



2011

**ANUARIO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

**PREVENTION ON PSYCHOSOCIAL RISKS AND QUALITY
OF LIFE AT WORK INTERNATIONAL ANNUARY**

***El papel de los interlocutores sociales en la gestión de los riesgos psicosociales:
un desafío global***

***The role of social partners in management of psychosocial risks:
a global look***



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT





UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad, ni parte de esta publicación puede reproducirse, registrarse o transmitirse por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea electrónico, mecánico, fotoquímico, magnético o electroóptico, por fotocopia, escaneado, grabación o cualquier otro, sin permiso previo por escrito del editor.

Este documento ha sido preparado por la Universidad de Jaén para la Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC.

EDITA
Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC

DISEÑA E IMPRIME
Blanca Impresores, S.L.
95 319 11 02

Depósito Legal: J-2.481-2011

ISSN: 2173-0830

2011
anuario



**ANUARIO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**
**PREVENTION ON PSYCHOSOCIAL RISKS AND QUALITY
OF LIFE AT WORK INTERNATIONAL ANNUARY**

*El papel de los interlocutores sociales en la gestión de los riesgos psicosociales:
un desafío global*

*The role of social partners in management of psychosocial risks:
a global look*



**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL**

El papel de los interlocutores sociales en la gestión de los riesgos psicosociales: un desafío global

The role of social partners in management of psychosocial risks: a global look



**ANUARIO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

**PREVENTION ON PSYCHOSOCIAL RISKS AND QUALITY
OF LIFE AT WORK INTERNATIONAL ANNUARY**

Dirección

Marisa Rufino San José

Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC

Coordinación

Cristóbal Molina Navarrete

Director Académico del Observatorio Permanente
de Riesgos Psicosociales

Emilio González Vicente

Coordinador de la
Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC

Autores

Fulton, Lionel
García Jiménez, Manuel
González Cobaleda, Estefanía
Heck, Michael
Lerouge, Loïc
Loy, Gianni
Molina Navarrete, Cristóbal
Owen, Nerys
Rial González, Eusebio

Rivas Vallejo, Pilar
Roxo, Manuel M.
Rufino San José, Marisa
Sion, François
Tilleux, Olivier
Vallecillo Gámez, María Rosa
Vallecillo Gámez, Olga
Villar Cañada, Isabel

Indice



EDITORIAL	15
<i>Marisa Rufino San José</i>	
LA LUCHA POR EL BIENESTAR EN EL TRABAJO MEDIANTE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DIÁLOGO SOCIAL: UNA PRIORIDAD SINDICAL	
THE STRUGGLE FOR THE “WELFARE AT WORK” THROUGH THE PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS AND SOCIAL DIALOGUE: A TRADE UNION PRIORITY	
1. ESTUDIOS DOCTRINALES	19
DOCTRINAL STUDIES	
UNIÓN EUROPEA	21
<i>Eusebio Rial González</i>	23
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EUROPA: TIEMPO DE SOLUCIONES	
PSYCHOSOCIAL RISKS IN EUROPE: TIME OF SOLUTIONS	
<i>Cristóbal Molina Navarrete</i>	31
EL DIÁLOGO SOCIAL COMO VÍA DE PROGRESO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: AMBIVALENTE PREFERENCIA EUROPEA	
SOCIAL DIALOGUE AS A “WAY OF PROGRESS” IN THE PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS: EUROPEAN PREFERENCE AMBIVALENT	



LA EUROPA DEL SUR	47
FRANCIA	
<i>Loïc Lerouge</i>	49
ACTIVIDAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN FRANCIA	
TRADE UNION ACTIVITY AND COLLECTIVE BARGAIN IN PSYCHOSOCIAL RISKS IN FRANCE	
PORTUGAL	
<i>Manuel M. Roxo</i>	97
LA TOMA DE CONCIENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN PORTUGAL A PARTIR DEL ACUERDO EUROPEO: LA LEY Y LOS ACTORES SOCIALES	
THE AWARENESS OF OCCUPATIONAL HAZARDS OF A PSYCHOSOCIAL NATURE IN PORTUGAL: THE LAW AND SOCIAL ACTORS: A TOMADA DE CONSCIÊNCIA DOS RISCOS P ROFISSIONAIS DE NATUREZA PSICOSSOCIAL EM PORTUGAL: A LEI E OS ACTORES SOCIAIS	
ITALIA	
<i>Gianni Loy</i>	131
LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ITALIA: ENTRE LEY Y CONTRATACIÓN COLECTIVA	
PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISK IN ITALY: LAW AND COLLECTIVE BARGAINING	
ESPAÑA	
<i>Manuel García Jiménez/Isabel Villar Cañada</i>	151
LA ACCIÓN SINDICAL Y CONVENCIONAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPAÑA	
ACTION UNION AND COLLECTIVE BARGAINING ON PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK IN SPAIN	



PAÍSES DEL CENTRO Y DEL NORTE DE EUROPA.....	169
BÉLGICA	
<i>Michael Heck / Olivier Tilleux/François Sion</i>	<i>171</i>
LA ACCIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN BÉLGICA PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	
SOCIAL PARTNERS ACTION IN BELGIUM TO IMPROVE THE PREVENTIVE MANAGEMENT OF PSYCHOSOCIAL RISKS	
REINO UNIDO	
<i>Nerys Owen - Lionel Fulton</i>	<i>187</i>
LA CONTRIBUCIÓN DE LOS SINDICATOS BRITÁNICOS EN LA LUCHA CONTRA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	
THE CONTRIBUTION MADE BY BRITISH TRADE UNIONS IN TACKLING PSYCHO-SOCIAL RISKS IN THE WORKPLACE	
PAÍSES DEL ESTE DE EUROPA.....	219
<i>Pilar Rivas Vallejo.....</i>	<i>221</i>
LA ACCIÓN COLECTIVA EN LOS PAÍSES DE LA AMPLIACIÓN DE LA UE EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
COLLECTIVE ACTION ON PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK IN THE NEW MEMBERS STATES AND CANDIDATE COUNTRIES WITHIN THE EU	



2. OBSERVATORIO DE BUENAS PRÁCTICAS254
GOOD PRACTICES OBSERVATORY

RIESGO DE VIOLENCIA LABORAL EN LAS EMPRESAS: ACUERDOS DE CALIDAD DE CLIMA

ALEMANIA259
ACUERDO COLECTIVO DE LA EMPRESA VOLSKWAGEN

ITALIA266
ACUERDO DE CLIMA DE LA SEMPRESAS ATM – SATTI

EXPERIENCIAS CONVENCIONALES DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL: ACUERDOS DE MEJORA DEL BIENESTAR EN EL TRABAJO

BÉLGICA.....277
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N. 72 DE 30 D EMARZO DE 1999, RELATIVO A LA GESTIÓN PREVENTIVA DEL ESTRÉS LABORAL

FRANCIA293
· ACUERDO COLECTIVO NACIONAL PARA LA MEDIDA Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO, 15 de julio de 2009
· ACUERDO PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA MEDIANTE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO, 15 de marzo de 2010

REINO UNIDO320
GUÍA CONJUNTA DE EMPRESARIOS Y SINDICATOS PARA LA APLICACIÓN DEL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE ESTRÉS LABORAL

PORTUGAL328
ACUERDO COLECTIVO DE GESTIÓN DE ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA EDP PRODUÇÃO (2007)



ESPAÑA333
V CONVENIO COLECTIVO DE AENA (Entidad Gestora de Aeropuertos Españoles)
XVI CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA (2007 a 2010)
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO. CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA, SAU (2011)

PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DE “ADICCIONES”

ARTICULACIÓN CONVENCIONAL DEL DEBER DE PREVENIR EL “RIESGO PSICOSOCIAL DE ADICCIONES” MEDIANTE “POLÍTICAS OBLIGATORIAS DE EMPRESA”. LA EXPERIENCIA BELGA DEL CONVENIO COLECTIVO NÚMERO 100 (2009)336

3. TEMAS DE ACTUALIDAD341
CURRENTLY TOPICS

EL PACTO EUROPEO POR LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR
EUROPEAN PACT FOR MENTAL HEALTH AND WELL-BEING

Dra. María Rosa Vallecillo Gámez343
LA SALUD MENTAL COMO CONDICIÓN PARA EL BIENESTAR Y COMO PRESUPUESTO PARA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO
MENTAL HEALTH AS A CONDITION FOR WELL-BEING AND FOR AN ECONOMIC GROWTH.

Estefanía González Cobaleda348
LA INFLUENCIA DEL PACTO EUROPEO POR LA SALUD MENTAL EN EL AMBIENTE LABORAL: CLAVES DE LA CONFERENCIA DE BERLIN 2011
PROMOTING MENTAL HEALTH AND WELL-BEING IN WORKPLACES

Olga Vallecillo Gámez353
LOS DAÑOS PSÍQUICOS DERIVADOS DEL TRABAJO YA ENTRAN EN LA LISTA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA OIT
PSYCHOLOGICAL DAMAGES FROM WORK ARE ALREADY INCLUDED IN THE LIST OF OCCUPATIONAL DISEASES OF THE ILO



4. OBSERVATORIO JUDICIAL INTERNACIONAL361
INTERNATIONAL CASE LAW OBSERVATORY

Olga Vallecillo Gámez363
JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE LA
EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES
CASE LAW OF THE COURT OF JUSTICE THE EUROPEAN UNION ON THE “ASSESSMENT OF
OCCUPATIONAL RISK”



Editorial

Marisa Rufino San José
Secretaria de Salud Laboral UGT-CEC
España (SPAIN)

LA LUCHA POR EL BIENESTAR EN EL TRABAJO MEDIANTE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DIÁLOGO SOCIAL: UNA PRIORIDAD SINDICAL

THE STRUGGLE FOR “WELFARE AT WORK” BY PREVENTING PSYCHOSOCIAL RISKS AND SOCIAL DIALOGUE: A TRADE UNION PRIORITY

Las políticas de desregulación y, consiguientemente de recortes, que se están produciendo en toda Europa, amenazan gravemente los niveles de bienestar logrados fatigosamente a lo largo de más de medio siglo, desde finales de la Segunda Guerra Mundial. Entre los imperativos de todo Estado de Bienestar que más se ven afectados están, aunque resulte paradójico, la salud de los trabajadores, pues son las partidas dedicadas a cumplir con estos deberes de protección las que primero se congelan, o se reducen, para hacer frente a la sangrantes crisis financiera y de empleo que afecta al mundo, pero sobre todo a los países europeos. El error de perspectiva no puede ser mayor. Varios años de lucha institucional y sindical, así como la elaboración de unos cuantos informes por las organizaciones internacionales más prestigiosas en esta materia –OIT, OMS-, habrían evidenciado a los responsables de las políticas de prevención de riesgos laborales que *“prevenir los riesgos en las empresas no es un gasto social, sino una inversión productiva”*. Esas mismas luchas y esas mismas organizaciones llevan ahora a añadir que, *“sin la prevención de los riesgos a la salud mental, tampoco puede haber salud y, sin salud, no puede haber productividad”*.

Recientemente, estas afirmaciones, bandera enarbolada por los sindicatos de todo el mundo, encuentran nuevos apoyos desde un ámbito no social ni institucional, sino económico. Son los analistas y expertos en economía mundial quienes lanzan la voz de alarma, concluyendo que tampoco hay progreso económico sin salud mental. Un problema que es en parte de salud pública, sí, pero en parte también laboral.

Y es que la enfermedad mental ha llegado a las cuentas del Foro Económico Mundial, dejando ver que este problema, a menudo olvidado y desatendido en la mayor parte de los sistemas sanitarios, puede llegar a arrastrar consigo, -además del sufrimiento de millones de afectados-, nada menos, que 16 billones de dólares en las próximas dos décadas, lo que equivale al 1,3% del PIB mundial. El informe, realizado por el Foro Económico Mundial (*World Economic Forum*; WEF) junto con la Facultad de Salud Pública de Harvard, ha analizado, por primera vez en la historia, el impacto económico de las enfermedades crónicas más frecuentes: el cáncer, los trastornos cardiovasculares, las enfermedades respiratorias y los trastornos mentales, y ha estimado su carga económica para los próximos 20 años. Consideradas globalmente, estas enfermedades crónicas supondrán un coste acumulado mundial de 47 billones de dólares durante el periodo comprendido entre el año 2011 y el 2030, *siendo los trastornos mentales los responsables de más del tercio de este gasto económico.*

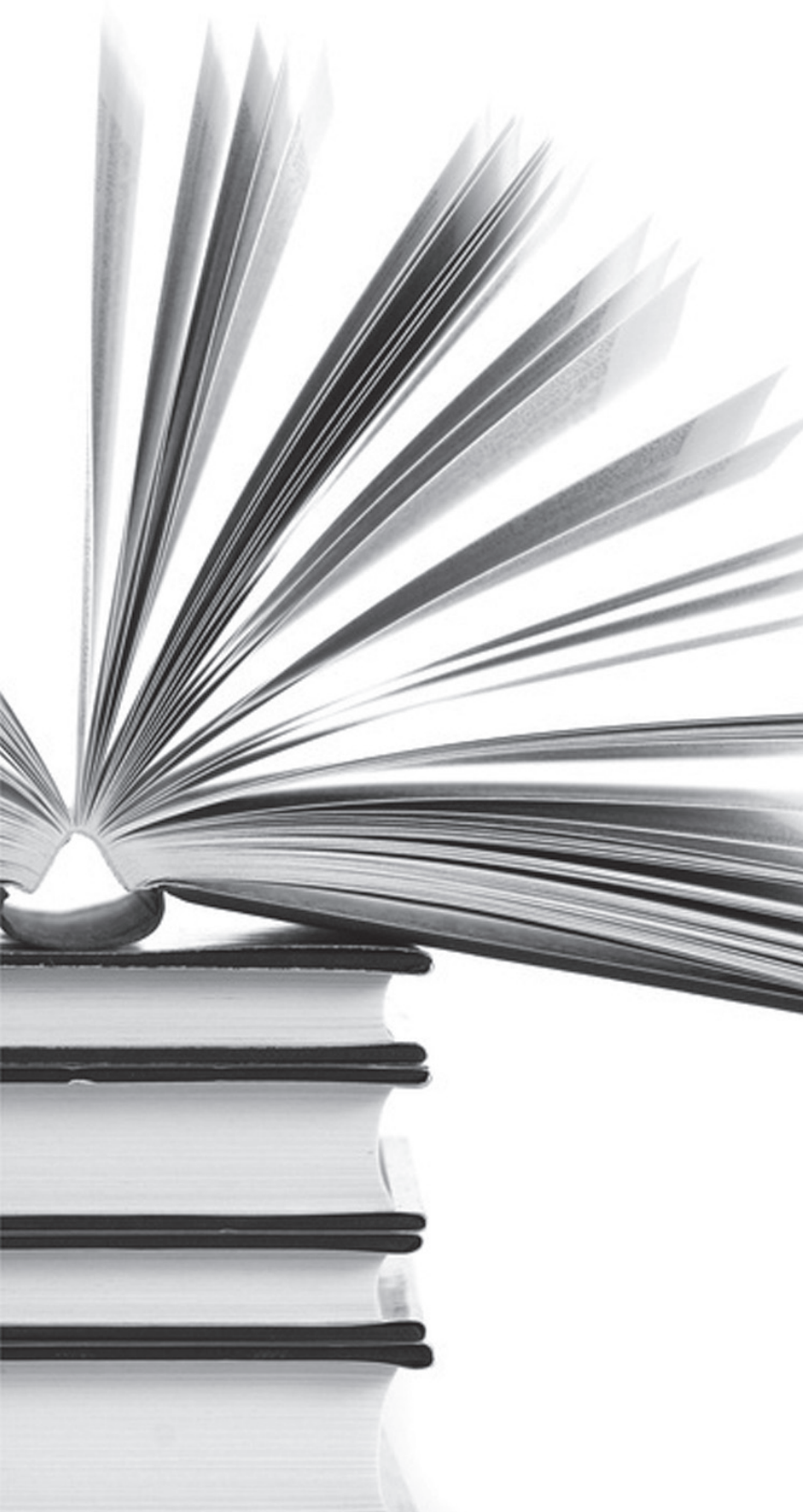
Esta contundente realidad ya había sido expresada, para el ámbito laboral, en relación al creciente protagonismo de los riesgos para la salud psíquica de los trabajadores, que ha visto deteriorarse sus condiciones de trabajo gravemente en estos últimos años, como lo evidencia la V Encuesta Europea a tales efectos (2010). Un problema que lejos de disminuir aumenta con el tiempo, más en este contexto de crisis mundial, que afecta más intensamente a Europa, tanto a los países con menor desarrollo y, por tanto, menor nivel de bienestar -social y laboral-, cuanto a los países con mayor desarrollo -Reino Unido, Italia, Francia y, cómo no, España-. Pese a ello, las autoridades comunitarias no han considerado oportuno regular de modo expreso y vinculante este grave y ascendente problema, negativo para la salud y negativo para el crecimiento económico sostenible de Europa.

Sin embargo, sí se ha abierto una vía para progresar o avanzar en la inclusión de políticas específicas en las empresas que atiendan a estos riesgos, y esa vía no es otra que la del Diálogo Social, complementada con instrumentos típicos de acción sindical. En este sentido, los interlocutores sociales a nivel europeo han afrontado de un modo decidido la gestión de estos riesgos -estrés, violencia, acoso...-, generando una serie de nuevos instrumentos de regulación convencional y acción conjunta que lleve a una mayor concienciación del grave problema y también a la adopción de medidas específicas. De este modo, los interlocutores sociales ordenan un espacio de acción que institucionalmente no ha podido -o no ha querido- armonizar la Comisión.



Por eso, nos ha parecido especialmente relevante y actual dedicar este nuevo, el segundo, volumen del Anuario Internacional de Riesgos Psicosociales a dar cuenta de estos compromisos de los interlocutores sociales a favor de un modelo avanzado de protección de la seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo, a su vez, a lograr ese nuevo modelo productivo más sostenible, social e incluso económicamente. El enfoque que desde el inicio de esta obra editorial pionera en el mundo hemos asumido es, además de favorecer el análisis riguroso y probado científicamente, el considerar los riesgos psicosociales como un desafío mundial y, en consecuencia, sólo con acciones globales, con acciones mundiales, por tanto no unilaterales, ni tampoco individuales o egoístas, sino solidarias, será posible avanzar seriamente por la senda de la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todas las personas.

Esta constatación es una convicción irrenunciable del mundo sindical, y también del orden de valores humanitarios que deben presidirlo, frente al predominio de los vientos neoliberales de arrumbamiento de los mismos, pero, por lo indicado, es también una “verdad económica”. Sea como fuere, sólo desde un reencuentro entre sindicatos y empresarios, a través de los diferentes espacios de Diálogo Social, Concertación y negociación colectiva, en todos los niveles, mundial, europeo y nacional, incluso regional, será posible convertir en prácticas ordinarias, en normas de vida, esos grandes valores sociales.



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

Estudios doctrinales Doctrinal studies

1

Diálogo Social, Negociación
Colectiva y Riesgos Psicosociales
Social Dialogue, Collective
Bargaining and Psychosocial Risk

1. ESTUDIOS DOCTRINALES	19
DOCTRINAL STUDIES	
UNIÓN EUROPEA	21
<i>Eusebio Rial González</i>	23
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EUROPA: TIEMPO DE SOLUCIONES	
PSYCHOSOCIAL RISKS IN EUROPE: TIME OF SOLUTIONS	
<i>Cristóbal Molina Navarrete</i>	31
EL DIÁLOGO SOCIAL COMO VÍA DE PROGRESO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	
PSICOSOCIALES: AMBIVALENTE PREFERENCIA EUROPEA	
SOCIAL DIALOGUE AS A “WAY OF PROGRESS” IN THE PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL	
RISKS: EUROPEAN PREFERENCE AMBIVALENT	



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

UNIÓN EUROPEA
EUROPEAN UNION



**Diálogo Social, Negociación
Colectiva y Riesgos Psicosociales**
**Social Dialogue, Collective
Bargaining and Psychosocial Risk**



LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EUROPA: TIEMPO DE SOLUCIONES
PSYCHOSOCIAL RISKS IN EUROPE: TIME OF SOLUTIONS

Eusebio Rial González

Jefe de la Unidad de Prevención e Investigación

**Agencia Europea de Seguridad
y Salud en el Trabajo (EU-OSHA)**



Sumario

1. Identificación del problema
2. En busca de soluciones
3. Una nueva campaña europea: 2014-2015.

Summary

1. Identifying the problem
2. Searching solutions
3. A new European campaign: 2014-2015



Resumen

Desde la primera Campaña europea sobre riesgos psicosociales que la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) realizó en 2002, ha aumentado la concienciación sobre las causas de estos problemas, pero no tanto sobre la gravedad de sus consecuencias ni las formas de prevenirlos. Los datos de la encuesta pan-europea ESENER nos proporcionan información muy útil para saber cuáles son los mayores obstáculos que las empresas encuentran para gestionar los riesgos psicosociales, y cuáles son sus necesidades de información. Como consecuencia, EU-OSHA organizará una nueva Campaña europea en 2014-15 para transmitir el mensaje de que sí es posible prevenir los riesgos psicosociales, y difundir herramientas prácticas que permitan a las empresas su gestión.

Palabras clave: *riesgos psicosociales; sensibilización; ESENER; EU-OSHA, estrés laboral, acoso, violencia.*

Abstract

Since the first European campaign on psychosocial risks carried out in 2002 by the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), there has been a marked improvement in the awareness about the factors at the root of psychosocial risks, but not nearly as much in terms of the severity of their consequences, or how best to prevent them. The data from the pan-European ESENER survey provide very useful information in order to identify the main obstacles that enterprises find when they try to manage psychosocial risks, and what are their information needs. As a result, EU-OSHA will manage a new European campaign in 2014-15 to reinforce the message that preventing psychosocial risks is possible, and to disseminate practical tools which allow enterprises to do so.

Keywords: *psychosocial risks; awareness-raising; ESENER; EU-OSHA; stress; violence; harassment*

1. Identificación del problema

En el año 2002, todavía con una Unión Europea de 15 miembros, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo lanzó una campaña de concienciación sobre los riesgos psicosociales, bajo el eslogan “Trabajemos contra el estrés”¹. Decíamos entonces que *“El estrés provoca la pérdida de millones de jornadas laborales cada año. Las cifras son elocuentes, pero son demasiadas las víctimas que sufren sin decir nada y demasiadas también las empresas que no se dan cuenta de que el estrés puede incidir en gran medida en su rendimiento comercial”*. Una década después, podemos decir que existe mayor concienciación en cuanto a las causas de los riesgos psicosociales, pero no se puede afirmar que hayan mejorado las cifras ni que haya una mejor comprensión de sus consecuencias, sea a nivel de salud organizacional o salud individual.

Los datos de nuestra encuesta pan-europea ESENER indican que los accidentes, los trastornos musculoesqueléticos y el estrés laboral son las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo (SST) que más preocupan en los lugares de trabajo europeos (ESENER incluye datos del sector público y privado, en establecimientos de 10 o más empleados²). La violencia y, especialmente, el acoso moral y el hostigamiento, parecen generar una gran preocupación en numerosos lugares de trabajo, tanto en el sector público como en el privado³. Sin embargo, los datos también muestran que aún persisten diferencias geográficas significativas en cuanto a la preocupación por riesgos psicosociales como el estrés, la violencia o el acoso laboral – y, dadas las similitudes en el entorno de trabajo de los Estados miembros, no es aventurado asumir que esas diferencias están más relacionadas con los distintos niveles de sensibilización que con diferencias reales en cuanto a los niveles de exposición a estos riesgos.

Lógicamente, los distintos índices de preocupación o concienciación llevan aparejadas diferencias importantes en cuanto a la *gestión* de los riesgos psicosociales: el uso de procedimientos formalizados para la gestión de los riesgos psicosociales solo está generalizado en algunos países, como Irlanda, el Reino Unido, los Países Bajos y los países escandinavos, así como en las grandes empresas. Casi un tercio de los lugares de trabajo de la Europa de los Veintisiete afirmaron contar con procedimientos para gestionar el acoso moral o el hostigamiento (30%), la violencia en el lugar de trabajo (26%) o el estrés laboral (26%). Los países del sur de Europa —con la excepción de España— parecen menos sensibilizados sobre los riesgos psicosociales y menos propensos a adoptar medidas para gestionarlos.

1 <http://osha.europa.eu/es/campaigns/ew2002>

2 Toda la información sobre la encuesta, su metodología, resultados, etc., está disponible en www.ESENER.eu

3 <http://osha.europa.eu/sub/esener/es>



Por sectores, estos procedimientos son más frecuentes en la sanidad y el trabajo social, la educación y la intermediación financiera. Estos resultados entre los “sospechosos habituales” probablemente guardan relación con la naturaleza del trabajo en estos sectores y con el nivel de sensibilización y la más larga tradición en la gestión de riesgos psicosociales en estos países.

Cuando preguntamos a las empresas por los motivos que les llevan a poner en marcha sistemas de evaluación y gestión de los riesgos psicosociales, la razón principal es el “cumplimiento de obligaciones jurídicas” (un 63% de los encuestados en la UE-27), seguido a una distancia considerable por la “reclamación por parte de los trabajadores o de sus representantes” (36%). El “cumplimiento de obligaciones jurídicas” es un motivo particularmente frecuente en España (85%), Irlanda (78%) y Bulgaria (77%), al contrario que en Grecia (30%), Eslovaquia (33%) y Chipre (35%). La “reclamación por parte de los trabajadores o de sus representantes” es más habitual como factor impulsor de la gestión de los riesgos psicosociales en las grandes empresas que en las pequeñas. Se observan diferencias significativas entre países como Finlandia (63%), Suecia (59%) y Dinamarca (58%) con los porcentajes más altos, e Italia (20%), Eslovenia (20%) y Croacia (23%). Ello puede deberse a diferencias en los sistemas de relaciones laborales, especialmente en lo referente a la receptividad de las empresas ante la demanda de los trabajadores (o de sus representantes).

Por sectores, la “reclamación por parte de los trabajadores o de sus representantes” es el factor impulsor más habitual para la gestión de los riesgos psicosociales en el sector sanitario y social (49%), pero sólo es citado por un 29% de las empresas de la construcción. Conviene recordar que la importancia de este factor impulsor en estos sectores y en las grandes empresas está probablemente relacionado con la mayor presencia de representación sindical, que puede ejercer mayor presión sobre la empresa.

2. En busca de soluciones en el ámbito Europeo

Dado que nuestra misión fundamental es proporcionar información y buenas prácticas a los lugares de trabajo para mejorar la prevención de riesgos, también usamos ESENER para preguntarle a los directivos (tanto del sector privado como del público, debemos recordar) sobre los principales obstáculos que les impiden una mejor gestión de los riesgos psicosociales.

El 42% de los directivos consideran que gestionar los riesgos psicosociales es más difícil que gestionar otras cuestiones de SST. Contrariamente a lo esperado, las grandes empresas hacen referencia a esta dificultad añadida con mayor frecuencia que las pymes. Creemos –aunque sólo es una hipótesis basada en opiniones de expertos hasta que hagamos otros estudios– que esto se debe a que en las pequeñas empresas

existe un menor nivel de conocimiento y de práctica preventiva, y que, de hecho, una empresa sólo aprecia la dificultad real de gestionar estos riesgos cuando comienzan a abordarlos.

Según ESENER, los principales factores por los cuales los riesgos psicosociales son más difíciles de gestionar son la “sensibilización de la cuestión”, la “falta de sensibilización”, la “falta de recursos (tiempo, personal o dinero)” y la “falta de formación”. La “sensibilización de la cuestión” supone un mayor obstáculo en las grandes empresas, al igual que los problemas relacionados con la “cultura de empresa”. Por sectores, la “falta de recursos” es el factor que más obstaculiza la gestión de los riesgos psicosociales en la educación, con un 61%, frente al 41% en la intermediación financiera.

En cambio, el 61% de los encuestados en el sector de la intermediación financiera mencionan la “falta de sensibilización” como obstáculo, mientras que en el de la sanidad y el trabajo social sólo lo hace un 40%. La “falta de formación o de competencias” es vista como un obstáculo por un 65% de los encuestados en el sector de la intermediación financiera, frente al 39% en la sanidad y el trabajo social.

Conociendo por estudios anteriores la dificultad añadida en la prevención psicosocial, queríamos saber también con qué frecuencia se recurre a servicios de prevención ajenos o consultoría. Como promedio, el 38% de las empresas de la UE-27 recurrieron a información o apoyo externos para gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Las grandes empresas (64% en aquellas con más de 500 trabajadores) son más activas en este sentido que las pequeñas empresas (32% en aquellas con 10-19 trabajadores). También preguntamos a los directivos sobre en qué ámbitos necesitarían más información o apoyo: las áreas más mencionadas son la “elaboración y la aplicación de medidas de prevención” (91%), seguido de la “inclusión de los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos” (83%) y la “gestión de cuestiones específicas como la violencia, el acoso y el estrés” (77%).

3. Una nueva campaña Europea: 2014-15

A la vista de estos datos sobre los obstáculos que dificultan una mejor gestión de los riesgos psicosociales, los niveles de externalización de la prevención psicosocial, y las necesidades de información, la Agencia planteó a su Consejo de Administración llevar a cabo una nueva campaña europea, esta vez dedicada específicamente a identificar y diseminar las herramientas prácticas que se han creado en la última década, desde la celebración de la primera campaña, y que pueden permitir a las empresas abordar la gestión de los riesgos psicosociales. En su reunión de Marzo de 2011, el Consejo de Administración (que incluye un representante de los empresarios, de los sindicatos y del gobierno por cada uno de los 27 países miembros,



además de la Comisión Europea y observadores) aprobó “*Soluciones prácticas para los riesgos psicosociales*” como tema de la Campaña europea que tendrá lugar en 2014-15.

La campaña se centrará en transmitir el mensaje de que (además de ser una obligación moral y legal) *es posible* prevenir los riesgos psicosociales, y en identificar y diseminar esas “soluciones prácticas”, poniendo por supuesto el énfasis en la prevención primaria: buscando mejoras en las condiciones de trabajo y no simplemente *poniendo parches* una vez que ya se ha sufrido el daño. También prestaremos particular atención al papel que desempeñan los mandos medios en la prevención de los riesgos psicosociales, ya que los estudios más recientes subrayan su rol fundamental – tanto para mal, si fallan en sus responsabilidades de SST, como para bien, por su capacidad de ser un “colchón” frente a otros factores de riesgo psicosociales. Finalmente, intentaremos dar la debida relevancia a un aspecto que a menudo se olvida: aunque tradicionalmente en salud laboral nos centramos en la identificación de riesgos, no debemos olvidar los factores de promoción de la salud, y la contribución que un *entorno de trabajo positivo* puede hacer a la salud y el bienestar de los trabajadores y, por ende, a la productividad, calidad, e innovación.

En suma, tan importante será eliminar los riesgos como reforzar esos aspectos positivos. Para asegurar el éxito de esta campaña, buscaremos como siempre la colaboración de todas las partes interesadas para ayudarnos a difundir su mensaje.



**EL DIÁLOGO SOCIAL COMO VÍA DE PROGRESO
EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES:
AMBIVALENTE PREFERENCIA EUROPEA**

**SOCIAL DIALOGUE AS THE “WAY PROGRESS” IN PREVENTION OF
PSYCHOSOCIAL RISKS: EUROPEAN PREFERENT AMBIVALENT**

Cristóbal Molina Navarrete

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

Universidad de Jaén

**Miembro del Grupo Europeo sobre Diálogo Social
y Violencia y Acoso en el Trabajo**

ETUC



Sumario

1. Introducción
2. La elección institucional: la preferencia comunitaria por un “modelo de autorregulación” de los riesgos psicosociales en el trabajo
3. Los interlocutores sociales “recogen el guante”: los Acuerdos Marco
4. Balance aplicativo de los Acuerdos Comunitarios: entre posibilidades, resistencias y retos
5. Reflexión final

Summary

1. Introduction
2. The institutional choice: Community Preference for a self-regulatory model of psychosocial risks at work
3. The social partners “take up the gauntlet”...
4. Balance application of European Framework Agreements: between opportunities, resistances and challenges
5. Conclusion



Resumen

Las autoridades europeas han renunciado a regular mediante normas comunitarias los riesgos psicosociales en el trabajo. A cambio, están apoyando de forma decidida la regulación a través de Acuerdos de Diálogo Social en el ámbito europeo. La autorregulación de estos riesgos se considera una vía de progreso en la política de seguridad y salud en el trabajo. El balance de la aplicación práctica de los mismos es desigual y presenta luces y sombras. Por lo tanto, es conveniente realizar una evaluación profunda de sus efectos y poner en práctica instrumentos que favorezcan la fuerza jurídica vinculante de estos Acuerdos, sea en el plano comunitario sea en el plano nacional, como ha sucedido en Francia o Italia.

Palabras clave: *Acuerdos Marco Europeos, riesgos psicosociales, Dialogo Social, estrés, acoso moral.*

Abstract

The European authorities decline to regulate by European rules psychosocial risks at work. In return, they are supporting strongly the regulation through social dialogue agreements at European level. Self-regulation of these risks is considered a way of political progress in safety and health at work. The balance of their practical implementation is uneven and has light and shadows. Therefore, it is advisable to make a through assessment of their impact and implement instruments to enhance the binding legal force of these autonomous framework agreements, both community and national level, as happened in France or Italy.

Keywords: *European Framework Agreements, psychosocial risks at work, Social Dialogue, stress, bullying.*

1. Introducción

No existe un sistema jurídico único en Europa en general, ni en el seno de la Unión Europea en particular. Asimismo, tampoco existiría a día de hoy un modelo único europeo de relaciones laborales, pese a participar todos, en mayor o en menor grado del “modelo social europeo”. Por tanto, junto a los sistemas basados en el mantenimiento de un significativo intervencionismo público, articulado a través del papel de la Ley en la configuración de los derechos y políticas en el mundo del trabajo, conviven los asentados en el protagonismo de la autonomía contractual, que fundamenta su modelo regulador en los compromisos logrados por las partes en las diferentes unidades de negociación. En consecuencia, se abre el dilema en torno al modelo regulador a seguir para incorporar un marco común en materia de gestión de los riesgos psicosociales derivados del trabajo

Cierto, como se sabe, la Unión Europea sí cuenta con un marco regulador y de acción común en materia de política de seguridad y salud en el trabajo. La célebre Directiva 89/391/CEE propició un “derecho armonizado”, si bien sobre Directivas que abren un importante margen de conformación a los Estados. Este nuevo marco debía transponerse al Derecho interno a más tardar a finales de 1992.

Las repercusiones de la transposición a los ordenamientos nacionales fueron diversas en los Estados miembros. En algunos de ellos, la Directiva marco conllevó importantes consecuencias jurídicas, debido a la existencia de una legislación nacional inadecuada –España, Grecia, Irlanda, Italia, Portugal-, mientras que en otros fue necesaria sólo una adecuación parcial, si bien se ha tenido que realizar en sucesivas fases, evidenciando en algunos –Francia y Alemania- exigencias de adecuación mayor de las operadas de inicio –Alemania, Austria, Bélgica, Francia, los Países Bajos y el Reino Unido-. Sólo en contados países apenas fue necesario hacer ajustes, por su adecuación sustancial - Dinamarca, Finlandia y Suecia-. Para la Comisión, este marco regulador ha tenido una gran influencia positiva, no sólo en su legislación –plano normativo- sino en sus políticas –plano institucional- y en su aplicación práctica en las empresas e instituciones del sector público –experiencia-.

Sin embargo, al mismo tiempo, se han constatado deficiencias en la aplicación de esta normativa, que no habrían permitido aprovechar todo el potencial, hasta el punto de iniciar diversos procedimientos de infracción. Una parte de los cuales han acabado con sentencias condenatorias del TJCE (hoy TJUE). En este sentido, la contribución del Alto Tribunal ha sido muy relevante, en la medida en que sus pronunciamientos tienen una tónica general orientada a leer en términos estrictos la normativa comunitaria, a fin de favorecer la tutela efectiva o el principio de protección útil que caracteriza este marco regulador. Por eso ha hecho una interpretación expansiva de las reglas generales y una interpretación muy restrictiva de las excepciones,



como ilustra las diversas condenas a España y otros países europeos por dejar fuera a ciertos colectivos de trabajadores. En cierto modo, esta jurisprudencia responde a un paradigma de activismo judicial en la política social comunitaria y por tanto tuitivo.

Ahora bien, lo cierto es que, en la práctica, la lectura y aplicación del marco común no ha garantizado una regulación uniforme ni asegura una integración en todos ellos de cualquier tipo de riesgo profesional. De ahí que la vigencia efectiva de la norma comunitaria no haya servido para promover un modelo único para hacer frente a los nuevos riesgos, hasta el punto de incluso dudar de su inclusión, de modo que ha debido adoptarse iniciativas específicas a fin de intentar clarificar la situación.

A este respecto, hay que recordar que no ha sido, de momento, en una norma jurídica, por tanto de efectos vinculantes, donde se ha progresado a tales fines, sino en documentos de carácter programático, típicos de la técnica de la planificación orientadora o indicativa, como son las “*Estrategias de Salud y Seguridad en el Trabajo*” (2002-2006 y 2007-20012). En este contexto, se comprende mejor que se abriera una tensión dialéctica en orden a cómo regular la cuestión del acoso moral en el trabajo – y también el estrés laboral-. O bien mediante una acción legislativa (*regulación heterónoma*). O bien a través de una acción autorreguladora, ya sea unilateral (Códigos de Conducta), o convencional (Acuerdos Colectivos de Calidad de Clima), según las diferentes pautas del *modelo de autorregulación*.

2. Elección institucional: preferencia comunitaria por la autorregulación de los riesgos psicosociales

Pues bien, la opción institucional ha sido claramente favorable al modelo de la autorregulación bilateral, corrigiendo o virando una posición inicial que hacía preferente la acción legislativa. En este sentido, imbuida de una política abierta a la intervención de los actores sociales, y aún conscientes de sus debilidades, la Comisión Europea renunció claramente a promover la vía reguladora basada en una norma vinculante comunitaria – *Hard Law*-, para promover una vía más “débil” jurídicamente, aunque más eficaz y flexible por práctica se decía, típica de los modelos de autorregulación, basados en normas autónomas de carácter colectivo. A tal fin, el Diálogo Social Comunitario se verá reforzado como un instrumento de regulación en la Unión Europea, por revelarse coherente con el desarrollo del referido método de coordinación abierto y el nuevo método de la gobernanza europea.



De ahí que renunciara a instrumentos vinculantes para dejar esta materia a los instrumentos propios de la negociación colectiva en el ámbito comunitario, esto es, de una típica forma laboral de autorregulación. Las Estrategias Comunitarias consideran como una “vía de progreso” en la regulación de la seguridad y salud laboral el fomento del Diálogo Social, en los términos previstos en los artículos 138 y 139 de TUE –hoy artículos 154 y 155 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)-. En consecuencia se opta por *modelos de autorregulación convencional*

Conforme a lo previsto en el artículo 154.1 TFUE, la Comisión tiene como cometido fomentar la consulta a los interlocutores sociales a nivel de la Unión y adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar su diálogo. De esa consulta puede salir una opción reguladora: o la Comisión estima conveniente **una acción normativa**, volviendo a consultar a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta -los interlocutores remitirán a la Comisión un dictamen o, en su caso, una recomendación-, o bien las partes sociales deciden buscar un **acuerdo colectivo comunitario** –artículo 155.1 TFUE-.

A su vez, si resultase concluido un acuerdo comunitario tras finalizar el proceso negociador, su aplicación a nivel de la Unión se realizará también conforme a una opción reguladora:

a) ya sea según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros –**acuerdos colectivos comunitarios de formación autónoma**—

b) ya sea, en los ámbitos sujetos al artículo 153, y a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión Europea –**Directivas de formación negociada**-, dándose cuenta al Parlamento Europeo.



3. Los interlocutores sociales “recogen el guante”: los acuerdos marco autónomos

Los interlocutores sociales han aceptado el desafío. Y si en una primera fase apostaron por los “acuerdos marco reforzados”, en la segunda fase, en los albores del nuevo Siglo, decidieron explorar la senda, más incierta sin duda, de los “acuerdos marco autónomos”, primero respecto a nuevas modalidades de organización del trabajo y de empleo, el teletrabajo, que representó un fracaso, y luego en el ámbito de la regulación-gestión de los riesgos psicosociales. Así, el Diálogo Social Comunitario está hallando un campo abonado en materia de seguridad y salud, sobre todo en los riesgos emergentes, tanto en los ergonómicos, como en los psicosociales, u¹.

De un lado, hay que destacar el “**Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral**” (2004). Éste vienen siendo objeto de sucesivas adaptaciones en los Estados miembros, con un ritmo bien diferente –España en 2005; Italia en 2008, Francia en 2008...-. Pero también a través de instrumentos de alcance distinto, como veremos en los estudios y experiencias de este Anuario. De otro, el “**Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso**” en el Trabajo (2007), que también ha sido ya objeto de transposición en la práctica totalidad de los países comunitarios, de nuevo bajo modalidades diferentes y con impacto muy desigual. Finalmente, hay que destacar en fechas más recientes el “**Acuerdo-Guía Multisectorial sobre Violencia y Acoso de terceros**” (2010).

Aunque no es este el lugar para hacer un análisis en profundidad de este último acuerdo, sí es oportuno evidenciar que presenta importantes diferencias respecto de los dos anteriores, tanto por su ámbito de aplicación como por eficacia. En el primer plano, hay que destacar que no deriva este instrumento del Diálogo Social interprofesional sino que su fuente es el Diálogo Sectorial, o mejor, Intersectorial, por lo que su sujetos firmantes son diversos. En el segundo, no se trata de un auténtico “acuerdo colectivo”, como si lo son los otros, sino más bien de un “marco conjunto de acción”, una “guía-código de conducta”, de valor y aplicación en los sectores que integran su ámbito. En todo caso, sí merece la pena reseñar que su enfoque es netamente preventivo, revalorizando el papel de las evaluaciones de riesgos en esta materia, la violencia de terceros en las empresas, hoy objeto de una viva polémica.

1 Ampliamente MOLINA NAVARRETE, C. *El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión de la violencia y el acoso en el trabajo*. Bomarzo. Albacete. 2008

4. Balance aplicativo de los acuerdos marco: entre posibilidades y resistencias

Como es natural, al margen de la posición que se sostenga en torno a las virtudes o defectos de este modelo de autorregulación, que mal que bien, va funcionando, un aspecto fundamental para valorar su sentido y la conveniencia de profundizar en él o, en su caso, corregirlo, como postulan algunos sectores, sobre todo sindicales y en el espacio de sistemas de relaciones laborales menos maduros y habituados a negociar, como los de la ampliación, es evaluar su impacto práctico. Precisamente, a día de hoy ya se dispone de balances aplicativos de los dos Acuerdos Marco.

De un lado, los realizados por los autores, que han emitido sendos Informes Conjuntos sobre su implementación. De otro el elaborado para la Comisión, si bien en este caso sólo del estrés laboral. En ambos se concluye una visión favorable a esta técnica de regulación, pero se evidencian notables obstáculos para una aplicación efectiva en todo el territorio de la UE y, por tanto, significativos desafíos de futuro.

A este respecto, una clave de la aplicación práctica, como ya se preveía, es la extraordinaria variedad de instrumentos de transposición evidenciada respecto a aquellos, con lo que se ofrece un panorama complejo, disperso y heterogéneo. A cambio, y sería una segunda clave de comprensión, se evidencia un extremado pragmatismo en la ejecución, predominando un claro enfoque en la elaboración de medidas, instrumentos y procedimientos concretos para prevenir, identificar y manejar los problemas de acoso y violencia en el trabajo. En suma, la débil fuerza jurídica de buena parte de los instrumentos elegidos para la aplicación, que continúan, pues, el rasgo típico de estos Acuerdos Marco, quedaría en parte compensada por la conformación de compromisos prácticos, útiles, más operativos y realistas.

En este sentido, mientras que en unos países se ha dado cumplimiento o implementado los Acuerdos Marco a través de acuerdos entre los interlocutores sociales nacionales, ya sea como “acuerdos globales”, ya incluyéndolos en acuerdos existentes entre los interlocutores sociales, ampliando su contenido, en otros casos se han limitado a “una guía de común acuerdo”, declaraciones / afirmaciones. En otros casos, ni siquiera se han transpuesto específicamente, como ha sucedido en Portugal, salvo algunos acuerdos atípicos de empresa y “protocolos de cooperación”, sin valor de convenio colectivo, aunque si ha dado lugar a cambios legislativos -2009-, o en Bélgica, si bien en este caso porque ya contaba con acuerdos pioneros en la materia -estrés-, o porque tiene una legislación muy potente al respecto -violencia en el trabajo-. Dado que los acuerdos europeos se ajustan a un marco más amplio de la



legislación nacional y de la UE (por ejemplo, directivas sobre no discriminación y de salud y seguridad en el trabajo), en un gran número de países se han aplicado medidas centradas en la evaluación y en algunos casos puesta a punto de las regulaciones existentes en línea con el acuerdo marco.

En este sentido, más de una decena de países, la acción de los interlocutores sociales llevó a una evaluación de su legislación nacional, produciéndose cambios legales. Asimismo, y de modo más verificable, en la mayoría de los países, los han emprendido una amplia gama de medidas complementarias a fin de difundir sus contenidos². Por tanto, ha tenido más una función pedagógica, informativa y formativa que reguladora y de impulso de políticas concretas.

A continuación se proporciona más información sobre el uso de diferentes instrumentos, desde un punto de vista estadístico. En los 2 cuadros siguientes podemos ver la información por países. Para reflejar gráficamente esta enorme gama de opciones, que evidencian la flexibilidad reguladora y el enfoque muy pragmático, referidos, pero también sus debilidades, puede verse el siguiente cuadro de la situación respecto del Acuerdo Marco sobre Acoso y Violencia (AMEVA).

Por país e instrumento

	<i>Instrument de implementación - Acuerdo de los interlocutores sociales nacionales</i>			
<i>País</i>	<i>Acuerdos globales</i>	<i>orientación conjunta</i>	<i>Declaración conjunta</i>	<i>Integración en los acuerdos actuales</i>
<i>Chipre</i>			X	
<i>República checa</i>				
<i>Dinamarca</i>	X	X		x (sector estatal, regions y municipios)
<i>Francia</i>	X			
<i>Irlanda</i>		X		
<i>Italia</i>				x
<i>Letonia</i>	X			
<i>Luxemburgo</i>	X			
<i>Países Bajos</i>	X			
<i>Noruega</i>	X	X		
<i>Polonia</i>			X	
<i>Eslovenia</i>		X		
<i>España</i>				x
<i>Suecia</i>	X		X	
<i>UK</i>		X		



ANUARIO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

<i>País</i>	<i>Instrumento de implementación</i>			
	<i>Acuerdos sectoriales</i>	<i>Acuerdos colectivos a nivel de la empresa</i>	<i>Aplicación a la legislación nacional</i>	<i>Actividades complementarias</i>
<i>Austria</i>				<i>x</i>
<i>Belgica</i>			<i>X</i>	
<i>República Checa</i>	<i>X</i>	<i>x</i>	<i>X</i>	<i>x</i>
<i>Dinamarca</i>			<i>X</i>	<i>x</i>
<i>Finlandia</i>			<i>X</i>	<i>x</i>
<i>Alemania</i>		<i>x</i>		
<i>Islandia</i>			<i>X</i>	
<i>Irlanda</i>			<i>X</i>	<i>x</i>
<i>Italia</i>		<i>x</i>		
<i>Letonia</i>			<i>X</i>	<i>x</i>
<i>Países Bajos</i>	<i>x</i>		<i>X</i>	<i>x</i>
<i>Polonia</i>			<i>X</i>	
<i>Portugal</i>	<i>X</i>		<i>X</i>	<i>x</i>
<i>Eslovenia</i>			<i>X</i>	<i>x</i>
<i>España</i>	<i>X</i>			<i>X</i>
<i>Suecia</i>				<i>x</i>
<i>Reino Unido</i>				<i>x</i>



5. Reflexión final

A la vista de los informes realizados por las partes sociales europeas firmantes en torno a la ejecución de los acuerdos marco autónomos, así como de la propia Comisión Europea, y de la realidad conocida en torno a la actuación de los interlocutores sociales nacionales, pueden alcanzarse las siguientes conclusiones respecto a la eficacia real o impacto de estas “vías de progreso” en la política de gestión preventiva de los riesgos psicosociales. A saber:

- Se trataría de *Acuerdos Colectivos que aportan auténtico valor añadido*, en términos de crear una mayor conciencia social y profesional sobre los riesgos psicosociales

Los interlocutores sociales europeos son conscientes de que este tipo de instrumentos, al carecer de la eficacia imperativa de las Directivas, encuentran múltiples obstáculos para su ejecución en las diferentes experiencias nacionales.

Sendos informes de ejecución así lo ha puesto de relieve con nitidez, y no obstante una cierta complacencia, a mi juicio, en el balance final. Ahora bien, también han evidenciado que cada Acuerdo genera mejoras notables en el proceso de ejecución del siguiente, como pondría de manifiesto la diferente situación de los tres acuerdos marco autónomos, siendo el primero, el del Teletrabajo el que más dificultades y resistencias habría hallado, después el de Estrés Laboral y finalmente, ya con un notable mayor desarrollo, el de Violencia y Acoso en el Trabajo. En este sentido, el resultado sería en ambos casos –estrés y violencia y acoso- que a partir de los Acuerdos se habría creado una conciencia social superior en torno a la necesidad de incluir estos riesgos en las políticas de las empresas y, para ello, en los distintos instrumentos de diálogo social y/o negociación colectiva.

- Se trata de *Acuerdos que generarían un **marco de acción flexible** para los interlocutores sociales, así como, a través de un influencia, para los poderes públicos nacionales*

Los interlocutores sociales europeos consideran una ventaja, y en modo alguno un inconveniente, la gran variedad de instrumentos seguidos para la ejecución de los Acuerdos. Se constata, así, se una amplia gama de vías junto a las tradicionales, de modo que se acercan más al lugar de trabajo y a la elaboración conjunta de herramientas de gestión. El recurso a las más variadas estrategias para la implementación sería un elemento positivo, pues. En el caso del estrés laboral porque es difícil “una comprensión común del concepto de estrés en el trabajo”, por lo que el acuerdo europeo permite que las partes sociales puedan discutir el tema y encontrar soluciones que beneficien tanto a los trabajadores como a los empleadores sin verse encorsetados por enfoques únicos. Por lo que concierne al Acuerdo Marco sobre violencia y acoso, también se ve como natural esta diversidad, pues debe adaptarse a realidades nacionales, sectoriales y empresariales diferentes. La flexibilidad de este tipo de instrumentos estaría acorde con la propia diversidad de sistemas nacionales de relaciones laborales

Pero esta diversidad de instrumentos no impediría ver en ellos un impulso para avanzar hacia el establecimiento de normas así como de los mecanismos adecuados para identificar, prevenir y gestionar los problemas tanto de estrés como de violencia.

Es difícil que esto hubiera sucedido sin el acuerdo europeo en los Estados miembros donde estos temas eran desconocidos, y donde existía una falta de conciencia sobre el mismo, como por ejemplo en los países de la ampliación, pero también en los países del Sur de Europa, como Portugal, e incluso Italia y Francia.

En varios países, el estrés laboral o la atención a problemas psicosociales en el trabajo en general, incluyendo la violencia en el trabajo, se habría convertido de nuevo en una prioridad en las estrategias de seguridad y salud y en el diseño de las políticas (por ejemplo, Dinamarca, Alemania, Hungría). Donde el estrés laboral ya era un tema candente y la atención era elevada (por ejemplo en el Reino Unido), en parte debido a las normas existentes o a las medidas nacionales sobre salud y seguridad, la aplicación del acuerdo marco europeo fue oportuna, ya que dio, a los interlocutores sociales, un marco dentro del cual discutir un asunto bilateralmente provocando debate.

- En un número creciente de países, de diferente dimensión y solvencia, ha *permitido modificar y perfeccionar la legislación* existente en materia de seguridad y salud laboral

De este modo, si bien los acuerdos comunitarios se orientan más a lograr compromisos específicos de acción, según su propia razón de ser, sobre el terreno, esto es, a propiciar acciones específicas y concretas en las empresas, su trascendencia les habría permitido superar la, también deliberada, búsqueda de



instrumentos no vinculantes, para conseguir tener un impacto renovador en un buen número de legislaciones nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo. Así se ve en los estudios del Anuario: países del Este (Hungría, Bulgaria), Portugal (2009), Italia (2008 y 2010), o Francia (2009).

- *Lecciones para aprender en la mejora y desarrollo del diálogo social europeo.*

Los interlocutores sociales insisten en que la valoración de estos acuerdos no debe medirse sólo, ni siquiera principalmente por los resultados concretos, con ser ciertamente muy importantes, sino por los “procesos” seguidos a fin de analizar los modos de ejecución.

Cada acuerdo habría significado un avance en la corrección y eficacia de las normas de diálogo social, y también en sus procedimientos y estructuras, incluso en aquellos países donde podrían no haber existido o haber estado menos desarrolladas. En un nivel más operativo, habrían ayudado en ambos casos a una mejor comprensión de los puntos de vista y necesidades de cada una de las partes, de empleadores y trabajadores, en la gestión de este tipo de riesgos. Por tanto, propiciaría relaciones de tipo más cooperativo, pues facilita la toma de conciencia sobre la necesidad del un trabajo conjunto para abordar temas complicados y difíciles de una manera consensuada.

- Finalmente, la aplicación de ambos acuerdos marcos habría proporcionado lecciones en relación al Diálogo Social europeo.

Ya la ejecución del Acuerdo Marco sobre estrés laboral se evidenciaron serios problemas para obtener información precisa y fiable en torno a la acción de los diferentes interlocutores nacionales. De ahí que se fueran desarrollando acciones para tratar las grandes diferencias con respecto a la presentación de informes, para así garantizar una mayor precisión, por ejemplo, para conseguir que sean más precisos y con cuestionarios más específicos, así como para ayudar a las organizaciones a construir sus estructuras y procedimientos de diálogo social en materia, garantizando que las organizaciones se sumen a los resultados obtenidos. Por lo que se proponían medidas más apremiantes en orden a asegurar una mayor conciencia en las organizaciones sindicales y en los empresarios sobre su importancia y la necesidad de hacerle frente.

En consecuencia, como parte de su programa de trabajo para el período 2006-2008, los interlocutores sociales europeos acordaron desarrollar aún más su comprensión común de los instrumentos de diálogo



social, incluidos los acuerdos autónomos. Las conclusiones alcanzadas por los interlocutores sociales europeos en el primer informe fueron muy relevantes en los sucesivos debates sobre los instrumentos de diálogo social y la forma en que puede tener un impacto positivo en los diferentes niveles de este diálogo.

Sin embargo, para el informe relativo al acuerdo de violencia y acoso se han seguido poniendo de relieve algunos problemas análogos, como la continuidad de diferencias de gran calado en la información, así como las deficiencias en la notificación de la aplicación, pues varios países no han enviado “informes de ejecución conjunta” al respecto. De ahí que, como han reconocido de forma expresa, sea necesario abordarlo en los próximos tiempos, por estar el centro mismo del proceso de progreso en el Diálogo Social Europeo. En consecuencia, garantizar una mejor aplicación de los “instrumentos de diálogo social autónomo” se considera una de las prioridades en el marco del próximo programa de Diálogo Social.

Naturalmente, sin querer enmendarle la plana a la posición expresada por los interlocutores sociales, sí creo interesante establecer algunos matices que condicionan la eficacia real del modelo de autorregulación en esta materia. En primer lugar, se deja a un lado la desigual aplicación que producen.

En efecto, pese a la existencia de un marco legal común para todos, lo cierto es que estas vías tan flexibles y voluntariosas genera gran diversidad de situaciones, de modo que junto a experiencias bien articuladas y precisas, nos encontraremos con otras en que reina una gran incertidumbre sobre el alcance de la obligación legal al respecto. Por tanto, una materia propia de orden público laboral comunitario, el derecho a un ambiente laboral sin contaminación psicosocial, evidencia vigencias concretas diferentes, lo que no sucedería con una Directiva, instrumento también flexible en los medios, pero vinculante en los fines.

En segundo lugar, se realiza una valoración de las acciones adoptadas, pero sin analizar el impacto real en políticas concretas sobre el lugar de trabajo, sobre su alcance efectivo. El fundamento de estos informes es poner de relieve cómo se han implementado los acuerdos europeos, pero no nos proporciona información o una evaluación realista de los efectos concretos que haya tenido. Teniendo en cuenta los objetivos identificados en relación con el tema, habrá que definir cómo puede realizarse este tipo de evaluación, con el fin de discutir y desarrollar aún más no sólo la resolución de los problemas que hubieran surgido en su ejecución, sino en su proyección práctica.

Esta diferencia de enfoques pone de relieve algunos datos relevantes y que resultan preocupantes para la credibilidad de todo el entramado. Así, de un lado, pese a existir notables coincidencias, podemos hallar desajustes entre un informe, el realizado por los interlocutores sociales, y otro, el institucional. En este sentido, por ejemplo, el Informe Conjunto de las partes valora de manera muy positiva el esfuerzo de Alemania en la adopción de medidas para reactivar el Acuerdo sobre Estrés, y sin embargo, la Comisión ha criticado duramente su situación respecto a políticas efectivas, que echa de menos. Por lo que hay un alto



riesgo de que estemos ante cumplimientos meramente formales. De otro, países que parecen disponer de una legislación apropiada, como Francia, se han visto obligados a dar un alcance obligatorio a los Acuerdos ante las claras insuficiencias de la vía autónoma. También es el caso de Italia. Y por supuesto la situación de diversos países del Este que incluso han adoptado leyes en tal sentido.

En tercer lugar, se prescinde de los ritmos diversos del proceso lo que, de nuevo incide en esa desigualdad de situaciones en una materia en la que, sin embargo, debería haber una garantía precisa de la vigencia de un derecho fundamental, como es el de disponer de un ambiente o entorno laboral libre de contaminación psicosocial.

En cualquier caso, es evidente que resulta mucho mejor que existan a que no. Pero el complemento entre ley y autonomía es una opción más adecuada, conforme al modelo promocional que auspiciamos.

LA EUROPA DEL SUR	47
FRANCIA	
<i>Loïc Lerouge</i>	49
ACTIVIDAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN FRANCIA	
TRADE UNION ACTIVITY AND COLLECTIVE BARGAIN IN PSYCHOSOCIAL RISKS IN FRANCE	
PORTUGAL	
<i>Manuel M.Roxo</i>	97
LA TOMA DE CONCIENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN PORTUGAL A PARTIR DEL ACUERDO EUROPEO: LA LEY Y LOS ACTORES SOCIALES	
THE AWARENESS OF OCCUPATIONAL HAZARDS OF A PSYCHOSOCIAL NATURE IN PORTUGAL: THE LAW AND SOCIAL ACTORS: A TOMADA DE CONSCIÊNCIA DOS RISCOS P ROFISSIONAIS DE NATUREZA PSICOSSOCIAL EM PORTUGAL: A LEI E OS ACTORES SOCIAIS	
ITALIA	
<i>Gianni Loy</i>	131
LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ITALIA: ENTRE LEY Y CONTRATACIÓN COLECTIVA	
PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISK IN ITALY: LAW AND COLLECTIVE BARGAINING	
ESPAÑA	
<i>Manuel García Jiménez/Isabel Villar Cañada</i>	151
LA ACCIÓN SINDICAL Y CONVENCIONAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPAÑA	
ACTION UNION AND COLLECTIVE BARGAINING ON PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK IN SPAIN	



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

LA EUROPA DEL SUR SOUTH EUROPE

1b

Diálogo Social, Negociación
Colectiva y Riesgos Psicosociales
Social Dialogue, Collective
Bargaining and Psychosocial Risk



FRANCIA

**ACTIVIDAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES EN FRANCIA**

**TRADE UNION ACTIVITY AND COLLECTIVE BARGAIN
IN PSYCHOSOCIAL RISKS IN FRANCE**

Loïc Lerouge

Investigador CNRS

COMPTRASEC UMR CNRS 5114

Universidad de Burdeos



Sumario

Summary

Sommaire

1. Introducción

2. La reapropiación sindical de la actividad de la prevención de riesgos, en especial los emergentes

3. El impacto del diálogo social comunitario: la transposición de los acuerdos marco europeos

4. La obligación de negociar un plan de urgencia sobre riesgos de carácter psicosocial: un balance a medio plazo

5. Acciones judiciales de los sindicatos y la tutela frente a los riesgos psicosociales

Anexos

1. Introduction

2. The trade union reappropriation prevention of risk activity, especially the emerging

3. The European social dialogue impact: transposing the European framework agreements

4. The obligation to negotiate an emergency plan for psycho-social risk: a medium-term balance

5. Legal action by trade unions and tutelage against psychosocial risks.

Appendix

1. Introduction

2. La réappropriation de l'association de l'activité de prévention des risques, en particulier dans les marchés émergents

3. L'impact du dialogue social communautaire: la transposition des accords-cadres européens

4. L'obligation de négocier du plan d'urgence sur les risques psychosociaux : un bilan en demi-teinte

5. Actions en justice des syndicats et risques psychosociaux



Resumen

La cuestión la de la actividad sindical y de la negociación colectiva sobre los riesgos psicosociales en Francia es de una gran actualidad, pero también es muy sensible. Tenemos poca literatura sobre la cuestión del enfoque de los sindicatos de estos riesgos dichos “nuevos”. Históricamente, la salud y la seguridad era una preocupación importante, pero que desapareció en los años 80 y 90 para reivindicaciones relacionadas con el empleo, los salarios y las horas de trabajo. Pero el reconocimiento de los riesgos psicosociales vino para renovar la acción sindical que debió adaptarse a este nuevo tipo de riesgos y bajo la presión de la necesidad de transponer los marcos europeos sobre el estrés, el acoso y la violencia en el trabajo.

El balance de esta transposición es mixto. La gran victoria fue el consenso de todos los interlocutores sociales en el reconocimiento de la existencia de riesgos psicosociales y en especial los vínculos entre la organización del trabajo y los trastornos de salud mental. Sin embargo, los textos tuvieron un alcance más pedagógico que regulador y no se aplicaron directamente en el sector de actividad y en las empresas.

Fue entonces que, para reaccionar a la serie dramática de suicidios en *France Telecom*, el Ministerio del trabajo adoptó en octubre de 2009 un “plano urgente” sobre los riesgos psicosociales. Una de las disposiciones era obligar las empresas de más de 1000 asalariados a concluir rápidamente un acuerdo colectivo sobre el estrés o los riesgos psicosociales en el trabajo. Pero al final, los acuerdos obtenidos son por lo general poco convincentes y no disponen de medios para ser aplicados de forma efectiva

Tal vez en última instancia, la forma más eficaz es el uso del motor de la acción en justicia de los sindicatos. Esta acción les permite actuar ante el juez con el fin de cumplir con su misión de velar por la correcta aplicación la ley de salud y seguridad en el trabajo.

Abstract

The question of union activity and collective bargaining on psychosocial risks in France is very relevant, but also very sensitive. We have little literature on the subject of Unions approach of these “New Risks”. Historically, health and safety was a concern, but disappeared in the 80 and 90 for claims related to employment, wages and working hours. But recognition of psychosocial risks came to renew the trade union action because they had to adapt to this new type of risk and they were under the pressure of the need to transpose the European frameworks on stress, harassment and violence at work.



ANUARIO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

The result of this transposition is mixed. The great victory was the consensus of all social partners in the recognition of psychosocial risks existence and in particular the links between work organization and mental health disorders. However, the texts are mainly educational in scope and do not apply directly to the fields. So, to react to the dramatic series of suicides in *France Telecom*, in October 2009, the Labour Ministry adopted an “emergency plan” on psychosocial risks. One provision was to force companies with more than 1000 employees to quickly conclude a collective agreement on stress or psychosocial risks at work. But in the end, the agreements reached are only weak, not very restrictive and not have the means to be applied.

Perhaps ultimately the most effective way is to use the lever of Court action by Trade Unions. This action allows them to act before the Court made in order to fulfil their mission of ensuring the proper implementation of health and safety law at work.

Palabras clave: *Sindicatos – Riesgos psicosociales – Negociación Colectiva – Prevención de la Salud y la Seguridad – Derecho Laboral – Acción colectiva*

Keywords: *Trade Unions – Psychosocial Risks – Collective Bargaining – Health and Safety Prevention – Labour Law – Collective action*



1. Introducción

La actividad sindical y la negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales es una cuestión muy sensible hoy en Francia, y presenta un gran interés, teniendo en cuenta los sucesos especialmente convulsos que sobre esta materia se han venido produciendo en fechas recientes en nuestro país. Los muy numerosos comentarios y los extensos trabajos sobre los riesgos psicosociales poco han aportado al estudio del papel de aproximación realizado por los sindicatos en el ámbito de estos riesgos a veces denominados « nuevos ». La literatura sobre esta cuestión es, por tanto, muy escasa en Francia

No obstante, si se tienen en cuenta las acciones relativas a la mejora de las “condiciones sanitarias de trabajo”, la salud laboral es una reivindicación histórica de los sindicatos franceses de trabajadores. La adopción de la ley de 25 de octubre de 1919 se consideró un gran avance, pero no contenía ninguna disposición relativa a la prevención de las enfermedades y se inclinaba, pese a todo, del lado de las reivindicaciones sindicales. Como continuación, la organización sindical CGT ha realizado un importante trabajo para que las organizaciones obreras hicieran su entrada en el Consejo superior de enfermedades profesionales creado por la ley de 1919 y sobre todo para añadir un gran número de enfermedades profesionales en los cuadros que se les dedican. Igualmente la CGT ha apostado por la apertura de institutos universitarios de medicina del trabajo y por la creación de un organismo de prevención de las enfermedades profesionales.

Al final de los años 60, las condiciones de trabajo de las grandes industrias relativas al trabajo a turnos, exposición al ruido, al calor y al polvo han llevado a los obreros especializados a revolverse contra condiciones de trabajo insoportables. Cada nivel de negociación colectiva reservaba un amplio lugar a cuestiones tales como la jubilación complementaria, al desempleo y a las condiciones de trabajo¹. Estos trabajadores no aceptaban las “penosas” condiciones de trabajo pese a que, a veces, existían contrapartidas retributivas.

Los agentes sociales de la época entablaron entonces una negociación interprofesional en 1973 que desembocó en la firma del acuerdo de 17 de marzo de 1975 sobre la mejora de las condiciones de trabajo. De todas maneras este acuerdo – a menudo considerado como excelente – no se reflejó nada más que en apenas una decena de acuerdos de empresa.

1 Adam G., Reynaud J.-D., Verdier J.-M., *La négociation collective en France*. Editions Économie et Humanisme - Les Éditions Ouvrières, Coll. Relations sociales, 126 p.

Las novedades de finales de los años 60 y los comienzos de los años 70 relativas a las condiciones de trabajo se tornaron secundarias a pesar de los esfuerzos sindicales e institucionales sobre la materia. La creación de los años 70 de la Agencia Nacional de las Condiciones de Trabajo (ANACT)² y del Centro de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT) no ha resistido, en efecto, la escalada de problemas ligados al empleo que quedaron en segundo plano de las políticas de mejora de las condiciones de trabajo. Las organizaciones sindicales francesas siguieron esa línea de alejamiento de las cuestiones relativas a las “condiciones de trabajo”.

En efecto, este periodo está marcado por la intensa presión sobre el empleo que llevó a las organizaciones sindicales a relegar en un segundo plano el campo de la salud laboral. La importancia del reconocimiento legal de las secciones sindicales y las negociaciones subsiguientes tampoco deben desdeñarse para explicar este papel³, como tampoco la filosofía de las acciones sindicales de la época que parecían fundadas en la defensa del empleo, economizando en las condiciones de trabajo que se consideraban más costosas. La prioridad era mantener los salarios y el empleo. Todavía hoy las acciones sindicales relativas a las condiciones de trabajo son a veces secundarias desde el momento que la empresa no es económicamente estable.

Para algunos, las consecuencias de la pérdida de empleo se consideraban por los trabajadores como más serias que aceptar unos excesivos riesgos profesionales; para otros, la vista conjunta de las políticas de acción sindical no integraba forzosamente el detalle de lo cotidiano. La defensa del empleo y la prevención de los riesgos profesionales parecían de esta manera difíciles de conciliar para las organizaciones sindicales de la época.

2. La reapropiación sindical de la actividad de prevención de riesgos, en especial de los emergentes

La obligación de la seguridad de responsabilidad del empleador, los servicios de salud laboral, la introducción en 2002 en el Código de trabajo del concepto de « salud física mental » y el refuerzo del papel del Comité de Higiene, de Seguridad y de Condiciones de Trabajo (CHSCT) no deben ocultar el papel esencial de los sindicatos en relación al conocimiento de los riesgos, la información y la formación de los asalariados.

2 <http://www.anact.fr>

3 Gollac M, Volkoff S., *Les conditions de travail*. La Découverte, Coll. Repères, 2007, 121 p.



Lo que está en juego es la toma en consideración por parte de los actores sindicales del sufrimiento en el trabajo y aportar una responsabilidad colectiva a los padecimientos personales de algunos trabajadores, pero también ser un medio para mejorar la sindicación frente a las crisis del sindicalismo⁴.

A partir de ahora, parece que las posiciones de los sindicatos de asalariados y las organizaciones de empresarios presentan menos oposición a la cuestión de la prevención de los riesgos psicosociales que lo que a su definición se refiere, incluso si existen puntos de desacuerdo. El análisis de sus puntos de vista no revela diferencias importantes en relación a la organización de la prevención tal y como se concibe en el Código de trabajo⁵.

La renovación de las acciones sindicales reside en la capacidad de los sindicatos de reapropiarse colectivamente del problema de la salud mental en el trabajo⁶. Los riesgos psicosociales en el trabajo pueden integrarse en una acción reivindicativa. Incluso si la ley no ha previsto disposiciones particulares relativas a la participación de los sindicatos en la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, los poderes generales reconocidos a los sindicatos les ofrecen sin embargo, un campo de competencias lo suficientemente amplio para interesarse por la cuestión. De cara a los riesgos profesionales, la renovación de las acciones sindicales se deriva de la capacidad de los sindicatos para crear las condiciones por las que devienen ellas mismas un vector de los cambios reales⁷.

