

**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

3 Editorial

Dolors Hernández

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

5 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

7 Noticias relevantes

7 Observatorio de buenas prácticas

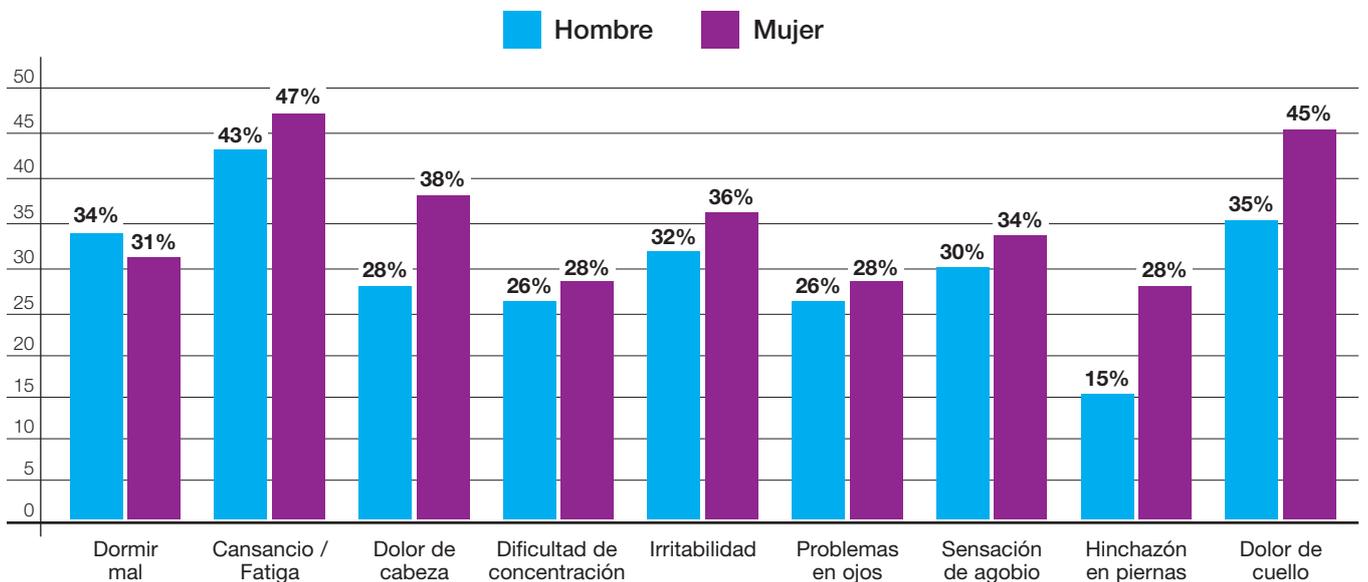
... viene de la pág. anterior

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 psicosocial.

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... Cierto, 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 el 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. ●

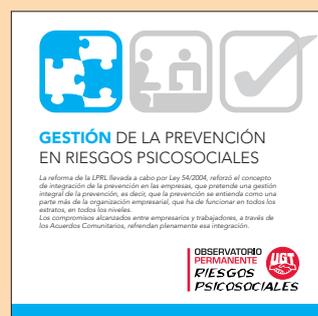
observatorio de buenas prácticas

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>