una obligación genérica sino que constituye una obligación específica, directamente impuesta por una norma, comunitaria primero, y ahora transpuesta al orden jurídico nacional mediante una norma reglamentaria. Pero estamos convencidos de que no tendrá sólo un efecto en este sector de actividad, sino que ha de entenderse de aplicación general a todos los sectores. En consecuencia, ya tenemos esa norma reglamentaria específica que obliga a evaluar también los riesgos psicosociales, una norma tan ansiada por todos los operadores jurídicos y preventivos, cierto no necesaria, pues ya está el deber en la LPRL, pero sí oportuna y conveniente. En fin, una buena noticia, lo que no abunda en este tiempo convulso y de continua devaluación de derechos laborales.

OBSERVATORIO INSTITUCIONAL

A) JURISPRUDENCIA

■ Dado que la LPRL *no utiliza el término “riesgo laboral” únicamente de forma abstracta, sino que lo relaciona con la prevención o con las medidas que la empresa ha de adoptar para evitar o reducir dichos riesgos, en relación con la actividad desarrollada y características de la misma* **la inexistencia de un plan de prevención que contemple los riesgos psicosociales supone un incumplimiento claro de la normativa en materia de prevención (SSTSJ Cataluña, núm. 5621/2012, de 23 julio (JUR 2012\299629) y núm. 7946/2012. 22 noviembre JUR 2013\43985**

Hechos:

En ambos casos, y siguiendo una situación muy generalizada en la práctica, la cuestión de hecho que hay tras estas decisiones judiciales, es la de trabajadores que, habiendo sufrido una situación bien de estrés laboral bien de acoso en el trabajo, y obtenido el reconocimiento de sus enfermedades como laborales -enfermedades del trabajo-, solicitan el recargo de las prestaciones de Seguridad Social ex art. 123 LGSS. Por lo común, la entidad gestora -el INSS- no suele concederlo, y por eso el recurso presentado por los trabajadores se dirige bien a que se reconozca tal recargo o, en el caso de que se le haya reconocido, a que se incremente el porcentaje del recargo impuesto. Asimismo, también de forma generalizada, las empresas, en cambio, pretenden bien que no se reconozca tal recargo, o que se revoque la decisión que así lo establezca, en el porcentaje que sea, alegando que no existe obligación legal de evaluar los riesgos psicosociales y que, en consecuencia, no hay una auténtica infracción legal específica, por lo que el empleador no sería responsable de incumplimiento alguno.

Derecho establecido:

En estas sentencias se deja constancia de que el estrés laboral -o el acoso-, en cuanto que son riesgos psicosociales, definidos como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental, que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores..., también entran dentro de “la obligación del empresario de adoptar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo”.

Todos los empleadores, dice esta doctrina judicial ya consolidada, tienen la obligación legal de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores conforme a la Directiva 89/391 y esta obligación se aplica igualmente a los problemas de estrés ligados al trabajo. De esta manera *“una vez que el empresario ha conocido que un trabajador padece un tipo de estrés que puede tener consecuencias nocivas por su naturaleza y duración y que pudiera venir causado por factores directamente relacionados con el trabajo, debe actuar contra él en el marco de las obligaciones genéricas de protección de la seguridad y salud en el trabajo porque sobre el empleador pesa la obligación también genérica de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14 de la LPRL) y para ello debe adoptar cuantas medidas sean necesarias y este deber impuesto por el texto legal se extiende no solo a las obligaciones específicamente previstas en los artículos 15 y siguientes de la LPRL sino también a todas aquellas que no previstas son una consecuencia natural de su poder de dirección y organización”*.

En consecuencia, esta doctrina judicial afirma claramente que “localizado un riesgo de estrés laboral o la aparición de un caso que merezca tal calificativo dentro de su empresa, el empresario debe acometer medidas que eviten para el futuro la materialización del riesgo o que, al menos, puedan minorarlo en lo posible y estas actuaciones se incluyen tanto en el ámbito de actuación de la LPRL, como en los artículos 4.2.d) y 19.1 del E.T, como en la Directiva 89/391”.