Dos hechos importantes están en el origen de esta nueva dinámica referida al interés sindical del cara a cara de los riesgos psicosociales a través de los propios riesgos. El primero es, por supuesto, la obligación de transposición de los acuerdos marco europeos sobre esta materia. El segundo resulta del plan de urgencia sobre los riesgos psicosociales (o Plan « *Darcos* », por el ministro de trabajo de la época) lanzado en octubre de 2009 como respuesta a los numerosos y escandalosos suicidios en la empresa *France Telecom*. Este plan obligaba efectivamente a las empresas de más de 1000 trabajadores a negociar en base a los riesgos psicosociales antes del 1 de febrero del año siguiente. Las limitaciones aplicativas de esta nueva tipología de acuerdos, en fin, no debe hacer perder de vista la importancia de la “acción de los sindicatos frente a la justicia”, que puede comprobarse extremadamente poderosa, si bien todavía está muy poco utilizada.

4 Lerouge L., « Actions syndicales et prévention des risques psychosociaux » in Douguet F., Dedessus-Le-Moustier N. (dir.), *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Lavoisier, 2010, pp. 107- 117.

5 Lerouge L., Dedessus-Le-Moustier N., « Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux », *Revue de droit du travail*, novembre 2011, (à paraître)

6 Maggi-Germain N., « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », *Droit social*, mai 2002, p. 485-493.

7 Ramphft C., « Pour que la santé passe avant le profit », *Projet*, n° 108, p. 924-936.

3. El impacto del dialogo social comunitario: la transposición de los acuerdos marco europeos

Asociada a los aspectos reivindicativos ligados a las condiciones de trabajo, la negociación colectiva tiene un lugar preponderante en la cuestión de las acciones sindicales de cara a los riesgos psicosociales. La negociación colectiva en efecto tiene la ventaja de crear derecho a través de los actos que tienen fuerza jurídica. De todos modos, esto no es siempre cierto como ilustra el ejemplo de la transposición de los acuerdos marco europeos vinculados a los riesgos psicosociales.

3.1. El acuerdo nacional interprofesional (ANI) de 2 de julio de 2008 sobre el estrés en el trabajo

Hasta que no se aprobó “la ley sobre la reforma de las jubilaciones”, de 10 de noviembre de 2010, las negociaciones sobre la « penosidad del trabajo » habían estado presentes desde 2005, pero habían fracasado. Paralelamente, a finales de 2007 y bajo el impulso de la necesidad de transponer el acuerdo marco europeo de 8 de octubre de 2004, se abrieron negociaciones sobre el estrés de trabajo.

Esas negociaciones desembocaron en un « *Acuerdo nacional interprofesional sobre el estrés en el trabajo* ». El 2 de julio de 2008, en el curso de la cuarta sesión de negociación, los interlocutores sociales consiguieron un acuerdo que llegaba en un buen momento, teniendo en cuenta la « ola de suicidios » que estaban sufriendo algunas empresas francesas de grandes dimensiones (Renault, Peugeot, Sodexho, EDF, Carrefour, Sanofi...) y después del « Informe Nasse y Legeron » presentado al ministro de trabajo el 12 de mayo de 2008 relativo a la « determinación, la medida y el seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo »⁸.

El texto redactado el 2 de julio de 2008 responde igualmente a una preocupación económica y social. El estrés puede representar un coste elevado para la empresa en razón de las consecuencias que tiene sobre su funcionamiento (absentismo, “turn over”, pérdida de productividad, desmotivación, descenso de la calidad, numerosos conflictos...). Será incluso rentable invertir en prevención del estrés de trabajo puesto que los costes de las medidas de prevención se amortizan rápidamente. De los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Investigación y de Seguridad (INRS)⁹, el coste directo e indirecto del estrés puede

8 P. Nasse, P. Légeron, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, mars 2008, 42 p. http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_12_mars_2008.pdf

9 S. Bejean, H. Sultant-Taïeb, C. Trontin, « Conditions de travail et coût du stress : une évaluation économique », 2004, INRS ; <http://www.inrs.fr>, dossier « Le stress au travail » / « coût du stress ».



evaluarse entre 830 y 1656 millones de euros anuales, lo que equivale a un porcentaje del 10 al 20% del presupuesto de la partida de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social. El INRS precisa que se trata de una previsión de mínimos.

De todas maneras la patronal y los sindicatos franceses no han apostado por una transposición in extenso, puesto que un determinado número de disposiciones se han enmendado en lo referente a la definición del estrés. Así ha sucedido con temas tan cruciales como la organización del trabajo, la conciliación entre la vida laboral y familiar y la responsabilidad de los empresarios. Aprovechando la dinámica de este acuerdo y reconociendo que, el acoso y la violencia en el trabajo, son factores de estrés, los interlocutores sociales se han dado por enterados y asumieron el compromiso de en los 12 meses siguientes realizar la transposición del acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 26 de abril de 2007; plazo que no fue respetado pues, como se verá, el acuerdo se firmó en 2010.

El Acuerdo Nacional Interprofesional –ANI- sobre el estrés en el trabajo deja, sin embargo, a los acuerdos de sector o de empresa la posibilidad de derogar acciones en un sentido más favorable a los trabajadores, dejando así un espacio a la negociación colectiva de estos niveles inferiores. No obstante, conviene tener en cuenta que el acuerdo sobre el estrés en el trabajo ha sido objeto de un Decreto ministerial extensivo de fecha de 23 de abril de 2009, con el fin de que el acuerdo se aplique en todas las empresas.

Este texto cuenta con el mérito de formalizar una toma de conciencia de nivel colectivo de los problemas asociados al estrés en el trabajo. El conjunto de los interlocutores sociales han llegado a un acuerdo efectivo sobre la firma de este acuerdo y de su contenido, lo que es extremadamente extraño en Francia en materia de negociación colectiva. El interés del texto reside también en la descripción del estrés en el trabajo. También aborda legalmente los factores organizacionales en el seno de la empresa y la toma en consideración de la responsabilidad del empresario. Por tanto, este acuerdo plantea la cuestión de saber si permitirá una tendencia hacia una prevención primaria y sostenible del estrés en el trabajo¹⁰

Esta cuestión contiene entre líneas el problema de la aplicación del propio texto. Incluso si se prevé dejar a los sectores y a las empresas negociar, este acuerdo no obliga a declinar bajo la forma de acuerdos de sector. En realidad, el ANI de 2 de julio de 2008 no tiene, al final, *nada más que un valor declarativo* y no se opone al empresario. Esta es por otra parte una de las razones por las que se ha llegado a un consenso para la firma del acuerdo, por cuanto que tiene un reducido, por no decir nulo, efecto vinculante sobre los empleadores, de modo que no genera obligaciones para ellos. El valor del acuerdo reside efectivamente en el consenso, pero no importa con qué alcance, porque lo que se resalta es que las organizaciones patronales han aceptado, a través de él, reconocer que existe un vínculo entre organización del trabajo y estrés, lo que constituiría en sí mismo una « victoria »

10 Lerouge L., « Le stress au travail, objet d'un ANI », *Semaine Sociale Lamy*, 8 sept. 2008, n° 1365, p. 2-3.

Pero no es la única función atribuida al texto. Es necesario también reconocerle una cualidad « pedagógica ».

En efecto, el concepto de estrés en el trabajo se define y el acuerdo enuncia una lista no exhaustiva de factores relativos al entorno organizacional de trabajo y los factores de estrés. Esto proporciona algunas pistas para mejorar la prevención del estrés en el trabajo. El texto proporciona una lista de actores que deben ser analizados para identificar los problemas de estrés. Esta lista está destinada a ayudar a las diferentes prevenciónistas de la empresa en este trámite y constituye un punto de apoyo para los CHSCT que pueden recurrir en el cuadro a los expertos de manera que se investigue el origen de las situaciones estresantes en la empresa. El acuerdo sobre el estrés en el trabajo invoca evidentemente el recurso del médico de trabajo como ayuda para la identificación del estrés en el trabajo, pero subraya también la importancia de las instituciones representativas del personal, y en su defecto de los trabajadores.

Las organizaciones sindicales de los trabajadores han obtenido, por otra parte, la supresión de la mención « considerada como positiva » al sujeto de la capacidad del individuo de administrar la presión a corto plazo y que reenviaba al concepto de « estrés positivo » querido por las organizaciones patronales. Estas últimas, conforme a ciertas corrientes del análisis psicológico, distinguen un « buen estrés » y un « mal estrés », siendo aquel el que hay que animar para favorecer los resultados del trabajadores sin alterar la salud. La ambigüedad relativa a esta idea, a veces invocada en materia de dirección de « buen estrés », ha sido eludida por el acuerdo. Por contra, la exposición « repetida » al estrés se ha añadido.

El texto confirma por otro lado que el estrés no es una enfermedad. En efecto, por una parte, el estrés es un factor susceptible de alterar la salud de los trabajadores en el trabajo, pero no es una enfermedad como tal; por otra parte, igual que para la violencia y el acoso, en términos de riesgos psicosociales y de salud mental en el trabajo, el estrés puede generar sufrimiento, agotamiento y depresión. Al mismo tiempo, el acuerdo delimita el estrés en el trabajo precisando que los individuos pueden reaccionar de manera diferente a situaciones similares y reconociendo que puede ser externo al entorno de trabajo¹¹.

3.2. El acuerdo nacional interprofesional (ANI) de 26 de marzo de 2010 sobre el acoso y la violencia en el trabajo

Dos años después del ANI sobre el estrés en el trabajo, los interlocutores sociales han completado el dispositivo convencional de lucha contra los riesgos psicosociales con la firma del acuerdo nacional interprofesional sobre el acoso y la violencia en el trabajo trasponiendo el acuerdo marco europeo del 26 de

11 *Ibid.*



abril de 2007. Estos dos acuerdos tienen en común ser poco exigentes¹². El acuerdo de 2 de julio de 2008 sobre el estrés en el trabajo es de todos modos más evocado, especialmente por razón de su carácter « fundador » en materia de negociación sobre la cuestión de los riesgos psicosociales. Dicho de otra manera, hay un antes y un después del ANI sobre el estrés en el trabajo.

De nuevo, y de manera todavía más explícita, en el acuerdo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 26 de marzo de 2010, se reconocen los vínculos entre algunos métodos de gestión y organización (« estilos de dirección », « formas de funcionamiento de la empresa ») con la aparición de problemas de orden psicosocial en el trabajo¹³. A instancia del ANI sobre el estrés, este acuerdo no prevé la obligación de negociar en los diferentes sectores profesionales (en contra de la voluntad de algunos sindicatos de trabajadores), incluso habiendo sido rápidamente objeto igualmente de un Decreto Ministerial el 2 de julio de 2010, que lo hace de una aplicación obligatoria a todas las empresas. Lo que concretamente no es el caso.

La presión política de la época es importante en relación al contexto vinculado a los suicidios en el trabajo y al extraordinario impacto mediático del que han sido objeto. Los negociadores no deben fracasar, se debería tranquilizar a los trabajadores, a los empresarios, pero también a la opinión pública y a los políticos, sobre todo en lo relativo a la calidad de la motivación de los interlocutores sociales de ser capaces de tomar en cuenta problemas tan graves para la persona.

Al final, el contenido del acuerdo reviste también un carácter político puesto que toma el relevo desgraciadamente del registro declaratorio de la obligación, no el de la creación de una obligación vinculante¹⁴. Esto supone por otra parte, un acuerdo decepcionante a la vista de estas observaciones. Corresponde finalmente a las empresas encontrar las soluciones. De ahí que constituya más un « código de buena conducta » que un acuerdo regulador que impone medidas exigentes y coercitivas a la consideración de los empleadores¹⁵. Esto no quita, sin embargo, nada al deber, aquí sí previsto en la ley, de prevenir los ataques a la salud física y mental dentro de la empresa, que recordemos es *una obligación legal de seguridad de resultado, no ya sólo de actividad, según ha afirmado la jurisprudencia de casación francesa*¹⁶.

12 Adam P., « Une lecture de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail », *Revue de droit du travail*, juillet/août 2010, p. 428-432.

13 Lerouge L., « Protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur : répondre à la contrainte de résultat », *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 283, 3 septembre 2010, numéro spécial été, p. 19-23.

14 Pelletier F., « L'ANI sur le harcèlement et la violence au travail : de nouvelles obligations pour l'employeur ? », *JCP S*, 11 mai 2010, Actu 253.

15 *Ibid.*

16 Cf. Lerouge L., « Regulación y prevención de los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo francés », in Cristóbal Molina Navarrete (dir.), *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de la vida en el trabajo 2010* Fundación para la prevención de riesgos laborales, UGT, p. 31-47.



Se puede echar de menos también la ausencia de referencia más explícita al comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT). Al igual que en el acuerdo sobre el estrés laboral de 2 de julio de 2008, el CHSCT no se menciona salvo que para alentar a la promoción de los riesgos psicosociales y se diluye en la categoría más amplia de « representantes del personal ». Los interlocutores sociales han desperdiciado aquí una ocasión para promover una prevención de riesgos psicosociales a nivel colectivo (salvo si se imagina una oposición patronal al sujeto). Se encuentra, sin embargo, un papel preponderante del CHSCT en el seno de determinados acuerdos firmados en el marco del plan de urgencia de los riesgos psicosociales de octubre de 2009 (cf. point 3 *infra*). De todos modos otros acuerdos se distancian del CHSCT creando comisiones especializadas o ad hoc en el registro de riesgos psicosociales¹⁷.

Finalmente es necesario destacar de este ANI 2010 el carácter más pedagógico que normativo. Por tanto se produce con él la superación del aspecto individual de la toma de conciencia y de la prevención de los riesgos psicosociales¹⁸. Se reconoce por fin la importancia y la necesidad de prevenir colectivamente unos riesgos tan complejos como son los riesgos psicosociales.

A través de los acuerdos, se puede observar de todos modos, que el derecho de expresión colectiva que se deriva de las leyes Aroux de 1982 parece reencontrar una cierta actualidad con ocasión de la investigación de medios para responder a la problemática de los riesgos psicosociales. Se trata de permitir de nuevo que los asalariados puedan expresar por informe su trabajo, hecho de manera que la organización del trabajo se ponga en cuestión¹⁹.

17 Adam P., « CHSCT et souffrance au travail. Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaires) », *Droit Ouvrier*, décembre 2010, p. 629-636.

18 Cf. Adam P., *op. cit.*

19 Daniellou F., Dugué B., Petit J., « Faire bien son travail, en débattre et se développer », Journées d'études internationales, *Acteurs sociaux et organismes de prévention des risques professionnels internationaux et européens et risques psychosociaux au travail*, 1^{er} et 2 mars 2010, http://comprasec.u-bordeaux4.fr/images/stories/telechargement/contrats/Comparisk/synthese_journees_3-4mars2011_europedunord.pdf



4. La obligación de negociar un plan de urgencia sobre riesgos de carácter psicosocial: un balance a medio plazo

En el marco del « plan de emergencia de riesgos psicosociales » (o « Plan Darcos » por el nombre del ministro de trabajo de la época) de 9 de octubre de 2009²⁰ adoptado como respuesta a los numerosos suicidios en la empresa France Telecom, estos acuerdos nacionales interprofesionales han tenido la ocasión de escoger la oportunidad de negociar sobre el tema de los riesgos psicosociales en el trabajo y adaptar la respuesta a cada sector y a cada empresa. De todos modos, no se trata de converger a “acuerdos de principio” –o de fondo– o “acuerdos de método” susceptibles solamente de tener una respuesta puntual o circunstancial a un problema que demanda una atención sobre la duración. El balance a realizar debe verse, finalmente, a medio plazo, tanto porque los “acuerdos de métodos” han sido muchos y susceptibles de no ser nada más que una respuesta circunstancial para responder a un problema puntual. Por tanto, y a menudo, adoptados en empresas multinacionales, estos acuerdos no son válidos en el territorio nacional, salvo el relativo a la empresa Danone²¹.

La obligación de negociar que dimana del Ministerio de Trabajo no es ni una obligación legal ni una obligación reglamentaria, sino una « incitación ». Una mera técnica de invitación a acordar planes de acción, fijando diagnósticos y programas.

En la práctica, las empresas aludidas no están obligadas a respetar la petición del Ministerio en el marco del plan de urgencia. Otra alternativa se ha encontrado para hacer presión, la del « *name and shame* ». Las empresas de más de 1000 trabajadores disponen de un poco más de tres meses para conformar un plan de urgencia, es decir, haber negociado y firmado un acuerdo relativo a los riesgos psicosociales. A tal fin, se idea un *sistema de semáforos tricolor* –rojo, verde y naranja-. El semáforo rojo estaba destinado a designar a las empresas que no habían entablado ninguna negociación, un semáforo naranja para las que habían negociado y verde si disponían de un acuerdo relativo a los riesgos psicosociales. El semáforo podría convertirse en naranja o verde, según las disposiciones tomadas por las empresas referidas. La lista se actualiza cada mes.

Esta operación fue considerada por muchos como un fracaso porque fue muy mal recibida tanto por los sindicatos de trabajadores como por los empresarios cuando los resultados se presentaron en febrero de 2010. El color atribuido a las empresas no representaba forzosamente la realidad. Así, algunas empresas en

20 <http://www.gouvernement.fr/gouvernement/prevention-des-risques-psychosociaux-xavier-darcos-presente-un-plan-d-actions-d-urgence>

21 Liaisons sociales, mercredi 5 octobre 2011, n° 15949, « Danone s'engage au niveau mondial sur la santé au travail ».



verde se conocían por malas prácticas en materia de riesgos psicosociales y algunas en rojo tenían un ambiente de trabajo desprovisto de molestias psicosociales.

Por otro lado el plazo es muy corto para asegurar un trabajo de negociación en profundidad sobre esa cuestión. También, muchos planes se han comprobado de “concha vacía” porque las empresas han procedido a estos efectos a anunciar que sí tenían un acuerdo para responder a la demanda del Ministerio. La gran dificultad es el seguimiento de la realización práctica de las acciones previstas en los acuerdos. El balance realizado por el Ministerio de trabajo en abril de 2011 revela que la mayor parte de los planes adoptados son acuerdos de método (4 de 5 acuerdos), más que acuerdos de fondo. El acuerdo de método es un acuerdo que viene a definir un método y un proceso para hacer un diagnóstico, evaluar los riesgos psicosociales y poner a los actores en disposición de actuar y prevenir estos riesgos.

Por otro lado, los acuerdos de fondo identifican respuestas y ejes de acción tanto que los acuerdos de método no los desarrollen o lo hagan de manera sucinta²².

Los preámbulos de los acuerdos analizados se quedan en la mayoría de los sumarios. Hacen referencia al contexto general (plan de urgencia comprometido por el ministerio de trabajo) y social (pone en evidencia un riesgo profesional con consecuencias sobre la salud en el trabajo) que llevan a la empresa a comprometer negociaciones. La mayoría de los acuerdos se refieren al acuerdo nacional interprofesional sobre el estrés en el trabajo (82%). Recuerdan igualmente las iniciativas anteriores que se tomaron sobre el sujeto, retomando la definición de estrés dada por la Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo (Agencia de Bilbao), pero la apuesta de la negociación se sitúa difícilmente en el contexto del entorno económico o de la actividad propia de la empresa. Los acuerdos que comportan un compromiso preciso de la dirección o precisan las modalidades de su implicación, no son comunes. Pocos acuerdos demuestran en su preámbulo una voluntad de implicación de un nivel superior de la empresa, de los órganos decisorios sobre la problemática de los riesgos psicosociales, en las etapas de puesta en valor de los procesos, de seguimiento y de toma de decisiones operacionales²³.

Según el informe del ministerio de trabajo sobre el balance de los acuerdos firmados en el marco del plan de urgencia, el 65% de los acuerdos incluyen una “instancia de pilotaje” –órgano de impulso y dirección-; 9 de cada 10 toman la forma de un grupo o comité ad hoc. A menudo el grupo es a la vez paritario y pluridisciplinar. Se compone de representantes de los empresarios, representantes del personal y médicos del trabajo y solamente un 40% de ellos tiene una formación sobre el sujeto. Las prerrogativas de las instancias

22 Direction générale du travail (DGT), *Analyse des accords signés dans les entreprises de plus 1 000 salariés. Prévention des risques psychosociaux*, avril 2011, 59 p. http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-complet-19avril2011_def.pdf

23 *Ibid.*



representativas del personal relativas al sujeto no se olvidan puesto que el 75% de los acuerdos prevén expresamente la información y la consulta de los comités de higiene, de seguridad y de condiciones de trabajo (CHSCT) y de los comités d empresa (CE) en sus ámbitos competenciales respectivos. La información a los trabajadores es, sin embargo, poco invocada.

El Ministerio constata finalmente que los indicadores reservados (de funcionamiento y de salud) en los acuerdos hay que manejarlos con precaución y son mayoritariamente diferentes de los del ANI sobre el estrés en el trabajo. La metodología para tratarlos es más cuantitativa que cualitativa. En fin, la dirección de los ejes de acción y los vínculos con la actividad de la empresa o de la organización del trabajo son poco precisos y no muy explícitos. Todos los acuerdos no prevén un seguimiento de su puesta en práctica.

Este balance de “media tinta” revela las dificultades para los interlocutores sociales de introducir los riesgos psicosociales en la negociación colectiva. Es igualmente difícil para el empresario reconocer los vínculos con la organización del trabajo que es por tanto un punto esencial a reconocer para seguidamente desarrollar acciones en el sentido de la mejora de las condiciones de trabajo. Otra queja se plantea sobre la falta de inversión relativa a todas las posibilidades que ofrecería una negociación colectiva que desembocara en el ámbito de la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.

En efecto, el Derecho del trabajo tiene esencialmente por fuentes a la ley y a la negociación colectiva. Dicho de otra manera, la mejora de las condiciones de los trabajadores puede obtenerse por la intervención del legislador, como también por una libre manifestación de voluntad de los intereses que elaboran, en el marco de la negociación colectiva, su propia ley profesional²⁴. En el marco de la mejora de las condiciones de trabajo y de la prevención de los riesgos psicosociales, la negociación colectiva aparece como un complemento de las ventajas de la ley y de los convenios, pero también como un medio de toma en consideración de las particularidades de cada sector profesionales en materia de riesgos psicosociales y de adaptación a las diferentes situaciones. También presenta la ventaja de tener en cuenta las categorías particulares de los trabajadores (jóvenes, mayores, mujeres...) y de adaptarse a sus destinatarios²⁵

Las nuevas organizaciones del trabajo son igualmente un punto de negociación que se integra en las conductas sindicales. Este posicionamiento completa la “renovación reivindicativa” asociada a la protección del empleo, a la garantía de las movilidades profesionales, a la formación y a la transferencia de las competencias del asalariado. La negociación colectiva debe desarrollarse alrededor de la organización real o de contenido del trabajo. El objetivo es adelantar la gestión puramente estratégica y de gestión del trabajo

24 Chauchard J.-P. *La conception française de la négociation et de la convention collective du travail*, Thèse de doctorat ès droit, Université de Paris I, 1984, 2 tomes, 609 p.

25 Kontaxopoulos J., « Hygiène et sécurité du travail : enjeux nationaux et communautaires », *Droit ouvrier*, juin 1996, p. 227-232



elaborando normas sociales que reconozcan el trabajo real, individual y colectivo, pero que tengan también en cuenta la percepción subjetiva de la persona.

Para algunos, el derecho de negociación contenido en el Código de Trabajo parece, sin embargo, haber sido infrautilizado por las organizaciones sindicales e incluso apartado de estos objetivos por la dirección de la empresa. La toma de conciencia de la existencia de riesgos psicosociales y de sus efectos sobre el buen funcionamiento de la empresa es una oportunidad que permitirá articular las discusiones colectivas con la negociación de la organización del trabajo²⁶. Los sindicatos pueden por otra parte apoyarse en su facultad de negociar en el marco de la duración del trabajo. Por otro lado la organización del trabajo, el trabajo a tiempo parcial, las horas extraordinarias, el descanso diario o semanal y la gestión del tiempo de trabajo son elementos de incentivo para mejorar las condiciones de trabajo y la prevención de los riesgos psicosociales a nivel interprofesional, de sector o de empresa²⁷

El interés de los trabajadores que debe ser defendido cuando se aborda la cuestión de los riesgos psicosociales ofrece a los sindicatos una oportunidad de relanzar las negociaciones sobre las condiciones de trabajo con el fin de evitar la arbitrariedad del empleador sobre estas cuestiones. Parece, en efecto, que con el empresario y el CHSCT, los trabajadores acompañados de los sindicatos conocen mejor el entorno de trabajo. El acuerdo colectivo y su renovación permiten igualmente integrar en las medidas relativas a la prevención de los riesgos profesionales, los cambios en las condiciones de trabajo vinculados a la evolución tecnológica de la empresa²⁸. Los riesgos varían de una empresa a otra, también, la negociación colectiva presenta como otra ventaja la de comprensión de la realidad de las condiciones de trabajo de la empresa o del establecimiento.

26 V. notamment le point de vue de la CGT : <http://docsite.cgt.fr/1100683596.pdf>.

27 Lerouge L., « Actions syndicales et prévention des risques psychosociaux » in Douguet F., Dedessus-Le-Moustier N. (dir.), *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Lavoisier, 2010, p. 107-117.

28 Kontaxopoulos J., « Hygiène et sécurité du travail : enjeux nationaux et communautaires », *préc.*



5. Acciones judiciales de los sindicatos y la tutela frente a los riesgos psicosociales

Dotados de personalidad moral, pero a condición de justificar un interés, los sindicatos pueden tratar directamente o intervenir en justicia en algunas circunstancias. La acción de los sindicatos en justicia esta revestida de tres formas, cada una pudiendo aplicarse en la defensa de las condiciones de trabajo aceptables. La primera se trata de la defensa de los propios intereses de los sindicatos. La segunda es la acción de sustitución que permite al sindicato actuar ante la jurisdicción social en nombre del trabajador desde el momento en que no se haya opuesto y en los casos previstos por la ley. Esta acción puede aplicarse en materia de acoso moral y sexual, pero es inusitada en este campo en práctica. En fin, la tercera acción es aquella que parece la más adaptada. Se trata de la acción ejercida en el interés colectivo de la profesión que permite a los sindicatos llevar al ámbito de lo civil cerca de una jurisdicción si el interés colectivo de la profesión esta afectado.

El Tribunal Supremo admite el interés de llevar a efecto por parte del sindicato todas las medidas que conciernen al concepto de « interés colectivo de la profesión » desde el momento en que estas medidas caracterizan la inejecución de una obligación²⁹. La jurisprudencia deja libertad a los sindicatos para velar por el respeto a la legislación de trabajo de donde parte el derecho de protección de la salud en el trabajo.

Existe otra utilización que actúa como palanca en el seno de las negociaciones sobre las condiciones de trabajo, gracias a la utilización de su capacidad, el tribunal supremo ha podido pronunciarse sobre asuntos a partir de entonces célebres como se recoge en el Decreto de 5 de marzo de 2008 « Snecma ». En efecto, bajo el impulso de una acción judicial de los sindicatos, el Tribunal Supremo ha obligado al empresario a revisar la nueva organización del trabajo que se ha impuesto en nombre de la salud.

Siguiendo los negativos informes de los expertos realizados por el Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT) y del Comité de establecimiento, la dirección ha optado, a pesar de todo, por imponer la nueva organización de trabajo en el ámbito pretendido. Cuando el empresario tiene una obligación de seguridad de resultados como titular del mismo, debe de tomar las medidas necesarias para asegurar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores. El Tribunal Supremo limita así el poder de dirección del empresario cuyo ejercicio no debe comprometer la salud y la seguridad de los trabajadores.

29 Cass. soc. 21 janvier 2004, *Bull.* V, n° 26.



En virtud de este principio, la decisión de 5 de marzo de 2008 confirma la sentencia dictada por el Tribunal de Casación que había firmado que la nueva organización elaborada por la sociedad Snecma « era de naturaleza tal que comprometía la salud y la seguridad de los trabajadores afectados y que su puesta en marcha debería, en consecuencia, ser suspendida »³⁰. Ahí se refleja una experiencia de como animar la acción judicial de los sindicatos en materia de riesgos psicosociales.

30 Lerouge L., « La suspension d'une organisation au nom de la santé », note sous Cass. soc. 5 mars 2008, *Revue de Droit du Travail*, mai 2008, p. 316-317.



ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 2 JUILLET 2008 RELATIF AU STRESS AU TRAVAIL (Le texte a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/2; NOR : ASET0950010M)

Arrêté ministériel d`extension en date du 23 avril 2009 (JORF n°0105 du 6 mai 2009 page 7632 texte n° 90 ; NOR: MTST0909479A)

1. Introduction

Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois, des employeurs et des travailleurs. Ayant identifié la nécessité d'une action commune spécifique sur cette question et anticipant une consultation sur le stress par la Commission, les partenaires sociaux européens ont signé, le 8 octobre 2004, un accord sur le stress au travail dans le cadre de l'article 138 du Traité CE.

Le présent accord a pour objet de transposer l'accord européen en droit français et de prendre en compte les évolutions de la société sur ce sujet.

Le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement affectés.

La lutte contre le stress au travail doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Il importe de tenir compte de la diversité des travailleurs, des situations de travail et de la responsabilité des employeurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail.



2. Objet

L'objet de l'accord est :

- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants,
- d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail et ce, le plus précocement possible,
- de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail. Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail,
- l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise,
- la lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels pour y faire face,
- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle. Reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress, les partenaires sociaux décident d'engager, dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord, une négociation spécifique sur ces questions dans le cadre de la transposition de l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. Le présent accord ne traite donc ni de la violence au travail, ni du harcèlement et du stress post-traumatique.



3. Description du stress et du stress au travail

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

4. Identification des problèmes de stress au travail

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress. Toutefois, un certain nombre d'indicateurs peuvent révéler la présence de stress dans l'entreprise justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène. Par exemple un niveau élevé d'absentéisme notamment de courte durée ou de rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes fréquents de la part des travailleurs, un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux, une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.

L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que :

- l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.),

- les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.),
- la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs etc.),
- et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.).

L'existence des facteurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en œuvre de ces mesures.

L'amélioration de la prévention du stress est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des travailleurs et à une plus grande efficacité de l'entreprise.

Le médecin du travail est une ressource en termes d'identification du stress au travail.

5. Responsabilités des employeurs et des travailleurs

En vertu de la directive-cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, et des articles L.4121-1 à 5 du Code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

La lutte contre les causes et les conséquences du stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.



Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

6. Prévenir, éliminer et à défaut, réduire les problèmes de stress au travail

Prévenir, éliminer, et à défaut, réduire les problèmes de stress au travail inclut diverses mesures. Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives.

A ce titre, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer le rôle pivot du médecin du travail soumis au secret médical, ce qui garantit au travailleur de préserver son anonymat, dans un environnement pluridisciplinaire.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle fait appel à une expertise externe conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales, sans obérer le rôle du CHSCT.

Les mesures de lutte contre le stress sont régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité ainsi que leur impact sur le stress tel qu'il ressort des indicateurs. Dans ce cadre, il conviendra de déterminer s'il a été fait un usage optimal des ressources et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires.

Ces mesures incluent par exemple :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur,
- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face,
- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.



7. Mise en œuvre et suivi

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, invitent l'Etat à prendre, dans les meilleurs délais, les mesures d'extension du présent accord.

Les accords de branche et les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux travailleurs.



ACUERDO NACIONAL INTERPROFESIONAL DE 2 DE JULIO DE 2008 SOBRE EL ESTRÉS EN EL TRABAJO (traducción al castellano del original en francés)

1. Introducción

El estrés en el trabajo está considerado en el plano internacional, europeo y nacional como una preocupación a la vez de los empresarios y de los trabajadores. Habiendo identificado la necesidad de una acción común específica en esta cuestión y anticipando una consulta sobre el estrés por la Comisión, los interlocutores sociales europeos firmaron el 8 de octubre de 2004, un acuerdo sobre el estrés en el trabajo en el marco del artículo 138 del Tratado de la UE.

El presente acuerdo tiene por objeto transponer el acuerdo europeo al derecho francés y tener en cuenta las evoluciones de la sociedad sobre esta cuestión.

El estrés puede afectar potencialmente a todo lugar de trabajo y a todo trabajador, sea cual sea el tamaño de la empresa, el ámbito de actividad, el tipo de contrato o de relación de empleo. En la práctica, todos los lugares de trabajo y todos los trabajadores no están necesariamente afectados.

La lucha contra el estrés en el trabajo debe conducir a una mayor eficacia y una mejora de las salud y la seguridad en el trabajo, con los beneficios económicos y sociales que se derivan para las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. Es importante tener en cuenta la diversidad de los trabajadores, las situaciones de trabajo y la responsabilidad de los empleadores en la lucha contra los problemas del estrés de trabajo.

2. Objeto

El objeto de este acuerdo es :

- aumentar la toma de conciencia y la comprensión del estrés en el trabajo, por los empleadores, los trabajadores y sus representantes.
- atraer la atención sobre los signos susceptibles de indicar problemas de estrés en el trabajo lo mas precozmente posible
- proporcionar a los empresarios y a los trabajadores un marco que permita detectar, prevenir, evitar y hacer frente a los problemas del estrés en el trabajo. Su meta es no culpabilizar al individuo por causa del estrés.

En este marco, los interlocutores sociales desean contribuir a la preservación de la salud de los trabajadores:

- la puesta en marcha de una prevención eficaz contra los problemas generados por los factores de estrés ligado al trabajo
- la información u la formación del conjunto de los actores de la empresa
- la lucha contra los problemas de estrés en el trabajo y la promoción de las buenas prácticas particularmente del diálogo en la empresa y en los modos organizacionales para hacer frente
- la toma en consideración del equilibrio entre la vida profesional, la vida familiar y personal. Reconociendo que el acoso y la violencia en el trabajo son factores de estrés, los interlocutores sociales deciden comprometer, en los 12 meses siguientes a la firma del presente acuerdo, una negociación específica sobre las cuestiones en el marco de la transposición del acuerdo europeo sobre el acoso moral y la violencia en el trabajo de 26 de abril de 2007. El presente acuerdo no trata entonces ni de la violencia en el trabajo, ni del acoso ni del estrés post traumático.

3. Descripción del estrés y del estrés del trabajo

Un estado de estrés sobreviene cuando hay desequilibrio entre la percepción que una persona tiene de las obligaciones que le impone su entorno y de la percepción que tiene de sus propios recursos para hacerle frente. El individuo es capaz de afrontar la presión a corto plazo pero demuestra grandes dificultades de cara a una exposición repetida de las presiones intensas.

Por otra parte, distintos individuos pueden afrontar de manera diferente situaciones similares y un mismo individuo puede, en diferentes momentos de su vida, reaccionar de manera diferente ante situaciones parecidas. El estrés no es una enfermedad sino que una exposición prolongada al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y puede causar problemas de salud.

El estrés con origen en el exterior al medio laboral puede arrastrar cambios de comportamiento y una reducción de la eficacia en el trabajo. Toda manifestación de estrés en el trabajo no debe considerarse como estrés ligado al desempeño del trabajo. El estrés vinculado al trabajo puede estar provocado por diferentes factores tales como el contenido y la organización del trabajo, una mala comunicación, etc.



4. Identificación de los problemas vinculados al estrés en el trabajo

Teniendo en cuenta la complejidad del fenómeno del estrés, el presente acuerdo no pretende proporcionar una lista exhaustiva de los indicadores potenciales de estrés. De todos modos, un número determinado de indicadores pueden revelar la presencia de estrés en la empresa justificando la adopción de medidas adaptadas para luchar contra el fenómeno. Por ejemplo un nivel elevado de absentismo de corta duración o de rotación del personal, en particular basado en los despidos, conflictos personales o quejas frecuentes por parte de los trabajadores, una tasa elevada de accidentes de trabajo, episodios de actos violentos contra uno mismo o contra otros, aunque sean poco numerosos, un aumento significativo de las visitas espontáneas al servicio médico son algunos de los signos que pueden revelar la presencia de estrés en el trabajo

La identificación de un problema de estrés en el trabajo debe pasar por un análisis de factores como:

- la organización y los procesos de trabajo (planificación del tiempo de trabajo, sobrepasar de manera excesiva y sistemática los horarios, grado de autonomía, mala adecuación del trabajo a la capacidad o a los medios puestos a disposición de los trabajadores, carga de trabajo real manifiestamente excesiva, objetivos desproporcionados o mal definidos, una puesta bajo presión sistemática que no debe constituir un modo de organización)
- las condiciones del entorno de trabajo (exposición a un entorno agresivo, a un componente abusivo, al ruido, a una promiscuidad demasiado importante puede perjudicar la eficacia, al calor, a sustancias peligrosas...)
- la comunicación (incertidumbre en lo que se espera del trabajo, perspectivas de empleo, cambios de futuro, una mala comunicación en lo que se refiere a las orientaciones y los objetivos de la empresa, una comunicación difícil entre los actores)
- y los factores subjetivos (presiones emocionales y sociales, impresión de no poder hacer frente a la situación, percepción de una falta de sostén, dificultad de conciliación entre vida personal y laboral...)

La existencia de los factores enumerados puede constituir signos reveladores de un problema de estrés de trabajo.

Desde que se identifica un problema de estrés de trabajo, se deben de proponer acciones para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo. La responsabilidad de determinar las medidas apropiadas incumbe al empresario. Las instituciones representativas del personal y en su defecto los trabajadores, se asocian a la puesta en marcha de estas medidas



La mejora de la prevención del estrés es un factor positivo que contribuye a una mejor salud de los trabajadores y a una mayor eficacia de la empresa.

La medicina del trabajo es un recurso en términos de identificación del estrés en el trabajo.

5. Responsabilidades de los empresarios y los trabajadores

En virtud de la directiva marco 89/391 relativa a la puesta en marcha de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, y los artículos L.4121-1 a 5 del Código de Trabajo, los empresarios deben adoptar las medidas necesarias para asegurar la seguridad y proteger la salud física y mental de los trabajadores. Esta obligación cubre igualmente los problemas de estrés en el trabajo en la medida en que presentan un riesgo para la salud y la seguridad. Todos los trabajadores tienen la obligación general de adoptar las medidas de protección que determine el empresario.

La lucha contra las causas y las consecuencias del estrés en el trabajo pueden ser adoptadas en el marco de un procedimiento global de evaluación de los riesgos, por una política distinta en materia de estrés y/o por las medidas específicas vinculadas a los factores de estrés identificados.

Las medidas se ponen en marcha bajo la responsabilidad del empresario, con la participación y la colaboración de los trabajadores y/o sus representantes.

6. Prevenir, eliminar y en su defecto, reducir los problemas de estrés en el trabajo

Prevenir, eliminar o en su defecto, reducir los problemas de estrés en el trabajo incluye diversas materias. Estas medidas pueden ser colectivas, individuales o concomitantes. Pueden ser puestas en marcha bajo la forma de medidas específicas atendiendo a los factores de estrés identificados o en el marco de una política integrada que implique acciones de prevención y acciones correctivas.

Con este título, los interlocutores sociales desean reafirmar el papel de base de la medicina del trabajo sometida a secreto profesional, lo que garantiza al trabajador preservar su anonimato, en un entorno pluridisciplinar.

Cuando la empresa no dispone de un experto interno, llama a uno externo de acuerdo con la legislación, la negociación colectiva y las prácticas profesionales, sin obviar el papel del CHCST.

Las medidas de lucha contra el estrés son regularmente re-examinadas con el fin de evaluar su eficacia además de su impacto sobre el estrés tal y como se desprende de los indicadores. En este marco, convendrá



determinar si se ha hecho un uso óptimo de los recursos y si las medidas definidas son todavía apropiadas o necesarias

Estas medidas incluyen por ejemplo:

- medidas destinadas a mejorar la organización, los procesos, las condiciones y el entorno de trabajo, a asegurar un soporte adecuado de la dirección de las personas y de los equipos, a dar a todos los actores de la empresa las posibilidades de cambiar en el entorno de trabajo las medidas de gestión y de comunicación destinadas a clarificar los objetivos de la empresa y el papel de cada trabajador
- la formación de conjunto de los actores de la empresa y en particular de los mandos y de la dirección afín de desarrollar la toma de conciencia y la comprensión del estrés, de sus causas posibles y de la manera de prevenirlo y de hacerle frente
- La información y la consulta de los trabajadores y/o sus representantes, de acuerdo con la legislación, con la negociación colectiva y con las prácticas europeas y nacionales.

7. Puesta en marcha y seguimiento

Los organismos profesionales de empresarios y las organizaciones sindicales de trabajadores más representativas a nivel nacional e interprofesional, invitan a los estados a adoptar en los mejores plazos, las medidas de extensión del presente acuerdo.

Los acuerdos de sector y los acuerdos de empresas no pueden derogar las disposiciones del presente acuerdo nada más que en el sentido que sea más favorable a los trabajadores.



ACCORD DU 26 MARS 2010 SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/21

Arrêté ministériel d` extension du 23 juillet 2010 publié au Journal officiel de la République française (JORF n°0175 du 31 juillet 2010 page 14192 texte n° 82)

PREAMBULE

Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables. Les parties signataires les condamnent sous toutes leurs formes.

Elles estiment qu'employeurs et salariés ont un intérêt mutuel à traiter, notamment par la mise en place d'actions de prévention, cette problématique, qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes et est susceptible de nuire à la performance de l'entreprise et de ses salariés.

Elles considèrent comme étant de leur devoir et de leur responsabilité de transposer, par le présent accord, l'accord cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens le 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail.



Prenant en compte :

- les dispositions des législations européenne¹ et nationale qui définissent l'obligation de l'employeur de protéger les salariés contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ;
- et le fait que le harcèlement et/ou la violence au travail peuvent prendre différentes formes, susceptibles :
 - d'être d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel,
 - de consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques,
 - d'être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, patients, élèves, etc.,
 - d'aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics,

les parties signataires reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent affecter potentiellement tout lieu de travail et tout salarié, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation d'emploi.

Cependant, certaines catégories de salariés et certaines activités sont plus exposées que d'autres, notamment, s'agissant des agressions externes, les salariés qui sont en contact avec le public. Néanmoins, dans la pratique, tous les lieux de travail et tous les salariés ne sont pas affectés.

Le présent accord vient compléter la démarche initiée par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (signé le 24 novembre 2008) dont les dispositions abordent les aspects organisationnels, les conditions et l'environnement de travail.

¹ La législation européenne inclut notamment les directives suivantes :

- directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail modifiée par la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 ;
- directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.



Il vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux - le harcèlement et la violence au travail.

Dans cette perspective, les parties signataires réaffirment leur volonté de traiter ces questions en raison de leurs conséquences graves pour les personnes ainsi que de leurs coûts sociaux et économiques. Elles conviennent, en conséquence, de prendre des mesures de protection collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, de veiller à l'environnement physique et psychologique du travail. Elles soulignent également l'importance qu'elles attachent au développement de la communication sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, ainsi qu'à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord traite des formes de harcèlement et de violence au travail qui ressortent de la compétence des partenaires sociaux et correspondent à la description qui en est faite à l'article 2 ci-dessous.

ARTICLE 1 : OBJECTIFS DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objectifs :

- d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer ;
- d'apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Ces objectifs s'imposent à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif. Les modalités retenues pour les atteindre devront être adaptées à la taille des entreprises.



ARTICLE 2 : DEFINITION, DESCRIPTION ET IDENTIFICATION DU HARCELEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

1. Définition² et description générale

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

2 Au sens du BIT la violence au travail s'entend de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail
- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail. »

2. Cas particulier de harcèlement et de violence au travail

Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail.

3. Violences faites aux femmes

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

ARTICLE 3 : ENGAGEMENTS DES EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement,
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail.



En conséquence, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements :

- Les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » précise les procédures à suivre si un cas survient. Les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance.
- La diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail. A cet effet, la position ci-dessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la « charte de référence », est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujetties.

ARTICLE 4 : PREVENTION, IDENTIFICATION ET GESTION DES PROBLEMES DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail.

A cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer. Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.

1. Prévention des problèmes de harcèlement et de violence au travail

Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail. Aujourd'hui, la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte la formation à la conduite des équipes. Aussi, ces programmes de formation doivent davantage intégrer la dimension relative à la conduite des hommes et des équipes, et aux comportements managériaux.

Cette sensibilisation et cette formation passe par la mobilisation des branches professionnelles qui mettront en place les outils adaptés à la situation des entreprises de leur secteur professionnel.

Ainsi, les outils nécessaires pourront être élaborés afin de favoriser la connaissance des employeurs et des salariés des phénomènes de harcèlement et de violence au travail et de mieux appréhender leurs conséquences au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail.

En cas de réorganisation, restructuration ou changement de périmètre de l'entreprise, celle-ci veillera à penser, dans ce nouveau contexte, un environnement de travail équilibré.

Les branches professionnelles s'emploieront avec les organisations syndicales de salariés à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel.

Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes.

Les parties signataires rappellent que les services de santé au travail qui associent des compétences médicales et pluridisciplinaires sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Outre leur rôle d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur confrontés à ces phénomènes, ils peuvent participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité, au niveau approprié de l'entreprise.

Le médecin du travail joue dans ce cadre un rôle particulier tenant au respect du secret médical tel qu'il est attaché à sa fonction et auquel il est tenu.

Dans le cadre des attributions des institutions représentatives du personnel, le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

2. Identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail

Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.



Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
- les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;
- toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;
- les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;
- une assistance extérieure peut être utile Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail.

Dans le respect de ces orientations, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

L'employeur peut avoir recours aux compétences pluridisciplinaires du service de santé au travail dès l'identification de phénomènes de harcèlement et de violence au travail jusqu'à la mise en œuvre d'actions de prévention.

Les employeurs, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, établissent, revoient et suivent ces procédures pour assurer leur efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des problèmes éventuels.



ARTICLE 5 : SANCTIONS A L'ENCONTRE DES AUTEURS DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES HARCELES OU AGRESSES

1. Sanction à l'encontre des auteurs de harcèlement ou de violence

S'il est établi qu'il y a eu harcèlement ou violence, des mesures adaptées sont prises à l'égard du ou des auteur(s). Le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence.

2. Mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

La(les) victime(s) bénéficie(nt) d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion.

Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.

S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du salarié agressé.

L'employeur, en concertation avec les salariés ou leurs représentants, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise, ...



ARTICLE 6 – PROMOTION, SUIVI ET EVALUATION

Les parties signataires assureront la diffusion et la promotion du présent accord auprès des salariés et des entreprises. Elles s'attacheront également à la situation dans les TPE/PME.

Elles insistent sur le rôle fondamental que doivent jouer les branches professionnelles en la matière.

Les partenaires sociaux établiront un rapport annuel conjoint, communiqué aux partenaires sociaux européens dans le cadre du suivi du déploiement de l'accord autonome européen.

A l'issue d'un délai de deux ans suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour évaluer la mise en œuvre de l'accord à tous les niveaux.

ARTICLE 7 : EXTENSION

Les parties signataires demanderont, à l'initiative de la partie la plus diligente, l'extension du présent accord.



EL ACUERDO DE 26 DE MARZO DE 2010 SOBRE EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO (VERSIÓN TRADUCIDA AL CASTELLANO DEL ORIGINAL EN FRANCÉS)

PREÁMBULO

El respecto a la dignidad de las personas a todos los niveles es un principio fundamental que no puede ser transgredido ni constreñido en el lugar de trabajo. Y esto porque el acoso y la violencia, que infringen gravemente este principio, son inaceptables. Las partes firmantes que condenan bajo todas sus formas.

Estas estiman que los empresarios y trabajadores tienen un interés mutuo para impulsar, sobretudo la puesta en marcha de acciones de prevención de esta problemática, que puede tener graves consecuencias sobre las personas y es susceptible de perjudicar los resultados de la empresa y sus trabajadores.

Consideran como su deber y responsabilidad transponer, por el presente acuerdo, el Acuerdo Marco Autónomo firmado por los interlocutores sociales europeos el 15 de diciembre de 2006 sobre el acoso y la violencia en el trabajo

Teniendo en cuenta

- las disposiciones de las legislaciones europea¹ y nacional que definan la obligación del empresario de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el trabajo.
- y el hecho de que el acoso y/o la violencia en el trabajo puedan adoptar distintas formas, susceptibles:
 - de ser de orden físico, psicológico y/o sexual

1 La législation européenne inclut notamment les directives suivantes :

- directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail modifiée par la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 ;
- directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.



- consistir en incidentes puntuales o en comportamientos sistemáticos
- ser ejercidos entre compañeros, entre superiores y subordinados, o por terceros tales como clientes, consumidores, pacientes, alumnos...
- evolucionar desde casos menores de falta de respeto a episodios mas graves y constitutivos de delito, exigiendo la intervención de los poderes públicos

Las partes firmantes reconocen que el acoso y la violencia pueden afectar potencialmente a todo lugar de trabajo y a todos los trabajadores, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, su campo de actividad o la forma del contrato o de la relación de empleo

Sin embargo, algunas categorías de trabajadores y algunas actividades son mas susceptibles de estar expuestas que otras, especialmente, cuando se trata de agresiones externas, como ocurre con los trabajadores que están en contacto con el público. De todos modos, en la práctica, todos los lugares de trabajo y todos los trabajadores no están afectados.

El presente acuerdo viene a completar las gestiones iniciadas por el acuerdo nacional interprofesional de 2 de julio de 2008 sobre el estrés en el trabajo (firmado el 24 de noviembre de 2008) cuyas disposiciones abordan los aspectos organizacionales, las condiciones y el entorno de trabajo.

Pretende identificar, prevenir y gestionar dos aspectos específicos de los riesgos psicosociales, el acoso y la violencia en el trabajo.

Con esta perspectiva, las partes firmantes reafirman su voluntad de tratar estas cuestiones por razón de sus consecuencias graves para las personas además de por los costes sociales y económicos. Conviene, en consecuencia, adoptar medidas de protección coactiva de cara a mejorar la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores, y vigilar el entorno físico y psicológico del trabajo. Señalan igualmente la importancia que se le atribuye al desarrollo de la comunicación sobre los fenómenos de acoso y violencia en el trabajo, además de la promoción de los métodos de prevención de estos fenómenos.

Sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias en vigor, el presente acuerdo trata de formas de acoso y de violencia en el trabajo que resultan de la competencia de los interlocutores sociales y que corresponden a la descripción que se hace en el artículo 2, que figura más abajo.

ARTÍCULO 1: OBJETIVOS DEL ACUERDO

El presente acuerdo tiene por objetivos:

- mejorar la sensibilización, la comprensión y la toma de conciencia de los empresarios, los trabajadores y sus representantes en consideración del acoso y la violencia en el trabajo con el fin de mejorar la prevención de los fenómenos, reducirlos y si es posible eliminarlos
- aportar a los empresarios a los trabajadores y a sus representantes, a todos los niveles, un marco concreto para la identificación, la prevención y la gestión de los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

Estos objetivos se imponen al conjunto de empresas, cualesquiera que sean sus efectivos. Las modalidades adoptadas para atenderlas deberán adaptarse al tamaño de las empresas

ARTÍCULO 2 : DEFINICIÓN, DESCRIPCIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1.- Definición² y descripción general

El acoso y la violencia en el trabajo se expresan por comportamientos inaceptables de uno o de varios individuos; pueden tomar formas diferentes (físicas, psicológicas, sexuales), unas más identificables que otras. El entorno de trabajo puede tener una influencia sobre la exposición de las personas al acoso y a la violencia.

El acoso sobreviene cuando uno o varios trabajadores son objeto de abusos, de amenazas y/o de humillaciones repetidas y deliberadas en circunstancias vinculadas al desempeño del trabajo, sea en el lugar de trabajo, sea en situaciones vinculadas al trabajo.

La violencia en el trabajo se produce cuando uno o varios trabajadores son agredidos en circunstancias vinculadas al trabajo. Va desde la falta de respeto a la manifestación de la voluntad de perjudicar, de destruir, desde descortesía a la agresión física. La violencia en el trabajo puede tomar la forma de agresión verbal, de agresión comportamental, manifiestamente sexista, de agresión física...

2 Au sens du BIT la violence au travail s'entend de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail
- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail. »



Las descortesías contribuyen a la degradación de las condiciones de trabajo, especialmente para los trabajadores que tiene una relación diaria con el público, y que hacen difícil la vida en común. Las empresas que dejan instalarse las descortesías, las banalizan y favorecen la emergencia de actos más graves de violencia y acoso.

El acoso y la violencia en el trabajo pueden ser ejercidos por uno o varios trabajadores o por terceros con intención o efecto de atentar contra la dignidad del trabajador, afectando a su salud y su seguridad y/o creando un entorno de trabajo hostil.

Los fenómenos de estrés cuando se derivan de factores pertenecientes a la organización del trabajo, el entorno de trabajo o una mala comunicación en la empresa pueden conducir a situaciones de acoso y de violencia en el trabajo difíciles de identificar

2.- Caso particular de acoso y violencia en el trabajo

Algunas categorías de trabajadores pueden estar afectados más particularmente por el acoso y la violencia en razón a su origen, su sexo, su orientación sexual, su discapacidad, o la frecuencia de su relación con el público. En efecto, las personas potencialmente expuestas a discriminaciones pueden estar mas especialmente sujetas a situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

3.- Violencia contra la mujer

En lo que respecta más particularmente a la violencia contra las mujeres, la persistencia de los estereotipos y tabúes al igual que el reconocimiento de los fenómenos de acoso sexual, precisa de una fuerte sensibilización a todos los niveles de la jerarquía y la puesta en marcha de políticas de prevención y de acompañamiento en las empresas. Se trata sobre todo de identificar estos estereotipos y desmitificarlos refutando las representaciones erróneas de la posición de las mujeres en el trabajo. Una gestión se inscribe sobre todo en una aproximación voluntarista y operacional para combatir estos fenómenos que pueden revelarse en el ámbito del trabajo a través de situaciones de acoso y de violencia en el trabajo



ARTICULO 3: COMPROMISOS DE LOS EMPRESARIOS Y LOS TRABAJADORES

Ningún trabajador debe sufrir episodios repetidos de acoso que tengan por objeto o por efecto una degradación de sus condiciones de trabajo susceptibles de atentar contra sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional.

Incluso, ningún trabajador debe sufrir agresiones o violencias en circunstancias ligadas al desempeño del trabajo, casos de violencia interna o externa:

- la violencia en el trabajo interna es la que se manifiesta entre los trabajadores e incluye al personal de mandos
- la violencia externa en el trabajo es la que tiene lugar entre los trabajadores, el personal con responsabilidad y toda persona externa a la empresa y se realiza en el lugar de trabajo

En consecuencia, el empresario toma todas las medidas necesarias con el objetivo de prevenir tales sucesos:

las empresas deben claramente afirmar que el acoso y la violencia en el trabajo no son admisibles. Esta posición que puede tender a tomar la forma de un “documento de referencia” necesita los procedimientos a seguir si en algún caso se producen. Los procedimientos pueden incluir una frase informal, durante la que una persona que tenga la confianza de la dirección y de los trabajadores este disponible para proporcionar consejos y asistencia

la difusión de la información es un medio esencial para luchar contra la emergencia del desarrollo del acoso y de la violencia en el trabajo. A estos efectos, la posición precedente, cuando es objeto de un documento escrito o del “documento de referencia”, se anexa al reglamento interior en las empresas que lo han suscrito

ARTÍCULO 4 : PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS PROBLEMAS DE ACOSO Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El empresario, conjuntamente con los trabajadores y/o sus representantes, toma las medidas necesarias para prevenir y hacer frente a los casos de acoso y violencia en el trabajo.

A estos efectos, parece importante inventariar los casos que ocurren de fenómenos de acoso o de violencia en el trabajo, con el fin de medir con amplitud, aprender las circunstancias y buscar las medidas de prevención adecuadas.



El acoso y la violencia en el trabajo no pueden presumirse. De todas maneras, en ausencia de denuncia explícita, los empresarios deben manifestar una cruda vigilancia en la aparición de algunos indicadores o índices tales como los conflictos personales repetidos, las quejas frecuentes por parte de los trabajadores, o los episodios de actos violentos contra uno mismo o contra otros

1.- Prevención de los problemas de acoso y de violencia en el trabajo

Una mejor sensibilización y una formación adecuada de los responsables jerárquicos y de los trabajadores reducen la posibilidad de los casos sobrevenidos de acoso y de violencia en el trabajo. Hoy la formación de dirección propuesta en las diferentes escuelas o universidades no toma en cuenta suficientemente la formación en conducta de equipos. Igualmente estos programas de formación deben primero integrar la dimensión relativa a la conducta de las personas y de los equipos, y de los directivos.

Esta sensibilización y esta formación pasan por la movilización de las ramas profesionales que situarán las herramientas adaptadas a la situación de las empresas de su sector profesional.

También las herramientas necesarias podrán ser elaboradas con el fin de favorecer el conocimiento de los empresarios y de los trabajadores de los fenómenos de acoso y de violencia en el trabajo para aprender mejor sus consecuencias en el seno de la empresa.

Por otro lado, las medidas tienden a mejorar la organización, los procesos, las condiciones y el entorno de trabajo y a proporcionar a todos los actores de la empresa la posibilidad de incluir en su trabajo la participación en la prevención de situaciones de acoso y de violencia en el trabajo

En caso de reorganización, reestructuración o cambio de capacidad de la empresa, eso llevará a actuar en este nuevo contexto, buscando un entorno de trabajo equilibrado.

Los sectores profesionales se implicarán con las organizaciones sindicales de trabajadores para ayudar a las empresas a encontrar soluciones adaptadas a su sector profesional

Cuando una situación de acoso o de violencia es detectada o existe riesgo de que se produzca, el trabajador puede recurrir al procedimiento de alerta previsto en el caso se que se atente contra los derechos de la persona.

Las partes firmantes recuerdan que los servicios de salud y seguridad en el trabajo que asocian competencias médicas y pluridisciplinarias, son actores privilegiados de la prevención del acoso y la violencia en el trabajo. Por otra parte su papel de información y de sensibilización de los trabajadores o de los empresarios que se enfrentan a estas fenómenos, pueden participar en la elaboración de formación adaptada y de una política de seguridad a un nivel apropiado para la empresa.



La medicina del trabajo en este ámbito tiene un papel particular respecto del secreto médico tal y como corresponde a su propia función.

En el marco de las atribuciones de las instituciones representativas del personal, el CHSCT trata, en colaboración con el comité de empresa, incentivar la promoción de la prevención de los riesgos profesionales en la empresa. Puede proponer igualmente acciones de prevención en materia de acoso y de violencia en el trabajo. En caso de rechazo del empresario, es necesario trabajar su motivación.

2.- Identificación y gestión de los problemas de acoso y de violencia en el trabajo

Sin perjuicio de los procedimientos preexistentes en la empresa, un procedimiento apropiado puede ponerse en marcha para identificar, comprender y tratar los fenómenos de acoso y de violencia en el trabajo.

Se fundamentará en los siguientes elementos, por tanto sin limitaciones:

- es de interés de todos actuar con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la vida privada de cada uno
- ninguna información, ni de forma anónima, puede ser divulgada a las partes no implicadas en el caso de que se trate
- debe de hacerse un seguimiento de las quejas a través de encuestas que serán tratadas sin dilación
- todas las partes implicadas deben beneficiarse de una escucha imparcial y de un tratamiento igualitario
- las quejas de sostenerse en informaciones detalladas
- las falsas acusaciones deliberadas no deben de ser toleradas y pueden suponer medidas disciplinarias
- una asistencia exterior puede ser útil y puede apoyarse en servicios de salud en el trabajo

Con respecto a las orientaciones, un procedimiento de mediación puede ponerse en marcha por todas las personas de la empresa que se suponen víctimas de acoso o por la persona afectada.

La elección del mediador se realiza por acuerdo entre las partes.



El mediador se informa del estado de las relaciones entre las partes. Intenta conciliar y procura el sometimiento a los procedimientos que recoge por escrito para poner fin al conflicto.

El empleador puede tener recursos en las competencias pluridisciplinares del servicio de salud en el trabajo tras la identificación de fenómenos de acoso y de violencia en el trabajo hasta que se pongan en marcha de acciones de prevención.

Los empresarios, en concertación con los trabajadores y/o sus representantes, establecen, revisan y realizan el seguimiento de sus procedimientos para asegurar su eficacia, tanto en materia de prevención como en materia de eventuales problemas

ARTÍCULO 5: SANCIONES CONTRA LOS AUTORES DE ACOSO Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO DE LOS TRABAJADORES ACOSADOS O AGREDIDOS

1.- Sanción contra los autores de acoso o de violencia

Si se determina que hay acoso o violencia, las medidas adoptadas se ponen en marcha respecto del o de los autores. El reglamento interior precisará las sanciones aplicables a los autores de acciones de acoso o violencia

2.- Medidas de acompañamiento a los trabajadores acosados o agredidos

Ningún trabajador puede ser sancionado, despedido o ser objeto de alguna medida discriminatoria, directa o indirecta, sobretodo en materia de remuneración, formación, reclasificación, afectación, cualificación, clasificación, promoción profesional, mutación o renovación de contrato por haber sufrido o haber sido rechazado en caso de sufrir episodios de acoso o de violencia o por haber denunciado tales episodios o haberlos evidenciado.

Las víctimas se benefician de un apoyo y si es necesario, de un ayuda a su mantenimiento, a su retorno al trabajo o a su reinserción.

Medidas de acompañamiento puestas en práctica por la empresa son ejecutadas en caso de acoso probado o de violencia, pudiendo comportar daños a la salud. Estas están sobre todo destinadas a proporcionar un apoyo a la víctima, especialmente al plan médico y psicológico.



Tratándose de agresiones a terceros, la empresa podrá prever medidas de acompañamiento, sobretodo jurídico, del trabajador agredido.

El empresario, en colaboración con el trabajador o sus representantes, procedería al examen de situaciones de acoso y de violencia en el trabajo cuando estas situaciones son probadas y afectan al conjunto de los elementos del entorno de trabajo : comportamientos individuales, modos de dirección, relaciones con la clientela, modo de funcionamiento de la empresa.

ARTÍCULO 6.- PROMOCIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN

Las partes firmantes asegurarán la difusión y la promoción del presente acuerdo entre los trabajadores y las empresas. Igualmente registrarán la situación en los TPE/PME.

Insisten sobre el papel fundamental que deben jugar los sectores profesionales en la materia.

Los interlocutores sociales establecerán un informe anual conjunto, que será comunicado a los interlocutores sociales europeos en el marco del seguimiento del despliegue del acuerdo autónomo europeo.

Después de un retraso de dos años siguientes a la publicación del decreto de extensión del acuerdo, los interlocutores sociales se reunirán para evaluar la puesta en práctica del acuerdo a todos los niveles.

ARTICULO 7: EXTENSIÓN

Las partes firmantes solicitarán, a iniciativa de la parte más diligente, la extensión del presente acuerdo.



PORTUGAL

**LA TOMA DE CONCIENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN
PORTUGAL A PARTIR DEL ACUERDO EUROPEO:**

LA LEY Y LOS ACTORES SOCIALES

**THE AWARENESS OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN PORTUGAL FROM THE
EUROPEAN AGREEMENT: LAW AND SOCIAL ACTORS**

Manuel M. Roxo

Inspector General Adjunto de Trabajo

Sumario

Summary

Sumário

1. Introducción
2. Algunas evidencias relativas a los problemas psicosociales en Portugal
3. El diálogo social y las definiciones de la política de salud y seguridad en el trabajo
 - 3.1. El nuevo contexto europeo y las políticas de seguridad y salud en el trabajo
 - 3.2. El Acuerdo sobre Seguridad, Higiene y Salud en el trabajo de 1991
 - 3.3. El Acuerdo de Concertación Estratégica 1990-1999
 - 3.4. El Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo, Higiene y seguridad en el Trabajo y Lucha contra los Accidentes de 2001
 - 3.5. La Estrategia Nacional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2008-2012
4. La negociación colectiva del trabajo
5. La negociación colectiva atípica y otras intervenciones
6. Síntesis y conclusiones

1. Introduction
2. Some evidence concerning psychosocial problems in Portugal.
3. Social dialogue and definitions on health and safety policies at work
 - 3.1. The new European context of health and safety policies at work
 - 3.2. The agreement on Safety, Hygiene and Health at Work 1991.
 - 3.3. The strategically consultation agreement 1990-1999
 - 3.4. The work conditions, Hygiene and security at work and against accidents agreement on 1991
 - 3.5. The national strategy on Security and Health at work 2008-2012
4. The collective bargaining agreement
5. Atypical collective bargaining and other interventions
6. Synthesis and conclusions

1. Introdução
2. Algumas evidências relacionadas com os problemas psicossociais em Portugal
3. A concertação social e as definições de política de segurança e saúde no trabalho
 - 3.1. O novo contexto europeu e as políticas de Segurança e Saúde no trabalho
 - 3.2. O Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, de 1991
 - 3.3. O Acordo de Concertação Estratégica 1996-1999
 - 3.4. O Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade, de 2001
 - 3.5. A Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2008-2012
4. A negociação colectiva de trabalho
5. A negociação colectiva atípica e outras intervenções
6. Síntese conclusiva



Resumen

Las definiciones de la Ley de salud y seguridad en el trabajo sobre los riesgos psicosociales son el resultado de un proceso complejo. En este proceso se puede distinguir la toma de conciencia del problema y las dimensiones que del mismo son consideradas más pertinentes, su contexto en el marco jurídico existente, la realización de un consenso sobre las medidas a adoptar y su establecimiento en la escena de las normas. En Portugal este proceso es visible tras la firma de pactos sociales entre el gobierno y las confederaciones sindicales y de empresarios. La identificación de su principal impacto en las definiciones de la ley y la negociación colectiva de trabajo, son los objetivos principales de este trabajo.

Palabras clave: *Pactos sociales, negociación colectiva, seguridad y salud en el trabajo, riesgos psicosociales*

Abstract

The definitions of the law of occupational health and safety on psychosocial risks are the result of a complex process. In this process may be distinguished the awareness of the problem and its dimensions considered most relevant, the contextualization in the existing legal framework, the achievement of consensus on the measures to be taken and their implementation in the setting of standards. In Portugal this process is visible at the conclusion of social pacts between the government and the trade union and employers confederations. The identification of its main impact in terms of definitions of law and collective bargaining are the main objectives of this work.

Keywords: *Social pacts, collective bargaining, health and safety at work, psychosocial risks*

Resumo

As definições da lei de segurança e saúde no trabalho referente aos riscos psicossociais de natureza laboral são a resultante de um processo complexo no qual se patenteia a tomada de consciência do problema e das suas dimensões consideradas mais relevantes, a sua contextualização no quadro legal existente, a realização do consenso sobre as medidas a tomar e a sua concretização no cenário de normas. Em Portugal esse processo é visível ao nível da celebração de pactos sociais entre o governo e as confederações sindicais e de empregadores. O seu acompanhamento e a identificação da sua principal repercussão no plano das definições da lei e da negociação colectiva de trabalho são os objetivos deste trabalho.

Palavras-chave: *Pactos sociais, negociação coletiva, segurança e saúde no trabalho, riscos psicossociais*

1. Introducción

La primera crisis del petróleo de los años 70 del siglo XX y el consiguiente aumento exponencial del precio del petróleo han jugado un papel importante en el cambio de percepción de las organizaciones productivas sobre su posición de cara al entorno externo – y sobre la manera de organizar el trabajo de forma que puedan sobrevivir y prosperar. La expansión de las tecnologías de transporte y la generalización posterior de las tecnologías de la información y de la comunicación han sumado velocidad a los cambios entre las diferentes regiones del mundo, produciendo la intensificación de la competencia a nivel mundial. La circulación del capital financiero también se desarrolla a un ritmo inusitado en el pasado.

Los factores de competitividad tienen tendencia a pasar de una lógica de racionalización de la producción masiva para satisfacer un mercado indistinto, a una lógica innovadora y de servicio para satisfacer las necesidades de determinados clientes¹. La incertidumbre, la variabilidad, las exigencias de la demanda del mercado tienen un enorme impacto sobre el “modelo fordista”, entonces dominante, de la organización del trabajo, además de en el conjunto del sistema de relaciones de trabajo que se había construido a su alrededor. El arquetipo fordista no es capaz de comprender, explicar y responder a las diversas cuestiones que se habían planteado la *des-estandarización* del trabajo es la vía anunciada y seguida².

La descentralización, la externalización y la deslocalización de la producción, la transformación de las formas de empleo y la intensificación del trabajo, son ejemplos de este proceso. El consenso sobre los riesgos profesionales que deben ser protegidos, está demasiado dirigido hacia los riesgos físicos inherentes al proceso de trabajo, son relativamente estables en la industria tradicional, y no responden a los nuevos problemas y a los problemas que se desarrollan en un trabajo que, progresivamente es cuantitativa y cualitativamente más exigente en lo que a componente mental y emocional se refiere.

La presión sobre las empresas es percibida e interiorizada por la colectividad del trabajo. Por tanto la cuestión de los riesgos psicosociales en el trabajo tendría que tener su lugar.

En Portugal, la « Revolución de los claveles » de 1974, con el fin de los mercados protegidos que el imperio colonial aseguraba, y la necesidad de poner en perspectiva, alcanzar un consenso y llevar a buen puerto la democratización de las instituciones, aporta ingredientes particulares a este contexto. La adhesión de Portugal a la CEE en 1986 es la respuesta política para asegurar un paso de página. Este momento de la

1 Crozier, Michel (1994). *A Empresa à Escuta*, Lisboa: Instituto Piaget, pp 14-17.

2 Beck, Ulrich (1992). *Risk Society, Towards a New Modernity*. Londres: Sage Publications, pp 139 ss



adhesión y el periodo de transición, de 1986 a 1991, justificada por el hecho de que el nivel de desarrollo de Portugal es inferior al de otros estados miembros, representan etapas importantes en este proceso. La modernización de la sociedad portuguesa ha estado fuertemente sostenida en el diálogo social por la firma de los pactos sociales entre gobierno y confederaciones patronales y sindicales.³

Es importante señalar que este contexto de incertidumbre económica e institucional ha marcado el sistema de relaciones profesionales en Portugal y el clima de esperas mutuas de los actores sindicales y patronales⁴ muy basado en una fuerte cultura de oposición. Tal es el entorno de la (re)construcción del marco de normas de seguridad y salud en el trabajo y de su adaptación a un mundo en mutación. El diálogo social ha sido su principal *locus* de definición política. Evidentemente, esta reconstrucción se ha beneficiado del tipo de regulación con la concepción que ya era evidente en ese periodo.

