



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

3 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.

8 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 estresantes 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 Somavía, 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 trata 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. ●

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.

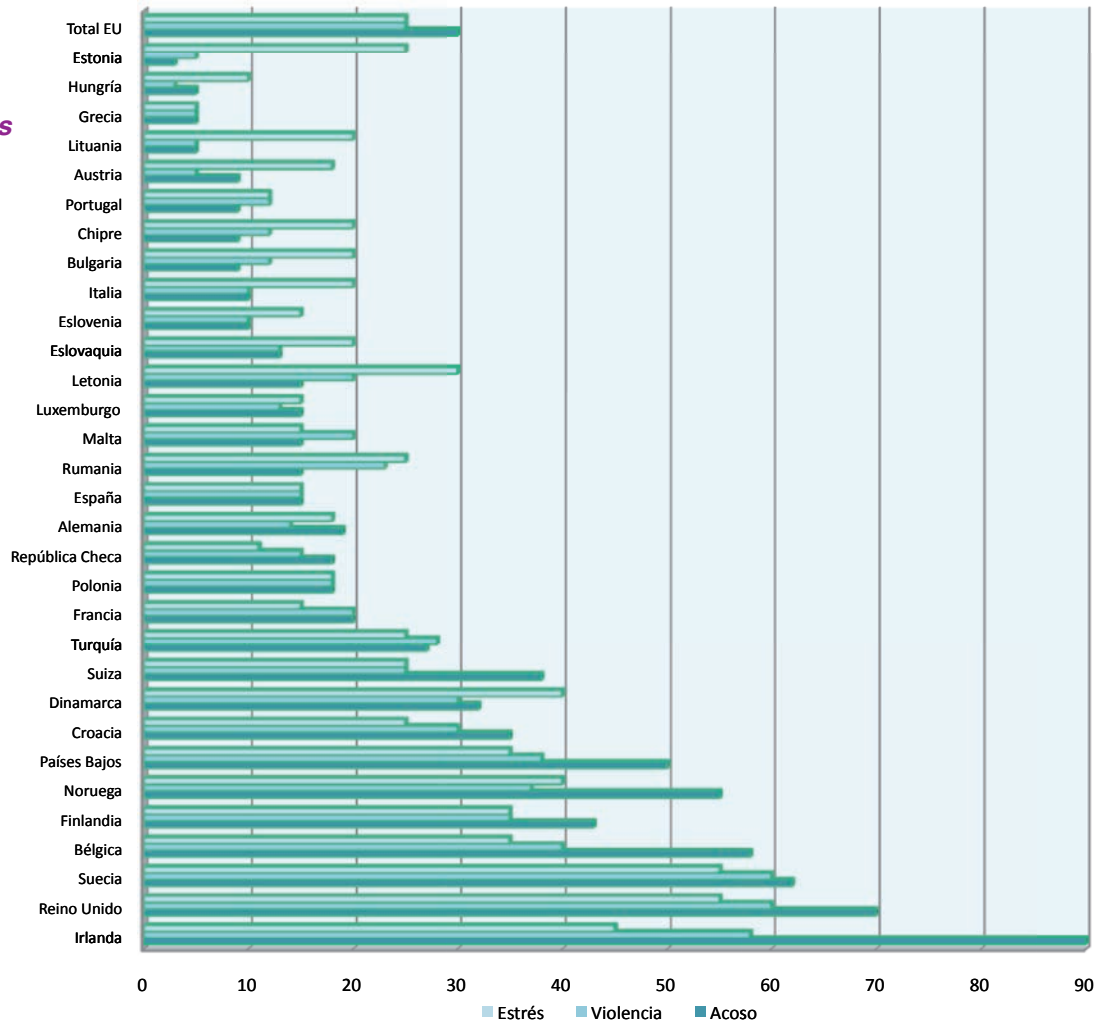
Tan sólo se trata de evidenciar la existencia de otras fuentes de información y análisis que pueden evidenciar lo relativo de algunas de sus conclusiones, sin perjuicio de coincidir con la Comisión, como es natural, del valor adicional que tienen estos acuerdos, en la medida en que promueven dinámicas 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:

- (a) 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;
- (b) 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-contra-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.