Comentario:

La doctrina judicial que consolida este Tribunal de Justicia, que coincide con lo asumido también por otros -como el de Galicia, o el de Castilla-La Mancha, o Madrid-, es trascendente porque supone decantarse por una posición favorable al deber de evaluar los riesgos laborales de naturaleza psicosocial desde el principio. Como es sabido, no ha habido una posición clara o unánime al respecto. Pese a la evidente formulación legislativa, que exige aplicar la evaluación y acción preventivas a todo tipo de riesgos, algunas Salas de lo Social de otros Tribunales Superiores de Justicia han mantenido un criterio opuesto al sostenido por la de Cataluña (v. en este sentido STJPV 8/5/07 AS 2008/157, y en fecha más reciente, la de la misma Sala del TSJPV de 31/5/11 AS 2011/300441; esta Sala tiene otras sentencias favorables al recargo, lo que da idea de la confusión reinante hasta hace bien poco tiempo). Esta diversidad hace pensar en una probable intervención unificadora del Tribunal Supremo sobre la materia, pero en tanto se produzca parece ya dominante la posición afirmativa del deber de evaluar estos riesgos. La arriba comentada Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio ayudará a consolidar este criterio.

OBSERVATORIO EUROPEO

Nace la nueva red sindical europea en materia de Riesgos Psicosociales

El Instituto Sindical Europeo (ISE; ETUI en sus siglas en inglés) organizó el primer seminario sindical europea sobre los riesgos psicosociales en Bilbao los días 19, 20 y 21 de junio. Los 19 delegados sindicales que asistieron, incluidos los de UGT, tuvieron un alto nivel y ofrecieron una mirada comparativa del problema y discutieron una estrategia sindical adecuada para hacer frente a lo que ha llegado a ser uno de los problemas de salud laboral más relevantes para los trabajadores y que precisa una acción global o concertada.

Las sesiones comenzaron con las presentaciones de los sindicatos españoles “anfitriones”, abriendo un intenso debate en torno a lo que se vio de inmediato es a día de hoy una situación muy dispar de las experiencias nacionales. Mientras que los riesgos psicosociales habrían sido prioritarios durante dos décadas en algunos países europeos, en la mayoría están hoy a penas a la orden del día. El Observatorio de Riesgos Psicosociales de la UGT-CEC tuvo una amplia exposición de su experiencia, causando un gran interés en el resto de participantes, que expresaron su voluntad de proyectar algo similar en sus experiencias.

La presentación por el profesor Marie Anne Dujarier de la Universidad Sorbonne Nouvelle provocó preguntas sobre el propio término “riesgos psicosociales”, con participantes de acuerdo en que se necesitaba una alternativa que no se perpetúe la confusión entre causa y efecto. En la práctica, esto significa cambiar el enfoque de estrés laboral (efecto), por ejemplo, para actuar sobre las causas de la misma, con mayor frecuencia en la organización del trabajo (por ejemplo, carga de trabajo, los métodos de gestión, etc.) Esto también ayuda a romper con la individualización de los problemas y víctima-culpar y dar visibilidad a la dimensión colectiva del problema.

El segundo día Jan Popma de la Universidad de Amsterdam presentó su trabajo en tecnoestrés - un grupo de trastornos que resultan de la sobrecarga de información debido a las exigencias para estar conectado creado por las nuevas tecnologías (teléfonos inteligentes, etc.) El representante FGTB presentó los resultados de la encuesta de la unión de sus miembros sobre tecnoestrés. El resultado es esclarecedor: el 50% de los trabajadores creen que su ritmo de trabajo está determinado por su ordenador o equipo y el 55% de los encuestados se encuentra una fuente de presión mental.



El representante holandés informó sobre la situación en los Países Bajos, donde un tercio de las enfermedades profesionales causadas por la exposición a factores de riesgo psicosocial. Presentó una herramienta de diagnóstico en línea desarrollado por FNV utilizable por todos los trabajadores. Los dos sindicatos franceses presentaron el método de acción que habían desarrollado para hacer frente a una oleada de suicidios en el grupo de fabricación de automóviles Renault. Ambas presentaciones destacaron la importancia de la participación de los trabajadores en la evaluación de riesgos y la búsqueda de soluciones.

Por último, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), a través de su representante Margozata Milczarek, presentó la próxima campaña de la Agencia 2014-2015 sobre “gestión de estrés en el trabajo”.

El seminario finalizó con un debate sobre la evolución y las prioridades de la red sindical de nueva creación. Si bien el intercambio de experiencias sindicales nacionales ha sido particularmente productivo, los participantes coincidieron en que esta útil y necesaria red necesita objetivos más concretos, tales como el diseño y el desarrollo de herramientas e instrumentos de evaluación de riesgos para ayudar a los operadores en este ámbito a ofrecer soluciones concretas y accesibles.



Con la Financiación de: DI-0010/2012



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



Con la Financiación de: DI-0010/2012



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT



Con la Financiación de: DI-0010/2012



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