El objetivo de revisar el marco de las normas de seguridad y de salud en el trabajo y la necesidad de acoger nuevos problemas, incluyendo los relativos a la salud mental, permite identificar tres etapas importantes vinculadas las unas a las otras, al menos por una secuencia temporal próxima :

- 1^a) En 1972, la publicación del « Informe Robens » en el Reino Unido⁵ influencia directamente el orden jurídico inglés, el de los países de la *Commonwealth* y el de otros países que culturalmente están próximos
- 2^a) En 1981, la adopción por la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo del Convenio n° 155 sobre la salud y la seguridad de los trabajadores y
- 3^a) En 1989, la adopción por el Consejo de las Comunidades Europeas de la Directiva n° 89/391/CEE relativa a la puesta en marcha de medidas destinadas a promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el entorno de trabajo.

Estas tres etapas tienen como resultado la convergencia en algunos aspectos fundamentales que se sustentan en la estructura de aproximaciones preventivas y su configuración en la ley y en las intervenciones de los actores sociales en el trabajo. En primer lugar, se adopta la conciencia de que el marco jurídico construido « riesgo a riesgo », por si mismo, es insuficiente. Entonces, se plantea la necesidad de abrir su campo de acción para cubrir todos los problemas planteados por la sociedad moderna a las actividades laborales y, por consecuencia, para englobar todos los riesgos susceptibles de perjudicar la salud física y

3 Le Décret-loi n° 74/84, du 2 de Mars, a créé le Conseil Permanent de Concertation Sociale (CPCS), de composition tripartite, et c'est là où ces accords sont négociés et conclus. La révision constitutionnel de 1989, a créé le Conseil Économique et Social (CES) qui intègre la CPCS, maintenant appelé de Commission Permanent de Concertation Sociale.

4 STOLEROFF, Alan (1988). *Sindicalismo e Relações Industriais em Portugal*. *Sociologia, Problemas e Práticas*. Lisboa, pp 147-164.

5 Robens, Alfred et al (1972). *Safety and Health at Work: Report f the Committee, 1970-1972*, Londres: Stationery Office Books.



mental que comprenden, por supuesto, los de naturaleza psicosocial. La realización de este objetivo preventivo se sustenta en la promoción de la interacción de los sujetos en la relación de trabajo a todos los niveles de decisión societal y esto ha de servir de motor para la identificación y la puesta en marcha de mecanismos de prevención de riesgos profesionales. Es por esto que es necesaria la definición de las políticas públicas de salud y seguridad en el trabajo, de intervención de las instituciones públicas y privadas que tienen en cuenta la estimulación, y la promoción de las acciones concretas en el lugar de trabajo.

La estructura del marco jurídico funciona alrededor de principios y de valores fundamentales – se tiene la intención de cubrir el mayor número de riesgos con la menor cantidad de legislación –. De ahí que se abra a otros mecanismos reguladores.

Entre ellos, claro está, a los de producción normativa mediante autorregulación. Por lo que no puede quedar fuera la fuente más típica del derecho del trabajo: la negociación colectiva. La acción preventiva prevista por la ley en el medio de trabajo, se basa en mecanismos de autorregulación interna de la empresa. La ley adopta una matriz de gestión participativa sostenida por los procesos de evaluación de riesgos.

De esta manera se creará una fuerza motriz capaz de identificar y de tratar todos los riesgos pertinentes y presentes en la organización en cuestión, atribuyendo roles específicos a las personas que trabajan: el empresario, el trabajador y sus representantes y los empleados que tienen una responsabilidad específica⁶. Este tipo particular de regulación normativa puede ser o no desarrollada en situaciones específicas en una norma cuyo objeto es el regular su caracterización y su necesidad y el riesgo particular que se produce allí donde se responde a un consenso.

La realidad de los riesgos psicosociales es multiforme y el consenso científico y técnico sobre una definición no está aun acabado. Pero con este plazo tiende a cubrir una variedad de situaciones de riesgos asociados a las actividades de trabajo – el estrés, el acoso, el agotamiento, la violencia, las dependencias del alcohol y los medicamentos psicotrópicos, etc. – que dejan un factor importante en la personalidad del trabajador. Aunque las situaciones descritas son independientes las unas de las otras, comprenden todas una interacción social negativa que tienen su origen fundamental en la organización del trabajo – características y exigencia de ejecución del trabajo y de las relaciones interpersonales en el interior y en el exterior de la empresa – y en la probabilidad de producir daños en la salud física y mental de trabajador⁷.

6 Roxo, Manuel M (2011). *Direito da Segurança e Saúde no Trabalho: da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho*, Coimbra: Almedina, pp 34-44

7 Coelho, João Aguiar (2010). *Prevenção de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais*, Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa, pp 51 ss; Navarrete, Cristóbal Molina (2011). El Recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace “justicia disuasoria”, *Aranzadi Social*, n 22, pp 47; Fernandes, António Monteiro (2009). Les possibilités de mobilisation en droit portugais in Lerouge, Loïc (Coord.) *Risques Psychosociaux au Travail: Etude Comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, Paris: L'Harmattan.



En el derecho portugués los riesgos psicosociales derivados de la realización del trabajo se han considerado primero de una manera implícita y después explícita, pero en todo caso, sin dar lugar a desarrollos legislativos especiales.

2. Algunas evidencias relativas a los problemas de riesgo psicosocial en Portugal

Portugal sigue una tendencia que se ha probado es constante, la terciarización de su economía. Esta transferencia de la población empleada es considerada como un campo más propicio a la emergencia de factores de riesgo psicosocial porque son más típicos del sector servicios. En efecto, en el periodo de 2003 a 2009 la población empleada en este ámbito ha disminuido en un 1.2%.

A esta situación han contribuido los sectores de la agricultura, bosques y pesca, con un 12% menos y de industria, construcción, energía y agua con una variación negativa de 13.7%. Por otra parte, el sector servicios ha progresado un 8.5% representando, en 2009, más del 60% del total de los empleo. Bajo este punto de vista demográfico se sigue verificando el envejecimiento de la población residente, porque la proporción de la población de edad inferior o igual a 64 años ha disminuido de 83.2% a 82.1% durante el mismo periodo de tiempo⁸.

Por contra, según la cuarta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, la aproximación mas corriente en Portugal es la relativa a la organización del trabajo, y está más cercana a un modelo pasivo, que se trata de una organización caracterizada por la débil demanda de trabajo y poca autonomía en el seguimiento de la realización de las tareas inherentes.

Este modelo explicativo de la organización del trabajo, según la ha concebido el profesor Karasek, tiene consecuencias negativas para el desempeño, pero no necesariamente sobre la salud del trabajador. Esta característica puede indicar que el problema portugués de tratamiento de los riesgos psicosociales tendría una menor dimensión comparativamente a los otros países europeos. De todos modos, esta afirmación está lejos de ser capaz de probarse o verificarse.

8 INE (2010). *Indicadores Sociais – 2009*, Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, accessible dans http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=105186688&PUBLICACOESmodo=2

En una encuesta de evaluación de las condiciones de trabajo, de los trabajadores analizados entre diciembre de 1999 y enero de 2000, alrededor de un 1,8% de la población estudiada declarado sufrir una enfermedad profesional, *el 8.9% estaba en función de la tensión psicológica*. Entre las razones invocadas mas a menudo por la enfermedad, estaban las situaciones relacionadas con el estrés (15,7%) y la fatiga (13,1%)⁹. Pero la verdad es que no hay ninguna otra clase de datos nacionales suficientemente sistematizados para evaluar directamente la amplitud de los problemas ligados al estrés o con otras situaciones depresivas similares como lo reconocía el plan nacional de salud mental, aprobado en la Resolución del Consejo de Ministros nº 49/2008.

Sin embargo, otro conjunto de indicadores nos hace creer que el problema de los riesgos psicosociales es real y merece una mayor atención, también en el plan de intervención de la salud pública. Entre 2002 y 2009, el consumo de medicamentos ansiolíticos, hipnóticos, sedantes y antidepresivos en el mercado del Servicio Nacional de Salud (SNS) y en ambulatorio (DHD) ha aumentado un 40,4% en términos relativos. Asimismo, las estimaciones indican la existencia de al menos 580.000 enfermos alcohólicos (síndrome de dependencia del alcohol) y 750.000 bebedores habituales excesivos (síndrome de abuso del alcohol), en Portugal¹⁰. Cierto, estos indicadores son generales en la sociedad portuguesa, no solo en la realidad del trabajo. Pero están, de todas maneras, dirigidos a estimular el establecimiento de los vínculos entre las políticas de salud pública y las políticas de empleo, incluyendo de un modo especial los factores ligados al estrés.

En lo que respecta específicamente al mundo del trabajo, EUROSTAT señala que en 2007, el 7,8% de trabajadores portugueses han manifestado haber sufrido uno o varios problemas de salud ligada al desempeño del trabajo (la media europea en el mismo periodo estaba en 8,7%), el 48,2% de los casos afectaban a la actividad cotidiana normal y el 41,7% determina una situación de absentismo. El 18,9% han declarado que esta afectación estaba relacionada con los aspectos vinculados a la salud mental y un 40,8% con los aspectos relativos a la salud física¹¹. Un punto destacado es el porcentaje de los que tienen la percepción de haber sufrido graves daños en su salud mental, hecho que es congruente con una economía ya muy basada en el sector servicios.

9 DETEFP - Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional (2001). *Inquérito de Avaliação das Condições de Trabalho dos Trabalhadores 1999-2000*, accessible dans <http://www.gep.mtss.gov.pt/estatistica/condicoes/ct.pdf>

10 Portugal, Ministério da Saúde (2004). *PNS-Plano Nacional de Saúde 2004-2010: Mais Saúde para Todos*, Vol. 1, Lisboa: Direcção-Geral da Saúde, pp. 78, accessible dans <http://www.dgsaude.min-saude.pt/pns/capa.html>

11 EUROSTAT (2009). *Labour Force Survey 2007, ad hoc module on accidents at work and work-related health problems*, accessible dans http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-063/EN/KS-SF-09-063-EN.PDF



Según la agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo¹², Portugal es uno de los cuatro países europeos donde los gestores muestran niveles elevados de preocupación por las cuestiones psicosociales y la prevalencia de las medidas de lucha, que están por debajo de la media. Sin embargo, los procedimientos formales utilizados para tratar este tipo de riesgos son escasos en la media de los establecimientos encuestados y solamente son considerados como suficientes para los representantes de los trabajadores en aproximadamente un 50%. Las principales dificultades identificadas en las empresas portuguesas para ocuparse de la seguridad y la salud en el trabajo y los riesgos psicosociales son:

- la « sensibilidad del tema » (68%)
- la « falta de recursos (tiempo, personal o dinero) »
- que sigue a la “falta de sensibilización y de cultura dominante en la empresa” (61%) y
- la “falta de competencia” (55%).

Las principales razones que motivan a las empresas portuguesas a afrontar la gestión de los riesgos psicosociales es el “respeto a las obligaciones legales” (96%), que está en la media de los representantes europeos de la gestión de la empresa (EU-27). Siguiendo las exigencias de los trabajadores y sus representantes (85%). Y en análoga medida las de los clientes, o a las preocupaciones relativas a la reputación de la organización (83%) y las razones económicas (78%).

La información citada, para un periodo de referencia que se sitúa en el primer decenio de siglo XXI, aunque esté dispersa en sus fuentes y métodos de recogida de datos y de presentación de la información, sugieren fuertemente que los problemas que afectan a la salud mental en el contexto de trabajo son reales, entrañan graves disfunciones y tienen necesidad de acciones preventivas. El aplastante 96% de respuestas que considera la legislación el principal factor motivante para tratar los riesgos psicosociales muestra bien la necesidad de que el derecho acoja y especifique la aproximación necesaria para prevenir la exposición profesional a este tipo de factores de riesgo. Pero, con este fin, es necesario obtener un consenso en la comunidad científica para controlar la intervención posible y, a nivel social, de sus actores sociales y de sus instituciones con la competencia reglamentaria, de definir lo que es necesario hacer.

12 European Agency for Safety and Health at Work (2010). *ESENER - European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, pp 44-62, accessible dans http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management



3. El diálogo social y las definiciones de política de salud y seguridad en el trabajo

3.1. El nuevo contexto europeo y las políticas de seguridad y salud

Los Convenios de la OIT -nº 155/1981- dejan claro que la seguridad y la salud de los trabajadores es una materia de competencia pública. Por tanto, el protagonismo es de la Ley y de los dispositivos que ésta promueve. Debe ser, pues, la legislación el mejor marco para apoyar otras medidas operativas destinadas a perseguir la dinamización de la intervención de los diferentes sujetos y otras instituciones interesadas en la acción preventiva en sus lugares de trabajo. Esta política, también se refiere, y debe concebirse, ponerse en marcha y ser evaluada con procesos de consulta y de participación de las organizaciones sociales más representativas.

El contexto de la integración europea, los desafíos de la mundialización y de la globalización la necesidad de perseguir la convergencia económica y social y de dibujar y llevar a la práctica el proceso de reforma o renovación de papel asignado a los pactos sociales con la necesidad de movilizar a los actores sociales. Los pactos buscan fines más amplios intentando conciliar las políticas sociales con las políticas económicas. Este es, por otro lado, el objeto expresado en el Acuerdo Económico y Social firmado en 1990¹³. Entre los diferentes acuerdos firmados, conviene señalar que los acuerdos temáticos eran aquellos que en la historia del diálogo social portugués eran aprobados por todos los interlocutores sociales sin excepción. Este fue el caso de los firmados, entre otros, en 1991 y en 2001, en el ámbito de la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo¹⁴

Conviene señalar, por otra parte, que *el diálogo social y la negociación efectuada en la concertación social han probado la capacidad de los interlocutores sociales patronales y sindicales para delimitar, positivamente y negativamente, la zona de fiabilidad y de producción y la modificación legislativa* y representa una capacidad considerable para influenciar y condicionar la acción gubernamental¹⁵. En efecto, el marco jurídico para la

13 CES (1990). *Acordo Económico e Social* accessible dans <http://www.ces.pt/download/191/AES1990.pdf>

14 Ferreira, António Casimiro (2005). *Diálogo Social: Notas de reflexão a partir da experiência europeia e portuguesa*, in Estanque, Elísio et al (orgs.). *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização*. São Paulo: Cortez Editora, pp 83 e ss.

15 Dornelas, António, coord. (2006). *Livro Verde Sobre as Relações Laborais*, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, pp 179, accessible dans

<http://www.mtss.gov.pt/docs/Livro%20Verde%20sobre%20as%20Relações%20Laborais.pdf>



seguridad y la salud en el trabajo en vigor hasta finales de los años 80, tenía necesidad de una reforma profunda. El deseo de modernización en el proceso de preadhesión a la CEE ha desembocado en la ratificación de un determinado número de convenios de la OIT¹⁶.

Podemos señalar que el Convenio n° 120, de 1964, en materia de higiene (comercio y oficinas)¹⁷, el Convenio n° 127, de 1967, sobre el peso máximo a transportar por el trabajador¹⁸, el Convenio n° 129, de 1969, sobre la inspección de trabajo (agricultura)¹⁹, el Convenio n° 148, de 1977, sobre el ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)²⁰, y finalmente el Convenio n° 155, de 1981 sobre la seguridad y salud de los trabajadores²¹. Este conjunto de actos jurídicos se suma a otro bloque preexistente de normas sectoriales en la construcción²², las actividades industriales²³, en las minas y canteras²⁴ y en los sectores privados –industria, comercio-, la obligación de crear servicios médicos en las empresas de 200 o más trabajadores²⁵.

Para el seguimiento de las medidas políticas y útiles para sostener la consulta de los interlocutores sociales, se creó en 1982, el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Durante este periodo el consejo ha sido llamado a pronunciarse sobre proyectos de instrumentos jurídicos sobre la seguridad y la salud en el trabajo, pero hay que destacar que, después de la firma del acuerdo de seguridad, higiene y salud en el trabajo de 1991 citado, el funcionamiento de este consejo ha sido errático, a pesar de su reestructuración en 2001. Este marco normativo está muy fraccionado, ya sea por la exclusión de partes importantes de la población activa empleada, ya sea por su estructura de cobertura sectorial, ya sea porque está circunscrito a una tipología rigurosa de factores de riesgo específicamente abordados y que están destinados todos a la protección de la integridad física.

16 Portugal es miembro de la Unión Europea desde enero de 1986, después de haber presentado su candidatura a la adhesión de marzo de 1977 y firmado el acuerdo de readhesión en diciembre de 1980.

17 Ratificado por el Decreto n° 81/81, de 29 Junio y que llavará a la publicacion de un reglamento aprobado por el Décret-loi n° 243/86, du 20 Agosto.

18 Ratificado por el Décret du Gouvernement n° 17, du 4 Abril 1984.

19 Ratificado por el Décret n.° 91/81, du 17 Julio.

20 Ratificado por el Décret n.° 106/80, de 15 Octubre.

21 Ratificado por el Décret du Gouvernement n° 1/85, du 16 de enero.

22 El reglamento de seguridad en la construcción aprobado por el Décret n° 41 821, du 11 Agosto 1958.

23 La Ordenanza n° 53/71, du 3 Février, modificada por las ordenanzas n° 702/80, du 22 septiembere et no 434/83, du 15 abril

24 El Décret-loi n° 18/85, du 15 Noviembre, modificado poreal Décret-loi n° 162/90, du 22 Mayo,

25 Le Décret n.° 47.512, du 25 de enenro 1967.



La prevención de los factores de riesgo que pueden afectar a la salud mental está ausente de este cuadro de normas típicas de la seguridad y la salud en el trabajo a turnos. De todos modos, la protección de la salud mental estaba, de cualquier manera, tocada por la ley en vigor en la época²⁶ porque entre los deberes adicionales del empresario está explicitado el deber de proporcionar “buenas condiciones de trabajo tanto en términos físicos como morales” de manera que la intervención era para “poner la presión en el trabajadores de que se trate con el fin de afectar negativamente a las condiciones de su trabajo o sus compañeros”. Estas exigencias se encuentran bajo la protección de la integridad moral, concepto correlacionado con sentimientos de humillación y de degradación. Las medidas de protección eran difícilmente accionables porque estaban señaladas como mecanismos de responsabilidad ilícita y con dificultad probatoria.

Esto es así porque el marco jurídico relativo a la seguridad y salud en el trabajo en vigor en el momento de la adhesión de Portugal a la CEE carecía de una reforma fundamental que tomara también en cuenta la estructura del Acta Única Europea (AUE). Esta establece que una mayoría cualificada será suficiente para la producción de normas en el ámbito social (artículo 118-a) y extiende el papel del diálogo social (artículo 118-b) dando lugar a una intensa producción legislativa. Junto a otros instrumentos, será la adopción de la Directiva-Marco n° 89/391/CEE, relativa a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, el principal contexto que configurará los fines del acuerdo sobre la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo firmado en 1991, entre el gobierno y todos los interlocutores sociales²⁷.

26 Le Décret-loi n° 49 408, du 24 Novembre 1969 que contenía el régimen jurídico del contrato individual de trabajo.

27 CES (1991). *Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho* accessible dans <http://www.ces.pt/download/193/SegHigSaudeTrab1991.pdf>



Tabla 1: Pactos sociales y otros instrumentos de política de SST

Año	Tema	Firmantes	Obs.
1991	<i>Acuerdo de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo</i>	<i>Gobierno, CGTP-IN, UGT, CAP, CCP, CIP</i>	<i>Celebrado en la CPCS</i>
1996	<i>Acuerdo de Concertación Estratégica (1996-1999)</i>	<i>Gobierno, UGT, CAP, CCP, CIP</i>	<i>Celebrado en la CPCS</i>
2001	<i>Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo, Higiene y Seguridad en el Trabajo y Lucha contra los Accidentes</i>	<i>Gobierno, CGTP-IN, UGT, CAP, CCP, CIP</i>	<i>Celebrado en la CPCS</i>
		<i>Da lugar a un Plan Nacional de Acción para la Prevención (PNAP), aprobado por el gobierno (Resolución del Consejo de Ministros n.º 105/2004)</i>	<i>Discutido en el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (CNHST)</i>
2008	<i>Estrategia Nacional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2008-2012)</i>	<i>Aprobada por el gobierno (Resolución del Consejo de Ministros n.º 59/2008)</i>	<i>Discutida en el CNHST</i>

CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (Confederación General de Trabajadores Portugueses)

UGT – União Geral de Trabalhadores (Unión General de Trabajadores)

CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal (Confederación de Agricultores)

CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (Confederación del Comercio y Servicios)

CIP – Confederação Empresarial de Portugal (Confederación Empresarial)

3.2. El acuerdo sobre la Seguridad, la Higiene y la Salud en el Trabajo de 1991

Portugal fue uno de los primeros países en transponer la directiva 89/391/CEE. Su enfoque innovador imponía una acción global a desarrollar por todos.

Por tanto, llamados a esa renovación estaban el gobierno, los actores sociales e institucionales y, a nivel de los lugares de trabajo, por los actores de la empresa. El simple examen de la producción legislativa es

insuficiente. Es estos efectos, el contenido del acuerdo firmado para proceder a esa transposición – el Decreto- Ley nº 441/91, de 14 de noviembre – más que definir los objetivos, principios, métodos y procesos de gestión participativa de todos los riesgos profesionales encontrados en el medio de trabajo que se deriva de la directiva 89/391/CEE, ha desarrollado igualmente los principios contenidos en el Convenio nº 155 de la OIT, de 1981, conforme a las realidad y la tradición cultural nacional en los que se refiere la política pública de salud y seguridad en el trabajo.

La definición de la política de salud y seguridad en el trabajo se estructura en una visión sistémica de la intervención, con la definición de los ámbitos de acción necesarios para conseguir la mejora de las condiciones de trabajo – la reglamentación, la autorización de las actividades económicas, la certificación de los productos y servicios, la normalización, la búsqueda, la información, la consulta y la participación y la inspección que estructuran el sistema de prevención de riesgos profesionales – ha sido realizado por una red e agencias institucionales, públicas y/o privadas con competencias en estos ámbitos de acción: esta es la red nacional de prevención de riesgos profesionales. El papel de las políticas públicas, fijado por el gobierno por consulta con los interlocutores sociales, será entonces identificar las prioridades de intervención y promover el interés y la acción de esta red de organismos ofreciendo una institución pública encargada de poner en práctica esta intervención con la movilización de sus propios recursos.

Un resultado emblemático de este acuerdo fue la definición ulterior de una fuente de financiación específica de estas políticas sobre la base de un porcentaje del impuesto social único (prestación de seguridad social). Así como también lo fue la creación, en 1993, del instituto para el Desarrollo y la Inspección de las Condiciones de Trabajo (IDICT) – que más tarde dio lugar al nacimiento de la actual *Autoridad de las Condiciones de Trabajo* (AT) –. Éste representar el papel de facilitador de la red nacional para la prevención de los riesgos profesionales.

En la estructura organizacional de estos organismos está previsto el funcionamiento de un órgano consultivo, compuesto por los interlocutores sociales, con la tarea de supervisar la puesta en marcha de estas políticas.

El resto del contenido del acuerdo pone en marcha un programa de acción a medio plazo. Dos aspectos son remarcables en este programa. Por una parte, las ideas-fuerza de reforma del marco jurídico sobre la prevención de los riesgos profesionales, la reparación de los daños como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la rehabilitación y la reintegración de los trabajadores que se encuentran en situación de incapacidad para el trabajo. Por otra parte, la necesidad de responder a una importante argumentación de conocimientos sobre los riesgos profesionales y la prevención técnica por la vía de la promoción de la investigación científica, la difusión de la información y la cualificación de los expertos, los mandos de las empresas y los representantes de los trabajadores en los ámbitos de seguridad y salud en el trabajo.



Este último aspecto evidencia ciertas preocupaciones vinculadas a los factores psicosociales en el trabajo como se percibían en la época que, recordemos, es de transición desde un marco conceptual y normativo marcado por una aproximación sobre todo los que en el trabajo tiene una dimensión física con riesgo de agresión a la seguridad y la integridad física del trabajador. Los términos higiene y seguridad en el trabajo significan precisamente la movilización de las competencias científicas y técnicas para abordar, sobre todo, las dimensiones materiales del trabajo.

Más precisamente, en lo que se refiere a los proyectos de investigación que se han acordado como uno de los ámbitos importantes, se refieren a

- (i) “factores psicosomáticos que aumentan la vulnerabilidad a los riesgos profesionales”, (ii)
- (ii) estudios “epidemiológicos que contribuyen a la supervivencia eficaz de la salud de los trabajadores”,
- (iii) las “realidades de naturaleza sociológica y los comportamientos que agravan los riesgos profesionales, hacen incrementar la vulnerabilidad individual o frustrar los resultados de la prevención”,
- (iv) “caracterización de los accidentes y enfermedades profesionales” y para terminar,
- (v) la “naturaleza y las causas de no conformidad de las normas técnicas y de seguridad, de higiene y de salud en el trabajo”. Se recomienda igualmente realizar proyectos con técnicas innovadoras que tengan aplicaciones con al intención “de la reducción progresiva del tiempo de trabajo, humanización de los métodos de trabajo y de los modelos organizacionales, todo de cara a preservar la competitividad de las empresas”.

Esta declaración indica un cambio de dirección en las medidas preconizadas a través de otros factores de riesgos profesionales que no están estrictamente vinculadas al mundo material, evidenciando dimensiones psicosociales de trabajo y la interiorización de una aproximación más holística de los riesgos profesionales. De todas maneras, conviene reconocer que esta transición no está completa porque tales factores no son percibidos y considerados como capaces, por ellos mismos, de perjudicar la salud. Las expresiones “..que aumentan la vulnerabilidad...” o “...las realidades de naturaleza psicológica que aumentan los factores de riesgo...” sitúan los factores de riesgo psicosocial como circunstancias de contexto o como condiciones de exposición en las que los riesgos profesionales tradicionales de naturaleza química, física o biológica se desarrollan, con más facilidad y velocidad. No se interpretan en sí mismas como riesgos profesionales capaces de causar daño.

3.3. El Acuerdo de Concertación estratégica 1996-1999

El « Acuerdo de cooperación estratégica 1996-1999 » es un pacto social en el sentido amplio que pretende atraer las grandes líneas de fuerza de un estrategia concertada para el empleo, la competitividad, la cohesión social y el desarrollo. Con ello se quiere integrar en el país en el centro político de la construcción europea y, en el tema que nos interesa, en las políticas europeas sobre condiciones de trabajo y participación de los trabajadores.

El tema simbólico de este acuerdo era la reducción del tiempo de trabajo semanal hasta las 40 horas y la consecuente flexibilización de su gestión que conduciría a una fuerte situación conflictiva muy centrada en las industrias tradicionales. En este contexto, se ha tenido en cuenta el precedente “Acuerdo de concertación social de corto plazo”²⁸ en el que se consideran como “prioritarias las exigencias de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores” en la organización de los horarios de trabajo, de manera que la ley debería limitar la adaptabilidad “de los horarios para los niños, mujeres embarazadas y las personas con discapacidad que ponen en peligro su salud o su seguridad”. Pero en lo que respecta específicamente a la prevención de los riesgos profesionales, el resultado es una línea de continuidad en el tipo de medidas proyectadas en el acuerdo de 1991.

Debe señalarse una gran atención a las estructuración del sistema de reconocimiento público de la cualificación en el que la legitimidad de los prevencionistas a nivel de empresa y de los lugares de trabajo se sitúa en:

- (i) la “formación de técnicos de prevención”,
- (ii) “la creación y la consolidación de instrumentos operacionales necesarios y apropiados para la certificación de las empresas y de los proveedores de servicios técnicos de seguridad, de higiene y de salud en el trabajo”,
- (iii) “la puesta en práctica del sistema de cualificación y de certificación de técnicos de prevención en ejercicio” y
- (iv) el “refuerzo de la capacidad técnica y la participación de los interlocutores sociales, especialmente en el ámbito de la formación de los representantes de los trabajadores y de los empresarios en el desarrollo de la SHST en los lugares de trabajo”

28 CES (1996). *Acordo de Concertação Social De Curto Prazo*, accessible dans <http://www.ces.pt/download/195/ACSCurtoPrazo1996.pdf>



Con esta finalidad las confederaciones sindicales y de empresarios se dedican a ejercer su influencia para que la negociación colectiva de trabajo prevea, entre otras, materias relativas a la información y los derechos de consulta de los trabajadores y sus organizaciones así como otros, con vistas a elevar el nivel de participación de los empleados en la vida de las empresas “y en la organización de actividades de higiene y de seguridad en el trabajo y la definición de las responsabilidades del empresario y los trabajadores”.

Se apuesta firmemente por línea directriz sobre una aproximación global de la prevención de los riesgos profesionales (universalidad y prevención integradas de los riesgos y de la interacción entre ellos, promoción de la salud, participación y consulta de los trabajadores, servicios multidisciplinares, calidad, certificación, acreditación, etc.) y creando condiciones que pongan en valor los actores de la empresa para que lleven a cabo su papel. Esto ha dado lugar a un proceso de reflexión plasmado en un “Libro blanco sobre los servicios de prevención de las empresas” que contiene la propuesta de medidas de aplicación necesarias. Este Libro blanco ha sido preparado por una comisión compuesta por personalidades ligadas al movimiento sindical y a las asociaciones de empresarios²⁹

Se dice en este libro blanco que la promoción de la salud en el trabajo debería conducir a una intervención global e integrada que asegure la “preservación física y mental” de los trabajadores y que “potencie su energía creadora”. Para obtener este efecto, “más allá de los ámbitos tradicionales de la seguridad y la salud en el trabajo – los componentes materiales del trabajo, el lugar de trabajo y la supervivencia médica de los trabajadores – la prevención debe igualmente implicar a la organización del trabajo y las relaciones sociales en la empresa”. Esto supone, implícitamente, la total pertinencia a las nuevas políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo de Portugal de los factores de riesgo psicosocial. Incluso se acepta la mayor pluridisciplinariedad en las técnicas preventivas, esencial sin duda para que el tipo de aproximación global a todos los riesgos pueda ponerse en práctica.

Pese a todo, es necesario reconocer la persistencia de un paradigma histórico de la prevención. En la medida en que se sigue juzgando que el “desarrollo de metodologías específicas inherentes a los principales elementos implicados (seguridad, higiene del trabajo y medicina del trabajo)” son los principales referentes. De modo que el resto deben verse más bien como metodologías complementarias, situándose en este espacio técnicas como la “ergonomía, de la psicología del trabajo y del recursos sistemático a las formación y a la información”³⁰. Es esta filosofía de base la que da forma a la disciplina jurídica publicada sobre el reconocimiento de los proveedores de servicios externos de seguridad, higiene y salud en el trabajo: la ordenanza nº 467/2002, de 23 de abril, que completó la disciplina del Decreto –Ley nº 26/94, de 1 de febrero.

29 Comissão do Livro Branco (2001). *Livro branco dos serviços de prevenção das empresas*, Lisboa: IDICT, accessible dans <http://docbweb.act.gov.pt/Docbwebb/multimedia/associa/pdf/4822-m.pdf#view=fit>

30 Ibidem, Comissão do Livro Branco (2001). Op cit, pp 20-21.

Esta norma jurídica se desarrolla alrededor de referencias de calidad mínima tales como los recursos humanos, los recursos técnicos y los recursos metodológicos que estos servicios necesitan para seguir con las actividades de prevención³¹. El Decreto-Ley n° 110/2000, de 30 de junio enuncia las condiciones de acceso al ejercicio de la profesión de técnico de higiene y seguridad, esencialmente este acceso está subordinado a la finalización de la formación de cualificación cuyo contenido comprende el conjunto de competencias ya descritas.

3.4. El Acuerdo sobre las Condiciones del Trabajo, Higiene y Seguridad en el Trabajo y lucha contra los Accidentes de 2001

El acuerdo sobre las condiciones de trabajo, higiene y seguridad en el trabajo y lucha contra los accidentes, firmado en 2001³², menciona específicamente que hay “un conjunto de nuevos riesgos emergentes de nuevos contextos de trabajo y de la evolución de las formas de trabajo, de los que es importante ser consciente”.

Sin embargo, suponiendo un grado de realización del acuerdo de 1991 muy deficitario, las medidas recomendadas tienen por finalidad fundamental reforzar las políticas públicas y sus instituciones que se habían concebido con anterioridad en el plan de acción sobre los lugares de trabajo, y el refuerzo del dispositivo puesto en marcha para estimular la acción de los servicios de seguridad, higiene y salud en las empresas. Las confederaciones sindicales y de trabajadores se comprometen, de nuevo, a poner en valor, especialmente en la negociación de los convenios colectivos, la puesta en marcha de servicios de seguridad, higiene y salud en el trabajo y en general en la prevención de riesgos profesionales.

No hay por tanto, una novedad particular en las medidas propuestas y que serán incluidas en el Plan de acción nacional para la prevención (PANP), aprobado por el gobierno (Resolución del consejo de ministros n° 105/2004), sino un refresco de lenguaje gracias a la inclusión de las referencias del programa de acción comunitaria referido a la salud y la seguridad en el trabajo para el periodo 1996-2000: una aproximación global del bienestar en el trabajo para tener en cuenta la evolución del mundo de trabajo y los nuevos riesgos emergentes en la sociedad actual, que comprende el psicosocial, incluyéndolo en los fines de mejora de la calidad del trabajo y de la promoción de una cultura de seguridad³³.

31 La disciplina de estos diplomas, sin embargo revocada, está actualmente en la Loi n° 102/2008, du 10 de Septiembre.

32 CES (2001). *Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade*, acessível dans <http://www.ces.pt/download/197/CondTrabHigSeg2001.pdf>

33 Communication de la Commission sur un programme communautaire dans le domaine de la sécurité, de l'hygiène et de la santé sur le lieu de travail (1996-2000) [COM(95)282] de 7-10-95.



Durante la duración de este plan se sucedieron firmas de los acuerdos marco europeos sobre el estrés en el trabajo (2004) y sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007). Estos proporcionaron la ocasión y la motivación para la puesta en marcha de iniciativas variadas, incluyendo debates, exposiciones y estudios llevados a cabo por diversos actores – sindicatos, colegios, universidades, empresas, etc. –. A partir de los cuales, y como evidencian los diversos informes de aplicación realizados por la CES, se dará lugar a un incremento importante de la toma de conciencia de los riesgos profesionales, proyectándose en la nueva legislación, si bien no tanto, como se verá, en la negociación colectiva, ni tan siquiera en la concertación social, que apenas ha conocido iniciativas específicas para los nuevos riesgos o riesgos emergentes, como se indicará y al menos de momento.

3.5. La estrategia Nacional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

La Estrategia nacional para la seguridad y la salud en el trabajo 2008-2012 pretende ser un instrumento de política global de promoción de la salud y la seguridad en el trabajo a medio plazo y romper la praxis precedente, que no obedeció el mandato de formalización de un pacto tripartito formado en la CPCS. De todos modos, ha sido objeto de discusión en el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo (CNHST). Este consejo ha trabajado de manera intermitente, a pesar de la reestructuración que siguió al acuerdo de 2001³⁴. Esta estrategia rápidamente se ha formalizado en la resolución del Consejo de Ministros nº 59/2008. Los objetivos perseguidos se sitúan de manera expresa, en el contexto de la definición de la Estrategia comunitaria para 2007-2012³⁵.

Entre las líneas-fuerza que se contiene expresamente en este documento está la convocatoria de las definiciones de la estrategia comunitaria, correspondiente, entre otras, a “establecer un marco reglamentario moderno y eficaz” y “evaluar y tratar los riesgos emergentes” para llegar a una “reducción constante y consolidada de las tasas de accidentes de trabajo y mejorar de manera progresiva y sostenida los niveles de salud y bienestar en el trabajo”. Los objetivos recogidos relativos a “riesgos emergentes resultantes de nuevas formas de organización del trabajo como los riesgos psicosociales”, se sitúan en el “desarrollo de una cultura de prevención” y, aunque no suprimen el “desarrollo de normas necesarias”, la perspectiva que se muestra se traduce en medidas no legislativas y muy dirigidas hacia la sensibilización y la información. Las medidas legislativas que se prevén no incluyen expresamente los riesgos psicosociales y, en línea con las líneas directrices estratégicas precedentes, pretenden la introducción de mejoras y correcciones en la legislación

34 Décret-loi nº 245/2001, du 8 Septembre.

35 Communication de la Commission «Améliorer la qualité et la productivité au travail: stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail» [COM(2007)0062].

existente sobre los servicios y las actividades de seguridad y salud en las empresas. Cruzando estas directivas *el resultado obtenido es una evolución legislativa concisa en el ámbito de los riesgos psicosociales.*

Las medidas previstas de naturaleza legislativa ponen el acento en las cuestiones que acabamos de abordar y que son

- (i) la « revisión del Código de trabajo y los reglamentos pertinentes, simplificar y clarificar las reglas sobre la seguridad y la salud en el trabajo »,
- (ii) “una modificación legislativa con el fin de organizar y de racionalizar los procedimientos... de autorización de servicios externos de SHST” y
- (iii) la simplificación del “modelo de informe anual sobre las actividades de los servicios de seguridad y de salud en el trabajo”.

*La revisión en 2009 del Código de trabajo*³⁶, que se previó ya en 2003, mantiene, definiendo los deberes accesorios del empresario, un conjunto de disposiciones que evidencian la tradición legislativa laboral portuguesa. No obstante, contiene una serie de dispositivos que cabe movilizar para la aproximación a los riesgos profesionales. Este es el caso, por ejemplo del reconocimiento:

- del derecho a la integridad física y moral del trabajador (artículo 15º)
- del deber del empresario de proporcionar buenas condiciones de trabajo físicas y morales (artículo 127º/1-c)
- y la prohibición de ejercer presión sobre el trabajador de manera que afecte a sus condiciones del trabajo o a las de sus compañeros (artículo 129º/1-c).

Es necesario igualmente mencionar que, la cuestión relativa al acoso moral y sexual, resultado de la transponer las Directivas comunitarias sobre discriminación, sufrió una evolución y cubre ahora, de manera clara, todos los factores humillantes o degradantes y no solamente aquellos que tienen una connotación discriminatoria. De todas maneras, conviene advertir que esta ampliación del ámbito objetivo de la tutela no ha significado una ampliación del enfoque de regulación y gestión, *pues por ahora esta previsión no se vincula con la obligación de prevención del empresario.*

Por lo que respecta a las cuestiones relativas a los regímenes de seguridad y de salud en el trabajo, el código de trabajo, conforme a las recomendaciones de los trabajos preparatorios, ha consagrado una técnica legislativa según la cual su disciplina “no debería tener nada mas que las normas capitales con apertura para las leyes extravagantes, específicas y desmarcadas de la codificación, que tienen ciclos propios de revisión y

36 El código de trabajo en vigor se aprobó por la Loi n° 7/2009, du 12 Febrero.



actualización”³⁷. De esta opción ha resultado la autonomía del régimen jurídico de promoción de la seguridad y salud en el trabajo³⁸ que deviene en instrumento jurídico por la transposición de la directiva nº 89/391/CEE, entre otras.

El régimen jurídico de la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo actualmente en vigor en el contexto de la descripción de los principios generales de prevención, estipula explícitamente los riesgos psicosociales al lado de los agentes químicos, físicos y biológicos. El texto legal establece la obligación de

“vigilar, en el lugar de trabajo, *que la exposición a los factores de riesgo psicosocial no constituyan un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores*”

y cuidar

“la adaptación del trabajo del hombre... a la vista, entre otros, de aliviar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y reducir los riesgos psicosociales”.

Aunque no se haya definido el concepto de riesgo psicosocial, la verdad es que su aproximación en términos de derecho, ha eliminado la referencia implícita y ha pasado a ser explícita. Debe reconocerse que no es la ley la que debe resolver el desacuerdo técnico y científico sobre la definición y que ésta no es esencial en la previsión normativa y, por tanto, en el impulso de una política pública, y social, dirigida a la prevención de este tipo de riesgos a partir del cambio legislativo. En definitiva, el hecho de que exista la obligación expresa de evaluación de los riesgos psicosociales y que se exprese por escrito y, además que sea objeto de consulta y de participación de los trabajadores, son circunstancias que deben abrir una nueva etapa.

En el mismo sentido, se prescribe que las actividades de servicios de seguridad y de salud se recojan cada año en *un informe que se enviará a la administración laboral y que la muestra esté normalizada*³⁹, como se había indicado en la estrategia. Este informe debería incluir expresamente si se llevan o no a cabo procedimientos de evaluación y si se aplican las medidas de prevención de los riesgos psicosociales. Para facilitar el cumplimentado del informe por la empresa se proporcionó una lista.

37 Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (2007). *Livro Branco das Relações Laborais*, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, pp 92, accessible dans <http://www.mtss.gov.pt/docs/LivroBrancoDigital.pdf>

38 Loi n.º 102/2009, du 10 Septembre.

39 Por l'Ordonnance n.º 288/2009 du 20 Marzo, remplazada por l'Ordonnance n.º 55/2010, du 21 enero, para integrras todas las obligaciones de rendir cuentas sobre un conjunto importante de datos sociales de la empresa.



Tabla 2: Lista indicativa de los factores de riesgo psicosocial (RPS)

<i>Ritmo de trabajo intenso</i>
<i>Trabajo monótono/repetitivo</i>
<i>Ausencia de capacidad / posibilidad de decisión o de control sobre el trabajo</i>
<i>Exigencias de productividad anormales</i>
<i>El trabajo en equipo</i>
<i>Trabajo nocturno</i>
<i>Horas extraordinarias</i>
<i>Trabajar con exposición a las amenazas potenciales y a la violencia verbal</i>
<i>Trabajar con exposición potencial a la agresión física</i>
<i>Acoso</i>
<i>Discriminación</i>
<i>Ataques contra bienes privados</i>
<i>Otros agentes psicosociales u organizacionales</i>



4. La negociación colectiva portuguesa y la gestión de riesgos psicosociales

En la elección de los sujetos a incluir en los acuerdos de negociación colectiva los actores sociales tienen una libertad casi total. Sin embargo, la ley, que más que una corta definición negativa del objeto de la negociación colectiva fija un límite a la libertad de negociación, ha obligado igualmente a una definición positiva de lo que pueden ser sus contenidos. Con este objetivo no se plantea restringir la libertad de contrato, sino solamente “definir de manera comprensible el papel jurídico típico de los convenios como un producto de la autonomía colectiva”⁴⁰.

Con este fin, la ley hace una lista bastante amplia de temas que la negociación colectiva deberá incluir (artículo 492º/2 Código de trabajo). Entre estos temas están “...las condiciones para la prestación del trabajo vinculadas a la seguridad y la salud”. Esta previsión sobre la seguridad y la salud en el trabajo es una novedad introducida en el sistema portugués en 2003 con la aprobación del primer Código de trabajo y fija un deber cuya violación por parte de los actores sociales que están sometidos a la norma no genera una sanción pública. Es por tanto, una indicación del legislador que favorece a las partes que incluyen la prevención de riesgos profesionales en las negociaciones y a la firma de los contratos, como continuación, de hecho, de las informaciones recogidas de los diferentes pactos sociales firmados.

Y esta cuestión ha sido abordada en la negociación colectiva. En los convenios colectivos para el año 2005⁴¹, solamente dos, el de la industria manufacturera y el del comercio, firmado por los sindicatos CGTP y UGT, no regulan aspectos de seguridad, higiene y salud en el trabajo. Pero este gran volumen cuantitativo no se corresponde con un enfoque cualitativo de gran innovación en el tratamiento de este asunto. La mayoría de los convenios se limitan a incluir referencias a las obligaciones generales, pero no hay regulación o desarrollo de manera más extendida

En 43 convenios colectivos se han reglamentado las medidas preventivas que son, en una gran mayoría, del ámbito del mantenimiento de la salud física: utilización de los equipos de protección individual, medidas de seguridad e higiene para el uso de agentes químicos, físicos y biológicos particularmente peligrosos en algunas partes de la industria, la construcción, el transporte y el cuidado de la salud. Los

40 Fernandes, António Monteiro (2010). *Direito do Trabalho*, (15º ed). Coimbra: Almedina, pp 791.

41 Ibidem Dornelas, António, coord. (2006). Op cit, pp 118-121; Dias, João, coord (2007). *Salários e Condições de Trabalho em Portugal*, Lisboa Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho/Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), pp 56-66.



ámbitos más específicos de los riesgos psicosociales, especialmente el acoso, no se abordan. La excepción a esta regla está en la prevención y el control de ciertos riesgos relativos a las adicciones, como el alcohol, que sí son regulados por 5 convenios colectivos de la industria y de la construcción que se han firmado por los sindicatos CGTP y UGT.

Otro ámbito de la negociación ha estado consagrado a las estructuras de seguridad y salud en la empresa. En este caso conviene señalar que hay agentes encargados de la seguridad, en particular cuando no hay comité de prevención y seguridad, que está previsto en los cuatro convenios colectivos de las industrias manufactureras, pudiendo ser designados por los trabajadores (tres convenios) o por acuerdo entre ellos y el empresario (en un convenio). Sus funciones son muy diversas y pueden situar al agente encargado de la seguridad en la estructura de la empresa con un papel de análisis de las prácticas internas que han impactado en la salud de los trabajadores.

La capacidad de los trabajadores para hacer sugerencias y denuncias vinculadas a la seguridad y la salud en el trabajo se ha recogido en cuatro convenios colectivos de la industria manufacturera, la electricidad y las comunicaciones. En consecuencia, se abre así una vía para poder introducir los problemas ligados a la salud mental a través de vías abiertas por la negociación colectiva, si bien de forma indiferenciada.

Por tanto, de este itinerario, no podemos concluir que hay proporcionalidad en la capacidad de los interlocutores sociales sectoriales para transponer a la negociación colectiva los consensos y los acuerdos obtenidos por las confederaciones nacionales sindicales y de empresarios a nivel de diálogo social. Esta capacidad está limitada.



5. La embrionaria recepción de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva “atípica” o “informal”

La negociación colectiva ha encontrado recientemente desarrollos atípicos. Éstos se caracterizan por prácticas de fijación de las condiciones de trabajo utilizando los procesos de negociación idénticos a los convenios colectivos para obtener un contenido similar, relacionando a las partes firmantes y al menos potencialmente, cubriendo a los trabajadores y a los empresarios en el marco de las relaciones de trabajo respectivas. Las diferencias significativas en lo que se refiere a los convenios colectivos residen generalmente en el hecho de que estos acuerdos

- (i) se celebran entre los empresarios y los representantes de los trabajadores que no son los sindicatos, en ruptura con el monopolio sindical (artículo 56º/3 de la Constitución de la República Portuguesa y el artículo 443º/1 del Código de trabajo)
- (ii) para ser eficaces para los trabajadores dependen de la propia manifestación de su voluntad, es decir, por la ratificación por ausencia de objeción o por adhesión expresada⁴².

El caso más conocido es el de la negociación del comité de empresa (artículo 54º de la Constitución portuguesa y artículo 415º y siguientes del Código de trabajo) con la empresa “Auto Europa” cubriendo, entre otras, las cuestiones de SST e indirectamente los problemas psicosociales, recogidos

“en la ergonomía en el trabajo, en la sustitución de los trabajadores con incapacidad para los empleos o para las condiciones de trabajo apropiadas, y las trabajadoras embarazadas en el régimen horario de equipos de trabajo”⁴³.

En lo que respecta a los temas típicos del contexto psicosocial, la « EDP Produção » (sociedad pública de producción de electricidad) ha firmado un acuerdo con los sindicatos sobre la prevención de los riesgos psicosociales. Este acuerdo tiene como fuente directa de inspiración el Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés.

42 Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009). *Negociação Colectiva Atípica*, Coimbra: Almedina, pp. 24-25; 132-135.

43 Ibidem, Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009). Op cit, pp 66.



Este acuerdo comprende medidas tales como:

- la evaluación de los riesgos gracias a una encuesta entre los trabajadores
- la inclusión de la gestión del estrés por los médicos del trabajo en la empresa
- y un plan para las evaluaciones psicológicas y médicas de los trabajadores⁴⁴

Asimismo, ha abordado igualmente cuestiones vinculadas a la prevención/ información sobre el consumo de alcohol, la obesidad y los riesgos ligados al tabaquismo. Precisamente, una de las cuestiones enfrentadas en gran parte de las mayores empresas portuguesas de transporte de pasajeros y de mercancías es la de establecer “reglamentos internos” sobre el abuso del alcohol y de sustancias psicoactivas. En la redacción de estos reglamentos se ha introducido la consulta y la participación de los representantes sindicales de los trabajadores, como por otro lado, indica claramente la ley (artículo 99º del Código de trabajo). La autoridad para las Condiciones de Trabajo (ACT) y el Instituto portugués de lucha contra la droga han desarrollado una Guía para elaborar políticas y dirigir medidas de prevención en la empresa de este tipo de consumos. Este proceso de desarrollo se ha beneficiado de la contribución de los sindicatos y de las asociaciones de empresarios.

El Acuerdo europeo sobre el estrés ha tenido igualmente repercusiones en las relaciones entre las confederaciones sindicales y empresariales. La CGTP ha firmado con la Confederación de Comercio y Servicios de Portugal (CP) un “*Protocolo de cooperación y de partenariado sobre el estrés en el trabajo*” con la intención de introducir la sensibilización y la comprensión de los empresarios, de los trabajadores y de los representantes sindicales sobre los factores causantes del estrés en el trabajo. Se trata de contribuir a la mejora conjunta –patronal y sindicatos- de la salud y la seguridad en el trabajo, pero también de la productividad de las empresas⁴⁵

Uno de los frutos de este “acuerdo cooperativo” entre patronal y sindicatos, concretado en el terreno de la difusión de un mayor conocimiento sobre el tema del estrés y de los modos para afrontarlo en las empresas, es la edición y publicación de un “*Manual de Estrés en los Lugares de Trabajo*” (Diciembre de 2010), avalado y financiado por la Autoridad de Condiciones de Trabajo. Cuyos objetivos básicos son⁴⁶:

44 Del mismo da cuenta el informe conjunto de aplicación del Acuerdo Europeo. Vid. ETUC, Businesseurope, UEAPME, CEEP (2008). *Implementation Of The European Autonomous Framework Agreement On Work-Related Stress*, pp 23, accessible: http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/public/actRetrieveText.do?id=8765 . *Nota de Edición*: por su interés se hace un análisis más detenido en el apartado de “experiencias prácticas” en prevención de riesgos psicosociales en el ámbito de la negociación colectiva y acción sindical

45 En : http://www.cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=159&Itemid=243. *Nota de Edición*: por su interés se recoge como Anexo a este estudio

46 *Nota de Edición* : para quien esté interesado en conocer sus enfoques y planteamientos, el texto en versión original se encuentra integrado en el CD que acompaña a esta edición en papel



- a) clarificar el concepto de estrés laboral, que presupone muy confuso y utilizado en diferentes ámbitos, con la consiguiente pérdida de sentido.
- b) Ofrecer a empresarios y trabajadores, así como a sus representantes pautas de orientación para identificar los factores que causan el estrés, dentro y fuera de la empresa, así como para realizar medidas que eliminen o reduzcan tales factores, asegurando un ambiente laboral saludable

Precisamente, su carácter conjunto determina que a la preocupación por la mejora de la salud se añada la relativa a la productividad, considerando un indicador clave el nivel de absentismo, que se relaciona directamente con este riesgo. En la introducción del Manual se hace eco del arriba citado “*protocolo de cooperación y partenariatado*” en la materia, que incluye la promoción y realización de estudios conjuntos sobre el impacto del estrés laboral en sectores concretos de actividad –sector de transportes de mercancías, servicios, venta y reparación de automóviles...-.

Finalmente, y en esta misma senda de actividades de comunicación y formación, esto es, de forjado de una nueva cultura de acción sindical, se puede identificar otro tipo de iniciativas. El CEFOSAP – Centro de Formación Sindical para la mejora profesional, ligado a UGT y a la Escuela Benito de Jesús Caraça, vinculada a CGTP-, han integrado en sus programación, las cuestiones relativas al estrés y a otros problemas de riesgos psicosociales en una perspectiva de información, sensibilización y prevención del fenómeno en las futuras generaciones de trabajadores.

La UGT ha desarrollado iniciativas de formación en la negociación, donde se han discutido las cuestiones de los riesgos psicosociales por los negociadores sindicales.

Por otra parte, la UGT ha elaborado un “Contrato-tipo para la negociación colectiva” para guiar la preparación de los procesos de negociación. En ese contrato-tipo se han introducido propuestas de cláusulas sobre la seguridad y la salud en el trabajo y sobre la prevención del alcohol y las drogas⁴⁷, aunque está en preparación una revisión del mismo.

47 Le contrat-type est accessible dans http://www.ugt.pt/site/index.php?option=com_content&view=article&id=68:dossier-negociacao-colectiva&catid=2:conteudo-do-site&Itemid=54

6. Síntesis y conclusiones

Las definiciones jurídicas de la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo están implícitamente contenidas en las obligaciones de prevención del empresario previstas en la Directiva nº 89/391/CEE en lo que respecta a la adopción de medidas destinadas a promover una mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, transpuesta por primera vez en la ley portuguesa de 1991. Esta transposición ha estado precedida y encuadrada por la firma de un pacto social en el que se ha puesto en perspectiva todo un programa de políticas públicas tendentes a asumir los objetivos de esta directiva, y del Convenio nº 155 de 1991 de la OIT sobre la seguridad y la salud de los trabajadores también ratificado por Portugal en el mismo periodo. En virtud de estas políticas se reconoce expresamente la necesidad de asumir los conocimientos sobre algunas dimensiones de contexto psicosocial, pero desde la perspectiva de considerarla un factor contextual de otros riesgos.

Como se desprende claramente de la directiva 89/391/CEE, la ley de transposición ha adoptado una matriz de gestión participativa y una aproximación holística de todos los riesgos profesionales sostenida por procesos de evaluación de riesgos y el reparto de papeles correspondientes a los actores en los lugares de trabajo: el empresario, el trabajador y sus representantes y los trabajadores.

Estos tienen una responsabilidad específica en el ámbito de las actividades de prevención a desarrollar. Naturalmente, clave es el papel de los servicios de prevención y protección, en el lenguaje de la directiva, o los servicios de seguridad, de higiene y de salud en el trabajo en el lenguaje de la legislación portuguesa, a quienes no sólo compete ejecutar técnicamente las medidas, sino ayudar a estimular las actividades de prevención en la empresa.

Pero, como se vio, este tipo de perspectiva no conducirá a un consenso sobre la necesidad de producir normas jurídicas específicas sobre los riesgos psicosociales. Habrá que esperar bastante tiempo más.

Los acuerdos de concertación estratégica de 1996 y 2001 se centraron en la definición y en el (re) calibrado del marco jurídico y reglamentario sobre el papel de los servicios de seguridad, higiene y salud en el trabajo y los agentes que en ellos intervienen. De los servicios multidisciplinares y de las competencias de sus profesionales se deriva la capacidad de realizar una aproximación integrada de los riesgos profesionales pertinentes para la empresa y en consecuencia, igualmente para los riesgos psicosociales. Está también previsto el refuerzo de las capacidades técnicas y la participación de los interlocutores sociales, en particular la formación de los representantes de los trabajadores y de los empresarios para el desarrollo de la SHST sobre el lugar de trabajo y también la evolución del tema a nivel de la negociación colectiva de trabajo.



Los acuerdos marco europeos sobre el estrés en el trabajo (2004) y sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007) se impusieron como fuente de toma de conciencia de los actores sociales. En efecto, la cuestión de los riesgos psicosociales será tratada por la Estrategia nacional para la seguridad y la salud en el trabajo 2008-2012 y tendrá un impacto sobre la producción legislativa. El marco jurídico de la seguridad y la salud en el trabajo (Ley nº 102/2009, de 10 de septiembre) declara explícitamente los riesgos psicosociales al lado de los relativos a los agentes químicos, físicos y biológicos.

De donde se sigue que el informe anual de las actividades de prevención de la empresa que es entregado por el empresario en la administración del trabajo, debería incluir expresamente sean o no aplicadas, las medidas de evaluación y prevención, por informe de los riesgos psicosociales. Así los riesgos psicosociales que han sido una categoría de los riesgos profesionales implícitos en la ley, llega a ser una categoría explícita, aunque el texto legal no les de una definición.

Si el *diálogo social* –concertación y pactos sociales- ha revelado la capacidad de los interlocutores sociales sindicales y patronales para definir el espacio positivo y negativo de la debilidad de la producción legislativa, no podemos decir lo mismo de la *negociación colectiva* del trabajo. Aunque los convenios colectivos contienen aproximaciones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, esto no supone una innovación. Las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, son ampliamente ausentes de los convenios negociados.

En este ámbito, hay, en algunos casos, el acercamiento al consumo excesivo de bebidas alcohólicas. Otro ámbito abordado son las estructuras internas de la salud y la seguridad en el trabajo.

Sólo algunas grandes empresas han concluidos acuerdos con los representantes de los trabajadores, definidos como atípicos por no seguir el procedimiento propio de los acuerdos de negociación colectiva, y que afrontan los ámbitos de gestión de los riesgos psicosociales. Las confederaciones sindicales y patronales se han limitado, por el momento, a firmar igualmente “acuerdos de cooperación” para buscar formas de intervención “débil” en las empresas en torno al diseño de un modelo de gestión del estrés en los lugares de trabajo. La acción sindical más directamente vinculada a los riesgos psicosociales está expresada en el desarrollo de la formación de los negociadores y de los militantes sindicales y la celebración de acuerdos de cooperación con otras entidades, con el fin de difundir informaciones y mejores prácticas sobre el sujeto. Se trata, pues, más de formación que de acción sindical propiamente dicha



ANEXO

**PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO E PARCERÍA
STRESS NOS LOCAIS DE TRABALHO
(2007)**

Introdução:

O stress relacionado constitui uma preocupação dos trabalhadores e dos empregadores tendo em conta os seus efeitos sobre a saúde e sobre a actividade laboral.

Esta preocupação levou a CES por um lado, e a UNTCE/UEAPME e CEEP por outro, a celebrarem um Acordo Quadro Europeu Voluntário, em Outubro de 2004, o qual veio dotar estas organizações e, nomeadamente, as suas filiadas, de um instrumento de acção comum, dirigido à identificação e combate dos factores que originam o stress no trabalho, visando a sua prevenção, de modo a contribuir para a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores e, conseqüentemente, da produtividade das empresas.

A finalidade do Acordo é aumentar a consciencialização e o conhecimento dos factores geradores de stress, relacionado com a actividade laboral, pelos empregadores, trabalhadores e seus representantes, com vista à eliminação desses factores.

Pelo Acordo Quadro as organizações signatárias, bem como as suas filiadas, estão obrigadas a implementar as medidas dirigidas à sua implementação, de acordo com os procedimentos e práticas nacionais, nos três anos imediatos à respectiva assinatura, ou seja, até Outubro de 2007,

Tendo presente o disposto no Acordo Quadro, pelo presente protocolo, a CCP e a CGTP-
-IN, obrigam-se mutuamente:

1. A divulgar o Acordo Quadro nos respectivos âmbitos com vista à sensibilização dos seus associados, identificação e combate ao stress no trabalho com ele relacionado o que inclui, nomeadamente:

- a. Realização de acções públicas de sensibilização, em especial através da comunicação social;



- b. O estudo de medidas visando assegurar uma correcta adequação entre o poder de direcção e organização do trabalho, as condições e o ambiente no local de trabalho;
 - e. A formação de empregadores e trabalhadores com o objectivo de aumentar os seus conhecimentos sobre os factores de stress e maneiras de the dar combate;
 - d. Assegurar e desenvolver a informação e consulta dos trabalhadores e/ou dos seus representantes eleitos, em conformidade com a contratação colectiva e a legislação nacional e europeia.
 - e. O encaminhamento dos trabalhadores para os serviços sociais e de saúde competentes, sempre que ocorram situações de stress que afectem a actividade profissional.
2. A desenvolver, durante o ano de 2007, o estudo dos factores geradores de stress relacionado com o trabalho no sector do comércio o que pode passar pela apresentação de uma candidatura conjunta as entidades competentes.
3. As duas organizações outorgantes comprometem-se, ainda, a avaliar conjuntamente os resultados resultantes da implementação do presente protocolo.
4. O presente protocolo tem a duração de um ano, produz efeitos a partir de 01 de Outubro de 2006 e renova-se por igual período caso não seja denunciado por nenhuma das partes, com a antecedência de trinta dias.

*Pela CCP
D. José Antonio Silva*

*Pela CGTP
Dr. Manuel Carvalha Silva*



**PROTOCOLO DE COOPERACIÓN Y ACCIÓN CONJUNTA (PARTENARIADO)
PARA LA GESTIÓN DEL ESTRÉS EN LOS LUGARES DE TRABAJO
(2007)**

Introducción

El estrés relacionado con el trabajo constituye una preocupación tanto de los trabajadores y de los empleadores, teniendo en cuenta sus efectos sobre la salud y sobre la actividad laboral.

Esta preocupación llevó a la Confederación Europea de Sindicatos –CES-, de un lado, y a UNICE/UEPAME y CEEP, de otro, a concluir un Acuerdo Marco Europeo voluntario, en octubre de 2004, que dotó a estas organizaciones y, en particular, a sus afiliadas, de un instrumento de acción común, dirigido a la identificación y corrección de los factores que originan el estrés en el trabajo, mirando a su prevención, de forma que se contribuya a la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores y, por lo tanto, de la productividad de las empresas.

La finalidad del Acuerdo es aumentar la concienciación y el conocimiento de los factores generadores de estrés relacionado con la actividad laboral, por parte de los empleadores, trabajadores y de sus representantes, con vista a la eliminación de esos factores.

En virtud del Acuerdo Marco las organizaciones firmantes, así como sus afiliadas, están obligas a aplicar las medidas dirigidas a su realización, de acuerdo con los procedimientos y prácticas nacionales, en los tres años inmediatos a su firma, es decir, hasta octubre de 2007.

CONTENIDO DEL PROTOCOLO CONJUNTO

Teniendo presente lo dispuesto en el Acuerdo Marco, por el presente Protocolo, la CCP (Confederación Empresarial del Comercio y los Servicios de Portugal) y la CGTP-IN (Confederación General de los Trabajadores de Portugal-Intersindical Nacional), se obligan mutuamente:

1. A divulgar el Acuerdo Marco en sus respectivos ámbitos con vista a la sensibilización de sus asociados, identificación y corrección del estrés relacionado con el trabajo, lo que incluye en particular:



- realización de acciones públicas de sensibilización, en especial a través de los medios de comunicación social
- el estudio de las medidas orientadas a asegurar una correcta adecuación entre el poder de dirección y la organización del trabajo, las condiciones y el ambiente en los lugares de trabajo
- la formación de empresarios y trabajadores con el objetivo de aumentar sus conocimientos sobre los factores de estrés y los modos de combatirlos
- Asegurar y desarrollar la información y consulta de los trabajadores y/o de sus representantes electos, según la contratación colectiva y la legislación nacional y europea
- La orientación de los trabajadores hacia los servicios sociales y de salud competentes, cuando se produzcan situaciones de estrés que afecten a la actividad profesional

2. A desarrollar, en el año 2007, el estudio de los factores generadores de estrés laboral en el sector del comercio, que deberá realizarse a través de la presentación de una solicitud conjunta de las partes firmantes a las entidades competentes⁴⁸.

3. Ambas organizaciones se comprometen a evaluar conjuntamente los resultados resultantes de la realización del presente protocolo

4. El presente protocolo tiene una duración de un año, produciendo sus efectos a partir del 1 de octubre de 2006 y se renovará por igual periodo cada año, salvo denuncia por alguna de las dos partes, con una antelación de 30 días

48 Nota de Traducción: Lo que ya hicieron, como ha comentado M. ROUXO, a la Autoridad para las Condiciones de Trabajo –ACT-, acogiendo ésta favorablemente la propuesta a través de un “acuerdo marco” de colaboración entre las tres partes, correspondiendo a la ACT la financiación de tales proyectos, Lisboa el 6 de junio de 2008



ITALIA

**LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ITALIA:
ENTRE LEY Y CONTRATACIÓN COLECTIVA**

**PREVENTION PSYCHOSOCIAL RISKS IN ITALY: BETWEEN LAW AND
COLLECTIVE BARGAINING**

Gianni Loy

Catedrático de Derecho del Trabajo

Universidad de Cagliari



Sumario

Summary

Sommario

1. Introducción.
2. Las fuentes jurídicas de los riesgos psicosociales.
3. La prevención de los riesgos psicosociales.
4. La prevención en las administraciones públicas: de la negociación colectiva a la ley.
5. La prevención del estrés laboral.
6. La prevención en la legislación regional.
7. La prevención en la negociación colectiva y en la autorregulación

1. Introduction.
2. The legal sources of psychosocial risks.
3. The prevention of psychosocial risks.
4. Prevention in public administrations from collective bargaining to law
5. Prevention on work stress
6. Prevention in regional law
7. Prevention in collective bargaining and self-regulation

1. Introduzione.
2. Le fonti giuridiche dei rischi psicosociali.
3. La prevenzione dei rischi psicosociali.
4. La prevenzione nelle amministrazioni pubbliche: dalla contrattazione collettiva alla legge.
5. La prevenzione dello stress lavoro correlato.
6. La prevenzione nella legislazione regionale
7. La prevenzione nella contrattazione collettiva e nell'autoregolamentazione.



Resumen

La prevención de riesgos psicosociales no ha escapado ni al legislador italiano ni a las partes sociales. La regulación y gestión de este tipo de riesgos emergentes encuentra manifestaciones relevantes en la negociación colectiva y en los instrumentos de autorregulación, tanto en el sector público como en el privado. Recientemente el legislador nacional ha intentado reordenar esta materia. De un lado, mediante un proceso de reunificación de los instrumentos de prevención que, con origen contractual, existían en el ámbito de la administración pública. De otro, ha reforzado la prevención del estrés en el trabajo en todos los entornos de trabajo haciendo obligatorio el acuerdo marco europeo de 2004.

Abstract

The prevention of psychosocial risks has not escaped either the Italian legislator or the social partners. Regulation and management of emerging risks such statements are relevant to collective bargaining and auto-regulation instruments, both public and private sectors. Recently, the national legislator has tried to short this matter. On one side, through a process of reunification of prevention instruments with contractual origin, existed in the field of public administration. On the other, has strengthened the prevention of stress in all work environments making the agreement legally binding European framework for 2004.

Riassunto

Non esiste, nell'ordinamento italiano, alcuna definizione onnicomprensiva dei rischi di tipo psicosociale. L'interesse per la materia è stato caratterizzato, in primo luogo, dalla necessità di definire alcuni fenomeni sociali di cui si avvertivano la presenza e la diffusione ma che necessitavano un processo di classificazione. Eppure, l'importanza della prevenzione, intesa quale strumento per fronteggiare tutti i rischi di tipo psicosociale, non è sfuggito né al legislatore, nonostante su questo terreno si trovi ancora in ritardo, né alle parti sociali che, nell'ambito della contrattazione collettiva, o anche autonomamente, con i tipici meccanismi dell'autoregolamentazione, hanno predisposto misure volte alla prevenzione di taluni o di tutti i rischi psicosociali presenti nell'ambiente di lavoro. In questa sede, lasciando da parte l'elaborazione relativa alla definizione ed alle responsabilità connesse coi rischi psicosociali, ci soffermeremo essenzialmente sulle misure preventive, sugli strumenti volti a far sì che negli ambienti di lavoro non si verificchino i fenomeni descritti o che, al loro primo apparire, tali rischi possano essere immediatamente fatti cessare.

Palabras clave: *negociación colectiva, observatorio de riesgos psicosociales, estrés laboral, leyes regionales.*

Keywords: *collective bargaining, observatory of psychosocial risks at work, work stress, regional laws.*

1. Introducción

Los riesgos psicosociales en el trabajo, aunque históricamente no desconocidos, constituyen una adquisición relativamente reciente de las ciencias sociales y, en consecuencia, una adquisición aun más reciente, para las ciencias jurídicas. El interés en la materia se ha caracterizado principalmente por la necesidad de definir ciertos fenómenos sociales desde que se advirtió su presencia y su difusión, pero requieren un proceso de clasificación. Este proceso, en cierto sentido, se cruzó con la evolución progresiva, esta vez sobre todo en el entorno jurídico, de las técnicas destinadas a garantizar los principios fundamentales que reconocen la libertad y dignidad de la persona, especialmente con referencia al fenómeno de la discriminación

El resultado fue un catálogo, obviamente abierto y en desarrollo, para definir y comprender algunos fenómenos que, en el lenguaje común, reciben el nombre de los riesgos psicosociales. Estos fenómenos son de diferente naturaleza y origen, que, en general, hacen referencia al daño moral y psicológico que pueden ser víctima los trabajadores como consecuencia de los fenómenos producidos en el lugar de trabajo entendido en sentido amplio. Este es un daño que puede determinarse objetivamente consecuencia del ambiente y de la organización del trabajo, como por ejemplo el estrés, que encuentra su origen en un comportamiento doloso o culpable de otros sujetos, como es el caso de intimidación o acoso sexual

Esto apunta a la dificultad de la prevención en todas las áreas relativas a la protección de la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, aún más difícil cuando se trata de identificar medidas para prevenir los riesgos psicosociales

La técnica indemnizatoria, así como las relativas a la determinación de la responsabilidad, incluso en el caso de los riesgos psicosociales, necesitan una legislación específica, como el mobbing, cuya legislación se ha desarrollado rápidamente de modo que hoy podemos decir que estamos frente a un sistema, sin duda susceptible de evolución y abierto a las diferentes opciones interpretativas, pero en cualquier caso lo suficientemente completo. En términos de prevención, sin embargo, nos enfrentamos a una escasez de herramientas, por lo menos herramientas eficaces. En definitiva, existe una fractura aunque metodológica entre de la determinación de la responsabilidad y el resarcimiento de los daños (o si se quiere entre la valoración de la responsabilidad penal, en su caso) y las técnicas de prevención del problema.

