



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 campana 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, Suecia<sup>1</sup>.

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 ESENER<sup>2</sup>.

Como es natural, esas campañas tendrán un impacto directo en España. Por lo tanto, conviene estar especial-

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 campana 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](http://osha.europa.eu/en/news/eu-osha-agency-to-campaign-on-psychosocial-risks?utm_source=oshmail&utm_medium=email&utm_campaign=oshmail-106)

### sumario

#### 4 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”?

#### 7 NOTICIAS RELEVANTES

**Quiosco de Prensa**

**Observatorio judicial**

**Observatorio legislativo**

**internacional**

**Negociación colectiva**

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”<sup>3</sup>, 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](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 prestados<sup>4</sup>.

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)*<sup>1</sup>, 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.infocoponline.es/pdf/161110OMS.pdf>. Una síntesis del mismo informe en [http://www.infocoponline.es/view\\_article.asp?id=3191](http://www.infocoponline.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*”)<sup>2</sup>. 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](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"<sup>3</sup>. ●

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](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](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***