Sin embargo, la prevención, en cierto sentido, constituye la tutela “veraz”, en cuanto que efectiva, si se considera que los principios constitucionales tienen la intención de proteger la integridad de la persona. En esta sede, dejando a un lado la elaboración de la definición y de las responsabilidades asociadas con los



riesgos psicosociales en el trabajo, nos detendremos principalmente en las medidas preventivas, en los instrumentos dirigidos a asegurar que en el lugar de trabajo no se produzcan los fenómenos descritos, o que apenas aparezcan, estos riesgos puedan cesar de inmediato

La falta de homogeneidad de los fenómenos que tratamos, incluida la disparidad de las fuentes, requiere de un resumen de las figuras que es necesario tener en cuenta, para después examinar los medios de prevención en relación con las distintas fuentes. Es decir, se analizará el rasgo singular de estar ordenadas en fuentes diferentes, como son la legislación de nivel nacional o regional, la negociación colectiva a diferentes niveles o en iniciativas unilaterales de las asociaciones, preferentemente de carácter sindical.

2. Las fuentes jurídicas de los riesgos psicosociales

Dado que no existe, en el ordenamiento italiano, una definición omnicompreensiva de los riesgos psicosociales, normalmente hacemos referencia, legalmente, a tres figuras principales: la intimidación, el acoso sexual y el estrés

- a) El acoso sexual es una disciplina legislativa recogida en las directivas comunitarias, que se articula en dos tipos diferentes: los relacionados con el sexo, y aquellos que tienen connotaciones sexuales¹.
- b) El mobbing, a pesar de los numerosos diseños y proyectos de ley presentados en la pasada legislatura, no está regulado por la ley. Su definición, ahora suficientemente completa, se ha confiado a la elaboración jurisprudencial. Una definición general de acoso, sin embargo, es ofrecida por el mismo Tribunal Constitucional, al declarar inconstitucional una ley regional, que recoge que el acoso consiste en “una serie de actos y de comportamientos vejatorios”²
- c) El estrés. Finalmente, en lo que respecta al estrés, nos encontramos con una imagen fija diferente, en cuanto a la regulación que realiza el legislador italiano, considerando el estrés como un comportamiento en el texto único sobre la prevención de riesgos en el lugar de trabajo³, pero no dando una definición.

1 Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, art. 26.

2 Corte Costituzionale, 19 dicembre 2003, n. 359.

3 Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, *Testo unico sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*.

El legislador, sin embargo, se refiere a la definición contenida en el Acuerdo interconfederal, que transpone el acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral, de 9 de junio de 2008. En ese acuerdo, el estrés se define como *“una condición que puede ir acompañada de malestar o disfunción de los resultados físicos, psicológicos o sociales, y del hecho de que algunos individuos no se sienten capaces de responder a las demandas o expectativas puestas en ellos”* (artículo 3).

Una definición similar se encuentra en el documento preparado por el Comité Consultivo Permanente de la salud y la seguridad en el trabajo y en el art. 6 del Decreto Legislativo n.º 81/2008 2008, no 81⁴. El concepto, aunque no está elaborado directamente por el poder legislativo, es formulada por una Comisión a la que la misma ley encomienda la tarea de establecer los trabajos necesarios para la evaluación del estrés relacionado con el trabajo. La Comisión, respecto al contenido del Acuerdo Interconfederal de 2008, que acoge, se limita a señalar que, sin embargo, “no todas las manifestaciones del estrés en el trabajo pueden ser consideradas como estrés laboral.” Estrés relacionados con el trabajo, en efecto, es sólo “el causado por varios factores propios del contexto y el contenido del trabajo”.

3. La prevención de los riesgos psicosociales.

La importancia de la prevención, entendida como un instrumento para abordar todos los riesgos de naturaleza psicosocial, no se le ha escapado ni al legislador, a pesar de estar en este campo todavía retrasado, ni a las partes sociales que, en el ámbito de la negociación colectiva, o incluso de manera autónoma, con los mecanismos típicos de la autorregulación, han establecido medidas para prevenir algunos o todos los riesgos psicosociales presentes en los ambientes de trabajo. Para mayor comodidad, vamos a examinar estas herramientas en función de su origen, con la salvedad, sin embargo, que aun en el caso del marco jurídico, nacional o regional, los interlocutores sociales participan en gran medida, a menudo en condiciones de igualdad, de las estimaciones proporcionadas por las herramientas de prevención indicadas por el legislador.

En concreto, respecto a la legislación de ámbito nacional, hay dos intervenciones recientes relevantes. De un lado, la relativa al proceso de reunificación de los instrumentos de prevención, con origen contractual, en el ámbito de la administración pública. De otro, concerniente a la prevención del estrés en el trabajo en todos los entornos de trabajo.

4 Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro, Circolare del 18/11/2010, n. 15.



4. La prevención en la administración pública: de la negociación colectiva a la ley.

En el ámbito de la administración pública, en la última década, a iniciativa de la negociación colectiva o incluso a iniciativa unilateral de ciertas administraciones, se han creado organismos para la prevención de ciertos riesgos psicosociales, tales como el mobbing, o la promoción de la igualdad de oportunidades. Se ha tratado de una experiencia amplia y generalizada que ha producido modelos interesantes.

Una reciente medida legislativa, sin embargo, ha cambiado radicalmente el sistema de prevención de riesgos psicosociales en la administración pública a través de dos líneas principales:

- a) una tendencia hacia la unificación de las intervenciones en la prevención de riesgos psicosociales,
- b) la transferencia de la competencia en materia de prevención los riesgos psicosociales desde la negociación colectiva a la ley.

El nuevo sistema se basa en la afirmación de un principio general, introducido en la ley marco sobre los empleados al servicio de las Administraciones Públicas, según el cual éstas, además de la igualdad de oportunidades y la ausencia de toda forma de discriminación, deben garantizar también “un entorno de trabajo que procure el bienestar”, para lo que deben comprometerse en “detectar, disuadir y eliminar toda forma de violencia moral y psicológica dentro de su organización”⁵. El objetivo se inserta, pues, dentro de una previsión más amplia, relativa a los derechos y principios generales que prohíben toda forma de discriminación y violencia moral o psíquica.”⁶

Esta finalidad se ve reforzada por la modificación del segundo párrafo del art. 57 según el cual, a partir de ahora, las administraciones públicas

“... adoptarán todas las medidas para aplicar las directivas de la UE sobre la igualdad de oportunidades, y contra la discriminación y la violencia moral o psíquica, sobre la base de las disposiciones de la Presidencia del Consejo de Ministros.”

5 Art. 7, comma 1 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, come sostituito dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

6 Espressione aggiunta dall'art. 21 della legge di cui alla nota precedente.

Como puede observarse, la nueva formulación no sólo hace referencia explícita a todos los riesgos psicosociales “típicos”, como el mobbing, el acoso sexual o el estrés, sino que constituye el fundamento para las posibles acciones de cara a garantizar bienestar en el trabajo también en relación con otros riesgos psicosociales que podríamos llamar “innominados”. Desde un punto de vista práctico, el instrumento elegido para garantizar, conjuntamente, todos la finalidad de que, previamente, podría ser asignado a las herramientas específicas para cada tipo de riesgo psicosocial, se unen en un solo cuerpo, denominado “Comité único de garantía de la igualdad de oportunidades, y la promoción del bienestar de las personas que trabajan contra la discriminación” (CUG).

Debemos evidenciar que este organismo, por explícita voluntad de la ley, sustituye obligatoriamente a todos los Comités, tanto para la igualdad de oportunidades, cuanto del acoso, establecidos en virtud de lo dispuesto en la negociación colectiva por las distintas estructuras de la administración pública. Las experiencias, algunas con casi veinte años, de las Comisiones paritarias, así como otras más recientes de los Comités paritarios sobre el fenómeno del mobbing, se consideraron positivas por parte de las administraciones. Se ha querido únicamente impedir la proliferación de los múltiples comités, confiando todas las competencias, y extendiéndolas, a un solo organismo. Es evidente, por tanto, la voluntad de introducir mayor racionalidad en esta organización, de manera que resulten más eficaces y eficientes.

Ahora bien, la ley, en el momento en que decide constituir un organismo con la finalidad mencionada, también asume las competencias hasta el momento desarrolladas por la negociación colectiva. Esto plantea algunas cuestiones teóricas, sobre las que no vamos a profundizar, de la relación entre la ley y la negociación colectiva

En mi opinión, la reunificación de las competencias directivas al nuevo organismo establecido por la ley de 2010 tiene carácter extraordinario. Simplemente significa que, cuando el Estado decide regular por ley, mediante el establecimiento de un único organismo, hace converger los organismos previamente establecidos sobre la base de la negociación colectiva. Esto parece razonable en función de la finalidad de la norma, ya que, en caso contrario, habría o podría haber, una duplicidad de organismos con la misma finalidad, pero funcionando sobre la base de la participación de los interlocutores sociales. Esto, por otra parte, no significa una supresión completa de la competencia de la negociación colectiva, que bien puede continuar firmando acuerdos en materia de protección de los riesgos psicosociales. También es cierto que, dado que el Estado era parte de la negociación colectiva, representada en los órganos que operan sobre la base de dirección del poder político y administrativo, probablemente no manifestará ningún interés, al menos en materia de creación de órganos similares, que tengan por objeto de negociación materias sobre las cuales el legislador no se había decidido a intervenir directamente.



En cuanto al contenido, la tipología del órgano no es tan diferente de las experiencias anteriores. En esencia, tiene el mismo o similar contenido aportado ya más de una década de experiencia de la negociación colectiva. En lo que concierne a la composición, el Comité único de garantía (CUG) es paritario estrictamente, no sólo mixto, compuesto a partes iguales por representantes de las asociaciones sindicales más representativas de cada administración y un número igual de representantes de la administración en la que se ha constituido.

El Presidente del Comité será nombrado por la Administración, sin que se especifique si la elección debe recaer en uno de los miembros designados, o si el Presidente podría ser un miembro más que se suma a los designados. El grupo de expertos nombrado por el Ministerio para asistir a las administraciones durante la preparación de sus respectivos reglamentos se expresa en el sentido de que el gobierno puede optar por una u otra hipótesis, indicando, sin embargo, que a efectos prácticos no será diferente porque, si el Presidente se encontraba entre los miembros designados, en caso de empate, la resolución se aprobaría con el voto de calidad del mismo⁷. El reglamento aprobado por la Administración establece que, en ocasiones, el presidente es elegido entre los miembros designados, y otras veces es un miembro adjunto.

Las competencias del Comité son de naturaleza propositiva, consultiva y de evaluación. Además, entre otras cosas, colabora con el consejero (o consejera) nacional de igualdad y “ayuda a optimizar la productividad del trabajo público, mejorando la eficiencia del desempeño en lo que se refiere a garantizar un ambiente de trabajo caracterizado por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades, de bienestar organizacional y de eliminación de toda forma de discriminación y violencia moral o psíquica de los trabajadores”. Con respecto a la redacción de la norma, sigue siendo de destacar la obligación, de cada gobierno, para constituir el Comité único de garantía en los 120 días siguientes a partir de la fecha de entrada en vigor de la ley, y atribuir las responsabilidades específicas a los responsables de las administraciones encargadas de la gestión del personal que, para esa fecha, no hayan constituido tal Comité.

Las apudas sobre el modo de funcionamiento de los “Comités únicos de Garantía para la igualdad de oportunidades y el bienestar de los trabajadores y contra la discriminación” (CUG), según lo dispuesto por la ley, se han publicado en una Directiva ministerial de 11 de junio de 2011. No contienen elementos que sean especialmente dignos de mención.

⁷ Valutazioni del Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei comitati unici di garanzia, trasmesso con nota del Direttore generale del Ministro dell'Istruzione del 23 marzo 2011.



Además de la duración de la Comisión, establecida en 4 años, y de las competencias requeridas para ser miembro, que se obtendrán del currículum de los candidatos, se reafirman literalmente los objetivos y funciones del Comité previstas por la ley y, para cada una de las funciones (proactiva, de asesoramiento, auditoría), se proporcionan ejemplos de posibles acciones. Por lo tanto, se afirma que las funciones propositivas podrían afectar a los planes de acción positiva, las propuestas de medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar, el balance de género, las acciones para promover condiciones de bienestar en el trabajo, las acciones para prevenir o eliminar las situaciones de discriminación, violencia o mobbing, etc.

Las funciones de asesoramiento podrían incluir planes para la capacitación del personal, horas de trabajo y horario flexible, criterios de evaluación de personal, negociación colectiva. Las funciones de evaluación comprenden el análisis de los resultados de las acciones positivas, de las acciones existentes para promover el bienestar organizacional y la prevención del malestar en el lugar de trabajo, los resultados de las acciones contra la violencia moral y psicológica en el lugar de trabajo (mobbing).

Tras la promulgación de las directrices se ha iniciado una etapa, ahora en curso, de constitución de los Comités en el ámbito de la administración pública, siguiendo un reglamento de funcionamiento bastante estandarizado. Por cuanto se ha dicho, solo se puede en este momento tener en cuenta la profunda reforma que se ha realizado en los órganos paritarios instituidos en el marco de la negociación colectiva con la finalidad de prevenir y combatir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, sin ser capaces de hacer una evaluación de los resultados, puesto que todavía estamos en la primera fase de aplicación de la nueva normativa. Todo indica, sin embargo, que la autonomía reconocida a los Comités puede confirmar la tipología de intervención prevista en organismos similares establecidos sobre la base de la negociación colectiva

5. La prevención del estrés laboral

La prevención de estrés laboral se regula directamente por la ley. Sin embargo, como fue el caso de las entidades que acabamos de mencionar, también tiene origen contractual, estando inspirada en la negociación colectiva que, en el ámbito europeo, ha supuesto la firma del Acuerdo sobre el estrés en el trabajo de 08 de octubre 2004, transpuesto en Italia, por el Acuerdo interconfederal sobre el estrés relacionado con el trabajo de 9 de junio de 2008. Estos acuerdos están destinados a eliminar o reducir los problemas asociados con el estrés laboral.



Se trata de un acuerdo claramente inspirado en la prevención que, en Italia, se relaciona con la normativa prevista en el Texto único sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Se relaciona, por cuanto que el art. 28 de la Ley, establece que la evaluación del riesgo debe hacerse en relación a “todos” los riesgos, afirma que esta evaluación debe incluir también los riesgos de los

“grupos de trabajadores expuestos a riesgos especiales, incluso a los relacionadas con el estrés laboral”.

El concepto de riesgo relacionado con el trabajo no se recoge expresamente en la ley, esta, de hecho, se limita a reclamar “los contenidos del Acuerdo Europeo de 8 de octubre de 2001”⁸, al que recurre para definir el estrés relacionado con el trabajo. Pero esta definición no nos interesa aquí. Importa más enfatizar el hecho de que la prevención del estrés, en este sentido, se logra a través de la imposición de la obligación de proceder “también” a la evaluación de los riesgos relacionados con el estrés laboral. Obligación reforzada por las previsiones de sanciones por incumplimiento de la misma.

La norma del Texto Único se ha referido al contenido del Acuerdo Marco, identificando, en particular, una de las herramientas mencionadas en él, cuando afirma que la gestión de los problemas relacionados con el estrés puede llevarse a cabo sobre la base del proceso general de evaluación del riesgo”. Esto no agota la función del Acuerdo que sigue produciendo los efectos típicos de la negociación colectiva, vinculando a su cumplimiento, en Italia, a las asociaciones que lo han suscrito. Este acuerdo, además, establece expresamente que los problemas de estrés “puede afrontarse mediante la adopción de una política específica sobre el estrés y / o medidas específicas para identificar los factores de estrés”.

Como las medidas del Acuerdo no son particularmente incisivas, ya que está explícitamente diseñado para “aumentar la conciencia y la comprensión del estrés laboral por parte de los empresarios, los trabajadores y sus representantes”, hay que decir que tenemos dos acciones preventivas:

- a) una representada por la obligación de tener en cuenta el estrés relacionado con el trabajo en el proceso de evaluación de riesgos
- b) y el resto de acciones de información y estímulo para resolver problemas legales relacionados con el estrés que ofrece el Acuerdo interconfederal de 2008.

⁸ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, integrato col Decreto legislativo n. 106/2009. *Testo unico sulla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro*, art. 28.

Estas dos herramientas, obviamente, también se pueden combinar con otras medidas adoptadas por los Comités unitarios de garantía (GUG), de los que hablamos más arriba, o en cualquiera otras iniciativas emprendidas en el ámbito de la negociación colectiva.

En lo que respecta a la obligación de evaluación de riesgos, debe tenerse en cuenta que la fecha de entrada en vigor de la obligación de evaluación de los riesgos derivados del estrés laboral se ha retrasado en varias ocasiones por una ley posterior. Después de varias vicisitudes, principalmente relacionadas con la incertidumbre sobre la forma de realizar la evaluación de estos riesgos, la obligación está operativa desde el 31 de diciembre de 2010. A pesar del corto período de tiempo transcurrido desde esa fecha, ya se han abierto algunos procesos judiciales por violación de la norma.

El retraso en la ejecución de la obligación de evaluación de estrés, sin embargo, no ha escapado a la Comisión de la Unión Europea que, 29 de septiembre 2011 aprobó un proyecto de requerimiento contra Italia por la incorrecta transposición, en el ordenamiento jurídico italiano, de algunas disposiciones de la Directiva 89/391/CEE. Entre las razones que motivaron la apertura de esta medida por mora en la transposición de la norma estaba, entre otros, el *“aplazamiento de la obligación de evaluar el riesgo de estrés relacionado con el trabajo”*.

En el momento de escribir esto no conocemos más datos disponibles, dado que las autoridades italianas, de conformidad con el art. 258 del Tratado, debe presentar sus observaciones en un plazo de dos meses a partir de la fecha 30 de septiembre de 2011

6. La prevención en la legislación regional

Un segundo conjunto de medidas legislativas de carácter preventivo, es el constituido por la legislación regional que, desde 2002, se ha centrado primero en el mobbing y después en los riesgos psicosociales en su totalidad, incluyendo el estrés- El primer intento, en realidad, fue el realizado por la Región Lazio en 2002⁹, que no tuvo suerte. La ley regional fue declarada inconstitucional por el hecho de contener una definición de mobbing.¹⁰

9 Legge regione Lazio 11 luglio 2001, n. 16, *Disposizioni per contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro*

10 Corte costituzionale, sentenza 19 dicembre 2003, n. 359.



El motivo de esta ilegalidad se debe al hecho de que en Italia, el ordenamiento civil –que incluye la legislación laboral- es competencia exclusiva del Estado, y la definición de institución jurídica se encuentra en esa competencia, en consecuencia, la región de Lazio, proponiendo una definición legal del mobbing, ha invadido la competencia estatal.

Poco después, sin embargo, otras regiones han legislado sobre la misma materia el mismo material, con la advertencia de evitar insertar en el articulado legislativo una definición de mobbing. Estas leyes, en esencia, han introducido normas relativas al fenómeno del mobbing, y sucesivamente a otros riesgos psicosociales, pero sin dar una definición legal, a fin de evitar una posible demanda de inconstitucionalidad.

Y de hecho las leyes de las regiones de Umbría y Friul-Venecia Giulia han superado indemnes el examen de la Corte Constitucional.

En cualquier caso, a partir de esos años, Italia ha desarrollado un amplio debate que condujo a la aprobación de algunas leyes regionales en materia de prevención del acoso y de los riesgos psicosociales y parece cerca de la aprobación de leyes adicionales regionales visto los avances de las propuestas. Se han adoptado hasta ahora las leyes de las regiones de Umbría, Friuli Venezia Giulia, Veneto, Abruzzo

Todas estas leyes tienen el objetivo común de poner en marcha medidas de prevención, el conocimiento y la asistencia a las víctimas. Sólo en un caso, Umbría, las iniciativas están explícitamente y exclusivamente destinadas al mobbing, en otros casos se ha hecho referencia, más o menos explícita, a otros riesgos psicosociales, como el estrés o las acciones de discriminación. La ley de la región de Friuli indica de manera explícita los fenómenos de lucha contra el acoso.

Todas estas leyes tienen por objeto fundamental, como se ha dicho, la prevención del problema a través de medidas, por un lado a las víctimas, pero también al ambiente de trabajo. Todas las leyes regionales prevén la creación de estructuras adecuadas destinadas a entrar en contacto con las víctimas para ofrecer asesoramiento inicial, orientación y, en su caso, dirigir a las estructuras adecuadas para proporcionar una asistencia más específica. A veces, estas estructuras, que se denominan Soporte anti-mobbing ATM (Umbría), los Centros de escucha o Puntos de escucha, también tienen actividades formativas o de acompañamiento. En todas las regiones se encuentra por lo menos un organismo, que toma el nombre de Observatorio (Umbría y Véneto) o Centro de Referencia encargado de la coordinación de iniciativas, de consultoría a los organismos políticos y otros organismos regionales.

Estos centros pueden organizar campañas de promoción, llevar a cabo actividades de supervisión, organización de eventos culturales, etc.

Y en estos lugares los sindicatos participan en las iniciativas regionales de prevención de riesgos psicosociales. A diferencia de lo que sucede en la administración pública, donde se ha constituido el Comité unitario de garantía (CUG), no se trata de organismos paritarios, o bilaterales. Las asociaciones sindicales participan en estos órganos a través sus representantes, junto con otros representantes del mundo de la política y la administración. Normalmente están presentes los consejeros de igualdad y a menudo los consultores técnicos, como psicólogos o abogados especializados en el mundo del trabajo.

En algunas regiones se conocen los datos de seguimiento y las encuestas realizadas a quienes acuden a los centros. La región de Friuli, por ejemplo, publica periódicamente los datos de lo que se refiere a los puntos de escucha, clasificándolos por categoría de riesgo (mobbing, el malestar laboral, etc), sexo, edad y cualquier elemento que pueda ser útil para una comprensión más profunda del fenómeno. El caso de la Región de Friuli es interesante por dos razones.

La primera es que la región, a diferencia de otras, no ha constituido nuevos órganos para la coordinación y la observación del fenómeno, sino que ha utilizado los organismos existentes que, cuando se trata de los riesgos psicosociales, se han simplemente complementado con componentes adicionales. Por lo tanto los estudios, la formación, las campañas de promoción, la financiación, etc, están a cargo de la Comisión Regional para las políticas activas de empleo que, trata estas cuestiones, integradas como se ha dicho. Del mismo modo, las actividades típicas de la observación son competencia del *Observatorio Regional*.

Tampoco los “puntos de escucha”, en Friuli, no están organizados como organismos periféricos de la Administración. Se les encomiendan a los autores de proyectos que se consideren apropiados por la Comisión Regional para las políticas activas de empleo que los financia.

Como puede verse, las actividades preventivas, en las que los interlocutores sociales participan a través de sus representantes en los organismos de coordinación, **es predominantemente de asistencia y promoción cultural**.

Parece útil señalar el caso de una institución particular, contenida en el Proyecto de Ley de la Región de Piamonte, ya que contiene una posible sanción, administrativa, contra los empresarios que no adopte conductas respetuosas. Así, el art. 10 establece que en los lugares de trabajo donde se han registrado casos de enfermedades relacionadas con el mobbing, el malestar laboral, el estrés psico-social establecidos por los servicios regionales competentes, la región no concederá los beneficios financieros asociados con la certificación de calidad y de cualquier subvención (y cuando ya han obtenido la revoca) si los empleadores no han tomado todas las medidas preventivas y de mejora de las situaciones de riesgo previstas en la legislación nacional.



No sé si la redacción de la norma es suficientemente clara para permitir la adopción de medidas eficaces de este tipo, pero es en todo caso, una perspectiva de acción preventiva que, a largo plazo, podría ser eficaz.

7. La prevención en la negociación colectiva y en la autorregulación

En el sector público, incluso antes de la introducción, por ley, de la Comisión única de garantía, a la que hemos hecho referencia, ha habido una generalización de las organizaciones orientadas a la prevención de los riesgos psicosociales, muy a menudo con la predisposición de los “códigos éticos”. Lo mismo no puede decirse que el sector privado. Donde a menudo la literatura continúa haciendo referencia, como modelo, al ahora ya muy lejano convenio de empresa de Volkswagen de 1996.

Hay que decir, sin embargo, que el sistema de negociación italiano, por su informalidad, no facilita el reconocimiento de los beneficios contractuales por lo que se hace aún más difícil llegar a un reconocimiento de la negociación a nivel de empresa sobre el tema. Sin embargo, puede observarse cómo, en la negociación nacional de sector que es la que suele fijar los asuntos que se delegan en la negociación empresarial, la cuestión de los riesgos psicosociales, como el mobbing y el acoso sexual, está a menudo totalmente ausente o, a veces, se limita a las peticiones genéricas de principio.

No es raro, por ejemplo, que las partes acuerden “que la conducta debe estar siempre marcada por la justicia recíproca, evitando, en la conducta particular, comportamientos ofensivos de naturaleza sexual u otros actos que tanguen como consecuencia una situación incómoda para la persona ...”. Con la misma frecuencia, la toma de conciencia sobre el fenómeno, lleva a un compromiso genérico de “ponerse de acuerdo sobre medidas para eliminar las dificultades”, quizás refiriéndose a un momento posterior de profundización del fenómeno. Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo Nacional de Crédito (2004) se reserva “el examen conjunto de la cuestión desde la adopción de medidas legales en este campo”. Como luego esos proyectos legales no llegaron a buen puerto, el acuerdo se frustró.

De otro lado, algunos convenios de empresa sí tratan el asunto a fondo, hasta en los detalles y proporcionan herramientas prácticas gestionadas por las víctimas o presuntas víctimas del mobbing, el acoso o la expresión de otros comportamientos de trabajo incómodos. A pesar de una opinión general de las limitaciones de la negociación colectiva, como lo demuestra, por ejemplo, la falta de toda referencia en una serie de convenios colectivos de categoría, se puede dibujar una especie de tipología de lo que se

puede encontrar en la negociación colectiva en el sector privado. Tipología que, por supuesto, no puede dar ninguna indicación útil de la difusión de los modelos mencionados.

- a) El primer modelo es la ausencia total de cualquier referencia a la cuestión de los riesgos psicosociales, o a alguno de ellos. Nos referimos, como se ha dicho a un gran número de convenios colectivos nacionales. Esto no significa, sin embargo, que la negociación de empresa, en la misma categoría o sector, no pueda haber previsto, o no pueda prever una disciplina del fenómeno
- b) El segundo modelo consiste en un conocimiento general del fenómeno (“la importancia de un entorno de trabajo impregnado de la tutela de la dignidad humana, para evitar cualquier forma de violencia psicológica o moral”), a veces sólo en relación al mobbing, o con más frecuencia, a los riesgos psicosociales, acompañado de un compromiso general para tomar medidas para hacer frente a estos fenómenos, “se acordaron acciones para eliminar las dificultades y asegurar la plena protección de la dignidad humana” o para profundizar en el problema.
- c) En algunos casos, con independencia de la adopción de nuevas medidas, se realiza una acción adecuada para combatir el fenómeno, que consiste en las posibles sanciones disciplinarias para los responsables de la violación. Sanción que, de acuerdo con la redacción de cualquier contrato también puede consistir en el despido sin previo aviso¹¹.
- d) Otro modelo es el establecimiento de una Comisión Mixta Permanente, que tiene entre sus tareas, formular un código marco de conducta a fin de formular medidas de acción positiva con respecto a la prevención y control de situaciones críticas ¹², o una Comisión “con la tarea de analizar el problema y hacer sugerencias a las partes” ¹³.
- e) Un modelo posterior es, en realidad, un “*Observatorio Nacional Paritario sobre el acoso*”, que, como hemos visto, se limita a sólo uno de los riesgos psicosociales, pero que establece la composición y las tareas específicas del organismo, principalmente las de controlar el fenómeno, analizar las causas, el plan de acción positiva, y la formulación de propuestas. En el mismo sentido, siempre limitados al mobbing, el Observatorio Nacional instituido

11 Dipendenti da aziende artigiane metalmeccaniche 4 marzo 2005). Nota a verbale relativa all'art. 157.

12 Protocollo di intesa per le compagnie aeree straniere operanti in Italia del 13/12/2004.

13 Ccnl Chimica, gomma, plastica, vetro del 19 febbraio 2008.



en el ámbito del transporte aéreo también tiene la tarea específica de la formulación de un código de conducta¹⁴.

- f) Más interesante, y más difundido, es el modelo que asigna las tareas de seguimiento e intervención sobre los riesgos psicosociales en un estructura, que se está extendiendo rápidamente en Italia bajo la influencia (aunque no siempre por unanimidad) de los sindicatos, constituido por las llamadas “entidades bilaterales”.

Se trata de un organismo, creado por la iniciativa de una o más asociaciones de empresarios y proveedores de servicios de las más representativas, como lugares privilegiados en la regulación del mercado de trabajo mediante: la promoción de un empleo estable y de calidad; la intermediación en el encuentro entre oferta y demanda de trabajo; programación de actividades formativas y el establecimiento de actividades de formación profesional en la empresa; la promoción de buenas prácticas contra la discriminación y la inclusión de los más desfavorecidos; gestión de los fondos de inversión para la formación e integración de rentas, la certificación de los contratos de trabajo y la regularidad y equidad e los salarios; el desarrollo de acciones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo, cualquier otra actividad o función que les asigna la ley o el convenio colectivo de referencia¹⁵. Varios convenios colectivos confían estas tareas a los organismos competentes en materia de riesgos psicosociales.

A veces, la tarea se dirige a “estudiar los medios de prevención y educación” o “identificar medios adecuados de prevención y capacitación que permitan erradicar el fenómeno de la presión ilícita y / o la violencia que pueda ocurrir entre los empleados¹⁶ . En cualquier caso, en el seno del Ente bilateral, se establece una comisión permanente para la igualdad de género que se encarga, entre otras, de la tarea de promover intervenciones eficaces para prevenir los actos de comportamiento de “mobbing” en el sistema de relaciones laborales; analizar los datos cuantitativos y cualitativos que se reciben de las agencias sobre los procedimientos y las soluciones encontradas en relación con el acoso sexual, para identificar todas las formas de discriminación en el trabajo, etc¹⁷.

- g) Los modelos más significativos, sin embargo, son los que, de alguna manera se reflejan la experiencia mucho más amplia del sector público, sobre códigos de conducta, acuerdos de clima, y dictan procedimientos específicos para proteger a la víctima de mobbing, chantaje o acoso sexual.

14 Ccnl per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali, giugno 2010, art. 18.

15 Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 272, art. 2.

16 Ccnl per le Aziende artigiane di parrucchieri, barbieri ed estetica.

17 Ccnl per l'Industria turistica (2008), art. 5.

El código de conducta del sector cooperativo, dentro de la industria de la construcción¹⁸, en este sentido, da a la víctima de acoso, chantaje sexual o acoso, a elegir entre tres caminos diferentes. El primero es el llamado “procedimiento oficioso” que permite que el consejero de igualdad, después de haberse documentado, a petición de la víctima, se haga una composición de la controversia a través de realizar una relación directa con el autor de acoso sexual o mobbing. Esta intervención, que debe mantener un carácter absolutamente confidencial, debe ser completado en un tiempo razonablemente corto, con un intento de solución pacífica del problema.

El segundo camino puede llevarse a cabo cuando las partes no tienen la intención de llegar a una solución pacífica (el procedimiento informal) o cuando el intento no tiene éxito. Consiste en la posibilidad de un consejero de igualdad, pero esta vez funcione como un árbitro, en la resolución de la controversia.

La tercera forma es la posibilidad de que la persona objeto de acoso o mobbing, que no quiera recurrir al procedimiento informal, o que después de esta intervención, el comportamiento no deseado persista, que presente una denuncia formal ante el Director de Personal. La víctima en este caso, será asistido por el consejero de igualdad. La denuncia, no impide que la víctima utilice otros medios de protección, tales como los tribunales, si se abre un procedimiento disciplinario, durante el cual la dirección de personal, si considera justificados los hechos puede tomar medidas adecuadas de organización para hacer desistir de esta conducta de acoso. En espera de la conclusión de un procedimiento disciplinario, a petición de una o ambas de las partes, la empresa también puede organizar un traslado, provisionalmente, para volver a establecer un ambiente de trabajo pacífico. Estos procedimientos, que constituyen la parte más importante del código de conducta, pueden ir acompañados de acciones de apoyo psicológico a las víctimas, para lo cual también existe la posibilidad de acuerdos con los servicios especializados apropiados.

h) Queda, por último, señalar la posibilidad de promulgación de la autorregulación o códigos éticos.

Son distintos de los códigos de conducta, que se constituyen en norma como resultado de una negociación colectiva de carácter unilateral. Esto no excluye que, en su contenido, se puedan tener en cuenta las consultas con los sindicatos. Los códigos de autorregulación se han adoptado tradicionalmente en el ámbito de la administración pública, a veces se encuentra su origen en las leyes regionales, cuando conciernen a su sector respectivo. Sin embargo, hay experiencias en el sector privado. Los códigos que

18 Ccnl per l'Edilizia, comparto cooperative, 4/5/2005, *Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing*.



han encontrado su fundamento en la autorregulación, obviamente, tienen posibles limitaciones inherentes al instrumento.

A veces, simplemente pueden contener declaraciones de principios que no son compatibles con los detalles de aplicación: “El comportamiento en el lugar de trabajo debe llevarse a cabo en el respeto de la dignidad y la personalidad de cada uno, no se tolera el acoso y el comportamiento ofensivo o que agrada la dignidad personal y profesional”¹⁹. A menudo, además, como se ha observado, se considera que el único “garante del cumplimiento del código ético es la Dirección General de la misma empresa”²⁰.

19 Codice etico adottato dalla Compagnia Reale mutua assicurazioni con delibera del 27 aprile 2005. In senso analogo, con generici riferimenti ai rischi psicosociali si veda il Codice etico del gruppo Tarricone, entrato in vigore il 5 ottobre 2009, secondo il quale la Direzione non tollera e punisce “molestie di ogni tipo (ciò comprende comportamenti verbali o fisici che costituiscono umiliazione o minaccia per qualsiasi collaboratore)”. Con riferimento, più specifico, ai rischi psicosociali, il Codice etico della STAC Italia, del 20 ottobre 2009, prevede l’impegno della società “a tutelare l’integrità morale dei collaboratori e dei dipendenti garantendo il rispetto della dignità della persona contrastando atti di violenza psicologica e/o comportamenti discriminatori o lesivi della persona stessa. Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possono turbare la sensibilità della persona”.

20 Ivi.



ESPAÑA

**LA ACCIÓN SINDICAL Y CONVENCIONAL EN MATERIA DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPAÑA**

**ACTION UNION AND COLLECTIVE BARGAINING ON PREVENTION
OF PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK IN SPAIN**

Manuel García Jiménez

Isabel Villar Cañada

Universidad de Jaén



Sumario

1. Introducción
2. Dialogo Social Europeo y nueva concienciación social sobre los riesgos psicosociales en el trabajo
3. Recepción de los Acuerdos Marco Europeos en la negociación colectiva española: un desigual desarrollo multinivel
4. Proyección institucional de los Acuerdos Europeos mediante la contribución de la acción sindical
5. Reflexión final
6. Bibliografía

Summary

1. Introduction
2. European Social Dialogue and new social awareness on psychosocial risks at work.
3. Reception of the European Framework Agreements in the Spanish collective bargaining: a multilevel uneven development
4. Institutional influence of European Agreements by means of union action contribution.
5. Conclusion
6. Reference



Resumen

En España, a partir de la recepción de los Acuerdos Marco Europeos sobre estrés y violencia en el trabajo, se ha desarrollado una incipiente negociación colectiva multinivel, que trata de dar certeza sobre la obligación legal de prevenir este tipo de riesgos. Asimismo, se ha desplegado en estos años una intensa labor de concienciación social y profesional por parte de los interlocutores sociales, en especial de los sindicatos más representativos españoles. No obstante, es necesario profundizar en una política de regulación colectiva de las modalidades de gestión de estos riesgos, así como de actuación estratégica de la acción sindical para favorecer un mayor cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia.

Palabras clave: *riesgos psicosociales, estrés laboral, acoso moral, negociación colectiva, acción sindical*

Abstract

In Spain, after reception of the European framework agreement on stress and violence at work, an emerging multi-level bargaining has developed, trying to give certainty on the legal obligation to prevent such risks. It has also been developed in recent years an intense social and professional awareness of social partners, especially most representatives Spanish unions. However is necessary to further in a collective regulation policy of the arrangements for managing these risks, and strategic performance of trade union action in order to promote a greater compliance with legal or contractual obligations in the matter.

Keywords: *psychosocial risks at work, work stress, bullying, collective bargaining, industrial action*



1. Introducción

La tradición de intervencionismo público del sistema de relaciones laborales español, si bien hoy significativamente reducida por las reformas orientadas a una intensa flexibilidad laboral, así como la dimensión eminentemente técnica que ha tenido a lo largo del tiempo, podrían explicar el limitado papel de la autonomía colectiva en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, un factor axiológico o cultural contribuiría a ese relativo alejamiento del tema de la seguridad y salud en el trabajo de las fuentes de autorregulación y gobierno colectivo de las materias laborales, como es la convicción fuerte de que esta es una materia de “orden público laboral”, y, por tanto, no puede ser objeto de la negociación colectiva. El derecho a la salud de los trabajadores no se negocia, como es evidente, por tratarse de un derecho fundamental de la persona, hoy un auténtico derecho humano.

Ahora bien, no menos cierto es que la preocupación por garantizar un nivel alto, sino máximo, de seguridad en el trabajo, más incluso que de salud, que viene suscitando mayores problemas, aparece como una “cuestión social” de primer orden, por lo que implica no sólo a los poderes públicos, que deben ser los garantes últimos del cumplimiento de las normas y medidas preventivas, sino a la sociedad en su conjunto, y muy especialmente a los interlocutores sociales. Claro que el derecho a la seguridad y salud en los lugares de trabajo no puede ser objeto de transacción, se reconoce constitucionalmente y debe ser objeto de garantías institucionales. Pero no menos cierto es que las formas de concreción pueden variar, de país a país, de sector a sector, de país a país. Por eso se trata de uno de esos “temas transversales” que impregna todos los ámbitos de la vida y, en consecuencia, no puede ya tratarse únicamente a través de las políticas públicas, que deben seguir teniendo, no obstante, un papel dominante, sino también de planes de acción social. Así sucede con un tema crucial, como es el empleo, o como resulta ser la “igualdad de géneros”, o incluso la gestión de la diversidad cultural por impacto de las migraciones. Y así debe suceder, y sucede, con mayor o menor coherencia en su proyección práctica, con la “seguridad y salud de los trabajadores”.

Unas y otras forman parte de ese valor más general, tan trascendente como hoy erosionado, que es el “bienestar de las personas en su ambiente laboral”. Un valor que hoy aparece seriamente amenazado por el predominio en todos los lugares de políticas de desregulación y de recortes continuos de derechos y servicios que, antes o después, terminan erosionando no ya sólo ese bienestar, sino la propia salud, de las personas, de la empresa y de la sociedad en toda su integridad, en su conjunto. Por eso, hacer frente a los factores de riesgo de carácter o de naturaleza psicosocial se convierte en –o debe ser– una prioridad para la acción institucional y también para la acción colectiva, sea unilateral –sindical– sea concertada –diálogo social, negociación colectiva–. Aunque la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha puesto de relieve



–Encuesta ESENER, 2010– una diversidad de experiencias al respecto, también una distinta actitud ante los mismos, no deja de confirmar que en todos los países se produce esta nueva concienciación social de mano de las partes sociales

Como es sabido, la Comisión Europea apostó desde hace más de una década por abrir, como “vía de progreso”, la política de seguridad y salud en el trabajo de la UE a la acción de los interlocutores sociales, del Diálogo Social Europeo, y esa apertura ha dado sus frutos. De ahí que, ya se tenga una ley de carácter específico para ordenar la prevención de los riesgos emergentes de este tipo –estrés laboral y acoso en el trabajo sobre todo, así como el acoso sexual y por razón de sexo y/ o género–, ya se carezca de ella, promoviendo las formas de autorregulación, siempre es necesaria, como ha evidenciado el estudio del profesor Molina Navarrete en esta misma Sección, un compromiso por parte de los interlocutores sociales para hacer realidad las previsiones de las normas legales, sean genéricas –Directiva Marco y leyes nacionales de transposición– sean específicas. Por tanto, sin afrontar aquí la gran polémica en torno a la mayor eficacia y eficiencia de un modelo u otro de regulación¹, partimos no ya sólo de la oportunidad, sino de la necesidad, de que los riesgos psicosociales se conviertan en un objeto significativo de procesos de diálogo social y negociación colectiva, a fin de concretar el –difuso– deber legal

A diferencia de otras experiencias comparadas, como es el caso de Bélgica, e incluso del Reino Unido, en España la carencia de “cultura de evaluación” de las políticas y medidas que se llevan a cabo incide notablemente en la materia que aquí analizamos, el papel que el Diálogo Social y las formas de regulación pactada está desplegando en orden a progresar en la prevención de riesgos profesionales de origen psicosocial –estrés laboral, violencia en el trabajo (interna o externa), acoso...-. En efecto, a menudo se produce una recepción inmediata e intensa de medidas provenientes de la Unión Europea, pero luego no se hace un seguimiento preciso de su nivel o grado de impacto. Así sucedió con la Directiva Marco 391/1989, que fue transpuesta de forma completa, otra cosa es que contuviera algunas deficiencias y omisiones relevantes, por la Ley 31/1995, a diferencia de otros países teóricamente más desarrollados y con una mayor tradición y experiencia en este ámbito que España –Francia, o incluso Alemania–, y así ha ocurrido con las singulares técnicas de autonomía colectiva y Diálogo Social que a partir de 2004 contribuyeron a su desarrollo en relación a riesgos emergentes: los *Acuerdos Marco Europeos “autónomos”* y, más recientemente, los *Acuerdos Multisectoriales* (violencia de terceros, 2010).

En este sentido, debe recordarse la doble obligación asumida a tal fin en relación al Acuerdo Marco tanto por los interlocutores sociales como por los poderes públicos, a fin de evidenciar si se cumple con los objetivos. Sin embargo, y sin perjuicio de referir más abajo a la presencia de los Acuerdos Marco en ciertas

¹ Para un análisis en profundidad vid. García Jiménez, M.-De La Casa, S. –Molina, C. *Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo*. Bomarzo. Albacete. 2010.

actuaciones públicas –Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) , Tribunales de Justicia-, queda claro que tan sólo los interlocutores sociales están llevando, y de modo muy limitado, este control. De modo que los poderes públicos se muestran, de momento, reacios a entrar en este espacio de gobierno colectivo o de autonomía colectiva. Por lo que respecta a los interlocutores sociales, ambos sindicatos más representativos, CCOO y UGT, viene realizando balances bianuales en los que se analiza la implementación de los criterios establecidos en el AINC correspondiente, comparando los contenidos de los convenios firmados después del AINC de referencia con la versión anterior de ese mismo convenio.

Pues bien, en los balances hechos hasta el momento sobre este tema, las conclusiones no son halagüeñas, pues se concluye el más que limitado impacto convencional de los Acuerdos Marco Europeos, tanto del más antiguo –el relativo a estrés laboral- como el más moderno –el relativo a la Violencia y el Acoso-. Por lo tanto, en un contexto en el que desde diversos ámbitos se pone de manifiesto la ambigüedad, la incertidumbre, o, en cualquier caso, el carácter difuso, de la obligación legal a cargo del empresario de prevención de los riesgos laborales de origen psicosocial², resulta especialmente necesario dar cuenta de cuál es la implicación efectiva de los interlocutores sociales en general, y de los sindicatos españoles en particular, respecto de este tema.

2. Dialogo social europeo y nueva concienciación social sobre riesgos psicosociales en el trabajo

Al margen de cuál sea la posición que se sostenga en torno a la claridad o no del marco legal español en materia de prevención respecto de los riesgos psicosociales, no puede dudarse de la creciente concienciación que existe en España sobre este tema, por acción de los interlocutores sociales sobre todo, si bien muy especialmente de los sindicatos más representativos. En este sentido, no cabe duda que la publicación en el Boletín Oficial del Estado de los diferentes Acuerdo Marco, como partes integrantes de los llamados “Acuerdos Interprofesionales de Negociación Colectiva” –AINC- ha significado un básico revulsivo.

² A este respecto, y aunque parezca poco justificable, no puede olvidarse que en España existen todavía posiciones institucionales, como ciertos Tribunales Superiores de Justicia, por fortuna cada vez menos, que siguen entendiendo que no existe ninguna norma legal que formule una obligación empresarial de prevención y tutela de los riesgos psicosociales. Cfr. STSJ Cataluña de 25 de noviembre de 2010.



En tanto que el acuerdo marco ha formado parte de los AINC que se sucedieron desde 2005 –para el de estrés laboral-, y al margen de los propios avatares de estos instrumentos convencionales, las actividades de difusión han proliferado. Si bien, como se verá en las conclusiones, se ha dado más relieve a la información teórica que generado conocimiento práctico a utilizar por los interlocutores sociales y por los actores laborales en general. De ahí, que en los últimos años se aborde un tipo de formación más práctica y más sectorial.

En este sentido, la principal vía elegida por los interlocutores sociales para la promoción de la acción preventiva en materia de riesgos psicosociales está siendo el establecer una mayor relación entre los agentes sociales y los centros de conocimiento e investigación, en especial, con las Universidades. En este sentido, debe ponerse de relieve que uno de los principales problemas de estos riesgos es, aún hoy, delimitar con cierta precisión de qué estamos hablando cuando se recurre al término de “riesgos psicosociales”. Pues todos saben darle contenido cuando se habla de estrés laboral, de síndrome del quemado, o incluso de acoso moral en el trabajo, pero no existe un consenso significativo, o al menos suficiente, en torno a los ámbitos que abarca ese concepto genérico. De ahí que sea de especial utilidad el nuevo modelo de acción sindical al respecto basada en la creación de un cierto “partenariado” o acción conjunta con los “centros de conocimiento”, en línea con lo que está sucediendo en otros países, como Francia, Suecia, Bélgica...

A tal fin, se está fomentando la creación de:

- estructuras estables de investigación y acción preventiva sobre estos riesgos –UGT ha creado el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales; CCOO y la *Universidad Pompeu Fabra* (Barcelona) ha creado el Observatorio de Salud Laboral, con especial atención a los riesgos emergentes, como el estrés. En el ámbito autonómico, fruto del pacto de concertación social, se ha creado el Observatorio-Laboratorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía (www.larpsico.es). La propia elaboración de este Anuario Internacional es una buena prueba de ello, con lo que se refleja la voluntad de crear una red de investigación-acción sindical al respecto.
- herramientas de evaluación del estrés laboral y sus factores causantes, de modo que se complementen y mejoren las herramientas a tal fin elaboradas por los organismos oficiales, en especial el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo –ejemplo: *ISTAS 21-*. Así como, según tendremos oportunidad de analizar en el apartado dedicado a la acción institucional de este movimiento de concienciación social y elaboración de dispositivos para su prevención, la elaboración de Notas Técnicas Preventivas por parte del INSHT respecto a la experiencia de elaboración de “*procedimientos de gestión autónoma de los conflictos vinculados a situaciones de acoso moral en el trabajo*”



- instrumentos de difusión de todos y cada uno de los riesgos laborales de origen psicosocial- Guías Técnicas, Boletines Informativos, Códigos de Buenas Prácticas, si bien estos últimos aparecen mucho menos claros, a diferencia de lo que sucede en otros países con una mayor tradición al respecto, como Irlanda o Reino Unido, o Suecia, Canadá...-
- Medidas de formación o actualización de conocimientos sobre el Acuerdo para su inclusión en la acción preventiva de las empresas

Como anexos de los referidos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva. la Secretaría de Acción Sindical de CCOO y UGT los difunden a nivel nacional a todas las Secretarías de Acción Sindical a nivel sectorial y de comunidad autónoma, que a su vez lo difunden a los espacios organizativos regionales y locales³. Aunque con menor intensidad, y con una proyección o un enfoque parcialmente diferente –por ejemplo rechazan que el acoso moral sea un riesgo laboral, reclamando para él instrumentos de gestión de conflictos en el marco de los Departamentos de Recursos Humanos, pero no en el ámbito de las evaluaciones de riesgos laborales-, también la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) ha hecho difusión, contribuyendo a un cierto conocimiento en sus bases asociadas o afiliadas.

Asimismo, y para facilitar el conocimiento práctico, se han realizado diversos TALLERES DE BUENAS PRÁCTICAS APLICATIVAS. del Acuerdo

3 UGT: A través también de comunicados continuos en los medios de comunicación y a través del sitio web del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales

Links UGT: www.ugt.es www.ugt.es/slaboral

CCOO: En la prensa y web sindicales se publican artículos con los contenidos más importantes del AINC. También se realiza una edición del acuerdo completo dirigida a las organizaciones sectoriales y territoriales del sindicato en papel (Cuaderno de Información Sindical, n58 y n76) y en la web sindical

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/36.pdf> , <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/32275.pdf>

CEOE: Las organizaciones empresariales dieron difusión a su contenido a través de la elaboración de documentos impresos con su contenido que se distribuyeron a todas las organizaciones afiliadas. Además, se crea un link específico en las respectivas páginas web de las organizaciones. Las organizaciones empresariales, (CEOE y CEPYME) elaboraron además una circular interna explicativa del mismo. En concreto, en el caso de CEOE, el documento se distribuyó sus organizaciones asociadas (55 organizaciones territoriales y 165 sectoriales) así como las empresas directamente asociadas (102).. Además, se estableció un link en la página web de CEOE con el contenido del Acuerdo y de la circular (<http://www.ceoe.es>, en el Apartado de Acuerdos, se recogen los Acuerdos suscritos con las organizaciones sindicales, entre ellos, el ANC 2007)



3. Recepción de los acuerdos europeos en la negociación colectiva: un desarrollo multinivel

3.1. Una visión general: del plano cuantitativo, limitado, al plano cualitativo, esperanzado.

Analizada la actividad de difusión, formación y conocimiento del Acuerdo Marco es evidente que lo más significativo es comprobar cómo sus contenidos se han difundido –o no- tanto en el complejo y extenso sistema de negociación colectiva español –gestión convencional del estrés laboral y del acoso-, como en las políticas preventivas de las empresas –prácticas de gestión del estrés u y el acoso por las empresas-. Para ciertos sectores, no debería ser tanto una cuestión de negociación colectiva, sobre todo en el marco de los convenios más típicos, los estatutarios –debe recordarse que en España existen dos grandes tipos de convenios colectivos: los que tienen eficacia general y normativa, los convenios estatutarios, al regularse en una ley específica, y los que sólo tienen eficacia contractual y limitada a los sujetos representados por las organizaciones firmantes, llamados extra-estatutarios, y se rigen por el Derecho Común de los Contratos-, cuanto de “acción sindical”, en todas sus manifestaciones, incluida la de conflicto colectivo.

A estos efectos, ya se ha adelantado la posición pesimista de los propios interlocutores sociales, que reconocen su limitada capacidad para influir en las estructuras de negociación inferiores en orden a conseguir un mayor impacto de los compromisos de los Acuerdos. El juicio negativo está fundado. No obstante, veremos que en los últimos dos años se está produciendo un cambio. Son más de *100 Convenios Colectivos* los que recogen medidas relativas a la prevención del estrés laboral, si bien en la mayor parte de los casos no se hace referencia explícita a los compromisos adquiridos en el ámbito del Acuerdo Europeo. Si se tiene en cuenta que en España hay vivas unas 5000 unidades de negociación, tal presencia apenas supone un 2% del total de convenios.

Desde el año 2008 e inicios de 2009 han ido creciendo, si bien lentamente, pero sobre todo en relación al acoso moral en el trabajo, y también al acoso sexual y por razón de sexo, por influjo también de la LO 3/2007, relativa a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Así, el número de convenios colectivos que recogen los mandatos del AMEVA (Acuerdo Marco Europeo Violencia y Acoso), se cuenta con MÁS DE 250 CONVENIOS COLECTIVOS de ámbito ESTATAL – en torno a un 4% del total, más de 5000- que, con mención expresa del Acuerdo Comunitario o sin referir a él directamente, recogen sus

contenidos y líneas básicas de actuación. Su proyección es mayor en los Convenios Colectivos de GRANDES EMPRESAS⁴.

Pero si pasamos del plano cuantitativo meramente –porcentaje de convenios con cláusulas relativas a la gestión del estrés laboral y al acoso, en todas sus modalidades–, cuya situación es deficiente sin duda, a un plano cualitativo, el juicio debe merecer más matices. Y ello porque supone la apertura de un panorama que comienza a clarificar la situación actual, en la que son muchos los actores que consideran no obligatoria la prevención del estrés laboral en la medida en que no hay una legislación específica. Debe tenerse en cuenta que los Acuerdos Interprofesionales, como el Acuerdo Marco Comunitario, sólo tienen una eficacia obligacional no normativa, por tanto no tienen una fuerza vinculante directa en el plano jurídico. En consecuencia, el que sean cada vez más las experiencias de convenios que establecen la obligatoriedad de incluir en la evaluación de riesgos y en la gestión de los mismos los factores de riesgo psicosocial, en especial el estrés laboral, ya supone un momento de inflexión en la situación española. Aunque no por ello cambia, en efecto, el panorama general, dado el referido limitado alcance cuantitativo.

3.2. Principales experiencias de Difusión convencional en España de la prevención del estrés laboral

A fin de ilustrar con ejemplos concretos el tratamiento convencional en España de los compromisos adquiridos en el Acuerdo Marco puede hacerse la siguiente ordenación de las cláusulas convencionales relativas al estrés ocupacional. Así, podemos agrupar el tratamiento del siguiente modo:

- El estrés laboral como riesgo específico que ha de ser incluido en la acción preventiva de la empresa, a través de medidas organizativas.

Es el caso, por ejemplo, del *Convenio Colectivo de AENA*. El problema, a nuestro juicio, es que el artículo 115 de este convenio repite de modo exacto el enunciado que tenía el artículo 117 del IV Convenio Colectivo, de manera que parece haberse convertido en una cláusula novedosa en su día pero ahora ya inercial.

En esta línea ha de mencionarse también a los *Convenios Colectivos del Sector de la prensa no diaria* (BOE 24 de febrero de 2009, vigencia desde 1 de enero 2008 a 31 diciembre 2011) o de la *industria fotográfica* (BOE 6 de junio del 2006, vigente para los años 2005 a 2009). También de relevancia el *Acuerdo Interprofesional en*

⁴ Un estudio detenido de la recepción convencional de los riesgos psicosociales en España AAVV. (Dir: Carolina San Martín Mazzcuconi). *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales*. UGT-CEC. Madrid. 2010. También puede seguirse en la Sección correspondiente al Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía: www.larpsico.es



materia de Seguridad y Salud Laboral para la Negociación Colectiva de Castilla La Mancha (ámbito autonómico) 2008-2009, que recoge expresamente el Acuerdo Marco Europeo relativo al Estrés Laboral.

- Los factores causantes de estrés laboral como contenido obligatorio de la evaluación de riesgos y del plan de prevención de la empresa.

Son los más numerosos e implican, como se ha dicho, una clarificación y un reforzamiento extraordinarios del marco legal, porque ratifica el carácter vinculante del deber de prevenir este riesgo. Así destacan convenios de empresas de servicios, tales como

- el *CC Estatal del Sector de Contact Center* –BOE 20 de febrero de 2008-, sector éste especialmente problemático y que está dando lugar a múltiples conflictos colectivos, entre otros por no renovar el convenio, o el *V Convenio Colectivo para el personal laboral de las Universidades Andaluzas*
- *Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Tenerife 2005-2008*

- Fijación de la obligación del empresario de crear los medios para detectar los factores estresantes que puedan afectar a los trabajadores.

Es el caso de una veintena de Convenios Colectivos, entre los que destacan por su contundencia el *CC de Grandes Almacenes* (BOE 5 octubre de 2009), o el *Convenio Colectivo para la actividad de Oficinas y Despachos*, para la provincia de Ávila (BOP 11 septiembre 2007). Asimismo, fuera del ámbito de servicios, destaca el *XV Convenio General de la Industria Química -2007 a 2010-*, según su artículo 66, punto 1.6

- Los convenios que prevén la intervención de los órganos de participación y/o representación de los trabajadores.
- La previsión de acciones en el ámbito de la vigilancia de la salud y del área socio-sanitaria.

3.3. La recepción convencional del Acuerdo Marco sobre Violencia en el Trabajo y Acoso en España

La presencia del Acuerdo Marco Europeo en la negociación colectiva española se ha producido en tres ámbitos, de forma análoga a lo que ha sucedido respecto del relativo al estrés laboral. A saber:



El primero, y más general, En los *Acuerdos Interprofesionales*, firmados por las confederaciones sindicales –UGT, CCOO- y patronales más representativas –CEOE-. Se aplica a todos los sectores de actividad y para todo el territorio del Estado español. A este respecto, el Acuerdo Europeo forma parte, como Anexo, del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva para el año 2008.

En este Acuerdo se contienen las principales recomendaciones para la negociación colectiva de ese año. El tratamiento es idéntico al recibido por el Acuerdo Marco Europeo sobre estrés relacionado con el trabajo. Estos Acuerdos Colectivos, por decisión de los interlocutores sociales, no tienen eficacia jurídica normativa –aplicación directa como obligación para los empresarios y los trabajadores-, pero sí eficacia jurídica obligacional o contractual –crea deberes a cargo de los firmantes para influir la acción de los diferentes ámbitos de negociación colectiva-. Asimismo, interesa poner de relieve que la doctrina judicial española les otorga valor jurídico interpretativo de los deberes legales, en especial de las obligaciones de prevención de riesgos laborales –STSJ Madrid 5 octubre de 2005, entre otras-.

En los CONVENIOS COLECTIVOS DE REGULACIÓN, siguiendo las recomendaciones del ANC 2008.

Estos convenios tienen pleno valor normativo, como el resto del contenido regulador de los convenios colectivos en España. Por tanto, obliga directamente a empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito territorial y funcional del Convenio. Entre estos destacan:

- I Convenio Colectivo del Grupo VIPS (2008) –BOE 28 de marzo de 2008- y del Grupo ZENA (BOE 26 de marzo de 2008)
- *así como TODOS los Convenios Colectivos de las empresas que integran el Grupo Gas Natural –ejemplo: I CC de las empresas distribuidas de gas integradas en Gas Natural, publicado en el BOE 1 de enero de 2009 y vigencia hasta 2011, cuyo artículo 42 remite expresamente al Acuerdo Marco Europeo; II CC Gas Natural Servicios, Boletín Oficial del Estado de 22 de junio de 2009, artículo 40...-*
- *Convenio Colectivo estatal de empresas elaboradoras de productos cocinados para su venta a domicilio –publicado en el BOE 15 de febrero de 2010-*
- *Convenio Colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación S.A. y TWINS Alimentación –BOE 22 de abril de 2010-...*

También podemos encontrar algunas experiencias, en aumento, de Convenios Colectivos de Sector o rama de actividad de ÁMBITO AUTÓNOMICO –sólo regional-. Es el caso del Convenio Colectivos del Sector de Hospedaje, suscrito por la Asociación Empresarial Hotelera de Madrid, UGT y CC OO, figurando como Anexo parte del contenido (BO. Comunidad de Madrid 24 noviembre 2008, núm. 280).



Y también en Convenios Colectivos de AMBIO EMPRESARIAL (Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Cemex España, SA División de Transportes, sobre la formalización del Plan de Igualdad y del Código de Prevención del Acoso y la Violencia; Diari Oficial de la Comunitat Valenciana 13 octubre 2008, núm. 5868).

En algunos casos, los sujetos negociadores han preferido mantenerse en un plano de eficacia obligacional, de modo que se incorpora como una cláusula de recomendación (artículo 42.1 CC XV Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, BOE 29 mayo 2008, núm. 130), o bien se remite a un órgano de negociación específico para que estudie la incorporación de las cláusulas previstas en el Acuerdo (Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas BOE 26 febrero 2007, núm. 49; I Convenio Colectivo del Personal Laboral Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Castilla y León BO. Castilla y León 16 junio 2008, núm. 114)

Conviene poner de relieve que esta relativa presencia de sistemas o procedimientos de gestión del acoso y la violencia en los convenios colectivos españoles lo es en relación a la vertiente preventiva, que es la preferente en el Acuerdo Marco Europeo. No obstante, por lo que hace a la vertiente disciplinaria, esto es, a la sanción de comportamientos de acoso o violencia, la presencia en los convenios colectivos es MUCHO MAYOR, de modo que más de un 50% de los convenios colectivos firmados desde 2007 han recogido como conducta sancionable por el empleador el acoso moral –y el acoso sexual–...

4. Proyección institucional de los acuerdos europeos mediante la contribución de la acción sindical

4.1. En el marco de la Administración laboral: técnica, inspectora y sancionadora

En España, pese a las reformas orientadas a flexibilizar el mercado de trabajo, sigue teniendo una importante presencia el actor público, tanto en relación al control de la aplicación de las normas laborales como en la orientación técnica a los empleadores para que cumplan con sus obligaciones legales. A este respecto, es importante tener en cuenta que los interlocutores sociales han realizado una importante labor de influencia y reivindicación para que tanto la Inspección de Trabajo y Seguridad Social –ITSS–, instrumento principal de control del cumplimiento de la normativa preventiva, como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo –INSHT–, órgano científico-técnico superior a nivel estatal en materia preventiva, tomaran en consideración los Acuerdos Marco Europeos.

Y así ha ocurrido. Por lo que hace a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, adoptó el Criterio Técnico –es una instrucción interna que da la Dirección General de la Inspección de Trabajo para interpretar de una forma cierta y general los asuntos dudosos de las normas legales, que han dado lugar a criterios provinciales distintos- 69/2009, relativo a la gestión del acoso moral en el trabajo. Con este Criterio Técnico, se considera como un riesgo laboral el acoso moral en el trabajo, lo que anteriormente no sucedía, según el Criterio Técnico 34/2003, que lo negaba. Uno de los argumentos principales para que la ITSS cambiara su criterio fue la toma en cuenta del Acuerdo Marco Europeo sobre violencia y acoso. Este cambio de criterio es muy importante porque a partir de este momento la inspección de trabajo está exigiendo que se incluya en la evaluación de riesgos psicosociales los factores generadores de acoso, así como procedimientos para gestionar las quejas o denuncias.

También cuenta con un Protocolo y una Guía para la evaluación de los riesgos psicosociales en general. No obstante, es evidente que se trata de unos instrumentos orientadores de escasa eficacia, porque han quedado en gran medida obsoletos y porque resultan extremadamente simples. De ahí que esté procediendo igualmente, de consuno con el INSHT, a su revisión, a fin de contar con instrumentos más sólidos, en línea con lo que sucede en otros países europeos, cuyas inspecciones laborales marcan el protagonismo.

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que es el órgano estatal más relevante en relación a la promoción de políticas preventivas, ha elaborado recientemente dos “Notas Técnicas Preventivas”, la *número 891 y 892*, a fin de mostrar cómo pueden implementarse adecuadamente las obligaciones de prevención del riesgo de acoso moral en el trabajo y otras formas de violencia interna. Entre los criterios que se han tenido en cuenta para realizar estas Notas Técnicas Preventivas, que no son vinculantes pero sí orientan el quehacer diario de los profesionales de la prevención, están los fijados en el Acuerdo Marco Europeo

Por lo que está siendo limitado el referido esfuerzo desplegado por los interlocutores sociales para acabar con este desajuste. En todo caso, es cierto que los principales estudios de investigación realizados en materia han tenido como marco los convenios de colaboración entre interlocutores sociales y ciertas Universidades Públicas españolas. A este respecto, el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT-CEC dispone de diversos Estudios en los que se analiza: el papel de la ITSS en el control de las obligaciones preventivas en esta materia, con especial referencia al Acuerdo Marco; sobre los costes de la No Evaluación del estrés laboral, realizado por la Universidad de Málaga, y el Tratamiento Convencional del Estrés Laboral, realizado por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, que contiene un detenido estudio de la implementación del Acuerdo Marco Comunitario en la negociación colectiva española, analizando más de 600 Unidades de Negociación. Todo este material está disponible en la referida web del Observatorio Permanente de UGT.



Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha relanzado en los últimos años su investigación en esta materia. A tal fin, cuenta no sólo con un método específico de evaluación del estrés laboral, sino también con diversas Notas Técnicas Preventivas que ayudan a comprender el estrés y a llevarlo a las Evaluaciones de Riesgos. El problema es que no tienen valor vinculante

En suma, hay un relativamente buen nivel de conocimiento y desarrollo de esta materia, en el plano teórico, pero no por ello se ha mejorado significativamente la implementación de los compromisos adquiridos en el Acuerdo Marco y en el Acuerdo Interprofesional Nacional que los traspone.

4.2. Recibimiento en los Tribunales del Acuerdo Marco y en la Inspección de Trabajo

Especial atención merece el impacto del Acuerdo en los Tribunales españoles, por cuanto pueden ayudar a corregir la debilidad que presenta el Acuerdo por no tener una fuerza normativa directa, vinculante más allá de quienes lo firman. En este sentido, debe afirmarse una significativa influencia del Acuerdo en el actuar de los Tribunales. Así:

- SSTSJ Madrid, n. 796/2005, 5 de octubre y 556/2006, 30 de junio: afirman que el Acuerdo Marco ayuda a concretar el modo en que ha de cumplir el empresario con su deber de prevenir, eliminar o reducir el estrés laboral, inmerso en la obligación genérica de proteger la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio, derivada del contrato de trabajo (art. 14.2 LPRL, en relación con los arts 4.2.d) y 19.1 ET y Directiva 89/393). De no hacerlo así, incurre en responsabilidad.
- SSTSJ País Vasco 2017/2008, 29 de julio y 89/2010, 19 de enero: hace referencia a su valor como material que aporta conocimiento para la acción empresarial y de los poderes públicos en materia de riesgos emergentes.
- SSTSJ Cantabria 749/2006, 27 de julio y 958/2007, 2 de noviembre: Con fundamento en el Acuerdo Marco se establece el refuerzo del deber legal del artículo 14 LPRL, concretando deberes específicos a cambios organizativos cuando concurren factores estresantes específicos.
- STSJ Valencia 1001/2008, 8 de abril: confirma la utilidad del Acuerdo para reforzar los argumentos de las defensas legales a favor de los deberes preventivos en relación a los riesgos emergentes.

5. Reflexión final

A la luz de las observaciones hasta aquí realizadas respecto del impacto de los Acuerdos Marco en el sistema español de relaciones laborales son evidentes algunas conclusiones, que arrojan un balance claramente deficitario a la altura de 2011 pero más esperanzador que en el pasado. Las principales “debilidades” de la situación son:

a) El nivel de preocupación institucional –legislación y políticas públicas- y social –Diálogo Social- por el estrés laboral, su medición y acción preventiva, no ha variado sustancialmente con la aprobación del Acuerdo Comunitario. A diferencia de lo que ha sucedido en otros países comunitarios, como Francia o Italia, en España no se ha reaccionado de forma relevante a partir del Acuerdo para cambiar la débil acción preventiva en materia de estrés laboral. En cambio, una mayor reacción se ha producido respecto de la materia relativa al acoso laboral, en relación al cual sí ha habido un mayor influjo

b) Existe un muy notable esfuerzo de difusión, información y formación en esta materia por parte de los interlocutores sociales y también por parte de los centros de conocimiento, sin embargo, el grado de presencia de políticas de gestión del estrés laboral –y de violencia en el trabajo- es muy reducido. La información, pues, no se traduce ni en un buen conocimiento del problema ni, sobre todo, en acción práctica, convencional y empresarial –apenas un 18% de las empresas cuentan con medidas a tal fin, según la Encuesta ESENER, muy por debajo de la media europea-.

c) Son muy pocos los convenios colectivos en las Unidades de Negociación inferiores que siguen las recomendaciones hechas en el marco del Diálogo Social respecto de la gestión del estrés laboral –apenas 100, lo que representaría en torno al 2% del total-, y los pocos que lo hacen no fijan una política antiestrés sistemática y coherente, sino medidas concretas, a veces aisladas de la organización del trabajo.

d) Más allá de políticas de promoción mediante el sostenimiento financiero de sus acciones de difusión, no existe un significativo compromiso por parte de las autoridades públicas de promover una mayor presencia de la prevención del estrés laboral –y en general de los riesgos psicosociales- en los convenios. Esta materia aparece deficitariamente tratada en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo



Pese a este balance crítico es igualmente obligado señalar que en los últimos años se han producido algunas “vías de progreso”, que anuncian o evidencian, de consolidarse o generalizarse, un cambio de signo. En este sentido cabe destacar:

- está creciendo el número de convenios colectivos que recogen como obligatorio la evaluación del estrés laboral, así como la realización de “protocolos de gestión del acoso”, en sus diferentes modalidades.
- existe una doctrina judicial que asume su valor jurídico relevante y, por tanto, a partir de estos compromisos convencionales se fijan deberes específicos de los empresarios. Esta difusión del problema en los Tribunales sí tiene una conexión directa con el Acuerdo Comunitario. Antes del Acuerdo Comunitario el tratamiento judicial era únicamente en el plano de la protección social, en su consideración como accidente de trabajo. Después del Acuerdo los Tribunales han asumido que existe un deber preventivo también en relación al estrés laboral. Esta doctrina judicial no está todavía muy extendida, pero sí tiene ya una presencia importante, relevante, en diferentes Tribunales –Madrid, País Vasco, Cataluña-.
- También se aprecia una mayor sensibilidad institucional por la influencia del Acuerdo Marco a la hora de fijar políticas públicas, como por ejemplo en materia de supervisión de las acciones preventivas. Así el Acuerdo ha dado lugar al fomento de “protocolos de evaluación de riesgos psicosociales” a exigir por parte de la Inspección de Trabajo española. No obstante, todavía esta difusión no responde a una política específica institucional orientada a difundir el tratamiento convencional

En consecuencia, y como medidas a emprender en el inmediato futuro para avanzar en estas vías de progreso estarían:

a) Por parte de los interlocutores sociales, fomentar una cultura de evaluación del grado de cumplimiento de sus compromisos, así como el desarrollo de una mayor actividad formativa. Por ejemplo, promoviendo más “talleres prácticos” que lleven a la experiencia convencional el abundante material que diseñan en el plano de la investigación, difusión, estudio en esta materia

b) Por parte de las autoridades públicas, un mayor compromiso con las buenas prácticas convencionales, que refuercen su exigibilidad institucional. Aunque se trata de un método de regulación convencional y de



autorregulación, se ha demostrado que cuando las instituciones promueven o refuerzan las prácticas de los agentes sociales se produce una mayor y más rápida difusión.

c) Por parte del Legislador español, pasar del actual modelo de autorregulación pura, que deja libres a los interlocutores sociales, a un modelo promocional, que refuerza el poder de la negociación colectiva sin imponerles ningún contenido, como ha sucedido en el caso francés (2009) e italiano (2008 y 2010), que ha convertido en obligatorio el contenido del Acuerdo Marco Europeo.

6. Bibliografía

AAVV. (Dirección: Carolina SAN MARTIN MAZZUCONI). El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. UGT-CEC.Madrid. 2010.

GARCÍA JIMÉNEZ, M-DE LA CASA QUESADA, S- MOLINA NAVARRETE, C. Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América. Bomarzo. Albacete. 2011.



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

**LA EUROPA DEL CENTRO
Y
DEL NORTE
CENTRAL EUROPE
AND NORTH**

**Diálogo Social, Negociación
Colectiva y Riesgos Psicosociales
Social Dialogue, Collective
Bargaining and Psychosocial Risk**

PAÍSES DEL CENTRO Y DEL NORTE DE EUROPA.....169

BÉLGICA

Michael Heck / Olivier Tilleux/François Sion171

**LA ACCIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN BÉLGICA PARA LA MEJORA DE LA
GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

***SOCIAL PARTNERS ACTION IN BELGIUM TO IMPROVE THE PREVENTIVE MANAGEMENT
OF PSYCHOSOCIAL RISKS***

REINO UNIDO

Nerys Owen - Lionel Fulton187

**LA CONTRIBUCIÓN DE LOS SINDICATOS BRITÁNICOS EN LA LUCHA CONTRA LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

***THE CONTRIBUTION MADE BY BRITISH TRADE UNIONS IN TACKLING PSYCHO-SOCIAL
RISKS IN THE WORKPLACE***



BÉLGICA

**LA ACCIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN BÉLGICA
PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES**

**SOCIAL PARTNERS ACTION IN BELGIUM TO IMPROVE THE
PREVENTIVE MANAGEMENT OF PSYCHOSOCIAL RISKS**

Michael Heck

Psicólogo. Responsable de Proyectos

Olivier Tilleux

Doctor en Sociología. Responsable de Proyectos

François-Joseph Sion (dirección del estudio)

Director de Cap-Sciences humaines asbl¹

¹ Centro de investigación aplicada, de formación para adultos y de sostén a proyectos y redes asociativas. Esta entidad está asociada a la Universidad Católica de Lovaina - Bélgica.



Sumario

Summary

Sommaire

1. Introducción.

2. Las especificidades del sistema belga de regulación y gestión de los riesgos psicosociales.

3. Los medios de la acción sindical en materia de “carga psicosocial” en el trabajo.

4. El papel de los sindicatos en materia de gestión de la carga psicosocial: evaluación de la ley de 2007.

5. Perspectivas de futuro

1. Introduction

2. Specificities of Belgian system regulation and management of psychosocial risks

3. Means of union action on “social burden” at work.

4. The trade unions role in management of “social burden”: assessment in law 2007

5. Future prospects

1. Introduction

2. Spécificités du système belge

3. Rôle et moyens d'action des syndicats en matière de charge psychosociale au travail

4. Rôle des syndicats en matière de charge psychosociale : évaluation de la loi 2007

5. Perspectives de futur



Resumen

Este artículo propone una mirada a la acción sindical en Bélgica en materia de riesgos psicosociales en el trabajo. Trata de responder a la pregunta de cómo han tratado los sindicatos la cuestión del acoso y cuál ha sido su papel en la toma de conciencia de los riesgos psicosociales en Bélgica.

Presentamos en un primer momento un estado de la cuestión cronológico de la legislación belga en vigor para ayudar al lector a comprender mejor sus especificidades. En esta ocasión, precisamos también el papel de los diferentes actores de la prevención de riesgos. El segundo punto trata sobre el papel jugado por los sindicatos en la emergencia de la inclusión en agenda de la problemática, su influencia y los medios de acción. El tercer y último punto está dedicado a realizar una breve síntesis de la evaluación de la ley de 2007 relativa a la prevención de la “carga psicosocial” ocasionada por la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, mas particularmente en los que respecta a los sindicatos. Finalizamos con una conclusión a modo de perspectivas.

Palabras clave: *carga psicosocial; acción sindical belga; convenios colectivos belgas*

Abstract

This paper intends to provide an overview of the Belgian trade union’s activities concerning the existing psycho-social risks in the workplace.

A tentative answer is offered to the two following questions:

- * How trade unions have worked on the harassment issue?
- * Which has been their role in the process of incorporating, in policy-making and in legislation, the psychosocial risks, including harassment in the workplace?

In this paper, first a chronological description of the Belgian legislation related to the issue of wellbeing in the workplace is made, followed by the analysis of the role played by various types of actors intervening in the area of psychosocial risk prevention.



The second section of the paper highlights the trade unions' efforts related to the inclusion, in the political and legislative agendas, of the issue of psychosocial risks. The third and last point elaborated in the paper is the analysis of the trade unions' point of view in the recent process of evaluating the 2007 law. This law's main goal is to provide a framework for the prevention of the psychosocial pressures suffered by many workers during the execution of their tasks in the workplace.

In the conclusion, some opinions and perspectives are finally presented.

Key words: *psychosocial risks, trade unions, framework for the prevention of the psychosocial risk*

Resumé

Cet article propose un aperçu de l'action syndicale en Belgique en matière de risques psychosociaux au travail. Il tente de répondre à la question suivante : comment les syndicats ont traité la question du harcèlement et quel a été leur rôle dans la prise en compte des risques psychosociaux en Belgique ?

Nous proposons dans un premier temps un état des lieux chronologique de la législation belge en vigueur pour aider le lecteur à mieux comprendre ses spécificités. A cette occasion, nous précisons aussi le rôle des différents acteurs de la prévention des risques. Le second point porte sur le rôle joué par les syndicats dans l'émergence et la mise à l'agenda de la problématique, leur influence et les moyens d'action. Le troisième et dernier point est consacré à une brève synthèse de l'évaluation de la loi de 2007 relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel, plus particulièrement en ce qui concerne les syndicats. Nous terminerons par une conclusion sous forme de perspectives.



1. Introducción

Este artículo realiza una mirada a la acción sindical en Bélgica en materia de riesgos psicosociales en el trabajo. Conviene tomar conciencia de lo extenso de la cuestión, en particular si nos remontamos a la 1ª ley sobre el acoso sexual de 1992. De ahí que nos limitemos a los elementos más destacados. Las preguntas a las que intentaremos responder son: ¿cómo han tratado los sindicatos la cuestión del acoso? y ¿cuál ha sido su papel en el tratamiento de los riesgos psicosociales en Bélgica?

Proponemos en primer lugar un estado de situación cronológico de la legislación belga en vigor para ayudar al lector a comprender mejor sus especificidades. En esta ocasión, detallaremos también el papel de los diferentes actores de la prevención de riesgos. El segundo punto trata del papel específico jugado por los sindicatos en la emergencia y la inclusión en agenda de la problemática, su influencia y los medios de acción. El tercer y último punto está dedicado a una breve síntesis de la evaluación de la ley de 2007 relativa a la prevención de la “carga psicosocial” ocasionada por la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, mas particularmente en lo que respecta a los sindicatos.

2. Las especificidades del sistema belga de regulación y gestión de los riesgos psicosociales

2.1. El marco legislativo

Las iniciativas belgas en materia de gestión de los riesgos psicosociales se inscriben en una política global iniciada por la ley de 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores durante la ejecución de su trabajo. Esta ley es la referencia belga en vigor. Ésta ha permitido reformar la legislación belga en materia de salud y de seguridad en el trabajo reuniendo en un solo marco legislativo el conjunto de disposiciones y sus referencias. Las disposiciones y mandamientos posteriores se han ido integrando en este marco legislativo.

La ley de 1996 define 7 ámbitos de bienestar en el trabajo (art. 4, §1^{er}, al.3) que son:

- 1.- la seguridad
- 2.- La protección de la salud del trabajador
- 3.- La “**carga psicosocial**” ocasionada por el trabajo que incluye, especialmente, la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo
- 4.- la Ergonomía
- 5.- La higiene del trabajo
- 6.- El acondicionamiento de los lugares de trabajo
- 7.- Las medidas tomadas por la empresa en materia de todo lo que tiene influencia en el entorno relativo a los puntos 1 a 6.

La ley de 11 de junio de 2002, relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, modificó la ley de 4 de agosto de 1996. Esta ley preveía las medidas de prevención mínimas que debían adoptar las empresas para proteger a los trabajadores contra este tipo de situaciones². Con el fin de crear las condiciones para una gestión eficaz de la acción preventiva sobre las mismas, la ley ha tenido que ser revisada en diversas ocasiones y los dispositivos que aquella preveía han sido examinados –evaluados- a la luz de la experiencia. De este modo, el modelo belga de regulación y gestión de este tipo de riesgos pretende mantener un ajuste continuo entre los dispositivos normativos y las prácticas de ejecución de los mismos, a fin de que la realidad cotidiana de las empresas se ajuste a lo previsto por la norma, sin que esté quede vaciada por la falta de compromiso y adecuación de las necesidades e intereses de empresarios y trabajadores

Una primera evaluación del sistema normativo a estos efectos tuvo lugar en 2004. Esta evaluación impulsó modificaciones legislativas que se introdujeron por la ley de 10 de enero de 2007 y un decreto real de 17 de mayo de 2007, que regula de modo específico el concepto de “carga psicosocial” derivada del trabajo.

Este último reglamento amplía, por tanto, la protección de los trabajadores más allá de la violencia y

2 Acondicionamientos materiales de los lugares de trabajo ; definición de los medios puestos a disposición de las víctimas ; investigación imparcial de los hechos ; acogida, ayuda y apoyo requerido por las víctimas ; las medidas de puesta en práctica y de rehabilitación al trabajo de las víctimas ; las obligaciones de la línea jerárquica ; la información y la formación de los trabajadores ; la información del Comité para la prevención y la protección en el trabajo (CPPT)



del acoso moral o sexual en el trabajo, que era el estricto ámbito de la ley originaria, para introducir el referido concepto de “carga psicosocial”, que permite ya integrar tanto las situaciones de estrés como en general los conflictos derivados de este tipo de situaciones en la empresa. El concepto de “carga psicosocial” se define como “toda carga, de naturaleza psicosocial, que encuentra su origen en la ejecución del trabajo o que sobreviene con ocasión de la ejecución del trabajo y que tiene consecuencias perjudiciales sobre la salud física y mental de la persona”

Pero su valor de renovación no está sólo en el ámbito conceptual, sino también en el enfoque que introduce. Así, ha puesto el acento en la importancia de la prevención primaria, es decir de la obligación del empresario de adoptar las medidas organizativas necesarias para prevenir los riesgos psicosociales.

No ha sido, sin embargo, la última evaluación de la eficacia de la ley. En 2010 se ha realizado otra, a fin de comprobar ahora la capacidad de mejora de la ley de 10 de enero de 2007, así como del decreto real de 17 de mayo de 2007, de modo que el Gobierno tuviese información adecuada en torno a dos objetivos:

- el desarrollo concreto, en las empresas, de la política de prevención relativa a la carga psicosocial
- la evolución de la prevención y de la lucha contra los comportamientos abusivos sobre los lugares de trabajo

Realizado ese informe, ahora se ha conducido un proceso de reforma de la ley para incorporar sus propuestas

2.2. El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT³) nº 72 sobre el estrés

Junto a la ley, el Derecho del Trabajo belga tiene como fuente reguladora los convenios colectivos de trabajo. También éstos han tenido oportunidad de incluir, ya desde fechas tempranas, las materias relativas al estrés en el trabajo. Así, el CCT 72 de 30 marzo de 1999⁴ relativo a la gestión de la prevención del estrés ocasionado por el trabajo es una aplicación concreta de los principios de la ley de 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo. Esta regla convencional tiene, sin embargo, algunas limitaciones:

3 Un convenio colectivo de trabajo es un acuerdo firmado entre una o varias organizaciones sindicales y una o varias organizaciones patronales, que fija las relaciones individuales y colectivas de trabajo entre empresarios y trabajadores de empresas o de un sector de actividad y que regula los derechos y deberes entre las partes contratantes.

4 Firmado en el Consejo Nacional de Trabajo (CNT) y devenido obligatorio por el Real Decreto de 21 de junio de 1999 (Boletín de 9 de julio de 1999).

- a) ámbito objetivo: trata exclusivamente sobre la problemática del estrés, por lo que no hace referencia a ningún otro tipo de riesgo psicosocial
- b) ámbito subjetivo o personal: es únicamente de aplicación a los trabajadores del sector privado, a diferencia del Real Decreto de 17 de mayo de 2007 que es de aplicación al sector privado y público.
- c) fuerza vinculante: no admite sanciones por su inobservancia

En contrapartida a estas limitaciones, su enfoque es netamente preventivo. La norma estipula que el empresario debe identificar y evaluar los riesgos de estrés en su empresa y tomar las medidas de prevención que se imponen. Entre los elementos a tomar en consideración en el análisis de riesgos, figuran especialmente la tarea (complejidad del trabajo, ritmo...), las condiciones en las que el trabajo se realiza (carga física, factores psíquicos tales como el ruido y las vibraciones...), las condiciones de trabajo (horario de trabajo, trabajo nocturno...) y las relaciones de trabajo (salario, participación...).

En suma, el análisis de la situación del trabajo, la evaluación de los riesgos y las medidas apropiadas deben permitir prevenir o actuar sobre las situaciones de estrés. De este modo, puede evidenciarse cómo en gran medida este convenio ha sido una referencia principal o relevante para la adopción del Acuerdo Marco sobre estrés laboral en 2004.

Uno de los objetivos principales de la CCT 72 es sensibilizar a las empresas para detectar los problemas de estrés y solucionarlos a nivel colectivo⁵. Por otro lado el CT aspira sobre todo a prevenir los riesgos⁶ (prevención primaria). Estipula también que si el empresario tiene un determinado número de obligaciones específicas respecto de los trabajadores individuales (por ejemplo en materia de formación o información), cada trabajador debe colaborar según sus posibilidades en la política de prevención del estrés en el trabajo.

El Convenio Colectivo de Trabajo número 72 es, sobre todo, el reflejo de una toma de posición común de los interlocutores sociales en materia de prevención de riesgos psicosociales en la empresa y en la adopción de un plan colectivo que aúne todas las mejoras de las condiciones de trabajo. A diferencia de las leyes y de los Reales Decretos mencionados, no pueden comportar sanciones en caso de falta de respeto de los principios generales que defienden, por parte de los empresarios y los trabajadores.

5 El Real Decreto de 17 de mayo de 2007 recoge tanto el nivel colectivo como el individual

6 Constatando « que la prevención del estrés encuentra difícilmente su lugar en la política de las empresas » el CNT publicó en 2004 una guía práctica sobre el CCT72. La guía está destinada a los trabajadores y los representantes de los trabajadores y a los empresarios de todos los sectores de actividad, proporciona enseñanzas prácticas de base y algunos ejemplos de aplicación práctica en la empresa.



Precisamente, en esta misma línea ha de situarse, respecto de otro tipo de riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo, de creciente incidencia, el *Convenio Colectivo de Trabajo 100 de 1º de abril de 2009 relativo a la puesta en marcha de una política preventiva en materia de alcohol y drogas en la empresa*⁷. Este Convenio Colectivo de Trabajo –CCT-, firmado en el seno del Consejo Nacional de Trabajo, contiene una serie de pautas de acción en torno a las cuales el empleador debe organizar una política preventiva fuerte de este tipo de conductas. De ahí su carácter obligatorio, pues todo empleador debe elaborar y aplicar un plan de prevención sobre estas materias desde el 1 de abril de 2010. Esta obligatoriedad en el plano jurídico se confirma con su formalización en el decreto real –“arrêté royal”- de 28.06.2009 (M.B. 13.07.2009).

2.3. Los actores de la prevención

Todas estas reglamentaciones han puesto de relieve progresivamente la evidencia de un sistema dinámico de prevención de la “carga psicosocial” cuyos principales actores son:

• EL EMPRESARIO

El empresario está obligado a intervenir cuando los hechos observados están ligados a la ejecución del trabajo y eso tanto si las situaciones afectan a los trabajadores como a los clientes, los usuarios de los servicios o incluso el personal de otras empresas u organizaciones que estén presentes en el lugar de trabajo referido. Está también encargado de poner en funcionamiento un sistema dinámico de prevención de riesgos. Con este fin, el empresario realiza un análisis de los riesgos en colaboración con el *Consejero de Prevención en los Aspectos Psicosociales* (CPAP). Este análisis se hace a priori y a posteriori cuando los incidentes de naturaleza psicosocial hayan tenido lugar.

El empresario concreta las medidas de prevención en un plan global quinquenal y en un plan de acción anual definido con el acuerdo del *Comité para la Prevención y la Protección en el Trabajo* (CPPT). La ley reguladora precisa que si el empresario, con conocimiento de causa o por negligencia, por tanto exigiendo un criterio de imputación subjetiva, permite que la carga psicosocial exista en su organización, sin tomar medidas para solucionarla, falta a sus obligaciones de protección del bienestar de los trabajadores y podrá ser demandado ante la justicia

7 Nota de Traducción: Por la importancia de esta experiencia se dará cuenta más detenida en el apartado dedicado a “experiencias preventivas” destacadas en el ámbito de la acción sindical y la negociación colectiva comparada. Asimismo, el texto íntegro del Convenio Colectivo y los documentos que lo precedieron y que se han sucedido para facilitar su aplicación práctica, están disponibles en su versión original francesa en el CD que acompaña este Anuario.

• LOS TRABAJADORES

Los trabajadores deben colaborar con el empresario y con el CPAP, respetar los procedimientos y las instrucciones que le son dadas.

Su colaboración puede concretarse por ejemplo, en comunicar al Consejero de Prevención de Aspectos Psicosociales –CPAP- los factores de estrés a los que están sometidos y precisando cuales son los modos de reacción a estas situaciones. Se les imponen obligaciones específicas: participar positivamente en la política de prevención, abstenerse de todo acto de violencia o de acoso, y abstenerse de todo uso abusivo del procedimiento de quejas puesto a disposición de los trabajadores en caso de carga psicológica.

• EL CONSEJERO DE PREVENCIÓN EN LOS ASPECTOS PSICOSOCIALES (CPAC)

El referido consejero psicosocial es un experto que, de cara al empresario y los trabajadores, tiene una competencia de asesoramiento y consulta. Asiste a unos y otros en la puesta en funcionamiento de la política de prevención. El CPAC conoce dos modalidades organizativas, dependiendo del tamaño de la empresa. Así, puede ser una figura interna o bien externa en la empresa⁸. Sus principales misiones son las de aconsejar al empresario en materia de prevención de la “carga psicológica” y de análisis de riesgos, y vigilar el buen desarrollo de los procedimientos⁹ en caso de carga psicológica, es decir que recibe, trata y asegura, el seguimiento de las denuncias presentadas en el marco del procedimiento interno de la empresa.

• LA PERSONA DE CONFIANZA

En Bélgica, la función de « persona de confianza » surgió con los dos primeros Reales Decretos relacionados con la lucha contra el acoso sexual en el trabajo (1992 y 1995). El papel de persona de confianza se ha mantenido en la ley de 2007 relativa a la prevención de la “carga psicosocial”.

La persona de confianza, cuya designación por el trabajador es facultativa, es un trabajador de la empresa que tiene por misión acompañar a los trabajadores que lo deseen en la búsqueda de una solución amistosa en caso de situación de “carga psicosocial” derivada de un conflicto de trabajo, de acoso o de otra situación. La persona de confianza puede también, en función de la demanda, intervenir al lado de otros trabajadores, en toda la línea jerárquica, o bien organizar una mediación (conciliación).

Sus principales tareas son asegurar la acogida de los trabajadores que la soliciten, escucharlos y participar de manera informal en la búsqueda de soluciones, recibir las quejas motivadas de los afectados y

8 El relevo o de un servicio interno de prevención y de protección en el trabajo (SIPP) o de un servicio externo de prevención y de protección (SEPP)

9 La ley prevé dos tipos de procedimientos : el procedimiento interno (formal o informal) y el procedimiento externo (denuncias ante la autoridad laboral)



transmitirlas al CPCA. Por otro lado, la persona de confianza participa en la elaboración de los procedimientos a seguir por los trabajadores que declaren ser objeto de violencia o acoso moral en el trabajo. De la misma manera debe proporcionar al CPCA las informaciones correspondientes a los incidentes de los que ha tenido conocimiento.

- **EL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN Y LA PROTECCIÓN EN EL TRABAJO (CPPT)**

El Comité está constituido paritariamente por representantes de la empresa y de los trabajadores. Es competente para dar opiniones, formular proposiciones, mostrar su acuerdo en determinados casos, en materia de bienestar de los trabajadores y más particularmente en lo que respecta a la prevención de la “carga psicosocial” derivada del trabajo. Este comité no es obligatorio excepto para las empresas de más de 50 trabajadores

- **LA LÍNEA JERÁRQUICA**

Los miembros de la línea jerárquica tienen también obligaciones en el marco de la ley relativa a la prevención de la “carga psicosocial” ocasionada por el trabajo. Deben contribuir a la puesta en práctica de la política de prevención. Están llamados igualmente a formular propuestas y a dar opiniones al empresario con el fin de contribuir a la aplicación de las medidas de prevención.

3. Los medios de la acción sindical en materia de “carga psicosocial” en el trabajo

El papel y los medios de acción de los sindicatos en materia de “carga psicosocial” se detallan en dos ámbitos diferentes. El primero, relativo a abordar la problemática y la emergencia del acoso moral. El segundo, el que refiere al estrés en el trabajo.

En lo que concierne a la ley sobre el acoso moral, la acción sindical se sitúa en el contexto donde emerge la problemática, no solamente en Bélgica sino también en el ámbito europeo. Después de la ley marco de 1996 sobre el bienestar en el trabajo y el CCT 72 de 1999, el poder legislativo se establece como competente en la problemática de la prevención del acoso moral en el trabajo integrado en la 1ª ley de 2002 relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo.

La ley de 2002 es una ejecución de la directiva marco europea de 12 de junio de 1989 relativa a la puesta en marcha de medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Bélgica ha formado parte activa del movimiento de concienciación global a nivel europeo sobre estos riesgos. Y así se ha manifestado especialmente en la III encuesta europea realizada en 2000 sobre las condiciones de vida y de trabajo, a la que luego le han sucedido otras, que han ido reconociendo una creciente importancia a las cuestiones relativas a riesgos de tipo psicosocial. De la misma época, el recurso a la técnica de la mediación en un número creciente de casos de acoso moral¹⁰, participa en esta toma de conciencia, que fue ya objeto de una reflexión social reflejada en las obras de referencia sobre el acoso moral, publicadas por Marie-France Hirigoyen¹¹ en 1998.

En este contexto, los Ministros responsables en empleo e igualdad de oportunidades¹² desempeñaron un papel activo en la materia, tanto como los sindicatos que habían acompañado la entrada en agenda de este problema. La influencia sindical fue la más incisiva en materia de prevención del estrés en el trabajo a través de la firma del Convenio Colectivo del Trabajo nº 72 en el seno del Consejo Nacional de Trabajo (CNT¹³) que emitió puntos de vista e informes destinados al Parlamento y la Gobierno, para que la demanda fuera una iniciativa.

El acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales en materia de estrés ha permitido definir el estrés de manera colectiva y poner el acento en la prevención primaria y en la mejora de la organización del trabajo. A consecuencia de esto, el CNT apuntó a la ampliación del campo de aplicación de la CCT 72 a otros grupos de personas no incluidas todavía. Igualmente ha realizado una evaluación en 2004 que ha desembocado en la publicación de una GUÍA que proporciona las enseñanzas prácticas necesarias para la puesta en marcha de una buena política de prevención del estrés en las empresas. Contrariamente al estrés, el acoso no ha podido ser objeto todavía de un Convenio Colectivo de Trabajo negociado por acuerdo de los interlocutores sociales, pese a la aprobación en el marco del Diálogo Social Europeo del Acuerdo Marco sobre la violencia y el acoso

10 Por ejemplo el caso de Francis Verstaen (1999), trabajador de VW y David Van Gysel (2000), joven agente de correos, ambos se suicidaron después de una situación de acoso en el trabajo

11 Marie France Hirigoyen, « le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien », Syros, 1998.

12 Miet Smet, Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, chargé de l'égalité des chances hommes/femmes (1992-1999) et Laurette Onkelinks, Vice-Première Ministre et Ministre fédérale de l'Emploi et de l'Égalité des Chances dans le gouvernement fédéral Verhofstadt Ier (1999-2003).

13 Señalar que el papel principal de la CNT consiste en dar su punto de vista o formular propuestas en relación a las materias de orden social para el Gobierno y/o el Parlamento belga



La influencia sindical se expresó igualmente por la participación en diferentes grupos de trabajo, entre otros:

- el Comité de Acompañamiento y desarrollo de la estrategia SOBANE¹⁴ (financiada conjuntamente por el Ministerio de Empleo, Trabajo y Concertación Social, la Unión Europea y la Política Científica Federal)
- las mesas redondas se desarrollaron sobre la “carga psicosocial” y sus indicadores.

4. El papel de los sindicatos en materia de gestión de la carga psicosocial: evaluación de la ley de 2007

Para cerrar este artículo, una revisión de los resultados de la evaluación de la ley de 2007 permitirá especialmente arrojar luz sobre el papel de los delegados sindicales en el sistema belga de prevención de la “carga psicosocial” en el trabajo. Este informe de evaluación¹⁵ se elaboró conjuntamente en 2011 por el SPF de Empleo, Trabajo y Concertación Social, ISW-Limits (una spin-off de la KUL) y Cap-Ciencias Humanas-UCL.

Globalmente la legislación al respecto es apreciada de manera muy positiva por los actores de la prevención¹⁶. Las opiniones están, sin embargo, repartidas en cuanto a la eficacia de las mismas. La ley tiene una consideración más positiva para las personas de confianza y los CPAP que entre los abogados y los servicios jurídicos de las organizaciones sindicales. La explicación avanzada en el informe es que las personas de confianza y los CPAP intervienen en la fase informal, mientras que una solución se considera sin la presentación de una denuncia formal. Los delegados sindicales son los primeros en solicitar el procedimiento formal, cuando el trabajador ha presentado una denuncia formal a través del CPAC.

14 La estrategia SOBANE de gestión de los riesgos psicosociales se desarrolló para ayudar a poner en práctica una gestión dinámica y eficaz de los riesgos. Comporta cuatro niveles de intervención: proyección, observación, análisis y experiencia.

15 Este informe se hizo público con ocasión de la « Jornada mundial del al seguridad y salud en el trabajo » el 28 de abril de 2011, por la viceministra primera y ministra de empleo Joëlle Milquet. El informe ha sido presentado posteriormente en la Comisión de Asuntos Sociales del Parlamento federal en el marco de las audiencias llevadas a cabo para esta cuestión y transmitido a los interlocutores sociales en el seno del Consejo Nacional del Trabajo.

16 « bastante positiva » o « muy positiva » para más del 51% de las personas que tomaron parte en la encuesta. Los servicios jurídicos de los sindicatos (62% « bastante malos », 15% « bastante buenos »), los representantes de los trabajadores (23% « bastante mala » 41% « bastante buena ») son entre los grupos de control las apreciaciones menos positivas. A título comparativo, el 71% de las personas de confianza dan una apreciación « bastante buena » contra solamente un 5% « bastante mala ».

Los abogados preguntados no consideran muy positiva la eficacia de la ley. Su intervención se solicita cuando todas las tentativas internas en la empresa han fracasado y cuando una denuncia se ha presentado ante el Tribunal de Trabajo. En el caso en que la denuncia formal se presente en el seno de la empresa o que el procedimiento externo haya empezado ante el tribunal de trabajo, las situaciones de “carga psicológica” han alcanzado un estadio avanzado, cercano a la ruptura y que desde entonces hace difícil el restablecimiento del entendimiento entre las partes.

El informe saca igualmente a la luz el papel de los representantes sindicales « en el terreno », y recoge que 2/3 de los delegados dicen haber sido requeridos por trabajadores en situación de “carga psicosocial”. Por otro lado ¼ de los delegados sindicales dicen haber sido requeridos para otras formas de “carga psicosocial” distintas del acoso y la violencia. Se trata de estrés en el trabajo o conflictos. En caso de violencia o de acoso, la mayoría de ellos reenvía los trabajadores hacia la persona de confianza o al CPAP, más que asumir el caso. El informe refleja igualmente que 42.3% de los delegados sindicales dicen que hay poca o ninguna colaboración activa entre delegados sindicales y personas de confianza. Esto constata la poca y generalizada colaboración entre actores de la prevención.

La acción de los delegados sindicales se solicita a menudo en casos de demandas formales (2/3), para acompañar a los trabajadores durante la entrevista con el empresario en la que se abordan las medidas a adoptar. En fin, los CPAP y los delegados sindicales estiman que el papel del delegado sindical es incompatible con el de persona de confianza y que la intervención de los delegados en los casos de carga psicosocial puede tener un efecto contraproducente. Como consecuencia del informe los delegados sindicales tuvieron la impresión de ser los peor informados (un 64.7% se consideran bien informados). Incluso

“una proporción notable de representantes de los trabajadores (28.1% de los delegados sindicales y el 44,6% de los permanentes sindicales¹⁷) ha estimado que los empresarios no estaban siempre correctamente informados de sus obligaciones legales”.

Esta evidencia de falta de información está realizada por el conjunto de los grupos objetivo entrevistados en la encuesta. Todos han señalado la importancia crucial de que el empresario esté mejor informado para poner en marcha una prevención de calidad.

Los servicios jurídicos de los sindicatos ponen algunos límites a la ley entre otras:

17 Nota de Traducción –NT–: Los “permanents syndicaux” (permanentes sindicales) forman parte del personal contratado para trabajar en las actividades sindicales exclusivamente, sin realizar ya actividad para las empresas, a diferencia de los “delegados sindicales”, que sí realizan actividad en la empresa, además de actividad sindical. Entendemos que es un concepto que podría asimilarse, aunque no de modo pleno, a los “liberados sindicales”. Se trata de representantes de los trabajadores, no sólo de personas contratadas por las organizaciones sindicales como “empleados del sindicato”



· la necesidad de clarificar las definiciones de “carga psicosocial” y de acoso moral (referencia a hechos objetivos, aspectos globales del abuso, capacidad de comprender al cliente si los hechos que invoca entran o no en la definición legal)

- los límites del papel de CPA: cuestión de su independencia y su neutralidad
- la falta de análisis de riesgos en las empresas
- la coexistencia de leyes sobre el acoso y sobre las discriminaciones cuyas condiciones de aplicación no están siempre claras para los actores

Los representantes sindicales evidencian además otras dificultades, especialmente:

- La tendencia todavía existente en algunos delegados sindicales a banalizar los fenómenos de acoso
- La falta de prevención primaria (prevención organizacional)
- La dificultad de ver claro el papel de cada uno y los procedimientos

Estos dos últimos elementos nos llevan a algunas conclusiones generales de este informe de evaluación:

- la ausencia de análisis de riesgos;
- la falta de claridad de los papeles¹⁸, los procedimientos y funciones,
- la falta de colaboración entre los actores de la prevención¹⁹.

18 Para los consejeros de prevención no aparece indicado que los delegados sindicales intervengan en una acción en un caso de violencia o de acoso moral o sexual. Los grupos de control estiman también que el papel de delegado sindical no es compatible con el de la persona de confianza. Algunos juzgan por tanto que los sindicatos tiran a veces aceite sobre el fuego con sus intervenciones en los casos de « carga psicológica »

19 El informe indica claramente que el 4204% de los representantes de los trabajadores han indicado que existía « raramente » o « nunca », una colaboración activa en el seno de las empresas/organizaciones entre los delegados sindicales y las personas de confianza. En este sentido, solo el 9% respondieron « siempre », un quinto (el 20%) « generalmente » y alrededor de un cuarto (24.4%) « a veces ».

5. Perspectivas de futuro

La información de los empresarios y los representantes de los trabajadores, la prevención primaria, la colaboración entre los actores de la prevención, la claridad de los papeles y los procedimientos constituyen una apuesta importante por la mejora de la prevención de la “carga psicosocial” en el trabajo. Una mejor información permitiría en efecto a los delegados, acompañar mejor a los trabajadores en su proceso de sufrimiento relacional en el trabajo y sensibilizar mejor a los empresarios en la puesta en marcha de una política de prevención primaria tendente a reducir los riesgos psicosociales en el trabajo.

De la misma manera, la clarificación de la noción de “carga psicosocial” además de una delimitación mayor en los papeles y los procedimientos permitiría favorecer una mejor colaboración entre los diferentes actores de la prevención (CPAP, persona de confianza, empresarios, CPPT, etc.). Con este objetivo, los servicios jurídicos de los sindicatos se sitúan en una gestión de la acción tendente a favorecer al lado de los empresarios la toma en consideración de los factores organizacionales y de las condiciones de trabajo y la evidencia de la importancia de una buena política de prevención.



REINO UNIDO

**LA CONTRIBUCIÓN DE LOS SINDICATOS BRITÁNICOS EN LA
LUCHA CONTRA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

**THE CONTRIBUTION MADE BY BRITISH TRADE UNIONS IN
TACKLING PSYCHO-SOCIAL RISKS IN THE WORKPLACE**

Nerys Owen - Lionel Fulton

Departamento de Investigación Laboral,

Noviembre de 2011

Sumario

1. Introducción: el marco de relaciones industriales británico
2. El estado del diálogo social en el actual clima político de desregulación
3. Estrés laboral en el Reino Unido: extensión del problema.
4. El marco institucional para los sindicatos en materia de seguridad y salud en el trabajo: fortalezas y debilidades.
5. El papel de los representantes sindicales en la empresa: responsables de seguridad e inspecciones de estrés laboral
6. Regulación y aplicación de las leyes en materia de riesgos psicosociales
7. Ejemplos prácticos de actividad sindical exitosa a nivel nacional y de lugares de trabajo en la gestión de riesgos psicosociales
8. Conclusiones
9. Bibliografía

Summary

1. Introduction - the UK industrial relations framework
2. The social dialogue state in the present political climate deregulation
3. Workplace stress in the UK – the extent of the problem
4. The structural framework within which unions operate – UK health and safety legislation and guidance
5. The role of union trade agents in the company: their responsibility for safety inspections of work stress
6. Regulation and enforcement of laws regarding psychosocial risks
7. Practical examples of successful union activity at the national level workplaces and in the management of psychosocial risks
8. Conclusions
9. Bibliography



Resumen

Este documento examina el papel jugado por los sindicatos en el Reino Unido a la hora de combatir riesgos psicosociales en el trabajo, incluyendo estrés relacionado con el trabajo, *bullying* y acoso moral. En él se esbozan las investigaciones recientes sobre el alcance del problema y explora el marco legal y el contexto político y económico en el que los sindicatos están funcionando, y proporciona ejemplos de la actividad sindical en este campo a través de una amplia gama de sectores, tanto a nivel nacional como del lugar de trabajo.

Palabras clave: *Riesgos psicosociales, estrés, bullying, acoso, sindicatos, marco de las relaciones industriales del Reino Unido, diálogo social, Estándares de Dirección, representantes sindicales de seguridad.*

Abstract

This paper examines the role played by trade unions in the United Kingdom in combating psychosocial risks at work, including work-related stress, bullying and harassment. It outlines recent research into the extent of the problem and explores the existing legislative framework and the political and economic context in which unions are operating, and provides examples of trade union activity in this field across a range of sectors, at both national and workplace level.

Key words: *Psycho-social risks, stress, bullying, harassment, unions, UK industrial relations framework, social dialogue, national level, workplace level, current political climate, legislation and guidance, Management Standards*

1. Introducción: el marco de relaciones industriales en el reino unido

Las vías de participación de los sindicatos en las instituciones británicas

Para entender el papel jugado por los sindicatos británicos en la lucha contra los riesgos psicosociales, es necesario primero apreciar algunas de las principales características del sistema de relaciones industriales del Reino Unido. Como es sabido, éste difiere de forma significativa del resto de sistemas europeos.

Al contrario que lo que ocurre en muchos otros países europeos, el Reino Unido no cuenta con un marco formal para el diálogo social que cubra una amplia gama de cuestiones a nivel nacional. Por ejemplo, no existen requerimientos para discusiones formales entre sindicatos y asociaciones de empresarios previas a la legislación, aunque ésta tenga un impacto en los derechos de los empleados o en las condiciones laborales. Tanto empresarios como sindicatos contribuyen al proceso legislativo a través del ejercicio de trámites de consulta más generales. Tampoco existe ningún mecanismo para que empresarios y los sindicatos a nivel nacional lleguen a acuerdos “marco”, aunque excepcionalmente se llegó a uno, en mayo del año 2008, sobre los derechos de los trabajadores de la empresa entre la TUC y la CBI, los principales organismos involucrados¹.

La firma en 2004 del Acuerdo Marco europeo sobre estrés en el trabajo no ha cambiado esta posición básica. Así, mientras que en varios países, el acuerdo marco ha dado lugar a acuerdos nacionales, o a más detalladas negociaciones a nivel industrial, con el fin de afrontar el problema del estrés en el trabajo, y en el caso de Francia, está implementado tanto cambios en la legislación laboral como políticas públicas en tal sentido –“plan de urgencia” para las empresas de más de 1000 trabajadores-, ninguna de estas medidas se han tomado en el Reino Unido.

En el Reino Unido hay una serie de organismos de políticas públicas y de asesoramiento a nivel nacional con representación de los sindicatos y las organizaciones de empresarios. Algunos ejemplos son la Comisión de Salarios Bajos, que hace recomendaciones sobre el salario mínimo nacional, la Comisión de

¹ Las organizaciones centrales, que actúan a modo de “organizaciones paraguas” del resto, principales a nivel nacional son, de un lado, TUC (Trades Union Congress) para los sindicatos y la CBI (Confederation of British Industry) para los empresarios. El TUC es la única central sindical en Gran Bretaña y la mayoría de los miembros de los sindicatos en Gran Bretaña están en los sindicatos que están afiliados a él. Los miembros de la CBI consisten tanto en empresas como asociaciones del sector del comercio. Su informe anual 2009-2010 nos muestra que representa a más de 240.000 empresas en el Reino Unido. También hay otros organismos que representan a los empresarios del sector privado, de los cuales los más significativos son ID (Instituto de Administración), que representa a directores individuales en lugar de organizaciones, y el BCC (Cámaras de Comercio Británicas), el organismo nacional de cámaras de comercio locales.



Igualdad y Derechos Humanos, relativa a la discriminación y la igualdad, y el Servicio de Asesoramiento, Conciliación y Arbitraje (ACAS), cuyo objetivo es mejorar las organizaciones y la vida laboral a través de la mejora de las relaciones de empleo.

Precisamente, ACAS fomenta el desarrollo de políticas laborales atentas a la gestión de riesgos psicosociales, así como la capacitación y asesoramiento y orientación a los empresarios y conciliación en conflictos individuales y colectivos sobre una base voluntaria. Los sindicatos también estuvieron representados en el “Foro Ejecutivo” de los trabajadores vulnerables, establecido en 2007 para abordar los problemas relacionados con el abuso de los derechos laborales de los trabajadores con salarios bajos, eventuales y migrantes y la Junta de Aplicación de la Igualdad en el Empleo, un consejo consultivo creado para impulsar mejoras futuras en la protección del empleo de los trabajadores vulnerables.

La Autoridad *de Salud y Seguridad* en el Trabajo (HSE), organismo nacional independiente encargado de la salud en relación al trabajo, la seguridad y la enfermedad, es otro órgano en el que los empresarios y los sindicalistas están representados, y en este caso están presentes tanto en la junta como en una serie de comités consultivos en los aspectos especializados de trabajo del HSE.

Junto a los sindicatos, también hay voces importantes haciendo campaña para mejorar la salud mental en el trabajo en el sector de los servicios sociales. La más conocida en cuanto a casos de salud mental es la organización asistencial MIND. Otra voz destacada es la de la Fundación Laboral (antes llamada Sociedad Industrial), que estableció la Comisión para un Buen Trabajo, con la participación de los sindicatos, para investigar la forma de garantizar la cuestión de la calidad del empleo, y la prevención de los riesgos psicosociales asociados con la baja calidad del empleo, que se mantiene en la agenda a pesar de la crisis económica actual. El informe final de la Comisión fue publicado en julio de 2011².

El perfil de la afiliación sindical y la densidad en el Reino Unido

En general, en el Reino Unido, el 26,6% de los empleados son miembros de sindicatos o asociaciones de personal. La participación es mucho más densa en el sector público, donde es del 56,3%, que en el sector privado³, donde es del 14,2%. En cuanto al número de miembros, hay 4.068 millones en el sector público y 2.467 millones en el sector privado. El TUC es la única central sindical del Reino Unido y los sindicatos individuales son totalmente independientes. Más de la mitad de todos los sindicalistas del Reino Unido están en los tres principales sindicatos. El más grande es Unite, con 1.474.600 miembros en enero de 2010, trabajando en casi todos los sectores de la economía, incluyendo el motor de fabricación, impresión, las

2 Good Work and Our Times” The Work Foundation, July 2011

3 Trade Union Membership 2010, Office of National Statistics



finanzas, el transporte por carretera, y el servicio de salud. Es más fuerte en el sector privado que el sector público, pero cuenta con al menos 200.000 miembros en los servicios públicos.

UNISON, el segundo mayor sindicato con 1.374.500 miembros, se organiza principalmente en los servicios públicos, a pesar de las privatizaciones y la externalización han dado como resultado una sustancial representación en las empresas privadas. Es el sindicato más presente en el sector sanitario. El tercer gran sindicato es GMB, con 601.730 miembros, también una unión general, con miembros de diferentes empresas, aunque destacan los trabajadores manuales. Estos tres sindicatos representan el 56% de la participación total de TUC y los dos sindicatos más grandes el 46%.

El siguiente grupo de sindicatos afiliados a TUC por su tamaño son más pequeños y están más vinculados a determinados sectores y ocupaciones. Son USDAW (386.600), que organiza a los trabajadores sobre todo del sector comercial, pero cuenta con miembros de otras áreas, PCS (301600), que organiza a los funcionarios públicos del gobierno central, dos sindicatos de la enseñanza, NUT (295.100) y NASUWT (279.100), y el CWU (217800), que cubre correos y telecomunicaciones, aunque no los niveles de gestión de éstos⁴.

Todos estos sindicatos juegan un papel activo, con diferentes perfiles públicos, al tratar de combatir los riesgos psicosociales en el trabajo del Reino Unido, como el estrés, el acoso y el bullying. La más reciente campaña nacional a gran escala fue lanzada por Unite, que en mayo de 2011, anunció un plan para llevar a cabo nuevas investigaciones para evaluar el grado de estrés sufrido por sus miembros en el Reino Unido e Irlanda, en colaboración con Mind y la Asociación Enfermeras de la Salud Mental⁵. UNISON, a principios de este año, también llevó a cabo una investigación a gran escala sobre el bullying entre sus miembros, que se analiza en más detalle en el apartado 3.

4 Fuente: <http://www.worker-participation.eu> (a 4 de noviembre de 2011)

5 http://www.unitetheunion.org/news__events/latest_news/70_million_reasons_why_stress.aspx (a 3 de Noviembre de 2011)



2. El estado del diálogo social nacional en el actual clima político de desregulación

2.1. El proceso de minimización de la legislación de seguridad y salud en el trabajo como “sobrecarga” improductiva de las empresas

Sería imposible compilar un documento analizando el papel desempeñado por los sindicatos en el contexto de los riesgos psicosociales a la salud y seguridad del trabajador, sin tocar las implicaciones de la actual situación política, y su efecto sobre la calidad del diálogo entre los interlocutores sociales del Reino Unido. Una de las consecuencias del voluntario enfoque estructurado para el diálogo social en el Reino Unido en cuanto a las relaciones laborales *es que la voz de los sindicatos está en riesgo de marginación*, cuando la administración de gobierno es ideológicamente indiferente a los objetivos del sindicalismo y de la función y beneficios de la voz colectiva. Las elecciones políticas que se llevaron a cabo en mayo de 2010 y que supuso un cambio significativo, dio lugar a un gobierno de coalición de conservadores y liberales, con la mayoría liderada por el partido más conservador. En este marco político, la actual administración está ideológicamente comprometida a aplicar una rigurosa política de desregulación, tanto en relación con los derechos laborales individuales y colectivos, cuanto respecto de los derechos fundamentales de los trabajadores y, en concreto en el ámbito de la salud y la seguridad

La filosofía de este Gobierno conservador, que figura, por ejemplo, en una reciente evaluación del impacto sobre sus propuestas para la reforma del sistema de Tribunales de Trabajo - “Resolución de Conflictos Laborales”⁶-, es que los conflictos laborales (que incluyen los conflictos para hacer cumplir las protecciones legales en contra de perjuicio y el despido concedida a la salud en lugar de trabajo y a los representantes de seguridad⁷) son “esencialmente las disputas privadas entre un individuo y otro”⁸. Su agenda desreguladora se demuestra por su continuo proyecto “interactivo” online “Reto de la Burocracia”⁹, iniciado en abril de 2011. Este proyecto anima a los miembros del sector público a designar normas que se podrían simplificar o suprimir.

6 Resolving Workplace Disputes – a Consultation”, Department of Business Innovation and Skills (BIS), January 2011

7 Encontrado, exactamente, en las secciones 43B, 44, 100 y 104F de los Derechos de Empleo Act 1996

8 Resolving Workplace Disputes – Impact Assessment”, Department of Business Innovation and Skills, January 2011: at page 140

9 Ver www.redtapechalleng.cabinetoffice.gov.uk/home (a 3 de noviembre de 2011)

La regulación de la salud y seguridad en el trabajo fue uno de los primeros organismos de regulación en someterse al “reto de la burocracia”, seguido de otras, como la igualdad y otras protecciones de empleo, tanto individuales como colectivas. Los sindicatos están haciendo campaña vigorosamente en contra de las políticas de desregulación del gobierno.

La antipatía del gobierno hacia la voz de los trabajadores se refleja en su planteamiento del diálogo social. Tres ejemplos de formulación de políticas a partir de 2011, todos ellos en el ámbito de la salud y la seguridad, servirán para ilustrar este enfoque, y la escala del desafío de los sindicatos de conseguir que su voz sea escuchada a nivel nacional en el debate sobre la salud y la seguridad: En primer lugar, en febrero de 2011, el Departamento de Trabajo y Pensiones del gobierno del Reino Unido (DWP) encargó una revisión importante del sistema de gestión de las bajas por enfermedad (como el estrés relacionado con el absentismo), que llevará a cabo Dame Carol Black, Director Nacional de Salud y Trabajo en el Departamento de Salud y David Frost, Director General de un lobby empresarial y vocal de la Cámara de Comercio Británica. Esta revisión fue lanzada sin consultar a los sindicatos.

En segundo lugar, en marzo de 2011, el DWP puso en marcha un nuevo marco de salud y seguridad¹⁰ contenido en un documento político titulado “Buena salud y seguridad, bueno para todos”, de nuevo sin consultar a los sindicatos. Esto llevó al sindicato de servicios profesionales Prospect, que agrupa a la mayor concentración de profesionales de la salud y la seguridad, incluidos los inspectores empleados por las agencias de seguridad, para observar que “al no encontrar partes interesadas con experiencia, “buena salud y seguridad, bueno para todos” está impulsando un cambio que carece de coherencia, de una manera muy simplista y potencialmente contraproducente”¹¹.

En tercer lugar, como parte del nuevo marco de salud y seguridad, el DWP encargó un estudio al por mayor de la actual legislación del Reino Unido sobre salud y seguridad, conocida como la revisión Löfstedt, que está presidido por el profesor Ragnar Löfstedt, como “parte del plan del gobierno para la reforma sistema británico de salud y seguridad”, dirigido a “considerar las oportunidades para reducir la carga de la legislación sobre salud y seguridad en empresas del Reino Unido, mientras se mantienen los progresos realizados en la mejora de la salud y la seguridad”¹². La voz de los sindicatos está significativamente poco representada en esta revisión, con sólo un sindicato representativo partícipe. Los sindicatos no fueron consultados antes de que los términos de referencia de la revisión fueran anunciados.

10 Good Health and Safety, Good for Everyone: The next steps in the Government’s plans for reform of the health and safety system in Britain” DWP 21 March 2011

11 Presentación de la perspectiva de la revisión Löfstedt, 14 de Julio de 2011: párrafo 11

12 La revisión Löfstedt se espera que informe para Noviembre de 2011



En un documento reciente, publicado en octubre de 2011¹³, el Departamento del Reino Unido de Empresas, Innovación y Habilidades (BIS) resume la filosofía predominante del gobierno con claridad en los siguientes términos:

“Las empresas nos han dicho una y otra vez que sienten que no tienen los derechos - el péndulo ha oscilado demasiado a favor de los empleados”.

La narrativa dominante, o el mensaje central de la actual administración en el Reino Unido en relación con las leyes de salud y seguridad es :

- que la regulación debe ser vista en primera instancia como una “carga para las empresas”¹⁴
- que, por tanto, debe ser minimizada y justificada, y que
- más regulación ahoga la creación de empleo¹⁵.

2.2. Nuevo factor de desregulación: la distinción entre “actividades de “alto riesgo” y de “bajo riesgo”

De particular importancia en el contexto de gestión de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y dentro del marco regulador de la salud y la seguridad, se ha elaborado recientemente una nueva distinción perniciosa entre las llamadas áreas de actividad de “alto riesgo”, como la construcción, los residuos y el reciclaje, y las actividades de “bajo riesgo”. Entre los lugares de trabajo de “bajo riesgo” se incluyen “tiendas, oficinas y escuelas”, por tanto sectores típicamente de servicios. Pues bien, bajo el marco de salud y seguridad, las llamadas inspecciones de trabajo “pro-activas” ya no tienen lugar en los lugares de “bajo riesgo”. Los sindicatos han sido unánimes en la condena de la introducción de una distinción artificial entre la configuración de alto y bajo riesgo, señalando, en particular, que este enfoque ignora el alto nivel

13 Flexible, effective, fair: promoting economic growth through a strong and efficient labour market”, BIS October 2011 at paragraph 13

14 Common Sense, Common Safety: A report by Lord Young of Graffham to the Prime Minister following a Whitehall-wide review of the operation of health and safety and the growth of the compensation culture”, HM Government, October 2010

15 De hecho, una evidencia vista de un estudio del Banco Mundial publicada en Noviembre de 2010: “Hacer Negocios, 2011”, indica que el Mercado laboral del Reino Unido es el tercer lugar en el mundo en el que es más fácil crear una empresa, tras sólo Hong Kong y Nueva Zelanda, y desde una evidencia del OCDE (Perspectiva económica del OCDE del 2006, París, disponible en <http://www.oecd.org>) muestra que el Reino Unido es el tercer país menos regulado de los 40 estados miembros del OCDE. Finalmente, como el TUC señala (por ejemplo: “Engaño de los Trámites), publicado por TUC Touchstone, 2010), no hay evidencia creible de una relación entre la creación de trabajo y la desregulación.



psicosocial de los problemas de salud ocupacional en las oficinas y las aulas de todo el Reino Unido, cuando son precisamente en esos ámbitos donde los estudios ponen de relieve una mayor incidencia¹⁶.

En sus pruebas a la revisión Löfstedt, la perspectiva profesional de los sindicatos condena la “supresión de los sectores de la industria del régimen de inspección preventiva del HSE sobre la base de las nuevas categorizaciones para el que no ha habido ninguna justificación o discurso público [como] irresponsables”¹⁷.

3. Estrés laboral en el Reino Unido: extensión del problema

Los riesgos para la salud mental es un problema importante en los lugares de trabajo del Reino Unido, descrito por la organización sobre salud mental MIND como “un elefante en una habitación”¹⁸. De acuerdo con Mind¹⁹:

- uno de cada seis trabajadores del Reino Unido en la actualidad experimentan alguna forma de depresión, ansiedad o estrés
- a un coste de alrededor de 26 mil millones de libras para la economía del Reino Unido, o alrededor de 1.035 libras por empleado²⁰.

Los problemas de salud mental son también una causa importante de absentismo laboral por enfermedad, con una encuesta anual realizada en octubre de 2011 por la organización profesional de recursos humanos del Instituto Colegiado de Personal para el Desarrollo (CIPD), que confirma que el estrés es ahora, *por primera vez, la causa más común de ausencia a largo plazo por enfermedad en el Reino Unido*, tanto para trabajadores manuales como no manuales²¹. La encuesta llevada a cabo también reveló una clara relación entre la “seguridad del empleo” y los problemas de salud mental, de manera que el incremento de la

16 Ver capítulo 2

17 Supra en el párrafo 8

18 Mind “Taking care of business: Employer solutions for better mental health at work”, Report of Mind’s business summit, May 2011 at page 2

19 Estadísticas citadas provistas por la Oficina Nacional de Estadísticas (2009): “Morbilidad psiquiátrica de adultos en Inglaterra, 2007: Resultados de una encuesta en hogares”

20 “Mental Health at Work: Developing the business case” Sainsbury Centre for Mental Health, 2007

21 CIPD/Simplyhealth Absence Management survey . En:

http://www.cipd.co.uk/pressoffice/_articles/absencemanagement051011.htm, October 2011.



incertidumbre respecto del empleo, reduce ésta, lo que demuestra cómo, según era de esperar, las condiciones socio-económicas actuales presentan un creciente riesgo psicosocial.

Así, quienes planean bajas voluntarias en los seis meses siguientes a octubre 2011 fueron significativamente más propensos a evidenciar un aumento en los problemas de salud mental (51%) que los que no estaban en aquella situación laboral. Junto al absentismo, una tendencia contraria, relacionada durante esta crisis económica ha producido un aumento en un fenómeno llamado “presentismo” - donde los trabajadores asisten al trabajo cuando están mal-. Una encuesta realizada por la Sociedad de Colegiados en Fisioterapia (CSP)²², publicada en octubre de 2010 indicó que alrededor de ¼ (25%) de los trabajadores temían ser despedidos o blanco de desempleo en caso de tomarse el tiempo de baja por enfermedad.

La investigación adicional en el 2010 por la organización lo lucrativa para la salud mental Mind evidenció la renuencia por parte de los trabajadores a ser sincero sobre los motivos de inasistencia al trabajo. Uno de cada cinco trabajadores del Reino Unido que admitió haberse encontrado enfermo a causa del estrés, contó una explicación alternativa a su incomparecencia, mientras que el 70% dijo que preferiría ser capaz de ser abierto con su supervisor sobre su estado de salud mental, pero no lo sentían como una opción ante la incertidumbre de la situación laboral.

Los representantes de seguridad de los sindicatos, que están presentes en el lugar de trabajo, desempeñan un papel importante para facilitar este tipo de conversaciones abiertas. El papel desempeñado por los representantes de seguridad en el trabajo en los lugares de trabajo sindicalizados del Reino Unido se trata más adelante en este documento.

La encuesta de CIPD de 2011 confirmó un aumento particular en el estrés relacionado con la incomparecencia entre los trabajadores del sector público. El cambio organizacional y reestructuración fueron identificados como la principal causa de estrés en el trabajo, destacando el impacto de los actuales recortes en el gasto de los puestos de trabajo del sector público del Reino Unido, los beneficios de las pensiones y los salarios.

En este sentido, casi un cuarto de los encuestados del sector público identificaron la inseguridad laboral como un factor de estrés. El resultado es muy alarmante si se compara el dato con el de octubre de 2010 -sólo el 10%-. Paradójicamente, es mayor que en el sector privado (14%) y en el sector no lucrativo (14%).

Pero el estrés laboral, aunque excepcionalmente notable en el clima económico actual, no es un problema nuevo. Por el contrario, ha ido en aumento en Gran Bretaña desde 1992, y este aumento ha sido

particularmente marcado entre las mujeres²³. En particular, los investigadores que analizan los resultados de la encuesta británica de habilidades²⁴ han asignado una disminución constante durante este período por la suma de control de los trabajadores británicos por la forma en que eligen para llevar a cabo sus tareas, junto con un aumento en la intensificación del trabajo.

Un innovador estudio oficial conocido como el Estudio de Whitehall²⁵ ha investigado los determinantes sociales de la salud entre un numeroso grupo de funcionarios públicos, encontrando una fuerte correlación entre el grado o la situación de los trabajadores y sus tasas de mortalidad por varias causas. Cuanto más alto sea el puesto del trabajador (que se traduce en un mayor sentido de autonomía y capacidad de influir o controlar las tareas que se llevan a cabo) menor será el riesgo de estrés relacionado con la enfermedad. Los trabajadores en puestos de trabajo caracterizados por un bajo control en la empresa, sufrieron mayores tasas de absentismo por enfermedad, enfermedades mentales, enfermedades del corazón y dolor de espalda. El crecimiento en la vigilancia del personal ha acentuado esta tendencia²⁶.

Existen pruebas de que la representación efectiva colectiva de los sindicatos contribuye a mitigar la erosión de la autonomía y el control de los denominados lugares de trabajo con “alta demanda de baja cualificación”, tales como call centers y almacenes just-in-time. Organizar esta mano de obra presenta un importante desafío para los sindicatos debido a la naturaleza transitoria y precaria del empleo, pero los tres principales sindicatos del Reino Unido intentan llegar a estos trabajadores.

La evidencia sugiere que la profesión docente en el Reino Unido, en particular, sufre de grave estrés relacionado con las condiciones, con una investigación encargada por el mayor sindicato de profesores (NASUWT) en 2010²⁷ apuntando a los problemas generalizados de estrés, agotamiento y depresión. Esto se atribuye a una serie de factores que incluyen los trabajos de bajo control, con mucha interferencia del gobierno central y la previsibilidad de los trabajos con pocas tareas.

23 Para el debate ver Chandola, T, «Estrés en el Trabajo» British Academy Policy Centre, 2010

24 Para el debate detallado, ver Candola, supra en la página

25 Los resultados del estudio: “Trabajo, estrés y salud: el estudio Whitehall II” (2004) publicado por el Sindicato de Servicios Públicos y Comerciales en nombre del Consejo de la Oficina de Servicio Civil de Sindicatos/Gabinetes, se puede encontrar en: http://www.ucl.ac.uk/whitehallIII/pdf/Whitehallbooklet_1_.pdf

26 Para una revisión actualizada de la extensión de este problema en los lugares de trabajo del Reino Unido, ver: “Desde la vigilancia del lugar de trabajo a la espionaje social: vigilancia en (y por) el lugar de trabajo”. Un informe realizado por el Profesor Blakemore M encargado por la Unión General de GMB, septiembre 2011

27 Teachers’ mental health: a study exploring the experience of teachers with work related stress and mental problems” – research report for the NASUWT by Compass, the Centre for mental health research and policy, 2010



La recesión de 2008/09 parece haber agravado la ya deteriorada situación, produciendo un marcado aumento en los niveles de estrés psicosocial de trabajo en Gran Bretaña²⁸, con mayores niveles de inseguridad en el trabajo²⁹, de intensidad del trabajo y de conflictos interpersonales en el trabajo, especialmente en el sector público. La encuesta de expectativas de los empleados trimestral para octubre de 2011 dio como resultado un 42% de la sensibilidad personal a una presión excesiva en el trabajo³⁰. El departamento de trabajo y pensiones evidenció en 2010 que la flexibilidad en las prácticas de trabajo ha sido identificada como un factor importante para determinar la participación y el compromiso de muchos empleados³¹, pero un número creciente de empleados manifiestan insatisfacción con su equilibrio trabajo-vida, con la aparente inversión de la tendencia positiva previa, en una cultura de trabajo que ya se caracteriza por largas horas de trabajo.

El TUC realiza una encuesta bianual de los representantes de seguridad en los lugares de trabajo sindicalizados. Los resultados de su encuesta más reciente (véase el cuadro [2]) identifican el estrés, como el problema de salud y seguridad más común en los lugares de trabajo sindicalizados británicos.

El problema es recurrente, pues ya es el tercer año consecutivo que así sucede³², con casi dos tercios (62%) de los representantes acentuando los cinco primeros problemas a los que se enfrenta la fuerza de trabajo que representan y más de un cuarto (27%) para identificar el estrés como el peligro en el trabajo que más les preocupaba. De nuevo la tensión es más frecuente en el sector público.

El bullying (acoso en el trabajo) fueron identificados como la segunda preocupación más común en cuanto a salud y seguridad, con más de un tercio (37%) de los representantes listándolo como uno de los cinco mayores problemas en el lugar de trabajo. Representa caso el doble (20%) de los que hablan del bullying como una cuestión a tratar en 2008, prevaleciendo más en el sector público que en el privado.

28 Vid. Encuesta del 2010 de MIND:

http://www.mind.org.uk/news/3372_workers_turn_to_antidepressants_as_recession_takes_its_toll

29 CIPD Employment Outlook Survey 2010

30 CIPD Employee Outlook Survey Autumn 2011

31 Departamento de Trabajo y Pensiones: Trabajar para las familias, trabajar para las empresas. Un informe de la jornada laboral para familias del Grupo de Trabajo de DWP 2010

32 "Focus on health and safety: biennial survey of safety reps", TUC 2010

Tabla 1: Top 10 de los peligros que afectan a los trabajadores, según informe del TUC por el sindicato de representantes de seguridad (por ciento)

<i>Peligros</i>	<i>2010</i>	<i>2008</i>	<i>2006</i>
<i>Estrés</i>	62	60	61
<i>Bullying/acoso</i>	37	20	15
<i>Dolores de espalda</i>	33	31	28
<i>Resbalones, caídas, tropiezos</i>	32	33	27
<i>Agotamiento</i>	29	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>
<i>Pantalla de visualización</i>	28	41	36
<i>Lesiones por esfuerzos repetitivos</i>	28	40	38
<i>Exceso de horas de trabajo</i>	21	23	24
<i>Trabajo individual</i>	21	30	27
<i>Altas temperaturas</i>	19	20	26
<i>Manipulación de cargas pesadas</i>	18	13	13

4. El marco institucional para los sindicatos en materia de seguridad y salud en el trabajo

4.1. El marco legislativo: normas específicas y normas de derecho común

No existe una regulación específica en el Reino Unido destinado al control del estrés en el trabajo. Sin embargo, los empresarios tienen obligaciones legales, siendo relevantes para abordar el problema. Las principales fuentes legales de protección son la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo [Act 1974 (HSWA)], y las normas de desarrollo de la misma, el Reglamento de Tiempo en el Trabajo de 1998 (WTR) y el cuerpo de leyes que prohíben la discriminación, que ahora figura en la Ley de Igualdad de 2010, así como la protección contra el acoso de la Ley de 1997 (PHA).

Un empresario tiene igualmente deberes de derecho común –“Common Law”-. Éste se basa en la aplicación de los principios jurídicos por los jueces. Entre estas reglas está la obligación del empresario de tener un cuidado razonable de la salud (incluyendo salud mental) y la seguridad de los trabajadores. Un



pequeño número de trabajadores han llevado con cierto éxito reclamaciones en los tribunales civiles de indemnización por daños psíquicos ligados a un estrés laboral excesivo. Tales “*acciones civiles*” son difíciles, costosas y poco comunes, aunque la percepción de los empresarios respecto al riesgo de este tipo de demanda puede funcionar como un *elemento de disuasión*. Son difíciles, porque la necesidad de ofrecer la prueba pericial médica de la lesión psíquica sufrida por el trabajador, a la vez un resultado razonablemente previsible de la práctica laboral y de la negligencia del empresario, opera como un obstáculo significativo al éxito de las reclamaciones de este tipo. El coste es otra limitación material, máxime ante los cambios legislativos en proyecto, de los que se espera limite de forma sustancial el acceso a la justicia para trabajadores con salarios bajos, cuyas afirmaciones se basan en el trabajo relacionado con lesiones personales tanto físicas como psíquicas. Los sindicatos y TUC siguen haciendo campaña en contra de estas medidas.

Por lo que al máximo legislativo específico refiere, la HSWA exige del empresario un deber general de cuidado (sección 2 del HSWA) para asegurar la salud, seguridad y bienestar de todos los empleados en el trabajo. Se viene entendiendo que incluye la salud mental de los empleados.

La legislación que implementa el Marco Directivo Europeo de Salud y Seguridad (89/391/EEC) se hizo efectiva en 1992 como el “Reglamento de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo” de 1992, poniendo como requisito a los empresarios el llevar a cabo una “adecuada y suficiente” evaluación de los riesgos de salud y seguridad. Este requisito fue reformulado en la legislación revisada contenida en el “Reglamento” de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo de 1999. Esta regulación recoge de modo estricto el contenido de la normativa comunitaria, y hace provisiones específicas en torno al control de los trabajos monótonos y repetitivos, así como para grupos más sensibles, como los jóvenes, respecto de los cuales se exige que la evaluación de riesgos “debería tener en cuenta su capacidad psicológica”.

Por otro lado, y teniendo en cuenta que la presión temporal es uno de los factores de riesgo psicosocial más relevantes, hay que tener en cuenta la regulación de la jornada laboral. Gran Bretaña sigue la cultura de los “horarios prolongados”. TUC ha hecho campaña durante muchos años en contra de los horarios prolongados, bajo el eslogan “Trabaja las horas justas” de su campaña anual. Su más reciente análisis sobre las horas de trabajo descubrió que alrededor de uno de cada cinco trabajadores (21%) de Reino Unido trabajó regularmente horas extras no remuneradas durante 2010, un incremento del 0.7% desde 2009 y la proporción más alta desde 1997³³.

A este respecto, como es bien conocido, aunque la normativa británica fija una serie de limitaciones para evitar jornadas desmedidas, se contempla la posibilidad de que esos límites legales –la jornada máxima es de 48 horas, conforme al tope alto fijado por la normativa comunitaria- puedan ser excluidas mediante

pacto individual. Los sindicatos británicos continúan haciendo campaña, sin éxito, en contra de la exclusión voluntaria de las 48 horas, y como parte de su campaña “Ya va siendo hora” en contra de los horarios prolongados, TUC ha creado una carta modelo denominada “eliminar la exclusión” para ser usada por los trabajadores, y que está disponible en su sitio web³⁴

4.2. Los “estándares de gestión del estrés” en el lugar de trabajo

Teniendo en cuenta el fondo de preocupación creciente sobre el estrés en los 90, la Comisión de Salud y Seguridad (órgano que precede al Consejo HSE) publicó un documento en abril de 1999 titulado “Controlar el estrés en el trabajo”. En él se destacó un número de posibles opciones de acción:

- Legislación, con la aprobación de un “*reglamento específico*”
- Una *Guía Oficial* o formal, que permitiera orientar de modo pragmático a los empleadores y trabajadores
- un *Código de Práctica Autorizada (ACoP)*, que se sitúa entre la regulación y la Guía formal y tiene un estatus “cuasi regulador”.

La mayoría de los consultados en aquel tiempo respaldó un “ACoP”. Sin embargo, las organizaciones de empresarios, incluyendo CBI, preferían pautas de orientación, por tanto, sin fuerza de obligar, mientras que los sindicatos favorecían el modelo de regulación vinculante, el modelo clásico del “reglamento específico”³⁵. En debate, la HSC optó por el modelo de pautas de orientación, en la forma de “Estándares de Gestión para el Estrés Laboral” (*Stress Management Standards*)³⁶. Al aprobar estos estándares, HSC aclaró que no imponían nuevas tareas a los empresarios. Tal y como expuso en el comunicado de prensa en aquel momento:

“Los Estándares de Gestión no son un nuevo reglamento. Junto con el *kit* de herramientas, los estándares ayudan a grandes organizaciones a encontrar su ya existente deber de cuidado y su deber de valorar el riesgo del estrés relacionado con el trabajo. Los estándares definen las características de una organización donde se gestiona de manera efectiva”.

34 <http://www.tuc.org.uk/tuc/optout.pdf>

35 “Management Standards and work-related stress in the UK: Practical development”, by R Cousins, CJ Mackay, SD Clarke, PJ Kelly and RH McCaig; published in *Work & Stress*, April/June 2004, Vol. 18, No. 2, 113/136 and *Hazards* 71, July-September 2000

36 “Management Standards and work-related stress in the UK: Policy background and science” Mackay, C.J. et al *Work and Stress* April – June 2004 18:2, 91-112



El sindicato TUC ha llevado a cabo una fuerte campaña a favor de un ACoP. El punto de vista de CBI fue

“esto es un set de principios fidedigno y un sistema para ayudar a los empresarios y empleadas a enfrentarse al estrés en el trabajo”³⁷.

Brendan Barber, Secretario General de TUC, dijo: “Con las cifras de TUC mostrando que tres de cada cinco trabajadores se quejan ahora de estrés en el trabajo, los nuevos estándares de Gestión de HSE deberían animar a los empresarios a tomarse las responsabilidades de bienestar de su plantilla más en serio,” añadiendo “Para aquellos que rechazan tomar medidas para reducir los niveles de estrés, HSE debe estar preparado para reforzar la acción con el fin de prevenir el continuo daño a su fuerza de trabajo.”

Sin embargo, *los Estándares de Gestión no parecen haber tenido un impacto apreciable en la reducción del estrés en el lugar de trabajo en Reino Unido*. Un artículo de HSE³⁸ llegó a la conclusión de que las condiciones psicosociales de trabajo de los empleados británicos no había cambiado significativamente entre 2004 y 2009 siguiendo la distribución de los Estándares de Gestión. HSE supone que la falta de cualquier impacto demostrable puede ser debida al largo intervalo de tiempo entre el proceso de implementación en las organizaciones y la evidencia de beneficios, o que las mejoras son enmascaradas por cualquiera de los otros factores de estrés (por ejemplo, el impacto del descenso económico) en la operación, implicando que quizás si los Estándares no hubieran sido introducidos, la posición podría haber sido peor. En cualquier caso, un artículo de 2010 por la Academia Británica, “Estrés en el trabajo”, concluyó que

“el código de práctica aprobado (Los Estándares de Gestión de Salud y Seguridad) no parece haber tenido efecto en la reducción del estrés en el lugar de trabajo”³⁹.

HSE enfatiza que antes de intentar implementar los Estándares es importante preparar la organización garantizando el compromiso de los altos directivos, encargados y empleados.

37 Comunicado de prensa de HSC C046:04 - 3 de Noviembre 2004

38 HSE: “Psychosocial working conditions in Britain in 2009”

39 Chandola, supra at page 15

5. El papel de los representantes sindicales en la empresa: responsables de seguridad e inspecciones de estrés

Composición y funciones: las específicas inspecciones sindicales de estrés laboral

A nivel de lugar de trabajo, los sindicatos tienen derechos específicos en el área de salud y seguridad. Los Responsables de Seguridad y los Comités de Reglamento de Seguridad de 1977 (los representantes del reglamento de seguridad) otorgan a los sindicatos el derecho legal de nombrar a responsables de seguridad en el lugar de trabajo. Este reconocimiento a los sindicatos en Reino Unido está relacionado con un lugar específico de trabajo, y es simplemente otra manera de decir que el empresario está preparado para lidiar con la asociación afectada. Aunque la evidencia empírica hasta ahora sugiere que los Estándares de Gestión no parecen haber sido efectivos en reducir el estrés en el lugar de trabajo, al menos han funcionado como marco y umbral de referencia desde el que los responsables de seguridad de los sindicatos pueden gestionar la información. También han legitimado y apoyado la idea del estrés como un problema de salud y seguridad, y de este modo un asunto apropiado para la participación de los responsables de seguridad.

Cada año, TUC forma a más de 10000 responsables de seguridad, contando con algunos más formados por sindicatos individuales. TUC ofrece un número de cursos enfocados en el papel de los responsables de seguridad, ambos en un nivel organizativo, identificando y ayudando a limitar los peligros creados por los riesgos psicosociales y, en un nivel individual, representando miembros de sindicatos individuales que sufren estrés, maltrato o acoso, o apoyando la rehabilitación y vuelta al trabajo de un miembro ausente por enfermedad mental. Los temas del curso incluyen maltrato, acoso y conciencia de la salud mental. La formación de TUC es proporcionado a través de la organización de aprendizaje y habilidades de TUC.

Las principales *funciones* de los responsables de información de seguridad de los sindicatos, quienes tiene protección legal contra el acoso y algunos derechos de formación y tiempo de descanso, son de investigación. Tanto de los riesgos potenciales como de los accidentes, así como de las quejas de los miembros. Asimismo, tiene derecho a ser consultado y recibir información de los inspectores de HSE y otros agentes públicos.

Los responsables de seguridad de los sindicatos también tienen el derecho legal de ser consultados sobre cualquier problema que afecte a la salud y seguridad. Aunque las investigaciones llevadas a cabo por la asociación de servicios públicos UNISON en 2006 revelan una tendencia, incluso en los lugares de trabajo de los sindicatos, de muchos empleados a considerar la ausencia de enfermedad (incluyendo la ausencia debida



al estrés) como un asunto de “gestión de recursos humanos”, al contrario que un asunto de salud y seguridad, existen evidencias que sugieren que esta pauta está ahora en retroceso, y que los responsables de seguridad de los sindicatos están animados a incluir las tendencias de ausencia de enfermedad como un elemento permanente en las reuniones mensuales con los gerentes.

Una de las principales actividades de los representantes de seguridad de los sindicatos en el lugar de trabajo es frecuentemente la de entrevistar a los afiliados, para medir su bienestar, evaluar la extensión y causas del estrés en el lugar de trabajo y concienciar sobre el problema. Los sindicatos normalmente diseñan sus propios “test de estrés”, los cuales están frecuentemente basados en la fórmula de los Estándares de Gestión. Los kit de herramientas de los tests de estrés modelo son proporcionados por HSE y están disponibles en su sitio web.

TUC ha desarrollado su propia inspección de estrés, la cual ha sido ampliamente usada por responsables de seguridad. La inspección de estrés tiene dos elementos, compuestos por un test de “persona”, diseñada para evaluar si el trabajo de la gente les estresa, y un test de “organización”, para comprobar cómo de bien manejan los empresarios los riesgos del estrés en su fuerza de trabajo. Si los resultados de la inspección de estrés corroboran las sospechas del responsable, ese lugar de trabajo es un problema, y la inspección aconseja a los responsables de seguridad presionar al empresario a llevar a cabo una apropiada evaluación del riesgo y una revisión de estrés. TUC sugiere que los responsables anoten los resultados y preparen el borrador de un plan de acción, destacando sus ideas acerca de métodos prácticos a través de los cuales estos asuntos podrían ser tratados, para debatir con el empresario, y solicitar formación de todos sobre cómo tratar con el estrés laboral⁴⁰.

Ante la creciente evidencia⁴¹ de que la reestructuración y el cambio son factores significativos de estrés en el actual clima económico, muchos sindicatos ofrecen orientación y un entrenamiento regular para animar a los responsables a asegurarse de que las evaluaciones de riesgo en la salud mental están construidas en cada fase de cualquier proceso de gestión, reestructuración y despido. De este modo, se quiere conseguir que estos riesgos sean conocidos a un nivel base, con un individuo base tomando responsabilidades y entrando en contacto regularmente con responsables de seguridad.

40 Información sobre la inspección de estrés de TUC: <http://www.tuc.org.uk/workplace/tuc-5581-f0.cfm>

41 Por ejemplo, CIPD/Simply Health Absence Management survey 2011 supra

Persecución de los responsables de seguridad

Aunque las leyes están elaboradas para proteger a los responsables de seguridad de despido y perjuicios, en la práctica existen evidencias que sugieren que el trato injusto hacia los responsables de sindicatos mercantiles es un problema creciente. Una investigación realizada por la revista Hazards en 2005 sugiere que más de 1500 trabajadores fueron obligados a abandonar su trabajo entre 1999 y 2004 por nuevos asuntos preocupantes sobre seguridad⁴². Un artículo en 2010 por la obra benéfica Public Concern at Work reveló que el 17% de las llamadas a la línea de ayuda trataban sobre la seguridad en el lugar de trabajo, convirtiéndola en la segunda razón más común para contactar con la línea de ayuda⁴³.

Una de las limitaciones más serias en la efectividad de las leyes que protegen a los responsables de seguridad es la baja tasa de reincorporaciones de los trabajadores ordenada por el Tribunal de Empleo tras el triunfo en una reclamación. La abrumadora mayoría de los demandantes que salen exitosos del tribunal reciben una indemnización pero no son reincorporados, dejándoles sin trabajo y con pocas perspectivas de futuro por haberse quejado sobre sus registros de seguridad. Una exitosa amenaza de huelga en 2011 en apoyo del responsable de salud y seguridad, *Eamonn Lynch*, proporciona un raro ejemplo de acción colectiva empleada por un sindicato británico para forzar la reincorporación de un responsable de seguridad⁴⁴.

Debilidades dentro del actual marco regulador

En 2009, TUC lanzó una campaña para mejorar los derechos de los responsables de seguridad de los sindicatos, publicando un artículo titulado “Responsables de Seguridad - Un Estatuto para el Cambio”. El artículo estima que hay actualmente alrededor de 150.000 responsables de seguridad designados y apoyados por sindicatos. Un documento publicado por el Departamento de Mercado e Industria, predecesor a BIS, en 2007⁴⁵ estimó que los responsables de seguridad (con los precios de 2004) producían unos ahorros anuales en Reino Unido de entre 181 y 578 millones de libras, como resultado de la reducción del tiempo perdido por enfermedades ocupacionales y relacionadas con el trabajo de entre 286.000 y 616.000 días al año. El mismo artículo estimó que los responsables de seguridad prevenían entre 3000 y 8000 enfermedades relacionadas con el trabajo.

42 Hazard Magazine “In the firing line” Issue 89 <http://www.hazards.org/safetyreps/rights.htm>.

43 Public Concern at Work: “Where’s whistleblowing now?”, 2010

44 Un informe por el Presidente del Instituto de los Derechos del Empleo, el Profesor Keith Ewing, sobre la huelga y su papel en asegurar la reinserción del responsable de salud y seguridad de RMT puede ser encontrado en la web del Instituto <http://www.ier.org.uk/blog> (acceso el 2 de Noviembre de 2011)

45 “Workplace representatives: a review of their facilities and facility time” Department of Trade and Industry January 2007



Sin embargo, las fuerzas contenidas en el reglamento de los responsables de seguridad están limitadas en formas de particular importancia en el contexto de la gestión de estrés en el lugar de trabajo. En particular, los poderes establecidos por la ley para los responsables de seguridad están extendidos sólo a aquellos trabajadores (del sindicato o no) que están dentro de la “unidad de negocio” para la cual ha sido garantizado un reconocimiento. Allá dónde los negocios han crecido a través de la adquisición de otros, no es inusual que ese lugar de trabajo sólo esté sindicalizado a medias, algo que puede dificultar a los representantes de los sindicatos la tarea de investigar más ampliamente causas de estrés organizativas.

Otro problema adicional procede del hecho de que el reglamento surgió en una época en la que los trabajadores de un sólo lugar eran contratados por el mismo empleador. Pero mientras la creciente fragmentación de la fuerza de trabajo, a través de la pulverización de la cadena de suministro y el uso de agentes externos hace que este modelo “tradicional” sea cada vez menos común.

Los profesionales del sindicato Prospect de salud y seguridad han pedido que se refuerce el reglamento, para permitir que los responsables de seguridad de los sindicatos representen a toda la fuerza de trabajo a través de la cadena de suministro, proporcionando a la plantilla subcontratada o a los agentes un igual acceso a los servicios ofrecidos por el responsable de salud y seguridad⁴⁶

Responsables de seguridad en lugares de trabajo no sindicalizados

Aun en lugares de trabajo donde no hay sindicato de responsables de seguridad, se requiere que los empresarios informen a los empleados de asuntos de salud y seguridad, tanto directamente como a través de representantes electos (Reglamento de Consulta de Salud y Seguridad con Empleados 1996 SI 1996 N. 1513). El derecho a vacaciones, formación y protección contra el acoso son fundamentalmente los mismos para los responsables de seguridad en lugares de trabajo no sindicalizados como para los nombrados por un sindicato, con la diferencia de que éstos no tienen derecho a inspeccionar el lugar de trabajo o a establecer un comité de seguridad, y en la práctica, tienen menos posibilidad de ser asesorados en problemas relacionados con salud y seguridad.

La presencia del sindicato en el lugar de trabajo parece tener una importante influencia en cuanto a la implicación de los empresarios con sus empleados en asuntos de salud y seguridad. El Estudio de las Relaciones Laborales en el Lugar de Trabajo (WERS) 2004, buque insignia de estudio de relaciones laborales, que examinó lugares de trabajo de 10 o más empresarios, preguntó a los gerentes si normalmente negociaban, consultaban o informaban a los representantes sindicales o no sindicales sobre una serie de problemas,

46 Prospect submission to the Löfstedt Review, 14 July 2011



incluyendo salud y seguridad y descubriendo una relación positiva y significativa entre la presencia del sindicato y la consulta sobre salud y seguridad.

Tabla 2: Implicación de los empleados en asuntos de salud y seguridad

<i>Posición del sindicato</i>	<i>El empresario normalmente negocia con los representantes de la plantilla sobre asuntos de salud y seguridad</i>	<i>El empresario normalmente consulta con los representantes de la plantilla sobre asuntos de salud y seguridad</i>	<i>El empresario normalmente informa a los representantes de la plantilla sobre asuntos de salud y seguridad</i>	<i>El empresario no negocia, consulta o informa normalmente a los representantes de la plantilla</i>
<i>En todos los lugares de trabajo*</i>	5%	17%	9%	69%
<i>En todos los lugares de trabajo con sindicato reconocido*</i>	15%	49%	19%	17%

** En todos los lugares de trabajo con 10 o más empleados.*

Inside the Workplace: Findings from the 2004 Employment Relations Survey, B Kersley, C Alpin, J Forth, A Bryson, H Bewley, G Dix, S Oxenbridge; Routledge 2006, página 194

6. Regulación y aplicación de las leyes en materia de riesgos psicosociales

HSE y las autoridades locales de los departamentos de salud medioambiental son responsables de la aplicación de las leyes de salud y seguridad en los lugares de trabajo de Reino Unido, incluyendo el deber establecido por la ley para proteger la salud mental de los trabajadores. Hay tres sistemas principales de aplicación: aviso de mejora, pedir al empresario la puesta en orden dentro de una escala de tiempo prescrita; aviso de prohibición, pedir al empresario detener el trabajo que da lugar al riesgo; multas y encarcelamiento.



En la práctica, los últimos años se han caracterizado por un progresivo descenso en la aplicación de la salud y seguridad, con:

- un 69% de caída en el número de inspecciones en el lugar de trabajo
- un 63% de caída en el número de investigaciones de accidentes y
- un 48% de caída en los procesos judiciales en el período de tiempo desde 2000 hasta 2009⁴⁷.

Se espera que este descenso acelere porque bajo el Nuevo Marco de Salud y Seguridad lanzado a principios de año, las inspecciones reguladas emprendidas gracias a la acción de inspectores en el Reino Unido se verán reducidas en un tercio, y eliminadas conjuntamente en los llamados lugares de trabajo de “bajo riesgo”.

El primer empresario en recibir un aviso de acción por parte de HSE por incumplir su deber de velar por la salud mental de sus empleados fue la Fundación de Hospitales del Oeste de Dorset NHS. En 2003, *a la Fundación se le ordenó llevar a cabo una evaluación de riesgo de estrés y a implementar medidas de control*. En 2009, la *Universidad Hope de Liverpool* recibió un aviso de mejora en relación con el estrés en el lugar de trabajo. Sin embargo, es raro que HSE emita avisos –requerimientos- de mejora en salud en vez de en seguridad⁴⁸, y mucho más inusual si tiene que ver con acciones relacionadas con riesgos psicosociales.

7. Ejemplos empíricos de actividad sindical a nivel nacional y de lugar de trabajo

El diálogo social a nivel de lugar de trabajo

Donde los sindicatos tienen reconocimiento, intentarán siempre perseguir el diálogo social a nivel de lugar de trabajo en asuntos relacionados con los riesgos psicosociales. Por ejemplo, los profesionales del sindicato *Prospect* trabajaron con el Gabinete de Gobierno de Reino Unido para aprobar los estatutos de nivel

⁴⁷ Ver “Regulatory surrender: death, injury and the non-enforcement of law” S. Tombs and D Whyte, 2010, Institute of Employment Rights

⁴⁸ Ciertamente hay mayores logros en temas de seguridad que de salud. El ratio parece estar en 7 contra 1 (ver Health and Safety Executive Board, Review of Enforcement by FOD, June 2010)



superior sobre salud y bienestar⁴⁹ contenidos en el marco de acuerdo del Servicio Civil de Salud y Bienestar, asegurando que se tienen en cuenta evidencias clave tales como los descubrimientos del Estudio Whitehall II⁵⁰.

El mismo sindicato trabajó junto con gerentes de BT y EU para desarrollar el UNI/ETNO “Buen Trabajo, Buena Salud: Buen Método de Trabajo”, directrices para la salud mental en la industria de las telecomunicaciones⁵¹.

Estudio de casos prácticos – Hospital - la Fundación de Northumbria⁵²

“En junio de 2004, una encuesta de UNISON reveló que la mayoría de los empresarios no habían actuado y que más de la mitad no estaban concienciados acerca de los nuevos Estándares de Gestión para el estrés. Desde entonces, la Fundación ha trabajado duro para equipar a los gestores y a la plantilla con las herramientas necesarias para controlar de forma efectiva el estrés”.

Caso Rodríguez - Secretario de Plantilla en funciones, la Fundación. Un Comité de Estímulo del Control del Estrés fue fundado por la Fundación, presidido por el Jefe Ejecutivo, con gestores jefes y representantes de los sindicatos. El comité de estímulo revisó la política existente sobre el bienestar, organizó cursos de concienciación sobre el estrés para los gerentes, creó un sitio web sobre el estrés para los empleados y contribuyó con artículos sobre control de estrés con la revista de la Fundación.

Después, una consulta fue llevada a cabo con los empleados para identificar los indicadores clave o los contribuyentes al estrés (tales como el cambio, el conflicto interpersonal y la violencia).

Los resultados fueron después usados para diseñar una Herramienta que identifica el Estrés y las áreas organizativas donde los dos o tres factores de estrés presentes estaban sometidos a una evaluación.

49 http://www.civilservice.gov.uk/wp-content/uploads/2011/09/health-wellbeing-framework_tcm6-38184.pdf

50 Ver capítulo 2

51 Ver Prospect submission to the Löfstedt Review call for evidence, 14 July 2011

52 Una versión más larga de este caso de estudio, así como de otros casos que ilustran la implicación del sindicato en el desarrollo de las estrategias de gestión de estrés, puede ser encontrada en el sitio web del HSE: www.hse.gov.uk/stress/experience



Tres tipos de factores de estrés fueron identificados:

- **Organizativo:** los “puntos clave” de estrés fueron identificados usando una encuesta de opinión realizada a la plantilla y la herramienta de identificación.
- **Equipo:** los gerentes realizan una evaluación de riesgo de estrés para los equipos en las “áreas clave”, usando una combinación entre herramientas indicadoras proporcionadas por el sitio web de HSE y grupos de enfoque.
- **Individual:** donde los individuales han sufrido bajas debido a problemas relacionados con el estrés o han informado a su gerente sobre estrés en el trabajo, los gerentes fueron animados a llevar a cabo una evaluación individual de riesgos de estrés, basada en una versión reducida de las herramientas indicadoras de HSE accesibles desde su sitio web. Las preguntas relacionadas con los Estándares de Mantenimiento fueron usadas con una entrevista guía para la base de la conversación.

Resultado: Después de llevar a cabo este programa, la Fundación experimentó una caída en los niveles de ausencia por enfermedad, las tasas de renovación de plantilla aumentaron y las quejas por maltrato y acoso se redujeron.

Ejemplo práctico - La Mejor Salud en la Iniciativa Laboral

Un proyecto innovador en el que TUC ha jugado un papel clave, la Mejor Salud en la Iniciativa Laboral, proporciona otro buen ejemplo de la contribución de los sindicatos hacia la mejora de los resultados en salud mental. El proyecto es una asociación entre la Fundación de Cuidados Principales NHS de la región, la Autoridad Estratégica de la Salud, TUC y los empresarios locales, con el objetivo de mejorar la salud del trabajador a través de la colaboración.

“Defensores de Salud” voluntarios son designados dentro del lugar de trabajo. Aunque cualquiera puede presentarse voluntario, en la práctica, los voluntarios suelen ser los responsables de seguridad del sindicato. El primer paso en esta iniciativa es llevar a cabo una encuesta de salud en la fuerza de trabajo. Basándose en los resultados de la encuesta, estrategias e iniciativas en asunto relevantes, incluyendo dejar de fumar, esquemas para Conducir hasta el Trabajo, chequeos de la presión sanguínea, sesiones de concienciación sobre el cáncer y talleres para deshacerse del estrés son ofertados a la fuerza de trabajo. El objetivo del proyecto es proporcionar apoyo, consejo, información y orientación a la hora de conseguir una mejor salud en el trabajo. Más de 100 empresarios regionales se han unido, con un fuerte enfoque en salud mental.



Según informes en el sitio web de TUC⁵³, el 70% de los empleados dijo que habría menos posibilidades de bajas como resultado del proyecto, con el 40% de los empresarios reportando una caída en las ausencias por enfermedad y un 47% reportando un incremento en la productividad. TUC y la participación del sindicato ayudó a persuadir a la fuerza de trabajo, especialmente el creciente cinismo y al origen de las relaciones con los empresarios.

Ejemplos exitosos de mejor salud por iniciativa laboral incluyen la planta industrial *Peterlee* al noreste de Inglaterra⁵⁴ y la *Oficina de Identidad y Pasaporte de Durham*, donde la productividad ha aumentado aproximadamente en un 26% en el primer cuatrimestre de 2010, en parte como resultado del premio a la Mejor Salud en el Trabajo⁵⁵. El Sindicato de Servicios Públicos y Comerciales, el cual representa a los miembros de PCS y de Durham apoya la extensión nacional del programa, al cual se le atribuye la reducción del absentismo entre 2008 y 2009 en más de 1600 días.

Estudio de casos prácticos – la conciliación de vida laboral: Sindicato Connect (ahora Prospect) y telecomunicación británica - Alcanzando el equilibrio⁵⁶

Connect (ahora Prospect) el sindicato de profesionales en la comunicación, representa a 13000 empleados de la telecomunicación británica (en su mayoría gerentes) a lo largo de todo Reino Unido. Hace una década, Connect se dio cuenta del número creciente de mujeres gerentes que pasaban a formar parte de la fuerza de trabajo de BT y de que el equilibrio en la vida laboral se estaba volviendo un problema creciente porque las mujeres percibían la combinación de una carrera en BT y de hijos como incompatible, llevándoles a reducir sus horas de trabajo a trabajo en tiempo parcial, en una época en la que BT hubiera preferido que estas trabajadoras incrementaran sus horas de trabajo. En respuesta, Connect fue el primer sindicato en Reino Unido que negoció un acuerdo de teletrabajo, en 1992, con BT. Estableció el trabajo de las empleadas en el hogar usando equipos proporcionados por la empresa.

Acción colectiva a nivel de lugar de trabajo

A pesar de las difíciles condiciones económicas, los sindicatos son cada vez más favorables a tomar parte en acciones colectivas a nivel de lugar de trabajo acerca de asuntos relacionados con calidad insatisfactoria del trabajo, por ejemplo dirigiendo problemas como pausas de descanso o el excesivo control

53 Ver informe en <http://www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19246-f0.cfm>

54 <http://www.shponline.co.uk/commentcommunity-content/full/mp-witnesses-better-health-at-work-in-action>

55 <http://www.betterhealth-gateshead.co.uk/admin/uploaded/DURHAMPASSPORT.pdf>

56 Una versión más larga de este caso de estudio, junto con otros ejemplos, puede ser encontrada en "The Road to Recovery: How effective unions can help rebuild the economy" TUC, 2010



y monitorización, al mismo tiempo que usan esto como una herramienta organizativa. Un buen ejemplo práctico es la experiencia del Sindicato de Trabajadores de la Comunicación (CWU), donde la afiliación al sindicato en el centro Warrington incrementó sustancialmente cuando, en respuesta al intento de la compañía de recortar la pausa de descanso de los trabajadores, los miembros de CWU lanzaron una petición e interpusieron una queja colectiva con el apoyo del sindicato.

La carga de trabajo ha sido un asunto constante para la acción colectiva y la negociación con otros centros de servicio al cliente donde CWU es reconocido, y en 2011, CWU apoyó la huelga por parte de 800 ingenieros en la planta Romec y la compañía de mantenimiento (trabajando con la compañía postal, Royal Mail). La acción concernía acusaciones acerca de gerentes que sistemáticamente violaban acuerdos nacionales sobre el uso de dispositivos de rastreo en vehículos, por ejercer un uso invasor de los monitores y controlar a los trabajadores.

En abril de 2011, miembros del sindicato de servicio civil de PCS en 37 centros de trabajo promovieron huelgas para protestar en contra de objetivos de cierre inflexible, una prohibición en trabajo flexible, monitorización continua y rígidas pausas de descanso. Ésta no fue la primera huelga para proteger la calidad del trabajo y para proteger a los trabajadores de riesgos psicosociales en la salud. Por ejemplo, en 2005, periodistas en los Periódicos de Sheffield se marcharon del trabajo tres veces al día en una disputa sobre la carga de trabajo y el fracaso a la hora de reponer plantilla. Miembros del Sindicato Nacional de Periodistas votaron para tomar un descanso de diez minutos cada mañana, una pausa de una hora para el almuerzo cada día y otro descanso cada tarde, además de salir del trabajo a su hora y renunciar a trabajar horas extra. Se cree que el estrés fue también la primera causa atacada por la plantilla central en 1999 cuando 4000 miembros de CWU en el centro de servicios al cliente en la compañía de telecomunicaciones británica British Telecom tomó parte en la huelga por el número de empleados insuficiente y los altos objetivos impuestos.

El sindicato de servicio civil PCS hace campaña regular y efectiva sobre asuntos como el control en el trabajo, la autonomía, el apoyo social y las oportunidades para el uso de habilidades a través del servicio civil en áreas tales como la Agencia de Conductor y Licencia de Vehículos y el Ministerio de Defensa, donde el sindicato forma parte de un proyecto base dirigiendo una encuesta sobre las causas del estrés en el lugar de trabajo.

En otro reciente ejemplo de huelga para protestar en contra de los riesgos psicosociales, en abril de 2011, más de 60 profesores pertenecientes a sindicatos de profesores como NUT o NASUWT tomaron parte en la huelga en el instituto de Darwen Vale, en protesta al fracaso de la gestión de apoyo a la plantilla a la hora de enfrentarse al comportamiento de los estudiantes.

Nivel de acción nacional: Hacer campaña y colaborar con iniciativas más ambiciosas

Los sindicatos hacen campaña regularmente para alzar el perfil de estrés en la fuerza de trabajo. Un buen ejemplo es la reciente *Campaña de Unión contra el Estrés de Unite*⁵⁷, enfocada al sector no lucrativo, lanzada en 2010. *Unite* tiene 60000 miembros en este sector y lanzó tal campaña para intentar dirigir las preocupaciones de los miembros que sufrían como resultado de la restricción de gastos del gobierno, incluyendo la intensificación de trabajo caracterizada por subidas en la carga de trabajo, combinada con recortes de salario frecuentemente sin una adecuada reducción de horario y miedo al incremento de los niveles de acoso interpersonal, especialmente por parte de la gerencia. La campaña promueve una encuesta, disponible en formato electrónico y de papel, con otros materiales de apoyo, ambos con formación para representantes y un nuevo director.

Así mismo, el sindicato de profesores NASUWT evalúa a sus miembros regularmente, revisando en busca de evidencia de estrés psicosocial, y encontrando en la encuesta más reciente, de julio de 2010 una evidencia generalizada de estrés, agotamiento y depresión que el sindicato atribuyó al pobre apoyo administrativo de las escuelas.

NASUWT también patrocina una conferencia anual, llevada a cabo cada año por la Red Nacional de Estrés en el Trabajo, la cual pretende compartir la mejor práctica y decidir sobre las estrategias para acabar con el estrés. La Red Nacional de Estrés en el Trabajo⁵⁸ también mantiene un sitio *web* y foros y produce un boletín de noticias *on-line* regularmente.

Muchos sindicatos también promueven campañas antiacoso. El sindicato del sector público UNISON es particularmente activo en esta área. En 2011, UNISON comisionó el Centro de Investigación y Desarrollo en la Organización para llevar a cabo una encuesta a los miembros que produjo más de 7000 respuestas, concluyendo que 6 de cada 10 trabajadores habían sido acosados o habían sido testigos de acoso en los seis meses anteriores. Más de la mitad de esos informes de salud relacionados con el acoso respondían que pretendían seguir con sus trabajos sin levantar sospechas sobre el acoso, por miedo a represalias. UNISON ha respondido a los resultados de esta encuesta preocupándose por el maltrato en el lugar de trabajo, y en particular mediante la formación de responsables de seguridad que traten con casos de acoso. Como muchos sindicatos, UNISON ofrece una línea telefónica confidencial de acoso.

En el caso del Sindicato de Trabajadores de la Comunicación (CWU), los altos niveles de maltrato y acoso a la plantilla llevaron a la firma de acuerdos nacionales con el empresario y la Comisión de Igualdad de Oportunidades (predecesora a la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos). Los acuerdos incluían un

57 http://www.unitetheunion.org/campaigns/stressbusters_campaign.aspx (acceso el 24 de Octubre de 2011)

58 <http://www.workstress.net/>



procedimiento de maltrato y quejas, la designación de investigadores independientes para manejar demandas formales de acoso, una encuesta sobre el punto de vista de la plantilla y un extenso programa de formación para todos los trabajadores y gerentes. CWU dirige una Línea de Ayuda al Acoso nacional y apoya a ramas individuales del sindicato por medio de la Red de Consejo ante el Acoso.

Los sindicatos también hacen campaña para proteger a los trabajadores de amenazas tales como los clientes y otros miembros públicos. Por ejemplo, UNISON ha hecho campaña durante varios años por un registro nacional de agresiones a la plantilla del Servicio Nacional de Salud (NHS), y estuvo profundamente unido con el Departamento de Salud de Reino Unido para llevar a cabo la campaña “Tolerancia Cero” de NHS.

La violencia es también un asunto serio en sectores al por menor, y dirigiendo el problema en el cuidado de sus miembros, el sindicato de trabajadores al por menor USDAW ha llevado a cabo su campaña Libres del Miedo desde 2002. La campaña incorpora publicidad a lo largo de Reino Unido y una encuesta anual de abuso, amenazas y violencia hacia los tenderos, la cual reveló que más de un millón de trabajadores al por menor fueron atacados, amenazados o abusados en 2010.

Los sindicatos británicos también hacen campaña más ampliamente en contra de más recortes en los servicios de salud mental en Reino Unido, como parte de una extensa coalición basada en defensores sociales por la igualdad y justicia social. Por ejemplo, más recientemente, los sindicatos, incluyendo TUC, usaron el Día Mundial de la Salud Mental en octubre de 2011 como una plataforma para publicitar el creciente riesgo a la salud mental causado por el significativo despido de personal planeado en 17 fundaciones del Servicio Nacional de Salud⁵⁹ y el actual o planeado cierre de centros de día y otros proyectos de salud mental a lo largo del país.

Aprendizaje, Habilidades y Posibilidades de Empleo

Un área donde los sindicatos y sus representantes hacen una contribución reconocida es en eliminar riesgos más amplios representados por factores de estrés psicosocial en el lugar de trabajo y en ayudar a los trabajadores a acceder a una formación más general, y a desarrollar nuevas habilidades, mejorando sus posibilidades de empleo y eficacia personal, así como a reducir el estrés resultado de la inseguridad laboral. Los programas son dirigidos a través de la organización *Unionlearn*, la organización de aprendizaje y habilidades de TUC⁶⁰. La conferencia anual de *Unionlearn* en 2011 registró el record de que 26040 Representantes del Sindicato de Aprendizaje (ULRs) fueron formados desde 1999, así como que 224599

59 <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-20149-f0.cfm>

60 <http://www.unionlearn.org.uk/>



estudiantes fueron apoyados por del sindicato en 2009-2010. Aproximadamente 20.135 de estos estudiantes se embarcaron en titulaciones de Habilidades para la Vida (SFL), lo cual integraba el desarrollo de habilidades tales como la literatura, la ciencia y la tecnología.

Estudio de casos prácticos – Aprendizaje - Boots y USDAW⁶¹

Una serie de iniciativas entre la cadena nacional al por menor Boots y el sindicato de los trabajadores al por menor USDAW para animar a los trabajadores a retomar el aprendizaje es un ejemplo de una de las muchas iniciativas organizadas conjuntamente por sindicatos y empresarios para permitir a los trabajadores mejorar sus posibilidades de empleo y así mejorar su tenacidad y combate contra la inseguridad laboral.

La decisión de Boots para reestructurar las operaciones resultó en pérdidas de trabajo a lo largo de Reino Unido. Los Representantes del Sindicato de Aprendizaje fueron animados a motivar a sus colegas para sacar partido a las oportunidades de aprendizaje, sirviéndose de programas tales como Habilidades para la Vida, una estrategia nacional para mejorar las habilidades literarias y numéricas de los adultos. Los cursos incluían reforzar el inglés básico y las habilidades matemáticas, así como las habilidades empresariales y vocacionales tales como servicios al consumidor, y proporcionar apoyo a la hora de organizar un cambio de carrera, como la formación con la lectura y la conducción. “En total, casi dos tercios de toda la plantilla de Boots a lo largo del país estuvo implicada en alguna forma de aprendizaje, y en los centros de distribución de mercancías la cifra fue del 90%”.

8. Conclusiones

Los sindicatos han hecho campaña durante largo tiempo para concienciar sobre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, incluyendo el estrés relacionado con el trabajo, el acoso y el maltrato para que se tomaran en serio y se cambiara la ley, ya que ven la mejora del reglamento como el medio más efectivo para asegurar que todos los empresarios eliminen el estrés en el lugar de trabajo. Trabajan para concienciar sobre estos riesgos y sobre la necesidad de explorar medios para combatirlos de diferentes formas, por ejemplo haciendo campaña, proporcionando servicios a los miembros, colaborando en iniciativas de salud, negociando y, donde sea necesario, tomando parte en huelgas, así como en más amplios caminos, como

⁶¹ Una versión más larga de este caso de estudio aparece en el informe final de “Good Work Commission”, Work Foundation, July 2011 at page 84



apoyando un calendario de aprendizaje y habilidades que intentaba eliminar problemas clave de inseguridad laboral, eficacia personal y posibilidad de empleo.

La actividad del sindicato tiene lugar a nivel local, regional y nacional. Si bien es cierto que el papel más destacado del sindicato en la prevención de este tipo de riesgos no se ha producido en la negociación colectiva, sino en la acción sindical, no por ello cabe desdeñar la elaboración de *Guías Conjuntas* entre representantes de los trabajadores y de los empresarios para la mejor aplicación de los Acuerdos europeos y con vistas a mejorar las limitaciones en la aplicación de los Estándares de Gestión de Estrés, también aplicados a otros riesgos, como la violencia⁶².

Este documento ha buscado exponer el contexto en el que los sindicatos operan y subrayar algunos de los caminos en los que triunfan en sus objetivos dentro de este campo, así como destacar algunos de los retos a los que se enfrentan en el transcurso de esta acción.

9. Bibliografía

Blakemore, M.: "From workplace watch to social spy: surveillance in (and by) the workplace" An updated briefing paper for the GMB union, September 2011

Chandola, T.: "Stress at Work", British Academy Policy Centre, October 2010

Chartered Institute of Personnel Development/Simply Health: "Absence management survey" October 2011

Chartered Institute of Physiotherapists: "Sickness Costs: How healthy is the UK workforce?" October 2010

Department of Work and Pensions: "Flexible Working: Working for families, working for business: A report by the Family Friendly Working Hours Task Force", 2010

Doellegast, V, Batt, R and Sorenson, O.H.: "Institutional change and labour market segmentation in European call centres" Article and Chapters Paper 345, Cornell University, 2009

HSE: "How to tackle work-related stress: A guide for employers on making the Management Standards work" 2009

HSE: "Psychosocial Working Conditions in Britain in 2009" September 2009

62 Nota de Edición: Por la importancia de esta actuación conjunta recogeremos la Guía relativa al estrés en la sección dedicada a experiencias relevantes, mientras que la relativa a la violencia en el trabajo aparecerá en su versión original, en inglés, en el CD.



ANUARIO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Mind: "Taking care of business: Employer solutions for better mental health at work" 2011

Prospect: "Submission to the Lofstedt Review, 14 July 2011

Public and Commercial Services Union: "Work, stress and health: the Whitehall II Study", published on behalf of the Council of Civil Service Unions/Cabinet Office, 2004

Rothi, D. Leavey, G and Loewenthal, K: "Teachers' mental health: a study exploring the experience of teachers with work related stress and mental problems: Research report for the NASUWT", Compass, the Centre for mental health research and policy, April 2010

Sainsbury Centre for Mental Health: "Mental health at work: Developing the business case" 2007

Tombs, S. and Whyte, D.: "Regulatory surrender, death, injury and the non-enforcement of law" Institute of Employment Rights, 2010

TUC: "Focus on health and safety: biennial survey of safety reps" 2010

TUC: "Safety reps – a charter for change" 2009

TUC: "The Road to Recovery: How effective unions can help rebuild the economy", Touchstone Pamphlets, 2010

Work Foundation: "Good work and our times: Report of the Good Work Commission", July 2011



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

LA EUROPA
DEL ESTE
EASTERN EUROPE

Diálogo Social, Negociación
Colectiva y Riesgos Psicosociales
**Social Dialogue, Collective
Bargaining and Psychosocial Risk**

PAÍSES DEL ESTE DE EUROPA.....219

Pilar Rivas Vallejo221

**LA ACCIÓN COLECTIVA EN LOS PAÍSES DE LA AMPLIACIÓN DE LA UE EN MATERIA DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**

**COLLECTIVE ACTION ON PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK IN THE NEW MEMBERS STATES
AND CANDIDATE COUNTRIES WITHIN THE EU**



**LA ACCIÓN COLECTIVA EN LOS PAÍSES DE LA AMPLIACIÓN DE LA
UE EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES**
**COLLECTIVE ACTION ON PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK IN THE
NEW MEMBERS STATES AND CANDIDATE COUNTRIES**
WITHIN THE EU

Pilar Rivas Vallejo

**Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona**



Sumario

1. Introducción.
2. Tratamiento legal de los riesgos psicosociales en los países de nuevo ingreso en la Unión Europea.
3. El diálogo social para la integración de la prevención de los riesgos psicosociales en los países de nuevo ingreso en la Unión Europea.
4. El papel de la negociación colectiva y de la acción directa en materia de riesgos psicosociales.

Summary

1. Preliminary
2. Legal regulation on psychosocial risks in new member of the European Union.
3. Social dialogue for the implementation of prevention on the topic of psychosocial risks in new member States of the EU.
4. Collective bargaining and participation of social partners on psychosocial risks.



Resumen

La regulación de la prevención de los riesgos laborales en los países de la *ex* Europa del Este, ahora nuevos miembros de la UE de los 27, o todavía países candidatos para el ingreso en la UE, se encuentra en proceso de adaptación al Derecho comunitario. Esta primera fase ya ha dado lugar a la incorporación, en algunos casos casi simultáneamente, de la atención específica a los riesgos psicosociales, de un modo desigual, pues mientras en unos casos se ha optado por remarcar esta preocupación, en los otros ha primado el modelo clásico en el que se engloba toda la prevención de los riesgos laborales bajo unos mismos parámetros y apenas se distinguen los psicosociales de los físicos, con una clara preeminencia de estos últimos, y con la remisión de los primeros a la tutela de derechos (fundamentales) en el marco del contrato de trabajo. En este contexto, si bien los Acuerdos europeos de 2004 y 2007 (firmados por UNICE-UEAPME-CEEP-ETUC y EUROCADRES/CEC), respectivamente sobre estrés y acoso/violencia en el trabajo suscritos por las confederaciones sindicales y empresariales europeas, han sido integrados en el Derecho interno de los países de nuevo ingreso en la UE, esta incorporación, más allá de su traducción y asunción de sus contenidos, no ha tenido amplia resonancia, pues sólo en algunos casos ha trascendido a la negociación colectiva, al ser los poderes públicos los que han absorbido legislativa o administrativamente sus contenidos (legislación e Inspección de Trabajo). El estadio de evolución de los compromisos sociales enmarcados en el diálogo social es claramente separado con una línea divisoria entre la UE de los 15 y la UE de los 27. Las propias dinámicas negociales en estos países han forzado una respuesta diferenciada entre unos y otros, ya que o bien escasean los acuerdos sectoriales y se prima la negociación de empresa, o bien las prioridades actuales de los agentes sociales no se orientan precisamente hacia este objetivo, que queda aplazado a favor de otros mucho más perentorios y a corto plazo, en muchos casos amparándose en la falta de concienciación empresarial, y en la ausencia de herramientas suficientes tanto de evaluación como de control y gestión de estos riesgos. En todo caso, la ley se ha inclinado por la intervención respecto del acoso, mientras que el camino preventivo ha sido el escogido para la actuación frente al estrés laboral, por la vía de la acción a pequeña escala o en todo caso empleando otras vías distintas de la negociación colectiva.

Abstract

Legislation on psychosocial risks in Eastern European postsocialist countries, the new member States in the EU27, or even only candidate countries, is involved in an adaptation process to accommodate itself to European Law principles. This first stadium has given, almost simultaneously, the opportunity, to get the psychosocial risks become an essential issue in prevention law, but with a different results in each case. That's because some member States have chosen a classical approach to the health at work, with no separation between physical and psychosocial risks, and other ones have looked for a specific approach to those risks. In the first case, national law focuses on physical risks and lets the contractual law regulate this other item in terms of individual rights within the labour contract. That's the reason why Framework Agreements (on work-related stress and harassment) signed in 2004 and 2007 by main European Unions UNICE-UEAPME-CEEP-ETUC and liaison committee EUROCADRES/CEC) have been "received" into National law within the new member Countries, but only to get a translation and a commitment for a future implementation on behalf of social parties, and not for some other substantial results. Actually, only in a few cases collective bargaining and cross-sectoral agreements have fulfilled this aim. Instead of this, Public bodies like Labour Inspectorate or even the Law have given a more consistent answer and follow-up to the European Framework Agreement. Different approaches separate EU 15 from EU 27. On the other hand, the structure of the social dialogue itself stops a better response and following-up, because of the non-existent cross sectoral framework agreements facilitating the implementation of the European Framework Agreements; and also the lack of instruments of assessment and management to cope with these risks is used by social partners to escape from a real commitment with the European Framework Agreements. It can be said that in these countries National Law has taken their place to deal with harassment, meanwhile work-related stress is the main issue for prevention schemes and policies, even at the employers' level.

Palabras clave: *Riesgos psicosociales, estrés laboral, violencia, Países del Este, países de nuevo ingreso, países candidatos, riesgos laborales, prevención, suicidio, evaluación, Inspección de Trabajo, acuerdos marco, agentes sociales, diálogo social, Acuerdo Europeo sobre el estrés laboral, Acuerdo Europeo sobre acoso.*

Keywords: *Psychosocial risks, work-related stress, Violence, Mobbing, Eastern European postsocialist countries, new members of the EU, candidate countries, occupational risks, prevention, suicide, assessment, Labour Inspectorate, cross sectoral framework agreements, social partners, social dialogue, European Autonomous Framework Agreement On Work-Related Stress, European Autonomous Framework Agreement On Harassment.*

NOTA: todos los sitios web citados han sido consultados en los meses de octubre y noviembre de 2011.



1. Introducción

Todos los estudios hasta ahora publicados acerca de la acción sindical y colectiva en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales coinciden en señalar como característica definitoria de este proceso participativo la gran dificultad en lograr no ya su eficacia, sino su propia existencia. Es decir, la propia dificultad de lograr el diálogo social en esta materia, y, en segundo término, en alcanzar un acuerdo sobre soluciones aplicables a la prevención de los riesgos psicosociales o que puedan ser introducidas precisamente mediante la negociación colectiva y el diálogo social, así como en encontrar las herramientas para lograr la integración de la cuestión en la negociación colectiva y el diálogo con los empresarios, sin apuntar en exclusiva a la esfera de la salud, considerando la dimensión múltiple del problema analizado (cfr. TEISSIER, pp.3-4).

Por otra parte, no puede soslayarse la diversidad de estructuras legales propicias para el diálogo social, que pueden determinar resultados asimismo divergentes (EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION-CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DE SYNDICATS, 2011, p.13). Así, si es cierto que la salud laboral es una materia consolidada en los acuerdos marco y en la negociación colectiva interna, no lo es menos que, como bien señala el mismo estudio, los riesgos psicosociales no son precisamente abordados en los acuerdos internacionales en el ámbito de la empresa –específicamente el de las empresas transnacionales- (EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION-CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DE SYNDICATS, 2011, pp.49 y 52) .

Estas razones justifican que el desarrollo de los acuerdos europeos sobre el estrés y el acoso no haya alcanzado la misma homogeneidad que la transposición de la directiva marco en materia de salud laboral. Aunque han contando con muchas iniciativas desplegadas por las grandes confederaciones europeas firmantes de ambos acuerdos para la difusión y mejora del conocimiento de los mismos (comenzando por su traducción a los diferentes idiomas de la Unión, cfr. <http://www.etuc.org/a/3574>, o facilitando guías interpretativas, así en materia de acoso) y su traslación a los respectivos ámbitos nacionales e inferiores (cfr. ETUC et al., 2008, p. 13).

Estas limitaciones reforzaría la constatación de que la perspectiva preventiva de los riesgos psicosociales se integra dentro de la atención a la salud laboral y, por consiguiente, se reserva para su reglamentación en legislación pública de obligatorio cumplimiento, lo que deja un estrecho margen a la negociación colectiva. Este marco de actuación fuerza ya de entrada una respuesta modesta y limitada de la negociación colectiva, en general en todos los países de la Unión Europea, en relación con la prevención de los riesgos psicosociales, si bien impulsada de forma proporcional a la progresión del incremento de la prevalencia de estos riesgos entre los trabajadores de la Unión Europea, dato estadísticamente constatado ya

en diversas encuestas europeas, como es el caso de la Encuesta ESENER 2010, o el sinfín de otros estudios elaborados por distintas entidades e instituciones nacionales e internacionales (COMISIÓN EUROPEA, 2011).

Unos resultados abonados por la propia corriente europea de reestructuración de empresas, que ha dado lugar al análisis desagregado de la interacción entre riesgos psicosociales y procesos de reestructuración de empresas (cfr. Informe de la Comisión Europea *Investing in well-being at work. Addressing psychosocial risks in times of change*). Precisamente las conclusiones de la cumbre europea sobre salud laboral de 2010 bajo la presidencia belga advertían del incremento del estrés y el acoso en Europa como consecuencia de tales factores, aunque confiando en los resultados positivos del *Acuerdo Europeo sobre el estrés*, respecto de lo que se estimaba mejora efectiva de la gestión preventiva en la empresa, precisamente como consecuencia de su desarrollo en los países miembros en el marco del diálogo social¹.

Sin duda, la inclusión de los “trastornos mentales y del comportamiento” en la lista de enfermedades profesionales (actualizada) de la Organización Internacional del Trabajo en el año 2010 permite situar a estos “nuevos riesgos” en un lugar propio dentro de la prevención de riesgos laborales, lo que ha de contribuir a su normalización dentro de la disciplina de la salud laboral. Dicha lista sustituye a la del anexo de la Recomendación núm. 194 de 2002, aprobada por el Consejo de Administración de la OIT en su 307ª reunión de 25 de marzo de 2010.

La nueva lista incluye concretamente:

- el “trastorno de estrés postraumático”
- y “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 lo(s) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador” (apartado 2.4),

Sin embargo, la diferente manera de enfrentarse al reto de construir un diálogo social alrededor de los riesgos psicosociales entre los distintos agentes sociales y a la vista del diferente comportamiento de éstos en cada uno de los países implicados en el desarrollo de los acuerdos europeos incrementa el peso de las rémoras que lastran un mayor progreso en la difusión de la implicación de los agentes sociales en el triunfo de la prevención de los riesgos psicosociales (TEISSIER, p.13).

¹ Vid. reseña de la citada cumbre acerca de tales datos en <http://www.eutrio.be/pressrelease/conclusions-week-health-and-safety-work-organised-belgian-eu-presidency-and-european-co>



Pero si el recorrido descrito se traslada a un contexto específico como es el de los países de nuevo acceso o países candidatos para su integración en la Unión Europea, la vista, lógica y necesariamente, se ha de volver atrás, considerando que en tales casos la legislación preventiva incluso se encuentra todavía en fase de transposición y desarrollo o ni siquiera se dan las circunstancias idóneas para ello, ante la aún falta de ingreso efectivo en la UE. Por lo que, si el análisis se focaliza en particular en los países de nuevo acceso, no sólo estamos ante una adaptación de la legislación “básica”, sino que además ésta se enfrenta al reto de ajustarse a unos objetivos (preventivos) que han exigido toda una trayectoria histórica al resto de países miembros y que, además, suponen la necesidad de adaptar las dinámicas sindicales y colectivas casi simultáneamente. Resulta comprensible el desfase observable en los sistemas de relaciones laborales de estos países frente a los ya más experimentados en la transposición de objetivos, fines y normativa preventiva comunitaria en lo que a los riesgos psicosociales se refiere (cfr. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2009, p. 97).

La consecuencia lógica es que el avance del diálogo social en este terreno tiene que ser necesariamente menor que en sus países vecinos. En suma, el resultado inicialmente descrito es aún más acusado en estos países. Según evidencia el estudio elaborado por la EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, EASHW (2010), sólo uno de los países de nuevo ingreso en la UE había emprendido en dicha fecha algún programa de acción en materia de violencia –externa- en el trabajo, y únicamente tres lo habían iniciado en materia de acoso. Las causas que se atribuyen a esta carencia son principalmente la falta de instrumentos adecuados para la gestión de estos riesgos, la atribución a factores externos de las causas del acoso, o la falta de regulación legal expresa (en dos casos la falta de acuerdo tripartito se alega como causa justificante de la inexistencia de programas de actuación frente a la violencia física en el trabajo por parte de terceros, mientras que en otros tres supuestos la falta de un acuerdo tripartito regulador del acoso se sitúa como fundamento de dicha actividad pública [EASHW, 2010, p. 99]).

En efecto, si se observa la legislación de tales países, correspondientes al área de la anteriormente denominada Europa del Este, el incipiente desarrollo de la legislación preventiva, en cumplimiento de la Directiva marco 89/391/CE², no permite aspirar a excesivas sofisticaciones en la ingeniería de la prevención

² **Rumanía**, transpuso la directiva marco mediante la ley 319/2006, de 14 de julio, *sobre seguridad y salud en el trabajo* Publicada en la Gaceta Oficial Rumana núm. 646 de 26 de julio de 2006. Puede encontrarse una versión inglesa de esta norma de desarrollo en formato online en la web de la Inspección de Trabajo rumana, en <http://www.inspectmun.ro/Legislatie/Legislatie%20SSM%20engleza/Law%20319%20on%202006.pdf>. **Bosnia**, lo hizo en su Texto refundido de la Ley de contrato de trabajo bosnia, o *Zakon o radu, procisceni tekst_eng_NN* 137-04; **Eslovaquia**, en su Ley número 355/2007, sobre protección, ayuda y desarrollo de la salud pública, **Eslovenia**, en su Ley de Seguridad y Salud Laboral de 1999 [publicada en la ZVZD, Gaceta Oficial de la República de Eslovenia [OG RS], números 56/99 y 64/01], o **República Checa**, en su *Ley del Código de Trabajo* 262/2006 (*Zákoník práce*), desarrollada, en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la Ley 309/2006 así como en el *Decreto del Gobierno* 361/2007, *sobre la misma materia, que se refiere a la presión psicológica y a la carga mental del trabajo*

de los riesgos laborales. En suma, si, como en el resto de los Estados implicados, la prevención de riesgos laborales ha pasado por una primera fase dedicada a la implantación de la cultura preventiva, centrada en los riesgos de carácter físico, que sólo tras años de perfeccionamiento ha dado paso a una segunda fase donde se integran claramente otro tipo de riesgos aparentemente menos urgentes y más propios de culturas más desarrolladas, es esperable una progresiva implantación de esta misma cultura preventiva en los países de nuevo ingreso en la UE, que se enfrentan al reto de la adaptación de su legislación laboral a las directrices del Derecho social comunitario.

En este contexto no resulta extraño que las legislaciones de los países aludidos no hayan contado, hasta fechas muy recientes, con disposiciones específicas y herramientas dirigidas a la prevención de los riesgos psicosociales. Aunque no por ello el impacto de estos riesgos es distinto ni menor que en el resto de los Estados comunitarios. En efecto, según la *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Managing Safety and health at work*, 2010, Encuesta ESENER, de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, Rumanía (en porcentaje del 29%), Croacia, Eslovenia, Polonia o Bulgaria, se sitúan en los puestos séptimo, noveno (el octavo puesto es para España), décimo, undécimo y decimosegundo dentro del conjunto de la Unión en el recurso a especialistas en psicología por parte de los trabajadores (dentro de los recursos preventivos utilizados), debe añadirse que como consecuencia del carácter psicosocial de los riesgos laborales padecidos. Sin embargo, el acceso a los datos estadísticos acerca de la propia prevalencia de estos riesgos constituye la primera dificultad en su análisis, en tanto que no se caracterizan precisamente por la facilidad en su acceso, al ser éstos de muy reciente registro y por tanto de casi imposible disponibilidad (HOUTMAN, JETTINHOFF y CEDILLO, 2008, p. 10).

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, o Agencia de Bilbao; (http://osha.europa.eu/en/campaigns/hwi/topic_prevention_violence) también ha constatado la ausencia de control estadístico de la violencia y el acoso en el trabajo en algunos de estos países, lo que impide poder contar con una cifra oficial actualizada, ya que en los últimos años no se ha llevado a cabo más que en ámbitos temáticos concretos como la violencia o la discriminación de género. En el caso de la República Checa, por ejemplo, no se efectúa desglose del origen de las incapacidades por parte de la Oficina Estadística Checa³. Es decir, no se visibiliza de una forma suficientemente significativa y fiable, rigurosa, el problema social referido, salvo, paradójicamente, por parte de algunas entidades privadas (como es el caso de la conocida empresa GfK Praha)⁴.

3 cfr. [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/46004F2C42/\\$File/0316.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/46004F2C42/$File/0316.pdf).

4 Para mayor información sobre esta incidencia en los distintos países analizados, puede consultarse el trabajo anterior publicado en la *Revista de Riesgos Psicosociales y bienestar en el trabajo*, núm. 1/2010, por Pilar RIVAS VALLEJO: "Atención jurídico-laboral a los riesgos psicosociales en los países de la ex Europa del Este", *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, 1/2010, pp. 71 y ss, disponible: <http://www.larpsico.es/ficheros/documentos/RevistaLarpsico01.pdf>.



Lo anterior no implica, sin embargo, la falta de concienciación sobre la necesidad de intervención en materia de riesgos psicosociales. La Encuesta ESENER revela precisamente lo contrario, así como la opción por las vías fácticas, derivada de la idea común de que la opción legislativa no es la más adecuada para lograr la implantación de la cultura preventiva y el despliegue de medidas de prevención en relación con estos riesgos. Es el caso, por ejemplo, de Rumanía, que se sitúa entre los que encabezan la lista de los países de la UE con mayor conciencia empresarial acerca de estos riesgos (según, se insiste, la encuesta ESENER), o Polonia o Bulgaria por lo que respecta al acoso (sin embargo sin paralelo reflejo en la aplicación de medidas preventivas [Encuesta ESENER, p. 45])

Pero lo cierto es que el tratamiento de la cuestión se encuentra en una fase incipiente de desarrollo. Tanto es así que, según constata la Agencia Europea (EASHW, 2010, p. 100), las diferencias entre los países de la vieja UE y los países de nuevo ingreso *son menos notables en el tratamiento del acoso que en el caso del estrés* (así, el 74% de los países de la UE de los 15 había integrado esta prioridad en su agenda social, mientras que el porcentaje descendía al 59% en el caso de los miembros de nuevo acceso). Las razones de estas carencias parecen residir en:

- la falta de concienciación sobre la importancia del estrés en las políticas de salud laboral
- la baja priorización de los riesgos psicosociales,
- la inexistencia de herramientas y métodos para la evaluación y la gestión del estrés,
- o la falta de regulación legal específica.

Y, siendo ello así, el papel del diálogo social puede resultar tan fundamental como poco exitoso en la implantación de la conciencia socio-laboral frente a estos riesgos. De ahí la profunda paradoja de partida en este tema. A continuación se tratará de dar cuenta del estado de la penetración de la cuestión en la acción sindical y colectiva.

2. El tratamiento legal de los riesgos psicosociales en los países de nuevo ingreso en la Unión Europea

En el ámbito de la concertación social europea, la prevención del estrés y de la violencia en el trabajo ha merecido una atención singular, reflejada en los Acuerdos sobre ambos temas, en 2004 (8 de octubre), y en 2007 (26 de abril), respectivamente, a los que siguieron el *Libro Verde sobre la Salud Mental*, de la Comisión Europea (13 de junio de 2008), del que ha nacido posteriormente el Pacto *Europeo por la Salud Mental y el bienestar*, en el seno de la Conferencia “Juntos por la Salud Mental y el bienestar” por el Comisario Europeo para la Salud, Andrroulla Vassiliou, en cooperación con el Comisario Europeo para el Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Vladmir Spidla. El acuerdo intersectorial sobre acción en materia de salud mental en Europa persigue promover buenas prácticas y apoyar acciones de ayuda en la lucha contra las desigualdades y a afrontar retos comunes, aunque todavía se encuentra en una fase de “implementación”⁵.

Se trata de un plan de acción a desarrollar en cinco áreas prioritarias: juventud, educación y salud mental, prevención de la depresión y el suicidio, salud mental y mayores, promoción de inclusión social y lucha contra el estigma, y salud mental en los lugares de trabajo. En cuanto respecta a la cuarta de las fases anunciadas, el objetivo es “el cambio” y la cooperación entre agentes públicos, así como facilitar la supervisión de tendencias y de acciones en los Estados miembros, que debe conducir al establecimiento de recomendaciones para llevar a cabo acciones en el plano nacional y europeo⁶. En este contexto irrumpen los sistemas legales de los países de nuevo ingreso en la UE. Como ya se indicó anteriormente, estos países se encuentran en una fase de adaptación legal de sus estructuras preventivas a la normativa comunitaria, y al mismo tiempo mantienen la visión clásica de los riesgos laborales basada en la primacía de los riesgos físicos.

Dentro de esta línea de tendencia, en cada caso se observa un fundamento distinto para este mismo resultado, así la falta de especialistas en prevención de riesgos laborales (Eslovenia), la concentración en la violencia de carácter físico en los sectores prevalentes, como los implicados en el cuidado de la salud y la

5 Puede encontrarse el Pacto en http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_es.pdf, y el documento de consenso, *Mental Health in Workplace Settings. Consensus paper*, en http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic%202012/DG_SANCO_Mental_Health.pdf. McDAID (Ed): *Mental Health in Workplace Settings. Consensus paper*. Luxembourg: European Communities. ISBN- European Communities, 2008. *Printed by the services of the European Commission (OIL), Luxembourg*. 978-92-79-05445-7.

6 La última de las conferencias de dicho proceso tuvo lugar el pasado 4 de marzo de 2011 en Berlín, conferencia ésta dedicada a la salud mental en el lugar de trabajo.



atención social o el sector educativo, y (Letonia, GRIGORJEVA, 2011), la ausencia de la perspectiva preventiva, al centrarse ésta en los aspectos contractuales u obligaciones dimanantes del contrato de trabajo (Polonia, Código de Trabajo, art. 943, JAWORSKI, 2011), la preferencia por ciertos riesgos dentro de los psicosociales, así la violencia o la discriminación por razón de género (República Checa), o la estructura fuertemente agraria del trabajo lucrativo, que prima la atención a los riesgos físicos (Rumanía, CIUTACU, 2009) y que justifica una fuerte intervención de la Inspección de Trabajo (*Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Managing Safety and health at work*, 2010, de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo)... En fin, el elevado índice de acoso sexual registrado en Bulgaria, Polonia o República Checa (más marcado desde el cambio socio-económico experimentado por estos países, que ha supuesto la “des-feminización” del poder y por tanto un claro retroceso en la posición de la mujer frente al trabajo, PALASIK- SRETENOVA, TAKÁCS, y VALLÈS, 2010), justificaría una mayor atención a este riesgo, si bien desligado del conjunto de los de naturaleza psicosocial y bajo un tratamiento autónomo como el que venía siendo aplicado en España antes del despliegue de la legislación preventiva y en particular de la construcción de esta nueva disciplina psicosocial.

Con esta situación de partida, resultaba lógico y hasta esperable que el abordaje de los riesgos psicosociales se realizara desde muy distintos planteamientos y obtuviera asimismo resultados desiguales en dichos países, con grandes disparidades como:

- la aproximación expresa a dichos riesgos (presente en legislaciones como la búlgara, tras su adaptación a la normativa comunitaria, y ausente en otras, como la bosnia o la croata, que únicamente se refieren al acoso discriminatorio o al sexual y trasladan las obligaciones empresariales al plano contractual y no específicamente al de la salud laboral)
- la evaluación del riesgo desde la óptica preventiva (República Eslovaca),
- la intervención de los organismos de Inspección de la vigilancia en el cumplimiento de la legislación preventiva (destaca en este caso Bulgaria, con la creación de su Agencia Ejecutiva de la Inspección General de Trabajo (GLI EA) en el año 2009),
- y la aplicación de protocolos o procedimientos de tutela a la víctima (cfr. República Checa)
- o su mera inclusión tácita entre las obligaciones preventivas, pasando por niveles altos de cumplimiento de los compromisos comunitarios en Rumanía a niveles bajos como los observados en Croacia, Eslovenia o Hungría (cfr. Encuesta ESENER, página 46)⁷.

⁷ Para la elaboración de estas notas se han tomado como referencia los resultados de las encuestas nacionales de la *EU Labour Inspection Network & Exchange System*, En la web de la Inspección de Trabajo sueca, http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work, así como el resto de los documentos producidos por la Comisión Europea respecto de la implantación de estos riesgos

Al margen de estos intentos, lo cierto es que en muchos casos estos países se enfrentan a la falta de infraestructuras adecuadas para integrar los riesgos psicosociales entre sus nuevas competencias. Así, Polonia, donde la propia Inspección de Trabajo viene demandando especialistas en prevención de riesgos que posean los conocimientos psicológicos, médicos o humanísticos adecuados para abordar con eficacia las funciones de este nuevo área de trabajo y aplicar el *Cuestionario de Evaluación de Condiciones de trabajo* elaborado por el Instituto de Medicina Ocupacional de Łódź para la evaluación de los riesgos psicosociales, dentro del programa de prevención del estrés laboral lanzado el año 2006 por el gobierno polaco.

Todos los países analizados convergen en una opinión común: la falta de información general sobre estos riesgos. Esta carencia se convierte, en muchos casos, incluso en falta de profesionalización en combatirlos desde los poderes públicos, como la Inspección de Trabajo (es el caso de Letonia). Estas limitaciones de tipo institucional se suma a la ausencia de conciencia general sobre la necesidad de incorporarlos a la cultura preventiva, así como a la legislación positiva (Letonia, Polonia...).

Por ello, la Inspección de Trabajo en estos países desempeña un papel fundamental, más que en la evaluación directa de los riesgos (pues sólo en algún caso aislado se encarga de llevarla a término), en la confección de instrumentos de evaluación y medición de riesgos y en su correcta aplicación (cfr. Rumanía), como fuera analizado en la edición 2010 de este *Anuario Internacional* por Manuel VELÁZQUEZ. De ahí que en todos los casos, salvo en Estonia, las respectivas Inspecciones de trabajo hayan confeccionado sus propias guías orientativas, bien de elaboración propia, bien por importación de otros instrumentos europeos, incluyendo en buena parte de ellos las propias recomendaciones de los Acuerdos europeos (no es el caso de Bulgaria, Eslovaquia o Lituania). Es asimismo común a todos ellos la asesoría técnica por parte de las instituciones públicas, y principalmente por la Inspección de trabajo (así sucede en Bulgaria, Eslovaquia, Hungría o Lituania, o también en Rumanía, donde el papel es asumido enteramente por la Inspección de Trabajo).

En conclusión, los sistemas jurídicos de los países aquí objeto de análisis, estando en proceso de adaptación a la legislación comunitaria, presentan un claro desajuste entre los niveles formales de protección que dicen ofrecer, estandarizados en buena medida por la transposición –en parte “forzada”– del Derecho comunitario al Derecho nacional, y la realidad práctica de su aplicación, todavía desprovista de los resortes y recursos necesarios para llevarla a término. Este divorcio entre la visión oficial y la real, presente también en los países europeos más integrados y desarrollados, también se alimenta de las mayores dificultades, y el mayor tiempo, para trasponer también la conciencia frente a los riesgos laborales “no tradicionales”, aún en fase incipiente en buena parte de los casos, e incluso aún por visibilizar en encuestas y estudios públicos sobre integración formal de mandatos legales. En esta misma línea y por las mismas razones, la tutela jurídica se concentra en el acoso sexual, orillando aún la perspectiva preventiva, y todavía marginando el



resto de los riesgos psicosociales, aunque, por influencia de los dos acuerdos comunitarios sobre estrés laboral y violencia en el trabajo, respectivamente, ha aflorado una tutela específica al acoso y también en menor medida frente al impacto del estrés laboral, ya sea construyendo una disciplina y técnicas propias (Polonia) ya recurriendo a fórmulas procedentes de otros Derechos más experimentados en este campo (Letonia).

En este panorama general, el caso de Eslovaquia destaca por un mayor grado de perfeccionamiento y precisión, en el plano formal, de tales herramientas. Entre éstas se incluyen recomendaciones como la de adaptar las características psicológicas del trabajador a los requerimientos del puesto de trabajo, recurriendo a la realización de los reconocimientos médicos previos necesarios. Una solución que también prevé el Derecho húngaro.

Cabe finalmente señalar la existencia de dos tendencias claramente diferenciadas en los países analizados. Una más desarrollada y alineada con otros Estados comunitarios en grado de evolución, por parte de aquellos que han positivizado en su legislación las obligaciones empresariales de tutela frente a estos riesgos (grupo encabezado por Polonia y Eslovaquia, esta última destacada en *positivizar* la prevención de riesgos psicosociales constituidos por la carga mental del trabajo y en incluir la evaluación de los distintos factores detonantes, incluyendo los organizacionales, grupo que también viene integrado por Bulgaria y Estonia); Otra situada mucho menos avanzada en el estudio y diseño de métodos de prevención de riesgos psicosociales, que se queda en la atención generalizada de los riesgos laborales, sin distinción entre los físicos y los de carácter psicosocial (Rumanía, Letonia, Estonia, Hungría, o Lituania). Pero sí cabe afirmar es la presencia de la atención preventiva al estrés laboral frente a otros riesgos psicosociales, pues en algunos de los casos estudiados el acoso (y sus formas jurídicas) no se aborda desde la óptica preventiva, sino desde la tutela a los derechos de los trabajadores en el ámbito del contrato de trabajo, esto es, una perspectiva más clásica, que no ha desdoblado dicha protección en los dos campos tutelares citados. En suma, el mucho menor reflejo formal del estrés laboral respecto del acoso, se vería en cierto modo compensado por la mayor atención preventiva dada a aquél respecto de éste.

En suma, estos países están ávidos de dos imperativos conexos. Por una parte, urgen soluciones jurídicas comunitarias, que permitan al mismo tiempo la difusión de la conciencia de la necesidad de proteger a los trabajadores frente a estos riesgos entre todos los implicados y la provisión de herramientas jurídicas para dar efectividad a las normas.

Por otra, precisan de instrumentos técnicos y formativos adecuados para dar la respuesta necesaria a estos nuevos riesgos del trabajo.

3. El diálogo social y la integración de los riesgos psicosociales en los países de la ampliación

Es sabido que en toda la Europa comunitaria, los Acuerdos europeos sobre el estrés y sobre la violencia en el trabajo han tenido una influencia positiva en la concienciación de los agentes sociales acerca de la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, y que aquéllos han dado lugar a un desarrollo en el plano nacional que debe tener, y ha tenido ya en muchos casos (COMISIÓN EUROPEA, 2010, p. 31), su necesaria traslación al ámbito de la negociación colectiva en diversos niveles negociales. Recuérdese en todo caso que en el año próximo, 2012, todos los comités sectoriales encargados de encauzar el diálogo social en cumplimiento del Acuerdo Europeo de 26 de abril de 2007 (sobre acoso) deberán dar cuenta de los resultados alcanzados a dicha fecha, para su evaluación conjunta durante el año 2013.

Como tampoco resulta ajeno a otros países vecinos, los de nuevo ingreso en la UE se topan con idénticas resistencias empresariales a asumir como función propia de la gestión empresarial también la de la prevención de los riesgos psicosociales. Éste es un primer obstáculo a la penetración de la cultura preventiva en este ámbito, especialmente a la concertación de acuerdos con sus *partners* sociales para dar desarrollo a los Acuerdos europeos sobre estrés y violencia. Y ello aunque los datos constatados por las encuestas europeas en la materia, ya citadas, evidencien una justificación aparente en la escasez de recursos y de técnicos expertos y asesoría técnica, que, a juicio de las empresas obligadas, constituye el fundamento básico de su incumplimiento (cfr. Polonia, Lituania, Hungría, Eslovaquia, Estonia). La realidad es que en se priorizan otros objetivos más inmediatos en el diálogo social y la negociación colectiva, como los salarios o el tiempo de trabajo y que los sindicatos carecen de una estrategia específica y autónoma de acción en la materia distinta del bloque del tiempo de trabajo (v.g. el caso húngaro; TASSIER, 2010, pp. 17-18).

Si bien debe asimismo reconocerse que por parte del resto de los agentes sociales no existe tampoco especial inclinación a la participación en la cuestión analizada, notoriamente en el caso búlgaro.

Por otra parte, se constatan, así en el *Informe de aplicación de los Acuerdos marco europeos (Commission evaluation report on the implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress)*, como causas de la inaplicación de las herramientas de evaluación y prevención propuestas en dichos acuerdos, otras razones como la propia insuficiente disponibilidad de las mismas por parte de todos los interesados, motivo que parece ser determinante en Eslovenia, Polonia o Rumanía. No obstante, es ésta una razón para la inaplicación, más no para la “implementación” de los acuerdos en la negociación colectiva y en la acción colectiva.



En este otro plano, los resultados también parecen confluír en la mayor parte de los casos en un todavía incipiente abordaje del desarrollo de los Acuerdos mediante el diálogo social (esta tesis es la que sostiene el autor principal del informe de Comisión Europea *Improving Trust in Central Government*, Proyecto TUNED y EUPAN, David Tarren, del Working Lives Research Institute de London), simplemente porque la cuestión no ha ingresado todavía en la agenda de objetivos principales de la política de prevención de riesgos laborales en estos países, aún en construcción en lo que respecta a su adaptación a las premisas comunitarias. Resulta especialmente difícil lograr que la negociación colectiva u otros instrumentos canalizadores del diálogo social concedan la importancia que la propia legislación aún no concede a estos riesgos, huérfanos en algunos casos de referencias legales a la necesidad de evaluación y prevención específica (v.g. Polonia, Rumanía o Lituania, u otros países, donde la articulación de la evaluación viene obstaculizada por las exigencias previstas para los propios evaluadores, que o bien precisan de licencia específica –Letonia- o especialización de alto nivel en psicología o psiquiatría –Eslovaquia-), ni más ni menos de lo que ha ocurrido con anterioridad en otros países como España, sin ir más lejos.

El grado de compromiso de los agentes sociales es, pues, muy diverso según el caso observado, desde los grados más altos, en los que se asume la plena integración de la prevención de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva nacional o sectorial, en línea con las directrices de los acuerdos comunitarios (Rumanía), hasta los más bajos, en los que aquéllos se conforman con la simple incorporación como recomendación de los Acuerdos para la negociación colectiva sectorial o de empresa (Polonia o Eslovenia, en este caso con un compromiso mucho más diluido que no se ha materializado en instrucciones precisas para su desarrollo en este plano general). En cualquier caso, esta obligación se ha integrado, con ejecución de los deberes que impone o no, en las materias susceptibles de diálogo y de negociación, aun cuando en algunos casos se haya optado por la vía legal como instrumento más seguro de incorporación de los deberes preventivos a las obligaciones empresariales (Letonia, Lituania, Hungría, Eslovaquia o parcialmente en la República Checa), y ello porque incluso en tales casos el diálogo social ha constituido la base de la reforma legal que ha posibilitado su positivización⁸.

8 Como ha sucedido en **Eslovaquia** (Ley número 355/2007, sobre protección, ayuda y desarrollo de la salud pública, desarrollada por Decreto del Ministerio de Atención a la Salud núm. 542/2007, sobre particularidades de la protección a la salud derivadas de carga mental en el trabajo, y carga mental de trabajo y sensorial en el trabajo Consultable (en eslovaco) en http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/jaspiw_mini_fr0.htm. Aunque con anterioridad la Ley sobre seguridad y salud en el trabajo 124/2006 ya preveía entre los riesgos laborales la carga mental y los factores sociales. además de incorporarse a la Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2008–2012. También en **Eslovenia** el Acuerdo sobre Violencia en el trabajo y sobre el Teletrabajo posibilitó una negociación a tres bandas, plasmada en la reforma del Código de Trabajo en el año 2007. **Letonia** también conoció un Acuerdo sobre el Estrés el 12 de abril de 2006, asumiendo el compromiso de participar activamente en el conocimiento y actuación frente a estos riesgos. **Hungría**, a raíz de la concertación social con los sindicatos, en un acuerdo para la integración de los Acuerdos europeos sobre estrés y violencia en el trabajo, promovió la reforma de

En otros casos, si bien los agentes sociales no han sido los artífices de la reforma legislativa, sí han participado activamente en la misma, por la vía de la consulta. Así ha sucedido con Lituania. En un último grado de participación se encuentra la República Checa, donde los agentes sociales han refrendado la reforma, incorporando por tanto esta área de actuación a su “lista de compromisos”. Y, finalmente, cabe mencionar el grupo de supuestos en los que la colaboración de los agentes sociales se sitúa también en la *fase de la divulgación* de campañas informativas y/o divulgativas tanto de los Acuerdos europeos como de las medidas previstas o diseñadas por el Estado para la prevención de estos riesgos. En este grupo se encuentran Estonia, Hungría, Letonia o Polonia.

La Comisión Europea revela en su estudio sobre la aplicación de los acuerdos europeos sobre el estrés y la violencia en el Trabajo (*Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress, Report by the European Social Partners Adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008*) que algunos de tales países ni siquiera han enviado su informe nacional para la confección de la Encuesta Europea (es el caso de Bulgaria, Estonia, o Lituania). Lo anterior no debe interpretarse como absoluta pasividad, pues no significa que no hayan iniciado ningún tipo de acción encaminada a la difusión de las recomendaciones en su negociación colectiva. En tal sentido, Estonia, donde, como se ha subrayado anteriormente, los sindicatos han colaborado con la Inspección de Trabajo en la difusión de campañas informativas.

Globalmente, del informe ESENER puede extraerse la siguiente escala de cumplimiento y compromiso con los acuerdos europeos por parte de los agentes sociales de los distintos países analizados, en una escala de mayor a menor:

Grado 1.- Compromiso *amplio* a) No obligatoriedad, normas generales: Estonia. b) Legislación estatal: Letonia.

Grado 2.- Compromiso *moderado* por parte de los agentes sociales: a) No obligatoriedad, normas generales (y actuaciones diversas, de difusión e información): República Checa. b) Legislación estatal: Hungría y Eslovaquia.

Grado 3.- *Iniciativas limitadas* de los agentes sociales: a) acuerdos nacionales: Rumanía; b) sin registro o eficacia concretas: Polonia.

la Ley de Seguridad y salud laboral, Ley XCIII de 1993, por la Ley CLXI de 2007, que pasa a incluir entre los riesgos laborales prevenibles el estrés y los riesgos psicosociales e incluso a incorporarlos a la lista oficial de enfermedades profesionales, lo que obliga a su evaluación previa a la contratación laboral.



Grado 4.- *Falta absoluta de compromiso* de los agentes sociales (el desarrollo del acuerdo se ha llevado a término directamente por la legislación): Lituania, Bulgaria y Estonia. En los dos últimos casos, la legislación es anterior a los acuerdos, lo que ha mermado el impacto de éstos y ha difuminado la supuesta obligatoriedad y en todo caso la necesidad de actuar en consecuencia con las recomendaciones de aquéllos.

También los agentes sociales en Hungría, Polonia, Rumanía, Eslovenia y Eslovaquia parecen hallarse entre los menos comprometidos con la prevención de riesgos psicosociales, aunque no resulta claro si ésta es la causa determinante de la actuación de los organismos públicos competentes, a efectos de suplir tal falta de compromiso y actividad, o si es la eficacia de éstos la que provoca la pasividad de los primeros. No obstante este resultado, como se verá, las iniciativas de una y otra parte también merecen destacarse, aun no siendo actuaciones globales o concretadas en la negociación colectiva.

Por otra parte, la estructura y dinámica negociadora impone algunas dificultades y rémoras que justifican parcialmente esta pasividad, en tanto que simplemente se trate de una opción alternativa que permita canalizar con mayor eficacia la acción en esta materia. Principalmente, la ausencia de tradición en el diálogo social, e incluso en la negociación colectiva más allá del ámbito de la empresa y fuera de contenidos “básicos” como salarios u otras condiciones de trabajo. Ejemplo de esta tendencia es, entre otros:

Estonia, donde la negociación colectiva es mayoritariamente de empresa y dirigida a la fijación de salarios mínimos, lo que hace más idóneas otras vías de actuación, que puedan tener la misma o mayor eficacia,

Lituania, que cuenta con una estructura de negociación adversa, que dificulta su implantación por la vía negociadora y la necesidad de suplir tal deficiencia con la integración legal de los contenidos a desarrollar, derivándolos a la legislación preventiva.

Hungría, donde el desarrollo convencional ha sido suplido por la implementación legislativa en el año 2007, si bien sobre la base del diálogo social previo a través del *Consejo de Reconciliación del Interés Nacional* (órgano tripartito de participación y consulta creado en 2004, canalizador del diálogo social, y coexistente con el Consejo de Comités Sectoriales de Diálogo, organización tripartita para la discusión y debate de propuestas legislativas), que suple la inexistente negociación colectiva sectorial en ámbitos inferiores, pese a la creación de un Centro para el Diálogo Social Sectorial, que reduce en la práctica la negociación colectiva al ámbito empresarial (MAKÓ, ILLÉSSY y CSIZMADIA, 2010, pp. 63-64), y la ayuda técnica de la Inspección de Trabajo. **Eslovaquia**, donde, como ya se indicó con anterioridad, se ha incorporado la evaluación y prevención de la sobrecarga mental a la legislación estatal, previa consulta con el Consejo Económico y social, aunque debe subrayarse que no ha existido respuesta de los agentes sociales sobre su desarrollo negociador.

En general, en estos últimos casos parece confiarse más en que sea la ley la encargada de disciplinar, con carácter coercitivo una cuestión más dependiente del deber de cumplir un mandato legal que de la buena voluntad de las partes. Se trata, además, de una norma con rango comunitario, al estar en una directiva comunitaria (391/89) y una pléyade de otras varias que la desarrollan (y que, sin embargo, no incluyen ninguna específicamente destinada a la prevención de los riesgos psicosociales), aunque sea auspiciada y participada por los agentes sociales y, por tanto, sin apartarse del diálogo social (concertación social), aunque éste pueda volatilizarse una vez alcanzada la aprobación de la norma con rango legal. Así sucede en la República Checa, donde la implantación del contenido de los Acuerdos ha sido simplemente desplazado por la ley, que, sin embargo a su vez remite a la negociación colectiva el desarrollo de algunos aspectos y que cuenta con un tímido desarrollo negocial, fomentado por las principales organizaciones representativas.

Igual llamada se realiza se realiza por el Texto Refundido de la Ley de Trabajo croata (de 21 de septiembre de 2004) a los convenios colectivos, así como a los acuerdos entre la representación de los trabajadores (comités de empresa) y los empresarios, y en el mismo rango, a las reglamentaciones internas de la empresa, en defecto de convenio colectivo⁹. Si bien la perspectiva preventiva queda suplantada en este texto legal por la tutela a la dignidad, no deja de incluir como obligaciones para darle efectividad las de orden preventivo, al establecer expresamente el deber de prevenir el acoso mediante el mantenimiento de condiciones de trabajo que no expongan a los trabajadores a acoso o a acoso sexual (at. 30.1).

En cualquier caso, el convenio colectivo cumple en Croacia la función de complementar el procedimiento previsto en la Ley de trabajo a través de la remisión expresa que ésta efectúa a dicha obligación de desarrollo de las previsiones legales.

Por otra parte, la vía de los acuerdos intersectoriales también ha sido empleada en algunos casos, como el de Letonia, país donde los agentes sociales han llegado a un acuerdo de cooperación (2006) que contiene algunas recomendaciones generales y medidas *concienciadoras* y complementarias de las reformas legales en materia de evaluación de riesgos y de riesgos psicosociales realizadas en el año 2007 (Acuerdo de Cooperación entre el sindicato LBAS y la Inspección de Trabajo para la mejora de la evaluación de los riesgos psicosociales en las empresas, la elaboración de planes de actuación y su seguimiento en las empresas). Entre ellas algunas campañas realizadas en colaboración con la Inspección de Trabajo (“Stop al exceso de trabajo!”) o con el Ministerio de Sanidad (“Ama tu corazón!”).

9 De obligatoria elaboración, consensuada con la representación de los trabajadores o en todo caso previa consulta con éstos, para aquellas empresas que cuenten con plantillas superiores en número a veinte trabajadores, con el fin de ordenar ciertas reglas en la empresa, entre ellas procedimiento y medidas para la protección de la dignidad de los trabajadores, cuando no se encuentren previstas en convenio colectivo.



También sería el caso de **Eslovenia**. El Consejo Económico y Social esloveno (ESS) adoptó el 23 de abril de 2008 el acuerdo tripartito de transposición del Acuerdo Europeo de Estrés en el Trabajo (constituye una traducción de éste, pero no se adaptan o desarrollan sus contenidos), que el Ministerio de Trabajo, Familia y Asuntos Sociales se encarga de difundir con fines de fomento (esta aproximación al Acuerdo por la vía de su traducción y difusión forma parte de una estrategia, compartida por otros países como la República Checa o Polonia, más amplia, en la que éste sólo es el primer paso del proceso en el que consiste el plan programado [cfr. ETUC/CES, UEAPME, BUSSINESSEUROPE, CEEP, 2008, p. 10]). Y, pese a no haberse desplegado actividad específica de las instituciones públicas en campañas de difusión concretas, es destacable que esta iniciativa haya sido asumida sindicalmente. En particular, el sindicato ZDSS puso en marcha una campaña informativa más intensiva que la estatal. Ello justifica que el Acuerdo sobre Violencia en el trabajo (así como el anterior del Teletrabajo), haya tenido buena acogida por los agentes sociales y que, tras las negociaciones a tres bandas, ha dado lugar a la reforma de la *Ley de Relaciones de Trabajo* en el año 2007 (publicada en la Gaceta Oficial número 103/2007).

Y asimismo, que el Acuerdo Social de 2007-2009 (firmado por ZDS, OZS, ZSSS, GZS, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ, TXS, KSS Pergam, Neodvisnost, KNSS, Solidarnost, KSJS y NSS) se comprometiera a llevar a término convenios especiales para el desarrollo aplicativo de los Acuerdos Europeos. No obstante, de momento el ESS sólo ha obtenido consenso para la traducción del Acuerdo Europeo. Y, por tanto, sus contenidos son el único resultado visible de tales compromisos.

De este modo, y sin lograr no obstante el consenso sobre la aplicación de los Acuerdos, en el seno del Consejo Económico y social, ya que el Acuerdo Europeo sobre el estrés resulta únicamente mencionado en el capítulo noveno del Acuerdo Social 2007-2009 (acuerdo tripartito firmado por los agentes sociales eslovenos junto con el Gobierno), los agentes sociales se han apresurado a ofrecer soluciones alternativas. Y así se ha optado por derivar este compromiso a otros instrumentos más cercanos a la empresa: por una parte los reglamentos internos de funcionamiento (que exigen participación de la representación de los trabajadores) y por otra parte los convenios colectivos, amén de la incorporación de sus principios a la legislación positiva. Por su parte, las asociaciones empresariales son partidarias de no sobrecargar la vertiente preventiva, lo que supone costosas obligaciones que asumir empresarialmente, entendiéndose que la reforma de la Ley de Relaciones de Trabajo (2007 y 2008), precisamente producto del diálogo social tripartito (y encaminada a introducir tales obligaciones, contractuales, para el empleador), basta para dar por cumplido el objetivo preventivo (sin necesidad de recurrir al refuerzo de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, y especialmente sobre la base de la previa información o denuncia por parte de la víctima, sustituible por la indagación motu proprio en caso de que la obligación tenga carácter puramente preventivo, esto es, desde la tutela a la salud laboral).

Los propios agentes sociales han tomado las riendas de este desarrollo pese a no haberlo hecho en un plano conjunto e intersectorial. Así han llegado por su parte a:

- un mayor desarrollo o concreción “ejecutiva” de tal acuerdo mediante la elaboración de *buenas prácticas*. En ellas se incluye las recomendaciones del Acuerdo Europeo sobre acoso¹⁰ y que deben ser objeto de desarrollo interno en la empresa con la participación de los representantes de los trabajadores
- la inclusión de mecanismos de prevención del acoso y la violencia en la negociación colectiva sectorial y de empresa, y otras acciones de investigación y estudio y de acción por parte del sindicato ZSSS (pueden consultarse en la web del sindicato ZSSS, www.zsss.si).

En la actualidad se encuentra en estudio un programa 2007-2013 sobre estrés laboral¹¹, complementado por el proyecto anterior 2008/2009, también ejecutado por el sindicato ZSSS, sobre mediación en las relaciones laborales, que introdujo dicho instrumento de resolución de conflictos para los supuestos de acoso y violencia. Ésta última es una cuestión que ha acaparado preferentemente la atención legislativa, aunque con respuestas parciales. En el campo del acoso, ZSSS también ha colaborado con organizaciones no gubernamentales en la elaboración de una publicación sobre acoso laboral (2009).

Hungría ha optado por la vía de la acción colectiva “colaborativa”, pues se ha servido de la colaboración entre sindicatos e Inspección de Trabajo en orden a la difusión del contenido de los acuerdos, atendida la inhabilidad de la negociación colectiva para alcanzar acuerdos sectoriales, principalmente debido a la falta de estructuras de negociación, tanto por la parte sindical como empresarial, al no existir verdaderas organizaciones patronales más allá de la defensa de intereses profesionales más que empresariales (MAKÓ, ILLÉSSY y CSIZMADIA, 2010, p. 63). Caso similar al de **Estonia**, donde la colaboración de la Inspección con los agentes sociales ha sido el motor de la campaña divulgativa realizada durante el año 2010.

Pero el resto de los Estados de nueva incorporación a la UE han cumplido más satisfactoriamente sus deberes para con los acuerdos europeos.

Polonia ha visto parcialmente integrados los acuerdos en su negociación colectiva a partir del año 2008 (teniendo en cuenta la dificultad añadida de la falta de infraestructura necesaria para la negociación de

10 Obra de la Asociación empresarial ZDS, Asociación de Empresarios de Eslovenia, acogida por algunas empresas, como es el caso de la Asociación de Bancos de Eslovenia, que aplauden tal iniciativa preventiva desde la perspectiva de la mejora de la productividad y de la reducción del absentismo

11 Consultable en la web del sindicato ZSSS, <http://www.obvladajmo-stres.si>



acuerdos intersectoriales como el que requeriría la traslación del acuerdo europeo al plano nacional), y, del mismo modo que **Hungría**, ha orquestado un sistema de colaboración entre sindicatos e Inspección de Trabajo para poner en marcha diversas iniciativas de mejora del conocimiento y la concienciación sobre los riesgos psicosociales. Especialmente porque, como ha sucedido igualmente en Eslovenia, existe una clara divergencia entre la postura sindical, favorable a la *normativización* de los acuerdos europeos, y la empresarial, alineada con la tesis de la plena suficiencia de las *guías de actuación*, elaboradas de manera conjunta por los distintos agentes sociales, para dar respuesta suficiente a las premisas de los acuerdos europeos.

Según refleja la Comisión Europea en su informe sobre el grado de aplicación de los Acuerdos europeos, un último obstáculo ralentiza este desarrollo nacional, y es que parece no existir todavía consenso entre los agentes sociales sobre la suficiencia de las normas generales sobre seguridad y salud en el trabajo para responder a las necesidades propias de la prevención de estos riesgos, si bien se anuncia una revisión de dicho proceso aplicativo para el presente año 2011. La concertación social en Hungría dio lugar, después del ingreso de dicho Estado en la UE (2004), a la incorporación de los acuerdos europeos mediante la reforma de la propia legislación vigente en 2007 (la Ley de Seguridad y salud en el trabajo pasó entonces a incluir y definir expresamente el estrés entre los riesgos psicosociales), pero la colaboración entre sindicatos y patronales, sobre todo de los mayoritarios¹², ha dado lugar a la firma de un *acuerdo de cooperación el 9 de marzo de 2010*, así como a la constitución del *Consejo de Reconciliación del Interés Nacional*, para la difusión del conocimiento de estos riesgos, que ha de dar paso al inicio del diálogo social con el fin de completar e integrar el contenido de los acuerdos en la negociación colectiva. No obstante, este proceso no ha sido todavía completado.

Otro tanto puede decirse de Letonia, donde el acuerdo de cooperación entre la Confederación de Sindicatos Libres Letones (LBAS) y la Inspección de Trabajo, de mayo de 2007, sirve de:

- canalizador del fomento de la evaluación de riesgos psicosociales en las empresas (obligación incorporada a la legislación positiva precisamente como consecuencia del Acuerdo europeo sobre el estrés)
- de catalizador del desarrollo de medidas y cooperación en su aplicación, aun cuando el diálogo social no haya permitido descender al nivel de la negociación colectiva para que sindicatos y empresarios den contenido a las recomendaciones de los Acuerdos, en ausencia de legislación vigente en materia de riesgos psicosociales más allá del riesgo de violencia física (ni siquiera objeto de registro estadístico), y en concordancia con una también ausente negociación colectiva en materia de salud laboral¹³.

12 Que son MSZOSZ, Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, y MGYOSZ, Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége

13 Ni la salud laboral constituye materia autónoma en la negociación colectiva ni tampoco la intervención en riesgos psicosociales tiene sustantividad propia dentro de la disciplina preventiva, sin perjuicio de que tanto los riesgos físicos como los psicosociales deban ser objeto de tratamiento preventivo [Grigorjeva, 2011].

Como en el resto de los países, en Letonia también se concertó un Acuerdo sobre el Estrés el 12 de abril de 2006, asumiendo el compromiso de participar activamente en el conocimiento y actuación frente a estos riesgos, y un acuerdo de desarrollo del Acuerdo Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo el 11 de febrero de 2008, por parte de LBAS, Confederación letona de sindicatos libres, y LDDK, Confederación letona de empresarios.

Tras su ingreso en la UE, Lituania se apresuró también a adaptar su legislación social a la comunitaria, y a tal fin meses antes de la efectividad de su ingreso, 2004, aprobó el Reglamento del Ministro de Seguridad Social y Trabajo y del Ministro de Atención a la Salud número A1-158/V-612, de 16 de octubre de 2003, por el que se establece la obligación de evaluar los riesgos psicosociales que puedan causar estrés psicológico a los trabajadores como consecuencia de las condiciones de trabajo, contenido o requerimientos del trabajo, organización del trabajo, y relaciones entre empresario y trabajadores en los lugares de trabajo, y un sistema muy tecnificado de evaluación de riesgos que pasa por su aplicación exclusiva por técnicos con licencia administrativa para ello.

Ello justifica que la prevención de estos riesgos venga a facilitarse más tarde por medio de *Guías Metodológicas de investigación de riesgos psicosociales*, aprobadas por el Ministerio de Seguridad social y Trabajo y el Ministerio de Atención a la Salud, núm. V-669/A1-241, de 25 de agosto de 2005, y que asimismo se promoviera la formación de estos expertos mediante un programa público puesto en funcionamiento en el año 2006. Ahora bien, y considerando las dificultades señaladas, no es de extrañar la escasa aplicación práctica de este cuerpo legal y los deberes preventivos que regula, especialmente porque son pocas las empresas que cuentan con técnico experto en posesión de tal licencia autorizante para evaluar los riesgos (BUTKUTE, 2011). Esta burocratización de la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas paraliza, al parecer, toda intervención dinamizadora por parte de los agentes sociales, lo que a su vez justifica su nula presencia en la negociación colectiva, huérfana de medidas o actuaciones preventivas consensuadas.

El curioso caso polaco enfrenta la postura sindical con la de otros sectores. Éstos son partidarios de interpretaciones más extensivas del Código de Trabajo (art. 226, que prevé el deber de evaluación de los riesgos) o de la legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo (Reglamento del Ministro de Trabajo y Política Social de 26 de septiembre de 1997, sobre normas generales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, art. 39.a.1, que también se refiere a ese deber de evaluación de los riesgos), que incluyan entre los riesgos considerables también los psicosociales. En cambio, se defiende la tesis más restrictiva por la confederación sindical NSZZ Solidarność, que niega la existencia de tales obligaciones por no explicitarse en la ley, pero precisamente desde una postura activa de promoción del conocimiento y actuación eficaz frente a estos riesgos. En todo caso, los agentes sociales en su conjunto han preferido dejar que la cuestión sea objeto de legislación estatal, y en consonancia con esta postura han demandado al gobierno el cotejo de la



legislación interna con los Acuerdos europeos a fin de determinar si la primera se ajusta a las directrices de los segundos, obteniendo una respuesta gubernamental negativa, al entender los expertos consultados que el Derecho positivo ya cuenta con los resortes previstos en los acuerdos y, por tanto, no necesita de ajuste alguno.

Al margen de ello, lo cierto es que la propia Inspección Nacional de Trabajo fomenta la cooperación con sindicatos y representantes de los trabajadores y organizaciones empresariales, estas últimas más reacias a la colaboración, en tanto cuestionan la fiabilidad de los instrumentos de medición de los riesgos elaborados por la Inspección de Trabajo o incluso la relevancia de los ítems del cuestionario. Y la verdad es asimismo que, con reticencias o no, el Acuerdo Europeo sobre el Estrés ha sido objeto de una *Declaración Conjunta sobre Prevención y Lucha contra el estrés laboral*,¹⁴ hecha con el objetivo de avivar conciencias y luchar en la prevención del estrés, así como de dar concreción a las recomendaciones del Acuerdo europeo en la negociación colectiva. Este acuerdo se acompaña de un compromiso de renovación del pacto a finales del año 2011. Por otra parte, también NSZZ “Solidarność” ha sido el promotor de la negociación del acuerdo de desarrollo del Acuerdo europeo, junto con las organizaciones BCC, FZZ, KPP, OPZZ, PKPP Lewiatan y ZRP, así como de la demanda cursada al Ministerio de Trabajo y Política Social, para el estudio de la posible integración de los contenidos de los acuerdos a la legislación positiva.

Por el contrario, el *modelo rumano* ha optado por la regulación de la protección frente a los riesgos psicosociales precisamente por la vía de la negociación colectiva nacional o sectorial, cumpliendo las recomendaciones de los Acuerdos europeos sobre estrés y sobre violencia en el trabajo. En esta dirección, ha dado lugar al *Acuerdo nacional para el periodo 2007-2010 entre sindicatos y empresarios*¹⁵. El Acuerdo establece, en su artículo 37, normas mínimas en relación con el estrés (tiempo de trabajo, control del trabajo, comité de seguridad y salud...), que deben ser aplicadas por las empresas, y *ha sido desarrollo ya en algunos convenios colectivos sectoriales*.

14 Firmado por los agentes sociales el 14 de noviembre de 2008 (Konfederacja Pracodawców Polskich (KPP), Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych ‘Lewiatan’ y Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP), del lado de los empresarios, y NSZZ Solidarność, OPZZ, y Forum Związków Zawodowych (FZZ), del lado de los trabajadores.

15 [firmado por Alianța Confederațiilor Patronale din România (ACPR), y sus miembros Asociația Română a Antreprenorilor de Construcții (ARACO); Confederația Națională a Patronatului Român (CNPR); Consiliul Național al Patronilor din România (CoNPR); Confederația Patronală a Industriei, Serviciilor și Comerțului (CPISC); Patronatul Național Român (PNR); Uniunea Generală a Industriașilor din România (UGIR); Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR); Uniunea Generală a Industriașilor din România 1903 (UGIR 1903); así como Confederația Patronală din Industria României (CONPIROM); Patronatul Român (PR); Uniunea Națională a Patronatelor cu Capital Privat din România (UNPCPR), por parte de los empresarios; y Confederația Națională Sindicală ‘Cartel Alfa’, Blocul Național Sindical (BNS), Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România Frăția (CNSLR Frăția), Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR), y Confederația Sindicală Națională Meridian (CSN Meridian)].

Finalmente, en un nivel más alejado de estos logros se encuentra la *República Checa*, cuya legislación ha sido adaptada efectivamente a la comunitaria, mediante su *Ley del Código de Trabajo 262/2006*¹⁶, y alude a presión psicológica o a la carga mental en el trabajo. Pero su negociación colectiva tampoco es el instrumento idóneo para suplir las carencias de la ley, simplemente porque la negociación colectiva cubre a un pequeño espectro de destinatarios en la práctica. No obstante lo cual, se ha dado la oportuna difusión al Acuerdo europeo sobre el estrés, lo que ha repercutido en un más amplio conocimiento de sus contenidos y ha contribuido a sensibilizar acerca de su influencia sobre la salud laboral.

En general, pues, puede concluirse que la recepción de los Acuerdos Europeos ha sido efectiva en todos los países de nuevo ingreso. En la mayor parte de ellos los Acuerdos han sido traducidos al idioma nacional y han protagonizado campañas informativas y diversas actuaciones formativas y de difusión, con reflejo en acciones de carácter interprofesional. Pero el resultado es divergente respecto de la intensidad de estas actuaciones y del grado de cumplimiento efectivo e implicación real de los agentes sociales en otras vías de actuación en niveles inferiores, como es el caso de la negociación colectiva sectorial o de empresa.

4. El papel de la negociación colectiva y de la acción directa en materia de prevención de riesgos psicosociales

La descentralización de la negociación colectiva y la escasa propensión a la negociación sectorial en los países analizados (rémora del pasado intervencionista) dificulta claramente la integración de los Acuerdos europeos en los convenios colectivos. De suerte que si su recepción está garantizada en los acuerdos intersectoriales en todos los países (especialmente en los que cuentan con organizaciones representativas confederadas con las de ámbito comunitario), con las dificultades ya reseñadas para dicha negociación multisectorial, dada la falta de tradición de estos países en el diálogo social, a partir de ahí se produce una “caída al vacío” de los compromisos adquiridos en niveles superiores. Lo que significa que no es fácil el paso del diálogo y la concertación sociales a la negociación colectiva en sentido propio, por el mayor obstáculo que supone superar esta barrera, que no está, en general, normalizada en tales sistemas de relaciones laborales, dada su transición en acto desde un modelo autoritario a un modelo democrático.

16 *Zákoník práce*, desarrollada, en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la Ley 309/2006 y en el Decreto del Gobierno 361/2007, amén de la tipificación como delito del acoso sexual en el trabajo por mor de la reforma del citado código en el año 2004 [PALASIK, SRETENOVA, TAKÁCS, y VALLÉS, 2010],



De suerte que los compromisos asumidos quedan sin concreción en los convenios colectivos que deben explicitar las medidas concretas de lucha contra los riesgos psicosociales en la práctica. Son los convenios colectivos de ámbito empresarial, más integrados en la normalidad de las relaciones de trabajo, los receptores directos de tales compromisos, lo que supone que éstos se diluyan entre reivindicaciones más inmediatas y con efectos a corto plazo, como son los salarios o las condiciones de trabajo más “urgentes” (v.g., el tiempo de trabajo). El caso húngaro es un claro exponente de esta tendencia, ya que en este país se produce un salto desde la negociación intersectorial hasta la de empresa, dada la práctica inexistencia de negociación sectorial (como en la República Checa o en Polonia), que sería la más adecuada para consensuar una aproximación más ajustada al sector en cuestión de los contenidos de los acuerdos europeos. La propia penetración del acuerdo sobre estrés entre los agentes sociales es un misterio para los propios húngaros, entregados los agentes sociales a la búsqueda de soluciones a otros problemas más perentorios y acuciantes derivados de la crisis financiera mundial (MAKÓ, ILLÉSSY, CSIZMADIA, 2010, p. 65).

Por su parte, en la República Checa, el proceso legislativo ha sido acompañado de cierta penetración en los convenios colectivos de este ítem, considerando no obstante la falta de tradición negociadora de este país, lo que implica la existencia de un escaso número de convenios, y por ende de cláusulas relativas a los riesgos psicosociales en los mismos. Así, según revela ETUC en su informe del año 2009 sobre el grado de desarrollo de los Acuerdos, en concreto el acuerdo sobre el estrés en el trabajo, un total de 19 convenios colectivos de empresa, en sectores muy limitados¹⁷, se habían alcanzado a dicha fecha -que representan un 1,5% del total de convenios suscritos-, pese a la recomendación del sindicato CMKOS (confederación checo-moravia de sindicatos) de llevar la cuestión a la negociación colectiva sectorial. Del lado empresarial, la Confederación de Industria de la República Checa, junto con la Asociación de Hospitales y la Asociación de Comercio y Turismo colaboran para el desarrollo del acuerdo sobre acoso y violencia en el trabajo en tales sectores.

Por otro lado, en la República Eslovaca, además de integrarse en la concertación social para la reforma de la legislación de salud pública (y laboral), el *Acuerdo europeo sobre el estrés* ha sido objeto de desarrollo en la negociación colectiva sectorial. Este país cuenta con diversos convenios colectivos, de nuevo convenios de empresa pero también sectoriales, que se refieren al estrés laboral, en algunos casos, cuando se trata de convenios de empresa, para regular la materia y en otros sólo para asumir el compromiso de desplegar programas de actuación al efecto. No existe todavía acuerdo interprofesional en la materia, pero sí intención por parte de los agentes sociales de suscribirlo. En este país, además de integrarse en la concertación social para la reforma de la legislación de salud pública (y laboral), el *Acuerdo europeo sobre el estrés* ha sido objeto de desarrollo en la negociación colectiva sectorial.

17 construcción, la industria del metal, los servicios, la industria química y los ferrocarriles

En esta diversidad negocial de seguimiento de los Acuerdos Europeos, Eslovenia se sitúa en un plano destacado, al haber conseguido captar el interés del empresariado por la prevención del acoso en el trabajo como forma de mejora del medio ambiente de trabajo y de la productividad y el absentismo. Esto explica el buen grado demostrado en la incorporación de estos contenidos en la negociación colectiva sectorial o de empresa, además de haberse fomentado la elaboración de códigos o reglas de buenas prácticas en las empresas por parte de la principal confederación de empresarios (ZDS). Aceptación que incluso ha servido para suplir la aprobación de un acuerdo intersectorial y sustituir la ejecución de los propios acuerdos europeos por su traslación a la negociación colectiva sectorial o de empresa e incluso a los reglamentos internos de empresa.

Rumanía ha cumplido el compromiso de desarrollo en su convenio colectivo nacional para el periodo 2007-2010, suscrito en septiembre de 2006, con la introducción (en su art. 37) de algunos estándares generales acerca de la prevención del estrés laboral (v.g. volumen de trabajo, control del trabajo, apoyo/ayuda en el puesto de trabajo y consulta con los trabajadores) que suponen el establecimiento de deberes específicos de obligado cumplimiento en todas las empresas, que deben ser mejorados por los convenios sectoriales, y que lo han sido ya en algunos supuestos. Los agentes sociales rumanos han llevado a algunos convenios colectivos de empresa, en ciertos sectores (fabricación de aeronaves, industria alimentaria, turismo o diseño industrial), las obligaciones dispuestas en el art. 37 del Convenio Colectivo Nacional para el periodo 2007-2010 respecto de la prevención del estrés.

Y los agentes sociales húngaros, siguiendo la recomendación del Comité tripartito de Seguridad y Salud en el Trabajo, han asumido en los comités de diálogo social sectorial el abordaje del desarrollo del acuerdo en los respectivos sectores de actividad (comenzando en el año 2008 por los sectores de la agricultura, o en la industria eléctrica).

En otro orden de cosas, el mayor o menor desarrollo y seguimiento de los acuerdos europeos en la negociación colectiva no implica más que, en ciertos casos, la opción por otras vías distintas¹⁸, en la línea de que este tipo de acciones deben residenciarse en instrumentos más flexibles y dinámicos que el convenio colectivo. Un buen ejemplo de ello ha sido Polonia, que incluso ha llevado a término un proyecto participado por todos los agentes sociales acerca del estrés y los métodos de actuación para su gestión mediante el intercambio de buenas prácticas (ETUC et al., 2008, p. 12), liderado por el sindicato NSZZ “Solidarność”. En la misma línea, las principales organizaciones letonas, LDDK y LBAS, han desplegado una serie de acciones encaminadas a incrementar el conocimiento y conciencia social frente a estos riesgos, sobre la base

18 V.gr. la intervención y compromiso activo traducido en un conjunto de acciones como la elaboración de encuestas, estudios, campañas, o incluso códigos de buenas prácticas (cfr. Polonia, 2007) en el seno de las empresas o en niveles superiores, de la mano de organizaciones sindicales o empresariales (así, en el caso de Rumanía),



de que la principal arma debe ser la educativa (ETUC, 2009, p. 11), lo que implica la incorporación de esta cultura preventiva en la educación

El informe emitido por las organizaciones sindicales NSZZ Solidarność y OPZZ y empresariales PKPP Lewiatan (Confederación Polaca de Empresarios privados), KPP (Confederación de Empresarios Polacos) y ZRP (Asociación de Artesanos Polaca) coincide en señalar la falta de consenso entre sindicatos y empresarios acerca de la necesidad o la oportunidad de introducir reformas legales o la evaluación de los riesgos desde el punto de vista de la psicología social (ETUC, 2009, p. 16).

5. Síntesis conclusiva

La reciente adaptación de la legislación preventiva de los nuevos países miembros de la Unión Europea al Derecho comunitario condiciona en gran medida la respuesta de éstos, y entre ellos sus agentes sociales, la contestación a la pregunta sobre cuál es el estado de recepción de los Acuerdos Europeos sobre estrés y sobre acoso y violencia en el trabajo por parte de los agentes sociales de estos países.

La incorporación, casi simultánea de las Directivas (antidiscriminación y sobre salud laboral) y de los Acuerdos europeos en la materia ha tenido un efecto cohesionador positivo, pero también una vertiente negativa, que ha supuesto el desplazamiento hacia la ley de los compromisos que para los agentes sociales suponían tales acuerdos y su recepción interna. Y ello ha sido así porque estos últimos, en algunos casos desbordados por el desajuste entre el conjunto de obligaciones derivadas del ingreso en la UE, especialmente en el contexto precrisis que impidió materializar tales deberes por el escaso tiempo transcurrido entre la fecha de ingreso efectivo y el inicio de la crisis financiera mundial, y los que suponía la existencia de otros compromisos que les eran directamente aplicables, como es el caso de los citados Acuerdos Europeos, optaron por la demanda de respuestas legales. Opción favorecida por la todavía dinámica intervencionista de estos Estados, que ha asumido el papel principal de legislar en la materia, lo que de ningún modo le supone nota alguna de carácter peyorativo, pero sí ha implicado abonar la pasividad de los agentes sociales en ciertos casos, en los que no se ha priorizado este objetivo, en pos de otros más “urgentes”.

En este contexto, si bien los Acuerdos europeos de 2004 y 2007, respectivamente sobre estrés y acoso/ violencia en el trabajo suscritos por las confederaciones sindicales y empresariales europeas, han sido integrados en el Derecho interno de todos los países de nuevo ingreso en la UE, lo cierto es que esta incorporación ha sido en algunos casos sobre la base de su mera traducción y anexión al mismo, acompañada de seminarios, jornadas y publicaciones para su difusión y general conocimiento y para el fomento de su

aplicación, y que sólo en otros casos ha trascendido a la negociación colectiva, en tanto han sido los propios poderes públicos los que han asumido sus contenidos, ya sea legislativamente –por tanto con la reforma de las legislaciones, acorde con los dictados de las Directivas 2000/43, 2000/78 y 2006/54- o bien por la vía de la actuación de la Inspección de Trabajo, órgano administrativo en el que en buena parte de los casos se residen también las funciones de difusión, asesoría y colaboración con los agentes sociales en la implantación de la cultura de la prevención de los riesgos psicosociales.

Así pues, el estadio de evolución de los compromisos sociales enmarcados en el diálogo social es claramente separado con una línea divisoria entre la UE de los 15 y la UE de los 27. Y esta diferencia se sitúa por una parte sobre el grado de adaptación legislativa a las directrices y principios del acuerdo, que en estos países es notable, frente a la escasa atención legislativa que ha provocado en otros, como es el caso de España, que separan el ámbito de actuación de los agentes sociales y el papel de la Ley, en el entendimiento de que los Acuerdos son competencia de los primeros, y el desarrollo de las Directivas que se refieren al acoso de la segunda. Y por otra parte se halla en la forma como los Acuerdos europeos se han plasmado en la negociación colectiva, y en este caso la tendencia se invierte, puesto que el grado de influencia, quizás acaparada por otro tipo de acciones, ya sean legislativas o consistentes en actividades alternativas (campañas de difusión, integración en reglamento interior de la empresa, elaboración de código de buenas prácticas...), sobre la negociación colectiva sectorial o de empresa es sensiblemente menor que otros casos europeos, como es el español.

A título de ejemplo, si se compara el número de convenio colectivos que en España dedican alguna referencia al acoso, por ejemplo con el caso de la República Checa, la diferencia es notable, pues en este último país tales contenidos suponen un total del 1,5% de los convenios (siendo realistas, lo cierto es que en el caso español tampoco puede afirmarse que se supere mucho más esta cifra en lo que respecta a los contenidos relativos al estrés laboral).

Las propias dinámicas negociales en estos países han forzado una respuesta diferenciada entre unos y otros, ya que o bien escasean los acuerdos sectoriales y se prima la negociación de empresa, o bien las prioridades actuales de los agentes sociales no se orientan precisamente hacia este objetivo, que queda aplazado a favor de otros mucho más perentorios y a corto plazo, en muchos casos amparándose en la falta de concienciación empresarial, y en la ausencia de herramientas suficientes tanto de evaluación como de control y gestión de estos riesgos.

En todo caso, la vía legislativa, preferida en la mayoría de los casos, y por tanto llamada a suplir la falta de desarrollo y concreción de los compromisos adquiridos mediante la suscripción o incorporación propia de los Acuerdos europeos, se ha encaminado hacia la tutela frente al acoso, mientras la atención al estrés sí ha encontrado un hueco más definido en la política de prevención de riesgos laborales.



Bibliografía citada

AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (autores RIAL GONZÁLEZ, E.- COCKBURN, W. – IRASTORZA, X.): *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Managing Safety and health at work*, disponible en http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management/view.

BUTKUTE, V.: *Respuesta a Letonia, en el marco del SLIC (Senior Labour Inspector's Committee), CIRCA Knowledge Sharing, web de intercambio de conocimiento en riesgos psicosociales, Intercambio de experiencias con Letonia. Febrero 2011.*

CJM: *Slovenian public opinion survey 2005/1: International Comparative Study on Work Orientation, ISSP 2005, University of Ljubljana, 2005.*

CIS 08-492: "Una nueva evaluación de riesgos psicosociales. Protección y Seguridad", Jan.-Feb. 2007, Vol.53, No.311, P.36-44. Illus. 14 Ref. En Español. (107834).

CIUTACU, Instituto de Economía Nacional, Academia Rumana: "Survey highlights rural-urban divide in workplace health and safety", Informe publicado en diciembre de 2009, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/RO0910019D/RO0910019D.pdf>, Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. 2009.

COMISIÓN EUROPEA: *Sexual Harassment in the Workplace in the European Union, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 1998.*

COMISIÓN EUROPEA: *Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress, Report by the European Social Partners Adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008, http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/public/displayRecord.do?id=5121.*

COMISIÓN EUROPEA: *Commission evaluation report on the implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6560&langId=en>*

COMISIÓN EUROPEA, 2011: *Health and safety at work: workers' and employers' agreement is helping to deal with stress at work, informe de prensa publicado el 24 de febrero de 2011 en <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/223>.*

DI MARTINO V.: *Workplace violence in the health sector - country case studies Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand, plus an additional Australian study: synthesis report. ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector, Geneva. 2002.*

ETUC/CES, UEAPME, BUSSINESSEUROPE, CEEP: *Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress, 2008. Disponible online en la web de ETUC, http://www.etuc.org/IMG/pdf_Final_Implementation_report.pdf.*

ETUC/BUSINESSEUROPE-UEAPME/CEEP: *Implementation of the Framework agreement on Harassment and Violence at work. Yearly Joint Table summarising ongoing social partners activities 2009*, Disponible online en la web de ETUC, http://www.etuc.org/IMG/pdf_Final_joint_table_2009_harassment_violence_EN.pdf.

EUROFOUND: *Cuarta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2007* (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm>).

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK: *CIS 08-250: Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao, 2007. 2p. Illus. 2 ref. (107534). Disponible en*<http://osha.europa.eu/de/publications/factsheets/74>.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *European Risk Observatory Report, Workplace Violence and Harassment: a European picture. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. . Disponible online en* <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS: *Preventing Violence and Harassment in the Workplace, 2003*.

EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, INDUSTRIAL RELATIONS AND SOCIAL AFFAIRS: *Sexual harassment in the workplace in the European Union, 1998*.

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)-CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DE SYNDICATS (CES): *Occupational health and safety and environmental clauses in international framework agreements. Comisión Europea, 2011. Disponible online en* <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/comunes/temp/recursos/99998/371493.pdf>.

FABIANOVA, E.- PERICHTOVA, B.: *Gender perspective on working conditions in Slovakia, Autoridad Regional de Salud Pública e Instituto de Investigación en Trabajo y Familia, República Eslovaca, septiembre de 2009. ID: SK0809019D. Disponible en* http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/SK0809019D/SK0809019D_7.htm.

EU Labour Inspection Network & Exchange System: *Resultados de las encuestas nacionales, 2010 y 2011, sitio web de la Inspección de Trabajo sueca, http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work*.

Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Disponible en: http://riskobservatory.osha.europa.eu/risks/forecasts/psychosocial_risks.

FICHTHER: *Codes of conduct and international framework agreements, Schomann, International Trade Union Cooperation, 2008*.

GARCÍA DE JALÓN, E.-PERALTA, V.: *“Suicidio y riesgo de suicidio”. Anales de la Universidad de Navarra, volumen 25, suplemento 3, disponible online en* <http://www.cfnavarra.es/salud/anales/textos/vol25/sup3/suple7a.html>.



GRIGORJEVA, S.: *Reply from Latvia to Estonia concerning Management of Psychosocial Risk Factors*. 2011.

HNILICA, K.: "Discrimination and Subjective Well-Being: Protective Influences of Membership in a Discriminated Category". *Central European Journal of Public Health*, núm. 1, 2011; disponible online en http://www1.szu.cz/svi/cejph/show_en.php?kat=current.

HOUTMAN I, JETTINGHOFF K, CEDILLO L.: *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Serie protección de la salud de los trabajadores; N° 6*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2008. Disponible en http://www.who.int/occupational_health/publications/raisingawarenessofstress.pdf.

IAVICOLI S., DEITINGER P., GRANDI C., LUPOLI M., PERA A., RONDINONE B. (2004). *Factfinding survey on the perception of work-related stress in EU candidate countries – En IAVICOLI S., DEITINGER P., GRANDI C., LUPOLI M., PERA A., PETYX M., (dirs.): Stress at Work in enlarging Europe. Monografía ISPESL – Centro di Collaborazione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, Mediapubblicografica – Roma*.

IAVICOLI S., DEITINGER P., GRANDI C., LUPOLI M., PERA A., PETYX M., (dirs.): *Stress at Work in enlarging Europe. Monografía ISPESL – Centro di Collaborazione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, Mediapubblicografica – Roma*.

JAWORSKI, R. (Jefe de Relaciones Internacionales de la Inspección de Trabajo polaca): *Respuesta de Polonia a la encuesta de Estonia en materia de gestión de los factores de riesgo psicosocial, página 2*. En http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic%202012/Answer_Poland0809.pdf.

LEKA, S.-JAIN, A.: *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Institute of Work, Health & Organisations, University of Nottingham, OMS, 2010. Disponible en http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241500272_eng.pdf.

LIPEEL, K. (coord.): *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 32, n° 1, 2010, número especial, "The Law of Workplace Bullying". Su contenido está disponible en: <http://www.droitcivil.uottawa.ca/fr/chaire-katherine-lippel/nouveates/nouveautes-et-evenements-a-venir/id-menu-229.html>.

LUŽAR, B.: *Informe sobre indicadores de la calidad del trabajo*. Centro de Investigación en Recursos Humanos y Organizacionales, agosto 2009, ID. SI0808039D, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports>.

MAKÓ, C.-ILLÉSSY, M.-CSIZMADIA, P.: "Hungary", en TEISSIER et al.: *Psychosocial risks, services and social dialogue*, ASTREES, Bélgica, 2010. Disponible online en <http://www.workinglives.org/londonmet/fms/MRSite/Research/wlri/News/psycho%20social%20risks%20report.pdf>.

MEZENTSEVA, E.: *Gender Inequality in Today's Russia 5*, estudio realizado en colaboración con el Instituto Ruso y Este Europeo, bajo el título "Gender and Feminism under Post-Communism." 2005. Disponible en <http://www.iub.edu/~reeiweb/events/2005/mezentseva%20paper.pdf>.

KANJUO-MRČELA, A.-TRBANC, M.: *European Foundations for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound): Slovenia: Working conditions and social dialogue*, Dublín, Eurofound, 2008, disponible online en <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0710019s/si0710019q.htm>.

KIESELBACH, T.-NIELSEN, K., TRIOMPHE, C.E: *Psychosocial risks and health effects of restructuring. Background paper. Investing in well-being at work: Addressing psychosocial risks in times of change. High Level Conference, Comisión Europea bajo la Presidencia belga de la UE*, nov. 2010, disponible en ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6245&langId=en

OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES, UGT (DIR. RUFINO SAN JOSÉ, M., COORDS. MOLINA NAVARRETE, C.-GONZÁLEZ VICENTE, E.): *Anuario Internacional sobre riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Regulación de los riesgos psicosociales en la sociedad global: una perspectiva comparada. Fundación para la prevención de riesgos laborales-UGT*. 2010.

OMS: *Protecting Workers' Health Series No. 9 - Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management*. Disponible en http://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf.

OIT: *Recomendación núm. 194 de 2002, aprobada por el Consejo de Administración de la OIT en su 307ª reunión de 25 de marzo de 2010*. Disponible en http://www.ilo.org/safework/info/meetingdocs/lang--en/contLang--es/docName--WCMS_125164/index.htm.

OIT: "A World Free of Violence Against Women", en *Violence Against Women in the World of work 2*, 1999.

OSHA: *Informe consultable en* <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/74>.

PALASIK, M.- SRETEANOVA, N.- TAKÁCS, R. VALLÈS, N. (dirs.): *Gender and Science. Country group report Eastern countries. Draft version. Septiembre 2010*. Disponible en http://www.genderandscience.org/doc/CGR_Eastern.pdf.

PAPADAKIS: *International Framework Agreements as elements of a cross-obrder industrial relations framework*, 2008.

PHILLIPS, R.: "Violence in the Workplace: Sexual Harassment", en *Women and International Human Rights Law*, 257, 259 (Kelley D. Askin & Dorean M. Koenig, dirs.), 1999.

PIKHART, H.- BOBAK, M.-PAJAK, A.-MALYUTINA, S.-KUBINOVA, R.-TOPOR, R. y SEBAKOVA, H.: "Psychosocial factors at work and depression in three countries of Central and Eastern Europe", 2003, doi:10.1016/S0277-9536(03)00350-2.

PUSKA, P.-MCALISTER, A.-LAATIKAINEN, T.-DRYGAS, W.-MORAVA, E.-NÜSSE, E.- OGANOV, R.- PARDELL, H.-UHANOV, M.: *Do health behaviour and psychosocial risk factors explain the European East-West gap in health status? European Journal of Public Health, Volume 11, Number 1, 1 March 2001*, pp. 65-73(9). Oxford University Press. Vid. http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf.



RIAL GONZÁLEZ, E.: “Las prioridades de investigación sobre seguridad y salud en el trabajo: el desafío para una Europa de 27”, *Arch Prev Riesgos Labor* 2006; 9 (2), páginas 56-59.

RIVAS VALLEJO, P.: “Atención jurídico-laboral a los riesgos psicosociales en los países de la ex Europa del Este”, *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, 1/2010, pp. 71 y ss., y disponible en <http://www.larpsico.es/ficheros/documentos/RevistaLarpsico01.pdf>.

SCHNEIDER, E. (ed.); “Risks and Trends in the Safety and Health of Women at Work”, *European Agency for Safety and Health at Work*: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-trends-osh-women>.

StopVAW, y The Network of East-West Women-Polska/NEWW: *Sexual Harassment in Armenia, Violence Against Armenian Women*, 25 February 2005. En <http://stopvaw.org/25Feb20056.html>.

TEISSIER et al.: *Psychosocial risks, services and social dialogue*, ASTREES, Bélgica. Disponible online en <http://www.workinglives.org/londonmet/fms/MRSite/Research/wlri/News/psycho%20social%20risks%20report.pdf>.

VELÁZQUEZ, M.: “El papel de las inspecciones de trabajo europeas ante los procesos de reestructuración laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo”, en OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES, UGT (DIR. RUFINO SAN JOSÉ, M., COORDS. MOLINA NAVARRETE, C.-GONZÁLEZ VICENTE, E.): *Anuario Internacional sobre riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Regulación de los riesgos psicosociales en la sociedad global: una perspectiva comparada. Fundación para la prevención de riesgos laborales-UGT. 2010.*



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

2

Observatorio de buenas prácticas Good practices observatory

ANUARIO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

PREVENTION ON PSYCHOSOCIAL RISKS AND QUALITY
OF LIFE AT WORK INTERNATIONAL ANNUARY

2. OBSERVATORIO DE BUENAS PRÁCTICAS	254
GOOD PRACTICES OBSERVATORY	

RIESGO DE VIOLENCIA LABORAL EN LAS EMPRESAS: ACUERDOS DE CALIDAD DE CLIMA

ALEMANIA	259
ACUERDO COLECTIVO DE LA EMPRESA VOLSKWAGEN	

ITALIA	266
ACUERDO DE CLIMA DE LA SEMPRESAS ATM – SATTI	



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

**Riesgo de violencia laboral
en las empresas: acuerdos
de calidad de clima
Alemania-Italia**

a

**Risk of workplace violence
In the business:
Climate agreements in
Germany and Italy**



RIESGO DE VIOLENCIA LABORAL EN LAS EMPRESAS: ACUERDOS DE CALIDAD DE CLIMA

ALEMANIA

1. Breve explicación del sentido y alcance del acuerdo colectivo de gestión de la calidad de clima en los lugares de trabajo

Alemania fue el primer país cuyas empresas, sobre todo las de mayor tamaño, pusieron en marcha “acuerdos colectivos” específicos de gestión de conflictos vinculados a situaciones de acoso. A estos acuerdos se les ha dado en llamar “acuerdos de calidad de clima” o también “acuerdos de calidad de ambiente laboral”. Pese a que Alemania no cuenta con una regulación específica en sede legal para esta materia, a diferencia de lo que sucede en otros países, la amplia libertad convencional, así como la clara conciencia de las empresas de las ventajas de gestionar estos temas de un modo consensuado, permitirán generar nuevos tipos de acuerdos colectivos, entre las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores –sindicatos o representaciones de empresa-.

Precisamente, la experiencia convencional pionera en la gestión concentrada del acoso moral en el trabajo ilustra bien cómo a veces son los empresarios los que se adelantan a este tipo de actuaciones, tomando la iniciativa. En el caso de la empresa VOKKSWAGEN, fue la dirección la que adoptó la iniciativa, llamando a los sindicatos a la firma de un acuerdo colectivo de estas características para afrontar mejor una serie de casos que habían generado alarma en los medios de comunicación. La reducción de los costes de todo tipo, tangibles e intangibles, que suponía para una empresa de sus características el aparecer continuamente en la prensa, por “escándalos” vinculados a denuncias de acoso moral de directivos de la empresa a ciertos trabajadores, llevaría a la Dirección de la Empresa a promover una regulación propia, pero no unilateral, sino bilateral, de los procedimientos para evitar tales situaciones.



Asimismo, y dada su temprana fecha (1996), puede verse una marcada influencia de los mismos sobre la posterior revisión del Derecho Antidiscriminatorio de la Unión Europea –UE-, que recogería, en las revisiones del año 2000, la modalidad de acoso entre las “nuevas formas de discriminación”. El “acuerdo colectivo de calidad de clima” o de “ambiente laboral” no sólo afecta unitariamente al acoso moral –“mobbing”- y al “acoso sexual”, sino incluso se abre a las diferentes formas de “discriminación”. De este modo, tanto este acuerdo colectivo como otros que le seguirán poco después, en otras empresas alemanas y en empresas italianas, como veremos, inauguran una línea conceptual que incluye dentro de los “riesgos psicosociales” también a las más variadas formas de discriminación, cuya idoneidad para producir dolor y sufrimiento, sobre todo si están arraigadas y continúan en el tiempo, están fuera de toda duda.



2. Texto del Acuerdo Colectivo

Acuerdo Colectivo de la Empresa Volkswagen Clima de colaboración en ambiente de trabajo Válido desde el 01/07/1996

Introducción

Una cultura de empresa que se distinga por una actitud cooperativa en los lugares de trabajo pone las bases necesarias para un clima positivo de trabajo en la empresa y aparece, pues, como un presupuesto importante para el éxito de la empresa

Las agresiones sexuales, dirigidas normalmente a las mujeres, y el acoso moral –“mobbing”- a los compañeros, además de discriminaciones por el origen, color de la piel y religión, alteran gravemente la paz social en los puestos de trabajo. Tales actitudes constituyen una ofensa a la dignidad humana y una violación de los derechos personales y son incompatibles con las normas reguladoras del trabajo. Dan lugar a un ambiente de trabajo degradado y opresivo por la presión de estrés, que terminará produciendo, en último término, daños en el ámbito de la salud de los trabajadores.

La empresa se compromete a impedir tales agresiones sexuales, el mobbing y las discriminaciones, así como a favorecer y promover un clima de verdadera colaboración. Esto también se aplica a la publicidad y otras manifestaciones externas.

Ámbito de aplicación

Personas: todas las ocupadas en Volkswagen AG

Cosas: todos los productos de Volkswagen AG

Principios

Conforme a la normativa del trabajo, todo colaborador tiene la obligación de contribuir a garantizar la tranquilidad en el ámbito de trabajo y favorecer un clima empresarial de colaboración

A tales fines, en primer lugar, debe respetarse la dignidad personal de cada colaborador



Hiere la dignidad de la persona, en particular, el desprecio deliberado y culpable dirigido a

- agresiones sexuales, como por ejemplo

- El contacto físico no querido
- Observaciones, comentarios alusivos y bromas dirigidos contra la persona
- o la exhibición de representaciones de contenido sexual o pornográfico (como calendarios y pin-up)
- incitación a actos sexuales
- alusiones al hecho de que prestaciones sexuales podrían conllevar ventajas en el ámbito del trabajo

Es la percepción subjetiva de la persona que es víctima la que determina qué es alteración sexual y qué no lo es.

- Mobbing, como por ejemplo

- calumniar a los compañeros o familiares
- difundir rumores sobre compañeros y familiares
- ocultar, de modo intencional, informaciones necesarias para el trabajo o simplemente desinformar
- amenazas y humillaciones
- burlas, mortificaciones, agresiones
- tratar de modo contrario a los méritos, mediante, por ejemplo, la asignación de tareas humillantes, irresolubles, privadas de sentido, o, al contrario, no asignar ninguna tarea

- Discriminaciones, como por ejemplo

- aquellas por razones de raza, nacionalidad o religión, expresadas de forma verbal o por escrito
- tratos discriminatorios contra los compañeros

Los referidos principios valen también para las actitudes de los compañeros respecto de los trabajadores dependientes de otras sociedades que prestan servicios en la empresa.



Derecho a presentar una reclamación

En los casos en que la exigencia directa por parte de la persona perjudicada sea ineficaz, o le parezca inapropiada, será posible dirigirse a las siguientes entidades, en todos los casos en los que la persona sienta lesionados en los bienes y principios enumerados en el punto 2.

A estos efectos, entidades responsables son:

- la Comisión interna
- la Delegada para las Mujeres
- El Servicio de Personal
- El Servicio de Salud.

Éstos, una vez han tenido conocimiento de los hechos, deben inmediatamente, y en cualquier caso a los más tardar en el plazo de una semana:

- Apoyar y asistir a la persona perjudicada
- Conocer y documentar el hecho mediante reuniones conjuntas, o separadas, con el agresor y el agredido
- Aclarar al agresor las relaciones entre los deberes objetivos y las actitudes en su puesto de trabajo, así como las consecuencias de tales actitudes en él
- Proponer las medidas correctoras apropiadas y, eventualmente, las medidas laboral-legales en el ámbito del procedimiento actuado
- Investigar todas las indicaciones, incluso confidenciales, y las denuncias de acoso en el sentido indicado
- A petición de los interesados, acompañarlos en todas las reuniones y discusiones, incluidas las sesiones de la Comisión del Personal, asesorándoles apoyándoles en su representación

Sobre la participación de “*personas de confianza*” en las sesiones, la Comisión del Personal decidirá en cada caso, atendiendo a las circunstancias concurrentes en él.

Los compañeros ofendidos pueden dirigirse en cualquier momento a personas de su confianza y a la Comisión interna de la empresa.



La validez de los artículos 84 y 85 del reglamento de empresa respecto del derecho general a la reclamación permanece inmodificado. La reclamación de este tipo no puede generar daños a quien la presenta.

Reserva

En lo que concierne a las informaciones y eventos, los datos personales y las reuniones deben permanecer absolutamente protegidos por el silencio en relación a terceros que no formen parte del procedimiento.

Medidas

El empleador debe adoptar las medidas a cada caso en el ámbito de las disposiciones de la empresa relativas al artículo (§) 32 del reglamento, por ejemplo

- Información
- Advertencias
- Reprobaciones
- Multa o, en el ámbito de las normas laborales, por ejemplo:
- Traslado
- Advertencia
- Despido.

La parte ejecutiva debe actuar de forma acordada con la Comisión Interna.

Como remedios también puede ofrecerse asistencia o terapias

Por lo demás, son eficaces las disposiciones legales al respecto, como por ejemplo las relativas a la tutela de los trabajadores

Medidas de apoyo

Perfeccionamiento

Como parte de la formación superior y la formación continua de los compañeros se incluirá la cuestión del acoso sexual en el trabajo, el acoso y la discriminación, así como la defensa del derecho de las personas afectadas y los compromisos de comportamiento responsable. Esto se aplica en particular a:



- Responsables empresariales
- Formadores/formadoras
- Responsables de las instrucciones de empresa
- Colegas del servicio del personal y del Servicio Sanitario, además de otros consejeros empresariales

Seminarios

Conjuntamente con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades del Consejo de Empresa, con el Comité de Promoción de las Mujeres y al Grup VW -Coaching GMBH-, deben organizarse específicos seminarios dirigidos a grupos específicos sobre:

Informaciones y clarificaciones.

A los efectos de plenitud y claridad de la información para el personal, los principios fundamentales de la cooperación en el ambiente de trabajo se recogerán en una publicación disponible para los empleados. Se sucederán también, cada cierto tiempo, publicaciones complementarias, con propuestas y recomendaciones para mejorar el entorno empresarial de trabajo (tales como un registro de incidentes).

Disposiciones finales

El acuerdo de la compañía entrará en vigor el 1 / 7 / 96. Puede ser denunciado con un preaviso de tres meses al final del año, por primera vez el 31/12/97. Si este acuerdo la empresa es denunciado, por ejemplo, en caso de cambio de algunas de las leyes o el fallo de una sentencia, lo fijado por éstos deberá ser objeto de conclusión de un nuevo acuerdo. ya que se creó para ser digno de la firma de otro acuerdo.

Wolfsburg, 20/6/96



ITALIA

1. Breve explicación del sentido y alcance

Aunque la experiencia de “acuerdo colectivo de calidad de ambiente laboral” sigue la misma línea inaugurada por el comentado acuerdo alemán, evidenciando la capacidad de influencia de “buenas prácticas” de unas empresas en las acciones de otras, de diferentes país y cultura institucional, contiene algunas novedades de cierto relieve. Así, mantiene la dimensión amplia de su campo objetivo, de modo que la garantía de un ambiente saludable psicosocialmente no se agota en la prevención frente a situaciones de acoso, en cualquiera de sus modalidades, sino también, según se vio para la experiencia alemana, respecto de las “discriminaciones”

Ahora bien, en este caso específico, es el propio concepto de discriminación el que se ve desbordado, asumiendo una dimensión, a su vez, expansiva. Si en el primer caso implícito estaba a igualdad entre mujeres y hombres, en el caso italiano tenemos una versión ampliada, hasta aferrar nuevas realidades socio-culturales, como aquellas relativas a la “inmigración” y la diversidad cultural que general. Por tanto, el problema de la gestión de los riesgos psicosociales en aras de garantizar un ambiente sano, un clima saludable en el trabajo, se va rodeando de nuevas dimensiones.

La perspectiva de este acuerdo y su proyección más allá de su ámbito funcional –empresas de transportes- debe también relacionarse con la evolución posterior de la normativa italiana en materia de evaluación de riesgos laborales. Tras las sucesivas reformas legislativas, la noción que adopta la norma italiana en esta materia es sin duda de las más extensivas de todas las que hay en Europa –y por tanto en el mundo-, pues junto al estrés laboral también incluirá los riesgos derivados de la referida diversidad cultural, entre otros.

Por eso resulta de especial interés el contemplar esta experiencia italiana de 2001, que anticipaba ya esa evolución y que evidencia la extraordinaria capacidad de los interlocutores sociales para innovar y anticiparse a los cambios, promoviendo incluso cambios legislativos.



2. Texto del Acuerdo Colectivo de Calidad de Clima (versión original)

Accordo ATM - SATTI

Accordo di clima

Premesso

che l'ambiente nel quale operano ATM e SATTI sta vivendo trasformazioni epocali quali la multiculturalità e la multirazzialità ed il crescente livello quantitativo delle donne occupate nel mondo del lavoro;

- che tali tendenze sono destinate ad accentuarsi;
- che i problemi correlati alle situazioni di cui sopra debbono essere governati;
- che è opportuno costruire un quadro di valori ed una strumentazione culturale, formativa e preventiva che, all'occorrenza, sia atta a reprimere forme di prevaricazione.

Tra ATM, SATTI, FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI

Si conviene quanto di seguito:

Principi generali

L'eterogeneità culturale e di genere dell'organico ATM e SATTI, tendente ad accentuarsi, congiunta alla sempre maggiore permeabilità di ATM e SATTI al mondo esterno impone il consolidamento in ATM e SATTI di un clima di mutuo rispetto e di corrette relazioni interpersonali.

Ogni dipendente ATM e SATTI è tenuto a rispettare la personalità e la dignità di ogni altro lavoratore.

Ogni dipendente ATM e SATTI ha diritto ad essere rispettato nella propria personalità e dignità.

ATM e SATTI si impegnano a contrastare molestie sessuali, mobbing e discriminazioni.

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti ATM e SATTI.

La posizione lavorativa e le condizioni personali di chi viola le presenti norme sono di per sé irrilevanti.

Le norme presenti operano anche per comportamenti di dipendenti ATM e SATTI nei confronti di dipendenti di altre ditte operanti in ATM e SATTI.



I principi generali di cui al presente articolo sono applicabili a tutte le fattispecie disciplinate dall'accordo.

Costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento riconducibile a:

- molestie sessuali;
- mobbing;
- discriminazioni.

2. Molestie sessuali

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, recante offesa alla dignità o alla libertà della persona che lo subisce.

3. Mobbing

Costituisce mobbing ogni comportamento, reiterato nel tempo, che abbia come finalità l'annientamento psicologico di chi lo subisce.

4. Discriminazioni

E' vietato ogni atto che costituisca discriminazione per motivi di razza, religione, sesso ed ogni altra discriminazione.

5. Diritto di ricorso/Commissione di Clima

Quando nel caso singolo un intervento personale della persona offesa è senza successo oppure impraticabile, questa può rivolgersi personalmente a:

- o superiore aziendale;
- o Servizio Risorse Umane per ATM e Direzione del Personale per SATTI;
- o un componente della R.S.U./OO.SS.;
- o Commissione Pari Opportunità.

Questi hanno il dovere immediato, se ricorrono le circostanze di cui ai punti precedenti, al massimo entro una settimana dalla conoscenza del caso, di assistere l'interessato nella proposizione dell'azione, previo consenso dell'interessato, avanti alla Commissione di Clima, costituita presso ciascuna Azienda, affinché sia attivata a procedura formale.



La Commissione di Clima, unica per ATM e SATTI, è composta da 3 componenti di designazione aziendale, 3 di designazione delle OO.SS. sottoscrittrici; i 6 componenti designati, all'unanimità, nominano un Presidente scelto tra Magistrati in quiescenza.

La Commissione di Clima, in considerazione delle circostanze del singolo caso, decide sulle opportune convocazioni.

Le persone offese e la persona che si presume abbia posto in essere la condotta, appartenenti alle Aziende, possono in ogni caso e fase del procedimento richiedere l'assistenza di persone di loro fiducia.

La Commissione di Clima istruisce ogni caso, redige comunque, ed invia alla rispettiva Azienda, una relazione finale che può contenere proposte di provvedimenti/interventi.

La Commissione può richiedere alla rispettiva Azienda, su casi particolari, la consulenza di uno specialista (psicologo, ecc.).

La Commissione di Clima delibera a maggioranza. Ogni suo componente che esprima posizione difforme dalla maggioranza è tenuto a motivarla per iscritto.

Sulle informazioni e sugli eventi, sui dati personali e colloqui, è da mantenere l'assoluta riservatezza.

6. Sanzioni

Le Aziende hanno il potere di adottare tutti i provvedimenti necessari e di applicare, ove ne ricorrano i presupposti, le sanzioni disciplinari previste dalla normativa vigente per violazioni delle presenti norme ovvero per false accuse ed ha il dovere di motivare ogni decisione assunta in difformità dalle proposte della Commissione di Clima.

Resta fermo, ove ne ricorrano i presupposti, che le Aziende segnaleranno il fatto all'Autorità Giudiziaria. Analoga facoltà è ovviamente riconosciuta ai singoli dipendenti.

7. Assistenza

ATM e SATTI istituiranno un servizio per l'assistenza del personale, nei casi in cui ai punti precedenti, mediante convenzione con qualificata struttura esterna.

8. Formazione

Nel quadro dei piani di formazione la problematica delle molestie sessuali, del mobbing e della discriminazione sarà oggetto di specifici interventi.



Per la diffusione capillare dei principi affermati a tutto il personale, particolare attenzione sarà dedicata alla sensibilizzazione del management e della linea intermedia di comando.

9. Commissione Pari Opportunità

La “Commissione Pari Opportunità” organizzerà interventi/azioni che abbiano un preciso orientamento alle tematiche.

10. Informazioni

Per una completa campagna d informazione e chiarimento tra i dipendenti, verranno rese disponibili le linee di condotta fondamentali che saranno diffuse tra tutto il personale in servizio ed a tutti i neo assunti.

11. Considerazioni finali

L'accordo entrerà in vigore il 1° febbraio 2001; la sua applicazione sarà oggetto di costante monitoraggio in sede di Commissione Pari Opportunità.

Torino, 25 gennaio 2001



3. Texto del Acuerdo (versión en castellano)

Accordo ATM - SATTI

Accordo di clima

Preámbulo

Considerando que el ambiente en el cual actúan ATM y SATTI está viviendo transformaciones históricas, tales como la multiculturalidad y la multiracialidad, y la creciente tasa de mujeres ocupadas en el mundo del trabajo

Que tales tendencias están destinadas a acentuarse

Que los problemas relacionadas con tales situaciones deben ser gobernadas

Que es oportuno construir un marco de valores y una instrumentación cultural, formativa y preventiva que, para los casos en que sucedan, sea capa de reprimir cualquier forma de prevaricación

Entre ATM, SATTI, FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI acuerdan lo que a continuación se estipula:

Principios generales

La diversidad cultural y de género en el personal de ATM y SATTI, que tiende a aumentar, haciéndolas cada vez más permeables al resto del mundo, requiere la consolidación en ATM y SATTI de un clima de respeto mutuo y correctas relaciones interpersonales.

Todo trabajador de ATM y SATTI debe respetar la personalidad y la dignidad de cualquier otro trabajador.

Todo asalariado de ATM y SATTI tiene derecho a ser respetado en su personalidad y dignidad.

ATM e SATTI se comprometen a corregir las agresiones sexuales, el “mobbing” y las discriminaciones

El presente acuerdo se aplica a todos los trabajadores asalariados de ATM y SATTI



La posición profesional y las condiciones personales de quien viole las presentes normas serán irrelevantes

Las normas presentes tienen eficacia también para los comportamientos de los trabajadores de ATM y SATTI en relación con los trabajadores dependientes de otras empresas que operen en ATM y SATTI

Los principios generales referidos en este artículo se aplicarán a todas las situaciones reguladas por el acuerdo.

Constituye violación de las obligaciones contractuales cualquier comportamiento reconducible a:

- agresiones sexuales;
- mobbing;
- discriminaciones.

2. Agresiones o “molestias” sexuales.

Constituye agresión sexual todo acto o comportamiento indeseado, incluso verbal, que tenga una connotación sexual y produzca una ofensa a la dignidad o a la libertad de la persona que la sufre.

3. Mobbing

Constituye acoso moral todo comportamiento, reiterado en el tiempo, que tenga por finalidad el aniquilamiento psicológico de quien lo sufre.

4. Discriminazioni

Está prohibido todo acto que constituya discriminación por motivo de raza, religión, sexo y cualquier otro motivo

5. Derecho de reclamación/Comisión de Clima

Cuando en una concreta situación la intervención de la persona ofendida fracase, o resulte impracticable, aquélla puede dirigirse personalmente a un:

- superior;
- Servicio de Recursos Humanos, en el caso de ATM, y Dirección de Personal del Personal, para SATTI;



- un componente de la Representación Sindical de Empresa/Organizaciones Sindicales;
- Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Éstos tienen el deber inmediato, si concurren las circunstancias antes mencionadas, y a más tardar en el plazo de una semana a partir del conocimiento del caso, de ayudar al solicitante a interponer la reclamación, con el consentimiento del interesado, ante la Comisión de Clima, establecida para las empresas, a fin de que se activado participar activado el procedimiento formal

La Comisión de Clima, unica para ATEM y SATTI, está compuesta por:

- 3 componentes designados por las empresas
- 3 componentes designados por las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo
- Presidente, designado por unanimidad por los 6 componentes, elegido entre Magistrados jubilados

La Comisión de Clima, atendiendo a las circunstancias de cada caso, decidirá sobre las oportunas citaciones.

La víctima y la persona que presuntamente haya realizado el comportamiento prohibido, pertenecientes a las empresas, podrán, en cualquier caso y etapa del procedimiento solicitar la asistencia de personas de su confianza.

La Comisión del Clima instruye todos los casos, redacta y envía a cada empresa, un informe final que puede contener propuestas de medidas/ intervenciones.

La Comisión puede solicitar a la respectiva empresa, para casos particulares, la asistencia de un especialista (psicólogo, etc).

La Comisión de Clima delibera por mayoría. Cualquier componente que exprese su posición discrepante de la mayoría debe motivarlo por escrito.

Respecto de las informaciones y acontecimientos, sobre datos personales y reuniones, se debe mantener absoluta reserva.

6. Sanciones

Las empresas tienen la facultad de adoptar todas las medidas necesarias para aplicar, si se cumplen las condiciones necesarias, las sanciones disciplinarias previstas por la normativa vigente para este tipo de violaciones, o, al contrario, por falsas acusaciones. Las empresas deberán motivar toda decisión tomada en sentido disconforme con las propuestas de la Comisión de Clima



Ha de entenderse que, allí donde se den los presupuestos necesarios, las empresas comunicarán los hechos a la autoridad judicial. Análoga facultad se les reconoce, obviamente, a los trabajadores individualmente considerados. .

7. Asistencia

ATEM y SATTO crearán un servicio para la asistencia personal, en los casos más arriba referido, mediante un contrato con una organización externa cualificada

8. Formación

En el marco de los planes de formación, las problemáticas sobre agresiones sexuales, acoso moral y discriminaciones, deben ser objeto de intervenciones específicas.

Para la difusión a toda la red de trabajadores dependientes de los principios aquí afirmados se prestará atención, de modo particular, a la sensibilización de la dirección y de la línea intermedia de mando

9. Comisión de Igualdad

La “Comisión de Igualdad de Oportunidades” organizará intervenciones/acciones que orienten de modo preciso sobre estas temáticas.

10. Informaciones

Para una completa campaña de información y clarificación entre los trabajadores, se pondrán en conocimiento las conductas fundamentales aquí reguladas, que se difundirán a todo el personal en activo y a las nuevas contrataciones.

11. Consideraciones finales

El acuerdo entrará en vigor el 1 de febrero de 2001 y su aplicación será objeto de un constante seguimiento –“monitorización”- por la Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Torino, 25 de enero de 2001



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

**Experiencias convencionales de
prevención del estrés laboral**

**Belgica, Francia,
Reino Unido, Portugal,
España**

1b

**Conventional experiences
of work stress prevention in
Belgium-France-UK
Portugal-Spain**

EXPERIENCIAS CONVENCIONALES DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL: ACUERDOS DE MEJORA DEL BIENESTAR EN EL TRABAJO

BÉLGICA.....277
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N. 72 DE 30 D EMARZO DE 1999, RELATIVO A LA GESTIÓN PREVENTIVA DEL ESTRÉS LABORAL

FRANCIA293
· ACUERDO COLECTIVO NACIONAL PARA LA MEDIDA Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO, 15 de julio de 2009
· ACUERDO PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA MEDIANTE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO, 15 de marzo de 2010

REINO UNIDO320
GUÍA CONJUNTA DE EMPRESARIOS Y SINDICATOS PARA LA APLICACIÓN DEL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE ESTRÉS LABORAL

PORTUGAL328
ACUERDO COLECTIVO DE GESTIÓN DE ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA EDP PRODUÇÃO (2007)

ESPAÑA.....333
V CONVENIO COLECTIVO DE AENA (Entidad Gestora de Aeropuertos Españoles)
XVI CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA (2007 a 2010
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO. CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA, SAU (2011)

PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DE “ADICCIONES”

ARTICULACIÓN CONVENCIONAL DEL DEBER DE PREVENIR EL “RIESGO PSICOSOCIAL DE ADICCIONES” MEDIANTE “POLÍTICAS OBLIGATORIAS DE EMPRESA”. LA EXPERIENCIA BELGA DEL CONVENIO COLECTIVO NÚMERO 100 (2009)336



EXPERIENCIAS CONVENCIONALES DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL: ACUERDOS DE MEJORA DEL BIENESTAR EN EL TRABAJO

BÉLGICA

1. Significado y alcance de la experiencia convencional

En materia de gestión del estrés en el trabajo, la experiencia pionera en torno al reconocimiento de un papel protagonista de la autonomía colectiva y la voluntad conjunta de los interlocutores sociales es la que presenta el Convenio Colectivo de Trabajo número 72 de 30 de marzo de 1999. Como puede verse, y nos evidenciaron con tino los autores que analizaron la experiencia sindical y convencional belga en un plano más general, es un convenio muy anterior al Acuerdo Marco Europeo sobre estrés en el trabajo, a partir del cual se creó una conciencia nueva sobre este tema en los diferentes países de la UE, como también nos han mostrado los estudios sobre las experiencias nacionales más relevantes, sea en los países desarrollados, sean del Norte, del Centro o del Sur de Europa, como en los que tienen un nivel menor de desarrollo –países de la ampliación-,

Por eso nos ha parecido especialmente interesante recoger en este Anuario de forma íntegra dicho convenio, que ha influido notablemente en el Acuerdo Europeo y que explica la opción belga de no desarrollarlo, por cuanto el suyo tiene una vigencia de carácter indefinido o indeterminado y traduce las recomendaciones básicas. En este sentido, y siguiendo una singularidad del modelo belga que nos parece de especial interés, el recurso continuo a la “técnica de la evaluación”, se pone de relieve igualmente la existencia de diversos Informes de Evaluación de su aplicación práctica, de los que aquí daremos cuenta muy sumaria, si bien pueden consultarse, para los más interesados en su conocimiento y en la investigación sobre el papel del Diálogo Social en la regulación y gestión prácticas de los riesgos psicosociales, en el CD que acompaña esta edición en papel.

Una vez más, y como también veremos en relación a la experiencia expuesta en esta obra respecto de la gestión colectiva de uno de los riesgos psicosociales más deficientemente tratados, el relativo a las

“adiciones” en los ambientes de trabajo, todo comienza a partir de una política de concertación social en el ámbito de la salud en el trabajo y en aras de la mejora continua del bienestar en el trabajo. En este sentido, el Acuerdo Interprofesional –AIP- de 8 de diciembre de 1998, concluido para el periodo 1999-2000, los interlocutores sociales firmantes comprometieron la firma o conclusión de un Convenio Colectivo de Trabajo –CNT- en el seno del Consejo Nacional del Trabajo –CNT- orientado a integrar, de forma obligatoria, las políticas de lucha contra el estrés en las empresas y con un enfoque típico de prevención de riesgos laborales.

Obsérvese el carácter pionero de la iniciativa, por cuanto aún no se había aprobado la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2002, que es la primera que hace referencia a los riesgos psicosociales y a los acuerdos como una vía de progreso en las políticas comunitarias de salud laboral.

Partiendo de la definición dada al estrés por la Organización Mundial de la Salud –OMS-, sustituyendo la palabra “persona” por la de trabajador, el CCT fija una serie de obligaciones para el empleador, destacando dos:

- a) El deber de evaluar el riesgo de estrés en el marco del sistema preventivo de la Directiva Marco 1989
- b) El deber de planificar la acción preventiva contra el estrés laboral de un modo concertado con el Comité de Empresa y con el Comité de Prevención y Protección de los Trabajadores –CPPT-

El enfoque de evaluación de toda medida adoptada llevó a que el AIP firmado el año 2000 para el periodo 2011-2002 previera un informe que estableciese la eficacia real del CCT número 72. Del informe realizado se deriva que más de una treintena de sectores han hecho referencia al estrés laboral siguiendo, de un modo mayor o menor, las recomendaciones que se establecían en el CCT número 72. Aunque este no es el momento para analizar con detalle sus conclusiones, si bien sería muy interesante para España por las informaciones prácticas que arroja, sí daremos aquí cuenta de las conclusiones finales. En este sentido, junto a reflexiones en torno a los diferentes aspectos de las políticas antiestrés en las empresas y que se ordenan en el CCT, incluyendo referencias a los problemas específicos de las PYMES, destaca la visión favorable que mantiene respecto del modelo de ordenación y gestión concertada del estrés en las empresas.

De un lado, destaca el cambio en la concienciación social sobre el tema que ha provocado. Si antes del CCT el problema de estrés aparecía como una debilidad de la persona del trabajador, a partir de él se consolidaría una imagen diferente, basada en su consideración como una disfunción para la empresa, con la consiguiente pérdida de rentabilidad, no ya sólo de bienestar para las personas. Por eso valora positivamente



la dimensión colectiva dada a la ordenación y el papel de la dimensión organizativa del problema, primando la iniciativa empresarial para realizar la política antiestrés sobre la queja individual. De otro, evidencia que en tal situación no hay razones para proceder a una modificación del CCT número 72, manteniéndolo en sus términos y ante la vigencia indefinida que tiene.

Ahora bien, como todo informe de evaluación que sea creíble, también detecta algunas deficiencias. La primera de ellas es que el CCT no recibe la atención en las diferentes empresas como debería, y como se esperaba. Varias razones se señalan para ello, pero entre todas destaca el desplazamiento de este tema por otros de mucho más impacto social y mediático, aunque tenga menos incidencia real, como el acoso. La segunda es la necesidad de una mayor información sobre el tema, y sobre todo más precisa y concreta, por lo que concluye con la necesidad de hacer un tipo de publicaciones – “folletos”, “Guías”- que difundan su contenido y, sobre todo, el modo en que puede ser aplicado de forma factible, práctica. Finalmente, y esta sería su conclusión general, entiende que el problema para una mayor implantación de políticas antiestrés en el trabajo no está tanto en una clarificación del marco regulador, ni en el plano legal ni en el convencional, sino en la apuesta por obtener compromisos de aplicación, de carácter concertado, a partir de los cuales promover y lograr “*de bonnes pratiques en matière de prévention du stress dans les entreprises*”, esto es, de buenas prácticas.



2. Texto del convenio (versión original y traducida al castellano)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 72 DU 30 MARS 1999 CONCERNANT LA GESTION DE LA PREVENTION DU STRESS OCCASIONNE PAR LE TRAVAIL

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, notamment l'article 15;

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

Vu l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail et l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail;

Vu la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, notamment l'article 10;

Vu l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, conclu pour la période 1999-2000;

Considérant que dans cet accord, les partenaires sociaux ont envisagé la conclusion d'une convention collective de travail visant à intégrer la politique anti-stress au niveau des entreprises dans la politique générale de prévention;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 30 mars 1999, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE Ier - DEFINITIONS

Article 1er

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par :



- stress : état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que des travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail;

- loi sur le bien-être : la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

- arrêté royal sur la politique du bien-être : l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Commentaire

La définition de la notion de stress figurant dans la présente convention collective de travail s'inspire de la définition donnée par l'Organisation mondiale de la santé (O.M.S.), étant entendu que le terme «personne» a été remplacé par «un groupe de travailleurs».

Cette modification a été apportée à la définition afin de souligner le caractère collectif du régime visé par la convention.

CHAPITRE II - PORTEE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente convention a pour objet de mettre en place un régime visant à prévenir le stress occasionné par le travail et/ou à y remédier.

Ce régime entend prévenir des problèmes collectifs mis en évidence selon la procédure prévue à l'article 3 et/ou y remédier.

Commentaire

La présente convention collective de travail vise à résoudre des problèmes d'ordre collectif et non des problèmes individuels.

CHAPITRE III - OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

A. Généralités

Article 3

En application de la loi sur le bien-être et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur est tenu de mener une politique visant à prévenir collectivement le stress occasionné par le travail et/ou à y remédier collectivement.

Pour mener cette politique, l'employeur doit, conformément aux dispositions de la loi sur le bien-être et de la section 2 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être, :

- lors de l'analyse générale de la situation de travail qu'il réalise, détecter les risques éventuels de stress ; cette analyse porte sur la tâche, les conditions de vie au travail, les conditions de travail et les relations de travail ;
- effectuer une évaluation de ces risques sur la base de l'analyse de la situation de travail ;
- prendre, en fonction de cette évaluation, les mesures appropriées afin de prévenir les risques ou d'y remédier.

Commentaire

La politique de prévention du stress doit être menée à partir des principes tels qu'ils figurent dans la loi sur le bien-être et dans la section 2 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être.

Il s'agit plus spécifiquement :

- d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé ;
- de planifier la prévention et d'exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail.



La détection des risques visée à l’alinéa 2 du présent article 3 se fait par des moyens appropriés à l’entreprise, par exemple en interrogeant les travailleurs ; les résultats sont comparés entre eux dans le but d’identifier les problèmes collectifs vécus par les travailleurs. Sur la base de cette information, des mesures appropriées peuvent, conformément à cet article, être prises là où besoin est.

Quand ces mesures collectives s’appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire à des travailleurs individuels, ceux-ci seront, conformément au commentaire de l’article 10 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, préalablement informés et consultés. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical.

Article 4

Dans le cadre de l’exécution de ces obligations, l’employeur demande l’avis et la collaboration des services de prévention et de protection visés à l’article 33 de la loi sur le bien-être.

Commentaire

Les services visés à l’article 33 de la loi sur le bien-être sont les services interne et externe pour la prévention et la protection au travail.

Les modalités de fonctionnement, les compétences requises et les missions du service interne sont contenues dans l’arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail. Les règles concernant l’organisation des services externes, leurs missions et leur statut juridique ainsi que celles concernant les compétences des conseillers en prévention sont fixées dans l’arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail. Cet arrêté royal détermine également les conditions et les modalités selon lesquelles un service externe peut être agréé.

B. Concertation

Article 5

Le comité de prévention et de protection au travail et le conseil d’entreprise doivent, dans les limites de leur compétence respective, recevoir l’information et donner un avis préalable sur les différentes phases de la politique que l’employeur envisage de mener en application de l’article 3 de la présente convention.



A défaut de comité, cette politique est menée après avis de la délégation syndicale.

Commentaire

Le conseil d'entreprise et le comité sont tenus de conseiller les employeurs dans les limites de leur compétence respective.

Il convient de rappeler à cet égard :

- que les comités ont essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi sur le bien-être, article 65) ;

- que les conseils d'entreprise ont entre autres pour mission de donner un avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise (loi du 20 septembre 1948, article 15) ;

- qu'à défaut d'un comité, les missions de ce comité sont exercées par la délégation syndicale (loi sur le bien-être, article 52).

L'information que le comité ou le conseil d'entreprise doit recevoir inclut également la communication des résultats de l'analyse générale de la situation de travail et de l'évaluation des risques.

C. Information des travailleurs

Article 6

Dans le cadre de l'application de la section 3 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être, l'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs reçoivent toutes les informations nécessaires concernant :

- la nature de leurs activités, notamment le contenu de la fonction, l'organisation du travail, les opportunités de contacts et les obligations des membres de la ligne hiérarchique;

- les risques résiduels qui y sont liés, entre autres en matière de stress occasionné par le travail;

- les mesures visant à prévenir ou limiter ces risques.



Commentaire

L'information visée à l'article 6 doit être donnée au moment de l'entrée en service du travailleur et chaque fois que cela est nécessaire pour la protection de la sécurité et de la santé.

Quant au contenu des informations à fournir, il est à noter que ces informations vont dans le même sens que celles qui doivent être données aux travailleurs nouvellement engagés, en vertu de la convention collective de travail n° 22 du 26 juin 1975 concernant l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise.

D. Formation des travailleurs

Article 7

La formation dispensée en application de la section 3 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être doit également tenir compte des facteurs de stress liés au travail.

CHAPITRE IV - OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 8

En application de l'article 6 de la loi sur le bien-être, il incombe également à chaque travailleur de collaborer, selon ses possibilités, à la politique de prévention du stress au travail.

CHAPITRE V - DISPOSITION FINALE

Article 9

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le trente mars mille neuf cent nonante-neuf.



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 72 DE 30 DE MARZO DE 1999 RELATIVO A LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS OCASIONADO POR EL TRABAJO

Vista la ley de 5 de diciembre de 1968 sobre los convenios colectivos de trabajo y las comisiones paritarias

Vista la ley de 20 de septiembre de 1948 relativa a la organización de la economía, especialmente el artículo 15

Vista la ley de 4 de agosto relativa al bienestar de los trabajadores durante la ejecución de su trabajo

Visto el Real decreto de 27 de marzo de 1998 relativo a la política de bienestar de los trabajadores durante la ejecución de su trabajo, el Real Decreto de 27 de marzo de 1998 relativo al servicio interno de prevención y protección en el trabajo y el Real Decreto de 27 de marzo de 1998 relativo a los servicios externos de prevención y protección en el trabajo

Visto el convenio colectivo de trabajo n° 9 de 9 de marzo de 1972 que coordina los acuerdos nacionales y los convenios colectivos de trabajo relativos a los consejos de empresa firmados en el seno del Consejo nacional de Trabajo, especialmente el artículo 10

Visto el acuerdo interprofesional de 8 de diciembre de 1998, firmado para el periodo 1999-2000

Considerando que en este acuerdo, los interlocutores sociales han presentado a la firma un convenio colectivo de trabajo con el fin de integrar la política anti-estrés a nivel de empresa en la política general de prevención

Las organizaciones interprofesionales de empresarios y de trabajadores siguientes.....han firmado, el 30 de marzo de 1999, en el seno del Consejo nacional de Trabajo, el convenio colectivo de trabajo siguiente:

CAPITULO 1º - DEFINICIONES

Artículo 1º

Para la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, es necesario comprender que:

- estrés : percibido como negativo por un grupo de trabajadores, al que acompañan denuncias o disfunciones a nivel físico, psíquico y/o social y que es consecuencia del hecho de que los trabajadores no están en condiciones de responder a las exigencias y expectativas que su situación laboral les plantea



- ley sobre el bienestar : la ley de 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores durante la ejecución de su trabajo

- Real Decreto sobre las política de bienestar : el Real Decreto de 27 de marzo de 1998 relativo a la política de bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo

Comentario

La definición del concepto de estrés que figura en este convenio colectivo de trabajo se inspira en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), entendiendo que el término “persona” se ha sustituido por “grupo de trabajadores”.

Esta modificación se ha llevado a la definición con el fin de subrayar el carácter colectivo del régimen recogido en el convenio

CAPÍTULO II - ALCANCE DEL CONVENIO

Artículo 2

El presente convenio tiene por objeto establecer un régimen relativo a la prevención del estrés ocasionado por el trabajo y/o a remediarlo.

Este régimen pretende la prevención de los problemas colectivos que se evidencien, según el procedimiento previsto en el artículo 3 y/o remediarlo

Comentario

El presente convenio colectivo de trabajo pretende resolver los problemas de orden colectivo y no los problemas individuales

CAPÍTULO III – OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

A. Generalidades

Artículo 3

En aplicación de la ley sobre el bienestar y sus decretos de ejecución, el empresario está obligado a implantar una política destinada a prevenir colectivamente el estrés ocasionado por el trabajo y/o a remediarlo colectivamente

Para implantar esta política, el empresario debe, conforme a lo dispuesto en la ley sobre el bienestar y la sección 2 del Real Decreto sobre la política de bienestar:

- durante el análisis general de la situación de trabajo que se realiza, detectar los riesgos eventuales de estrés; este análisis se basa en la tarea, las condiciones de vida en el trabajo, las condiciones de trabajo y las relaciones de trabajo
- efectuar una evaluación de estos riesgos sobre la base del análisis de la situación de trabajo
- tomar, en función de esta evaluación, las medidas apropiadas con el fin de prevenir los riesgos o de solventarlos

Comentario

La política de prevención del estrés debe ser implantada a partir de los principios que se recogen en la ley sobre el bienestar y en la sección 2 del real decreto sobre la política de bienestar.

Se trata más específicamente :

- de adaptar el trabajo al hombre, en particular en lo relativo al diseño de puestos de trabajo, la elección de los equipos de trabajo y de los métodos de trabajo y de producción, con el objetivo especialmente, de hacer más soportable el trabajo monótono y el trabajo en cadena y de atenuar los efectos sobre la salud
- planificar la prevención y ejecutar la política relativa al bienestar de los trabajadores durante la ejecución de su trabajo implantando un enfoque de sistema que integre entre otros, los elementos siguientes: la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de vida en el trabajo, las relaciones sociales y los factores ambientales en el trabajo.



La detección de los riesgos expresada en el párrafo 2 del presente artículo 3 se realiza con los medios apropiados para la empresa, por ejemplo a través de encuestas a los trabajadores, los resultados se comparan entre ellos con el objetivo de identificar los problemas colectivos vividos por los trabajadores. Sobre la base de esta información, se pueden adoptar las medidas necesarias, conforme a este artículo 3

Cuando las medidas colectivas se aplican a un número limitado de trabajadores, incluso a trabajadores individuales, estas serán, conforme al comentario del artículo 10 del convenio colectivo de trabajo nº 9 de 9 de marzo de 1972, previamente informados y consultados. Pueden hacerse asesorar, a petición propia, por un delegado sindical.

Artículo 4

En el marco de la ejecución de estas obligaciones, el empresario solicita la opinión y la colaboración de los servicios de prevención y protección recogidos en el artículo 33 de la ley sobre el bienestar

Comentario

Los servicios expresados en el artículo 33 de la ley sobre el bienestar son los servicios internos y externos para la prevención y la protección en el trabajo.

Las modalidades de funcionamiento, las competencias requeridas y las misiones del servicio interno están contenidas en el Real Decreto de 27 de marzo de 1998 relativo al servicio interno para la prevención y la protección en el trabajo. Las reglas relativas a la organización de los servicios externos, sus misiones y su estatuto jurídico además de las relativas a las competencias de los consejos de prevención, están fijadas en el Real Decreto de 27 de marzo de 1998 relativo a los servicios externos para la prevención y la protección en el trabajo. Este Real Decreto determina igualmente las condiciones y las modalidades según las cuales un servicio externo puede aprobarse.

B. Concertación

Artículo 5

El comité de prevención y protección en el trabajo y el consejo de empresa deben, con los límites de sus respectivas competencias, recibir la información y dar una opinión previa sobre las diferentes fases de la política que el empresario está obligado a poner en práctica en aplicación del artículo 3 del presente convenio.



En ausencia de comité, esta política se implanta tras el informe de la delegación sindical

Comentario

El consejo de empresa y el comité se ocupan de asesorar a los empresarios en los límites de su respectiva competencia. En este sentido conviene recordar :

- que los comités tienen esencialmente por misión, buscar y proponer todas las medidas y contribuir activamente a todas las actuaciones que se realicen para favorecer el bienestar de los trabajadores durante la ejecución de su trabajo (ley sobre el bienestar, artículo 65)

- que los consejos de empresa tiene, por misión, entre otras, la de informar y formular todas las sugerencias u objeciones sobre todas las medidas que pudieran modificar la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y los rendimientos de la empresa (ley de 20 de septiembre de 1948, artículo 15)

- que en defecto de comité, las misiones de este comité son ejercidas por la delegación sindical (ley sobre el bienestar, artículo 52)

La información que el comité o el consejo de empresa debe recibir incluye igualmente, la comunicación de los resultados del análisis general de la situación de trabajo y de evaluación de riesgos.

C. Información a los trabajadores

Artículo 6

En el marco de aplicación de la sección 3 del Real Decreto sobre la política del bienestar, el empresario adopta las medida apropiadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias relativas a:

- la naturaleza de sus actividades, especialmente el contenido de la función, la organización del trabajo, las oportunidades de contacto y las obligaciones de los miembros de la línea jerárquica
- los riesgos residuales que les afectan, entre otros en materia de estrés ocasionado por el trabajo
- las medidas tendentes a prevenir o limitar los riesgos



Comentario

La información recogida en el artículo 6 debe darse en el momento de la entrada en servicio del trabajador y cada vez que sea necesario para la protección de la seguridad y la salud.

En cuanto al contenido de la información a proporcionar, señalar que estas informaciones van en el mismo sentido que deben proporcionarse a los trabajadores de nueva contratación, en virtud del convenio colectivo de trabajo nº 22 de 26 de junio de 1975 relativo a la acogida y adaptación de los trabajadores en la empresa.

D. Formación de los trabajadores

Artículo 7

La formación proporcionada en aplicación de la sección 3 del Real Decreto sobre la política de bienestar debe igualmente, tener en cuenta factores de estrés ligados al trabajo

CAPÍTULO IV – OBLICACIONES DE LOS TABAJADORES

Artículo 8

En aplicación del artículo 6 de la ley sobre el bienestar, compete igualmente a cada trabajador colaborar, según sus posibilidades, en la política de prevención del estrés en el trabajo

CAPÍTULO V – DISPOSICIÓN FINAL

Artículo 9

El presente convenio se firma con duración indeterminada

Podrá ser revisado o denunciado por la parte firmante más diligente, por medio de un preaviso de seis meses

La organización que tome la iniciativa de la revisión o denuncia debe indicar los motivos y depositar las propuestas de enmienda. Las otras organizaciones se comprometen a debatirlas en el seno del Consejo nacional de Trabajo, en el plazo de un mes desde su recepción.

Dado en Bruselas, a treinta de mazos de mil novecientos noventa y nueve



FRANCIA

1. Breve explicación del significado y alcance de la experiencia convencional de gestión de riesgos

2. Los textos de los acuerdos colectivos de gestión del estrés en el trabajo (versión original)

2.1. “Acuerdo Colectivo Nacional” de procedimiento de medición y gestión preventiva del estrés (versión original y la traducida)

ACCORD COLLECTIF NATIONAL SUR LA MESURE ET LA PRÉVENTION DU STRESS AU TRAVAIL

15 juillet 2009

ACUERDO COLECTIVO NACIONAL PARA LA MEDIDA Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO

15 de julio de 2009

Préambulo

El 8 de octubre de 2004, los interlocutores sociales europeos firmaron un “Acuerdo Marco” sobre el Estrés Laboral. Este acuerdo llama la atención sobre los riesgos derivados del estrés y sobre las medidas susceptibles de ponerse en práctica para prevenir tales riesgos. Este acuerdo ha sido objeto de transposición en el Derecho nacional con la conclusión el 2 de julio de 2008 del Acuerdo Nacional Interprofesional –ANI– sobre el estrés en el trabajo

El ANI define el estrés como el estado que sobreviene cuando “hay desequilibrio entre la percepción que una persona tiene de las obligaciones que le impone su entorno y de la percepción que tiene de sus propios recursos para hacerle frente. El individuo es capaz de afrontar la presión a corto plazo pero demuestra grandes dificultades de cara a una exposición repetida de las presiones intensas.

Por otra parte, distintos individuos pueden afrontar de manera diferente situaciones similares y un mismo individuo puede, en diferentes momentos de su vida, reaccionar de manera diferente ante situaciones parecidas. El estrés no es una enfermedad sino que una exposición prolongada al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y puede causar problemas de salud.

El estrés con origen en el exterior al medio laboral puede arrastrar cambios de comportamiento y una reducción de la eficacia en el trabajo. Toda manifestación de estrés en el trabajo no debe considerarse como estrés ligado al desempeño del trabajo. El estrés vinculado al trabajo puede estar provocado por diferentes factores tales como el contenido y la organización del trabajo, una mala comunicación, etc.”

Diferentes estudios muestran que el estrés no es ajeno a ningún sector de actividad.

Conscientes de este fenómeno, las partes entienden necesario poner en práctica, a nivel de cada empresa, un enfoque común para el diagnóstico. Éste debe conducirse a través de acciones dirigidas a:

- identificar, prevenir y eliminar o, en su defecto, reducir, las causas de estrés en el trabajo
- informar y formar a los actores de la empresa
- tener en cuenta la búsqueda del equilibrio entre la vida profesional, familiar y personal

Este enfoque pone de manifiesto igualmente la voluntad convergente de las partes de comprometer a todos los actores que puedan contribuir a la “calidad de vida en el trabajo” y, consecuentemente, a la salud de cada uno de ellos

ARTÍCULO 1. CAMPO DE APLICACIÓN

El presente acuerdo es aplicable a las empresas del sector –de cajas de ahorros y previsión- de más de 50 trabajadores.

Debe tenerse en cuenta que, como recuerda el ANI, el estrés puede afectar potencialmente a todo lugar de trabajo y a todo trabajador e independientemente de cuál sea la dimensión de la empresa

ARTÍCULO 2. OBJETO DEL ACUERDO

El acuerdo tiene por objeto la realización de un diagnóstico de la situación en materia de estrés en las empresas del sector referidas en el artículo 1



Este diagnóstico permite identificar y cuantificar el estrés en el trabajo de los trabajadores de cada una de estas empresas, así como los factores de estrés

A partir del diagnóstico, deberá establecerse un plan de acción. Los efectos del mismo deberán ser objeto de seguimiento (“monitoreo”)

ARTÍCULO 3. ENFOQUE ADOPTADO

A raíz del ANI, las partes convienen en la necesidad de abordar la evaluación del estrés:

- Mediante herramientas de observación científica, que aseguren su carácter neutro y fiable
- A través de un enfoque que garantice la objetividad de los resultados y su carácter factible, que permitan elaborar planes de acción adecuados, con respecto de la confidencialidad de los datos de carácter individual y de las reglas de la deontología aplicables a los dispositivos de evaluación

Las evaluaciones realizadas se harán sobre la base de una metodología acotada en el seno de las empresas afectadas

3.1. Modelo de evaluación del estrés

Las herramientas de evaluación utilizadas deben responder a las condiciones siguientes:

- tener una validez científica reconocida
- permitir la exploración de los aspectos ambientales e individuales del estrés en el seno de las empresas

3.2. Elaboración y puesta en práctica del diagnóstico en cada empresa

La Dirección de Recursos Humanos gestionará la aplicación del enfoque en el seno de la empresa

Deberá implicar a los representantes del personal (CHSCT, CE) y al médico del trabajo en la puesta en práctica del diagnóstico e informará periódicamente al CHSCT de los progresos de los trabajos

3.3 Recogida de datos

La recogida de datos será efectuada por un organismo externo, en los términos definidos por el artículo 4, a través de dos técnicas complementarias:

- un cuestionario
- entrevistas

En ambas técnicas de recogida de datos –cuestionario y entrevistas-, la participación de los trabajadores se basa en la voluntariedad

El método seleccionado debe garantizar el anonimato de las respuestas

3.3.1. Cuestionario.

El cuestionario permite obtener una medida cuantitativa de los niveles y de los factores de estrés; debe enviarse al conjunto de trabajadores

La recogida se efectúa de forma que permita la fiabilidad y la rapidez del tratamiento de los datos (tipo sitio web seguro)

El cuestionario se presentará a los miembros del CHSCT de la empresa, con antelación a su puesta en práctica

3.3.2. Entrevistas

Tras el análisis de los datos derivados del cuestionario, el organismo externo procederá a realizar entrevistas individuales a un grupo de trabajadores voluntarios. Este grupo (“panel”) será constituido por aquel organismo externo en virtud de sus metodologías para establecer una muestra representativa del conjunto de los trabajadores de la empresa.

3.4. Presentación de los resultados del diagnóstico

Los resultados del diagnóstico deben presentarse en el CHSCT, en presencia del médico del trabajo. Una síntesis de los mismos debe enviarse a la Comisión Nacional de Seguimiento definida en el artículo 5 de este acuerdo



3.5. Elaboración y ejecución del plan de actuación.

A partir del diagnóstico, la empresa define un plan de actuación. Para prepararlo, la empresa contará con el CHSCT, el médico del trabajo y las organizaciones sindicales representativas en la empresa. El plan se dirige a prevenir, eliminar, o en su defecto, a reducir, el estrés en el trabajo, de manera que permita una mejora de la eficacia profesional de los trabajadores y de la calidad de vida en el trabajo.

En función de las causas de estrés identificadas en cada caso, pueden considerarse medidas de naturaleza colectiva y/o individual

El plan de acción debe acompañarse de un calendario provisional para su realización.

Conforme a su objetivo de contribución a la protección de la salud física y mental y de la seguridad de los trabajadores de su empresa, el CHSCT será consultado antes de la puesta en práctica del plan de acción (artículo L. 4612-1. del Código de Trabajo).

3.6. Seguimiento del Plan de Acción

Cada empresa define la forma de seguimiento de las acciones de lucha contra el estrés. Ésta permite evaluar la eficacia así como el impacto sobre el estrés de las acciones conducidas

El CHSCT, el médico del trabajo y las organizaciones sindicales representativas en la empresa participan en la vigilancia del plan de acción.

3.7. Calendario /Plazo de Finalización del diagnóstico

El diagnóstico debe estar terminado a finales del año 2009 en el seno de las empresas afectadas por el artículo 1

3.8. Situaciones específicas

· En las empresas afectadas por una fusión y en las que una al menos de las entidades constituyentes hayan efectuado, previamente a la fusión, medidas relativas al estrés en el trabajo, deberá realizar un nuevo diagnóstico a nivel local antes de finalizar el año 2011



· Las empresas que se han inscrito ya, de forma constante, en un proceso de diagnóstico en el curso de los tres últimos años (después de 2006, incluido), están excluidas del campo del artículo 3.7. Ellas deben realizar los planes de actuación adoptados y que hayan sido definidos a partir de las medidas efectuadas, contribuyendo a la prevención del estrés en el trabajo

ARTÍCULO 4. ELECCIÓN DE LOS ORGANISMOS EXTERNOS

4.1. Organismos de referencia a nivel nacional

Para garantizar la neutralidad del diagnóstico y su credibilidad para todos los actores de la empresa, se requiere el recurso a un sujeto externo, que disponga de experiencia probada en la medida y la acción contra el estrés

En aras de la coherencia y de la eficacia, el conjunto de las empresas afectadas por este acuerdo, con la excepción de las referidas en el artículo 3.8, acudirán a uno de los organismos de referencia a nivel nacional

4.2. Criterios de elección.

Cada organismo prestatario será referenciado respecto de los criterios de selección siguientes:

- experiencia probada en el campo de la evaluación del estrés, en particular a través de experiencias pasadas y de la habilitación para intervenir en prevención de riesgos profesionales (IPRP)
- calidad y rigor del enfoque metodológico, que permita asegurar la objetividad de los resultados, el anonimato de los encuestados, respeto del calendario
- validez científica de las herramientas de medición utilizadas
- referencias en el sector bancario
- experiencias, competencias y cualificaciones de los intervinientes
- capacidad para intervenir de manera homogénea sobre el conjunto de las empresas
- posibilidad de trabajar de manera paritaria –dirección/representantes de los asalariados-
- capacidad para conducir una aproximación interdisciplinaria, tanto en el plano organizativo y psicológico cuanto en el plano de la salud física y mental



4.3. Procedimientos de elección

La División de Recursos Humanos del Grupo (“DRH Groupe”) junto con del Departamento de Compra (“GCE Achats”) lanzarán una oferta a los organismos sobre la base de especificaciones o pliego de condiciones –“cahier des charges”-. Éste deberá comunicarse a las organizaciones sindicales.

En el marco de esta oferta, cada organización sindical puede comunicar los datos de una empresa, a la que desea se le adjudique la contratación

La División de Recursos Humanos del Grupo comunicará a los sindicatos la lista de los organismos que hayan respondido a la oferta, diferenciando los que responden a los criterios de selección, y les indicará el nombre de dos a cuatro organismos preseleccionados.

Estos últimos presentarán su enfoque a través del mantenimiento de una entrevista que se desarrollará en presencia de los miembros de la CPN

Estas entrevistas deben tener lugar a lo más tardar en los tres meses siguientes de presentar el acuerdo.

Al final de la entrevista y tras el intercambio entre los sindicatos y los empleadores, se realizará la elección final de uno de los dos proveedores

En caso de desacuerdo persistente con, o entre, los sindicatos, la elección del proveedor se realizará mediante votación en la que participan los miembros de la CPN presentes o representados (los empleadores y sindicatos disponen de 14 votos). Para ser elegido, el organismo debe recibir la mayoría de 2/3 de los votos emitidos.

ARTÍCULO 5. SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Una Comisión de Seguimiento del presente acuerdo se instituye en el nivel de sector. Se compone de representantes de la División de Recursos Humanos del Grupo (“DRH Groupe”) y de dos representantes por organización sindical firmante. La Comisión se reunirá al menos una vez al año, la primera reunión tendrá lugar al final del primer semestre de 2010.

En el transcurso de sus reuniones se presentará a la Comisión de Seguimiento los resultados de los diagnósticos. La Comisión tiene como funciones:

- analizar un balance global de la puesta en práctica de las acciones conducidas en el nivel de las empresas del sector



- realizar un inventario o catálogo –“panel”- de acciones
- Proponer acciones que puedan ser concretadas en las empresas
- Proponer evaluaciones del presente acuerdo

Cada año, la Comisión establecerá un balance escrito y lo enviará a los miembros de la CPN

ARTÍCULO 6. Disposiciones Finales.

6.1. Duración y fecha de entrada en vigor.

El presente acuerdo tendrá una vigencia de tres años a contar desde su firma. El presente dispositivo dejará de producir efecto el 15 de julio de 2012

En ningún caso, al finalizar su vigencia, producirá efectos como un acuerdo de duración indeterminada, decidiendo expresamente las partes excluir la regla prevista en el artículo L. 2222.4 del Código de Trabajo¹.

6.2. Solicitud de Revisión

Los firmantes del acuerdo pueden solicitar la revisión del mismo conforme a los artículos L. 222.5, L.2261-7 y L.2261 del Código de Trabajo. Toda solicitud de revisión debe notificarse por escrito certificada con acuse de recibo a cada una de las partes firmantes. Esta notificación debe indicar los puntos afectados por la solicitud de revisión e incluir las propuestas de sustitución. En el plazo máximo de dos meses a contar desde la solicitud de revisión, las partes deben reunirse para examinar las condiciones de un eventual acuerdo de revisión

Acuerdo concluido en Paris, a 15 de julio de 2009

¹ L. 2222-4 Código de Trabajo:

« El convenio o el acuerdo podrá ser concluido por una duración determinada o indeterminada

Salvo pacto en contrario, el convenio o el acuerdo de duración determinada, cuando llegue a su término, continuará produciendo sus efectos como una convención o acuerdo de duración indeterminada.

Cuando el convenio o acuerdo tenga una duración determinada, ésta no podrá ser superior a cinco años”



Entre, de una parte

La Caisse Nationale des Caisses d'épargne et de Prévoyance, représentée par...

Et, d'autre part :

Le syndicat CFDT, représenté par

Le syndicat CFTC, représenté par...

Le syndicat CGT, représenté par

Le SNP-Force Ouvrière...

Le Syndicat SNE CGC...

Le Syndicat Unifié-UNSA...

Le Syndicat SUD, ...



2.2. ACUERDO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS SOCOMEC PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL AMBIENTE DE TRABAJO A TRAVÉS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (versión original y versión traducida)

ACCORD EN VUE DE L'AMELIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL PARA LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS),

15 de mars de 2010

ACUERDO PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA MEDIANTE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO, 15 de marzo de 2010

SUMARIO

PRÉAMBULO-CONTEXTO

CAPÍTULO 1: DEFINICIONES DE LOS CONCEPTOS

CAPÍTULO 2: ANALISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO

ARTICULO 1. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 1.1. La disposición física de los puestos de trabajo

Artículo 1.2. Las reorganizaciones

Artículo 1.3. El ritmo de trabajo

Artículo 1.4. La dirección por objetivos

Artículo 1.5. Las tensiones Internas

Artículo 1.6 Las tensiones Externas

ARTICULO 2. LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 2.1. El superior jerárquico

Artículo 2.2. Los compañeros

ARTÍCULO 3. LAS SITUACIONES INDIVIDUALES

CAPÍTULO 3: COMPROMISOS Y PUNTOS DE VISTA



ARTÍCULO 1. PREVENCIÓN PRIMARIA

Artículo 1.1 Anticipar y acompañar los cambios (de organización)

Artículo 1.2. Apoyarse en las competencias de dirección y reforzarlas

ARTÍCULO 2. PREVENCIÓN SECUNDARIA

Artículo 2.1. Dinamizar la organización del trabajo

Artículo 2.2. Apoyarse en relaciones de trabajo fuertes

ARTÍCULO 3. PREVENCIÓN TERCIAARIA. TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE URGENCIA Y DE CRISIS

CAPÍTULO 4: LOS DISPOSITIVOS DE SEGUIMIENTO PARA SU EJECUCIÓN

ARTÍCULO 1. EL COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Artículo 1.1. Rol, tareas y prerrogativas

Artículo 1.2. Composición

Artículo 1.3. Funcionamiento

ARTÍCULO 2. LOS INDICADORES OBJETIVOS DE MEDIDA DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Artículo 2.1. Elección de los indicadores

Artículo 2.2. Seguimiento de los indicadores

ARTÍCULO 3. EVOLUCIÓN DEL ACUERDO

CAPÍTULO 5. MODALIDADES Y DEPÓSITOS

ARTÍCULO 1. CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN DEL ACUERDO

ARTÍCULO 3. REVISIÓN

ARTÍCULO 4. FORMALIDADES Y ENTRADA EN VIGOR



Entre:

La Sociedad SOCOMEC, S.A., cuya sede está en 67230 BENFELD y representada por el Sr. Michael CARTER, Director General, de una parte

Y

El Sindicato de la Metalurgia C.F.D.T. del Bajo-Rhin, representada por...

La Unión Departamental F.O. del Bajo-Rhin, representado por... Recordemos que el Grupo SOCOMEC privilegia, a través de la gestión contractual, relaciones de trabajo basadas sobre el intercambio, en la toma en consideración de las opiniones de los colaboradores para el desarrollo conjunto del rendimiento y la motivación de éstos. Esta preocupación permanente, expresada en el Sistema de Gestión SOCOMEC, pasa por la responsabilidad de los directivos, así como de cada uno en el seno de su equipo de trabajo

Es con este espíritu de desarrollo del bienestar y de la eficacia en el trabajo con el que las partes desean tratar la prevención del Riesgo Psicosocial. Este riesgo es, por su naturaleza, particular. A pesar de esto, conviene abordarlo con la misma determinación y rigor que el resto de riesgos en la empresa. A saber:

- reducir (idealmente suprimir) la posibilidad de que este riesgo se concrete
- disponer, al mismo tiempo, de medios que permitan reducir sus efectos si se concreta

La aproximación de SOCOMEC consiste en transformar una “obligación legal” en un compromiso ante todo útil, teniéndose como una continuación de la obligación general de seguridad del empleador.

Método (de negociación)

Es en este marco en el que las partes han mantenido diversas reuniones de negociación desde diciembre de 2009 hasta febrero de 2010

La temática ha sido abordada permitiendo expresarse sobre la materia, poniendo de manifiesto situaciones susceptibles de estar “en riesgo”. Después de esta primera recogida de información, no exhaustiva, las partes han adoptado compromisos concretos para hacer frente a las situaciones halladas. Finalmente, se han definido y precisado modalidades de seguimiento.

La estructura del presente acuerdo adopta estas etapas que han conducido a su construcción



CAPÍTULO 1: DEFINICIÓN DE LOS CONCEPTOS

Sobre un tema tan sensible como la prevención de los “riesgos psicosociales” (RPS) es necesario saber de qué se habla de forma precisa, entenderse sobre las palabras elegidas y saber lo que designan.

La palabra “estrés”, por ejemplo, ha sido vulgarizada y forma parte del lenguaje corriente de los medios y de los trabajadores, pero todavía falta por saber lo que engloba exactamente. En efecto, este término es frecuentemente utilizado para describir tanto la causa, cuanto la consecuencia observable de una causa dada sobre un individuo concreto.

Se hace, así, necesario compartir en el seno de la empresa una comprensión de estos conceptos a fin de permite una aproximación común, de los riesgos psicosociales. Las partes firmantes han querido asumir en el documento las definiciones de los elementos principales basadas en fuentes existentes sobre el tema y acogiéndolas.

La expresión “riesgo psicosocial” (RPS) implica, en primer lugar, la palabra “riesgo”

El riesgo es la posibilidad de que un suceso o una situación entrañen consecuencias negativas en condiciones determinadas. El riesgo se integra por dos componentes, que son la posibilidad de ocurrencia, de una parte, y la gravedad de sus efectos, de otra. Para analizar los riesgos hay que identificar todos los elementos que pueden entrañar daños. A este análisis debe seguir la prevención, que tiene por objeto suprimir la fuente de peligro y, en caso de fracaso, de reconducir el riesgo a su nivel más bajo. El análisis de estos riesgos exige, pues, varias etapas que consisten en analizar el ambiente, identificar los factores de riesgo y, después, identificar las personas que están expuestas al mismo. A partir de lo cual, deberán definirse las medidas de prevención y, por supuesto, el desarrollo de un plan de acción.

Esta es exactamente la aproximación o el enfoque asumido y seguido por las partes firmantes.

Asimismo, se trata de interesarse por lo que engloba la calificación de “psicosocial”.

Según el Ministerio de Trabajo (www.travailler-mieux.gouv.fr), los riesgos psicosociales abarcan riesgos profesionales de origen y naturaleza variada, que ponen en juego la integridad física y la salud mental de los trabajadores y que tienen, en consecuencia, un impacto sobre el buen funcionamiento de las empresas. El término engloba el estrés, las violencias internas y externas, el acoso, los sufrimientos en el trabajo, así como el uso de comportamientos adictivos que aumentan el consumo de tabaco, alcohol, drogas.

Se les llama “psicosociales” porque se producen de cara al individuo: “lo psico”, y de su situación de trabajo: el contacto con los demás (cuadros, colegas, clientes...), es decir, “lo social”

El presente acuerdo adopta estrictamente el camino de la prevención y la toma en consideración de los Riesgos Psicosociales. Sin embargo, es útil precisar términos y expresiones a veces utilizados como sinónimos de los RPS, siempre con la preocupación de compartir una comprensión común y lo más ajustada posible.

Estrés: Se trata, según la definición de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, del **desequilibrio entre la percepción** que una persona tiene de las **exigencias** que le impone su ambiente profesional y la que tiene de sus **recursos** para hacerle frente.

El acoso moral es definido por el Código de Trabajo (artículo L1152-1): Se trat de agresiones repetidas que tienen por objeto, o por efecto, una degradación de las condiciones de trabajo del asalariado, susceptibles de lesionar sus derechos, su dignidad, de alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional.

CAPITULO 2: ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGOS

Los factores susceptibles de crear riesgos psicosociales son múltiples y de naturaleza diversa. Las partes firmantes han elaborado un primer **diagnóstico** de riesgos que pueden existir en el seno de la empresa.

ARTÍCULO 1- LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Los especialistas en materia de prevención de los RPS (CRAM, Salud en el Trabajo...) coinciden en subrayar la importancia de considerar, en primer lugar, la organización del trabajo, incluso antes de considerar al individuo en sí mismo y su capacidad supuesta o probada de “hacer frente al estrés”.

Partiendo de este principio, los factores siguientes han sido analizados y evaluados:

Artículo 1.1. La disposición física de los puestos de trabajo

El establecimiento de los puestos de trabajo se realiza en una lógica de búsqueda de eficacia, en el seno de los equipos y entre los equipos. Los puestos en las fábricas u oficinas deben permitir en la medida de lo posible integrar adecuadas reglas en materia de higiene, de seguridad y de condiciones de trabajo (ruido, ergonomía, luminosidad, etc)

Riesgo: La ordenación de estos puestos puede crear dificultades. Ese puede ser el caso para las configuraciones de instalaciones en bandejas, llamadas también “espacio abierto” (“open space”). Éstas inducen una proximidad que puede alterar la concentración



Artículo 1.2. Las reorganizaciones

La reorganización de un servicio, la puesta en marcha de una nueva organización, la redistribución de tareas o un cambio de organigrama son situaciones muy frecuentes en toda empresa. SOCOMEC no escapa a esta constatación, pues dan testimonio de las adaptaciones necesarias de la empresa a su ambiente

Riesgo: Pueden ser factor de RPS cuando los cambios que inducen no se expliquen de un modo suficiente o acompañados antes de su puesta en práctica.

Artículo 1.3 El ritmo de trabajo

Los especialistas coinciden en subrayar que el ritmo (así como la intensidad) del trabajo puede plantear problemas en ciertos casos.

Todo puesto puede conocer “picos de actividad” y otras “aceleraciones” inducidas por el carácter fluctuante de ciertas cargas de trabajo o eventualidades. A título de ejemplo, esto puede manifestarse en ciertos periodos en el mes (elaboración de las nóminas), o del año (cierre de cuentas), o incluso en ciertos momentos del día (las salidas de las entregas).

La mayoría de las personas se acomodan sin demasiadas dificultades a estos picos y eventualidades que forman parte del desarrollo de todo empleo.

Riesgo: El RPS puede sobrevenir cuando una persona es sometida a situaciones donde predomina el carácter repetitivo, constante, en la actividad de trabajo y sin permitir tomar un necesario respiro. Estas situaciones no pueden confundirse con los picos y eventualidades

La reacción, a estos efectos, puede ser muy diferente según el trabajador enfrentado a estas situaciones.

Artículo 1.4: La dirección por objetivos

La organización y la coordinación necesarias de las tareas de los diferentes colaboradores conducen a la definición y difusión de objetivos en el seno de los equipos y para cada individuo.

Riesgo: El despliegue de una Dirección por Objetivos (**DPO**) puede ser un factor de riesgo para los asalariados: la incoherencia real o percibidas de los objetivos y los medios, el miedo de no estar a la altura, la no consecución de los objetivos fijados...



Artículo 1.5: Las tensiones Internas

Ciertos puestos de trabajo pueden, a diferencia de otros, estar sometidos a presiones internas en materia de conocimientos o informaciones con limitaciones de tiempo o de información incompleta.

Riesgo: Puede crearse tensiones que constituyan también un factor de RPS si no son dominadas.

Artículo 1.6: Las tensiones externas.

Numerosos puestos responden a tensiones por parte de interlocutores externos (suministradores, clientes, proveedores, etc...). La situación en SOCOMEC no puede ser comparada con la conocida para ciertas profesiones (taquilleros, cajeros...); ello no excluye, sin embargo, una reflexión sobre estos puestos denominados “cara a cara”.

Riesgo: Como en el caso de las tensiones internas, pueden crearse presiones que causen RPS si no son controladas

ARTÍCULO 2. LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 2.1. Los responsables jerárquicos.

La salud de los trabajadores es, en primer lugar, asunto de los directivos (...). Esta constatación, que figura en el Informe de febrero de 2010 al Primer Ministro sobre el tema “Bienestar y Eficacia en el Trabajo”, sitúa bien el papel primordial del superior jerárquico inmediato en la prevención de los RPS.

Su función y su tarea deben permitirle obrar con una gran eficacia en este sentido. El enfoque directivo desarrollado en SOCOMEC es portadora de exigencias “vis à vis” para los directivos y requiere la atención cotidiana del responsable “vis à vis” de su equipo.

Riesgo: por desconocimiento o torpeza, el directivo podría hallarse con la incapacidad de actuar en prevención; incluso en situación, querida o no, de factor que contribuye a la existencia de un RPS

Artículo 2.2. Los colegas (o compañeros)

Ningún puesto de trabajo funciona con total autonomía, por lo que las relaciones de trabajo entre compañeros son una realidad cotidiana.



Riesgo: Estas relaciones pueden, en caso de disfunciones, ser una fuente de mal ambiente, de tensiones, incomprensiones... en otros términos, puede conducir a RPS.

Artículo 3. LAS SITUACIONES INDIVIDUALES.

Los factores externos –personales- de salud –familiares- etc pueden fragilizar a un colaborador por un periodo dado de su trayectoria profesional.

Riesgo: La no detección de estas situaciones, así como la ausencia de un apoyo adecuado y respetuoso de la vida privada, puede inducir una vulnerabilidad, por tanto un riesgo.

CAPÍTULO 3: COMPROMISOS Y PUNTOS DE VISTA

Sobre la base de los riesgos susceptibles de actualizarse en el seno de la empresa, las partes desean adoptar compromisos concretos y ocuparse de ellos desde diversos puntos de vista

Sin perjuicio de tener en cuenta las especificidades de SOCOMEC, se ha considerado pertinente asumir los enfoques contrastados, como los que preconiza la Caja Regional de Seguros de Enfermedad (CRAM) y que consiste en tres perspectivas diferentes: prevención primaria, secundaria y terciaria.

Estos tres modos de actuación son complementarios y no responden a las mismas situaciones y problemáticas. Así, las acciones de prevención primaria están para privilegiar una aproximación en las fases más tempranas de cambio, porque si bien requieren una inversión en el corto plazo, presenta la ventaja de ser más eficaces a la larga en la prevención de RPS.

Los otros modos de prevención, aunque se sitúan en fases más tardías, incluyendo la actualización del riesgo, también resultan pertinentes.

ARTÍCULO 1. PREVENCIÓN PRIMARIA.

Las acciones de prevención primaria combaten al riesgo en la fuente por la puesta en práctica, en el seno de la empresa de una, organización y condiciones de trabajo que son las mejores posibles. Se trata, así, de actuar precozmente sobre una organización comprometida y anticipar todas las ventajas e inconvenientes (los riesgos en particular) a fin de madurar el proyecto hacia una solución más exitosa, y al final más eficaz para todo el mundo.



Diferentes acciones han sido consideradas a tal fin por las partes firmantes:

Artículo 1.1. Anticipar y acompañar los cambios (de organización...)

• Antes y durante

Los cambios, que son necesarios para permitir a la empresa adaptarse y seguir siendo competitiva, deben gestionarse con la mayor perspectiva y sentido común posibles, facilitando su realización. Es por esto que las partes han enfatizado la importancia de la preparación más precoz posible con el objetivo de identificar las implicaciones para la persona.

En otros términos, la evaluación de riesgos debe formar parte del proceso de decisión y no consistir en una aproximación separada. Concretamente, a cada ejecución de una nueva organización, se aconseja:

- colaboración activa, desde el inicio, entre el RRH y el responsable de la reorganización
- información y/o consulta a las instancias representativas del personal competentes según la materia
- implicación del personal concernido por los cambios. Se trata de permitir cambios en el seno del equipo antes de su puesta en práctica, para poder tener en consideración, en la medida de lo posible, los comentarios y sugerencias de los trabajadores. Esto permitirá también a los asalariados apropiarse los cambios, tomando parte activa

Implicar requiere garantizar una atención especial a la coordinación y a la comunicación. Los responsables de proyectos estarán acompañados por los RH para que les ayuden en su realización. La ejecución de un calendario relativo al proyecto (desde la concepción hasta su desarrollo, pasando por las implicaciones respectivas) es una forma de dar mayor visibilidad y de facilitar la consulta de estos cambios.

• Después

Se trata igualmente, una vez la organización está en marcha, evaluar. Será necesario tomar una suficiente perspectiva temporal sobre la evaluación realizada:

- eficacia en relación al objetivo inicial
- percepción del equipo sobre las reacciones y las dificultades halladas por el hecho de la nueva organización



- aspectos de progreso posibles...

Esta evaluación se sitúa también en este enfoque anticipado, ya que se dirige a detectar la ocurrencia sobrevenida del riesgo psicosocial a medida en que se ejecuta la nueva organización y de su “vida”.

Un punto de este tipo puede realizarse de forma muy práctica, por ejemplo a raíz de una reunión en la que se haya reservado algunos minutos a este fin preciso de un balance de funcionamiento rápido.

Artículo 1.2. Apoyarse sobre las competencias de dirección y reforzarlas

El directivo más próximo –superior inmediato- dispone de palancas en materia de prevención de los RPS y en la mejora de las condiciones de trabajo. Siendo la forma en la cual el trabajo es organizado un elemento clave, el directivo está lógicamente en situación de tomar decisiones y/o corregir las situaciones para facilitar el bienestar en el trabajo.

Es importante que el directivo comprenda estas nociones: lo que es un RPS, lo que está a su disposición para asegurar su prevención, etc. El directivo será asistido para realizar competencias como el saber escuchar, la gestión de conflictos (sobre todo en la dimensión preventiva), la empatía y el liderazgo.

Por estas razones, es conveniente que los directivos sean sensibilizados (información y/o formación) lo más ampliamente posible. Se considera primordial que las principales nociones sean comprendidas por los directivos, en particular lo que es un RPS, a fin de no confundir causa y síntoma por ejemplo. La Dirección de Recursos Humanos –DRH- deberá desarrollar este enfoque y las herramientas para este fin.

ARTÍCULO 2. PREVENCIÓN SECUNDARIA

La prevención secundaria consiste en trabajar sobre situaciones en las que los RPS no han podido ser eliminados en su origen. En otras palabras, frente al problema, conviene aportar repuestas orientadas a reencontrar una situación lo más saludable posible.

Artículo 2.1 Corregir la organización del trabajo

Frente a una situación que presenta riesgos importantes, tanto en ritmo de trabajo, como en eventos repetitivos, es importante proceder a un análisis que permita limitar los (factores de) RPS, mediante un funcionamiento más sereno y benéfico para todo el mundo. Concretamente, una pauta de trabajo es analizar los procesos y realizar acciones correctoras sobre la organización



Por ejemplo, el enfoque LEAN¹ ya desplegado en numerosos servicios y talleres, podrá ayudar al análisis y a la evidencia de las disfunciones, permitiendo así identificar las razones de ciertas situaciones de tensión y ejecutar las acciones que permitan ganar tiempo.

La variación de los objetivos anuales destaca igualmente de este enfoque sobre la organización del trabajo. Definidos con ocasión de la Entrevista Profesional Individual –EPI–, los objetivos son una concreción de la dirección contractual. Son negociados y constituyen el objeto de una aceptación recíproca. El consenso no es un fin en sí mismo; pero una verdadera discusión de los objetivos es fundamental y debe permitir que cada una de las partes “se halle” en el contrato que concluirá las conclusiones.

Respecto de los objetivos, el directivo tendrá que tener especial cuidado en particular:

- de la coherencia de conjunto, entre los miembros de un equipo
- de la adaptación de los objetivos a las situaciones específicas
- de su continuidad en el tiempo, en virtud de un balance intermedio, sin esperar a fin de año

Todo no podrá nunca ser definido con antelación, y conscientes de que las eventualidades no desaparecen jamás en una organización, es esencial que se puedan seguir introduciendo ajustes en un enfoque de mejora continua.

El gerente local o jefe inmediato (“manager de proximité”) juega un papel importante a este respecto, pero toda persona debe tomar parte activa en estas aproximaciones para que la ocurrencia de las incertidumbres, así como su resolución, sean vividas de la forma más neutra posible y sin pérdida de energía (incluyendo la mental) inútil.

Artículo 2.2. Apoyarse sobre las relaciones de trabajo fuertes.

La regulación opera ante todo en el seno de los equipos.

El trabajo en equipo demanda esfuerzos de coordinación y de regulación entre los miembros de un equipo o entre las personas que intervienen en un proceso. Ciertos medios muy operativos existen para este

¹ Nota de Traductor: el método LEAN es un modelo de gestión de las empresas que, orientado a la mejora de la rentabilidad de las mismas, persigue un cambio cultural y de mentalidad para alcanzar los valores de gestión propios del mismo. Los enfoques primados son: eliminar todo lo que es superfluo, ser flexible para reaccionar ante los cambios de mercado, dispositivos de mejora continua y, cómo no, reducción de costes.



fin. A imagen de las “cartas de reunión” que los preveían en su tiempo, es juicioso tomar algún tiempo de reflexión (por ejemplo al final de la reunión) con el objetivo de listar lo que funciona bien y lo que exige una atención particular. Acciones de este tipo permiten también asociar al personal a la mejora de su bienestar en el trabajo.

En caso de necesidad, la posibilidad de un recurso ante la dirección (N+2) y Recursos Humanos

Las dificultades pueden existir en las relaciones entre compañeros, o incluso entre un directivo y su colaborador.

La prevención secundaria consiste en no dejar que tales situaciones se degraden y en trabajar para su restablecimiento lo más rápido posible, donde las relaciones de trabajo se normalizan, permitiendo a cada uno encontrar la serenidad a la que aspira, incluido el reconocimiento y la atención que merece.

Dos recursos pueden movilizarse:

- el N+2 (el jefe del responsable directo) para el arbitraje
- el RRH como conciliador

En caso de bloqueo de la situación, la intervención de un tercero externo (mediación) puede revelarse útil

Puede igualmente suceder que una relación de trabajo haya devenido muy difícil y que el apoyo ofrecido por la jerarquía y/o la Dirección de Recursos Humanos –DHR- no sea ya suficiente para encontrar una respuesta satisfactoria. Esto puede suceder entre gerente y colaborador o también entre compañeros de trabajo.

La mediación por un tercero, neutro e imparcial, puede ser una respuesta apropiada. Realizada con la aprobación de la DRH y en colaboración con el gerente, esta medida se dirige a restablecer, lo antes posible, condiciones normales y serenas de funcionamiento.

ARTÍCULO 3. PREVENCIÓN TERCIARIA. TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE URGENCIA Y DE CRISIS

Finalmente, las acciones de prevención terciaria se dirigen a apoyar a los trabajadores en situación probada de sufrimiento. Estas acciones responden de urgencia a las situaciones de dolor y angustia psicológica derivadas vinculadas con el trabajo.

Las partes han identificado, de manera no exhaustiva, a las personas susceptibles de poder detectar una persona que sufre, las personas que tienen algún trastorno de comportamiento:

- Las instituciones representativas del personal
- Los directivos o gerentes
- El Servicio de Salud en el Trabajo
- Los compañeros
- La Dirección de Recursos Humanos
- El asistente social....

¿Cómo detectar una persona que sufre? ¿A quién se dirige? ¿Cómo hablarle?

Estas cuestiones, formuladas de forma sencilla, pueden ser delicadas cuando se trate de responderlas sobre el terreno a la vista de la incomodidad que puede sentirse. Es por lo que resultan útiles ciertas precisiones:

· Una situación de angustia no interesa solamente al médico de trabajo. A la vista de todo lo que proceda, es evidente que las partes presentes (manager, IRP, RH, compañeros de trabajo...) mantienen toda su legitimidad y su papel para intervenir y para transmitir la información. Teniendo en cuenta los riesgos que esto representa y el carácter (a menudo) urgente que revisten tales situaciones, es indispensable que la DRH sea informada al mismo tiempo que el Servicio de Salud en el Trabajo y el manager (gerente)

· Cada actor de la prevención tiene un papel complementario. Esta complementariedad no funciona más que si se realizan los intercambios de información. Estos diferentes sujetos que intervienen deben gestionar las informaciones con respeto a las personas, en particular de los miembros que componen el Comité de Seguimiento del presente acuerdo.



· Una situación de angustia no se manifiesta de la misma forma de un individuo a otro. Los “trastornos de comportamiento”, según la expresión actual, pueden ser de naturaleza muy diferente. Numerosas discusiones han tenido lugar sobre “cómo detectarlos”. Los compromisos siguientes se han tomado para garantizar la mejor forma de tomar en cuenta estas situaciones:

- siempre respetando a la persona afectada, levantando el tabú y osando hablar con ella
- animarla a hablar de ello con personas adecuadas, orientarla y, sobre todo, alertar a las personas competentes

· y, en cualquier caso, mencionar a la DRH que tiene la responsabilidad de redirigirla hacia los interlocutores adecuados. La DRH garantizará un retorno de información a la persona que haya ayudado a su compañero, sin entrar en informaciones de tipo confidencial. Se reconoce el interés legítimo de la persona que alertó para asegurarse que “alguna cosa” se ha hecho.

CAPÍTULO 4. LOS DISPOSTIVOS DE SEGUIMIENTO A REALIZAR

Las partes firmantes tienen la voluntad de que el análisis de los factores de riesgo y las pautas de acción referidas puedan encontrar aplicación con pragmatismo y de forma continua sobre el terreno. Se desea, en efecto, una aproximación de progreso que se inscriba en el tiempo.

Para permitirlo, se definen la instancia y los indicadores siguientes.

ARTÍCULO 1. EL COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO.

Artículo 1.1. Papel, misiones y prerrogativas.

Sin poder afectar a las prerrogativas de las instituciones representativas del personal que actúan en la sociedad, se ha decidido la creación de un Comité de Seguimiento del Acuerdo.

Su función consiste en:

- asegurarse que los compromisos logrados en el acuerdo sean realizados de una forma eficaz
- velar por el seguimiento de la situación en materia de RPS, apoyándose en los indicadores seleccionados
- intercambiar puntos de vista respectivos sobre las situaciones, que permitan clarificar las decisiones y prioridades de la Dirección en la materia



· elaborar un informe anual de la situación, presentada al Comité de Empresa –CE-, al CHSCT y a la Dirección

Su misión no consiste, por contra, en asumir un papel operativo sobre el tema de los RPS. En particular, el Comité no tiene vocación de asumir un papel de mediador o de “juez de paz”, cualquiera que sea la situación. No tiene tampoco vocación a arbitrar entre los planes de acción o para fijar las prioridades ni tampoco a llevarlas a la práctica.

Artículo 1.2. Composición

La voluntad de las partes es la de favorecer una implicación multilateral en el seno de este órgano. A tal fin se ha decidido la composición siguiente:

- 1 miembro elegido del CHSCT designado por el CHSCT
- 2 miembros elegidos en el seno del CE y/o de los Delegados de Personal, designados por el CE
- 2 miembros llamados operativos, preferentemente que tengan un papel de gestión
- 3 miembros de la DRH

La puesta en práctica de este Comité se hará en el momento de la renovación de las instituciones representativas del Personal, que tendrá lugar en octubre de 2010. El mandato de los miembros que componen la Comisión se alineará, pues, con el de las instituciones que la componen (sea una duración “nominal” de dos años para el elegido por el CHSCT y de 4 años –salvo una duración convencional inferior– para los elegidos por el CE, sin perjuicio de la evolución legislativa o reglamentaria posterior). En caso de salida de un miembro, o de dimisión, del mandato de representante del personal, se procederá lo más rápidamente posible a su sustitución, según las mismas reglas referidas arriba.

Las deliberaciones en el seno del Comité de Seguimiento pueden afectar a informaciones sensibles, por lo que sus miembros deberán demostrar ética, respeto a las personas y confidencialidad.

Artículo 1.3. Funcionamiento.

La frecuencia de las reuniones de la Comisión es semestral. Esta frecuencia debe permitir un seguimiento en el tiempo, manteniendo una distancia adecuada sobre lo cotidiano o diario.



ARTÍCULO 2. LOS INDICADORES OBJETIVOS DE MEDIDA DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Artículo 2.1 Elección de los indicadores

No existe ningún indicador exclusivo, directo e incontestable, en materia de RPS, ni medida de un nivel de bienestar en un momento dado. Al contrario, es posible aproximarse a la situación por medio de varios indicadores cuya interpretación combinada puede permitir informaciones útiles, si quiera sea porque permiten interrogarse sobre los datos y sus eventuales correlaciones.

Se trata de indicadores a menudo designados como reveladores de una disfunción social y que forman parte de cuadros de mando (“tableaux de bord”) clásicamente seguidos en las empresas. Las discusiones se han centrado sobre los indicadores reconocidos por las recomendaciones del INRS o de la CRAM y que han permitido seleccionar los indicadores siguientes²:

- tasas de absentismo
- tasas de frecuencia y tasas de gravedad de los accidentes de trabajo
- número de enfermedades profesionales –MP-, con especial evidencia de las MP derivadas de los trastornos músculo-esqueléticos (TMS)
- cambios horarios, permutaciones de equipo, trabajo en sábado..
- tasas de rotación del persona (turn over); evidenciado los casos de rupturas (dimisiones, despidos...)
- Puestos no cubiertos –distinguiendo creación y sustitución (un puesto no provisto durante un periodo largo puede generar impactos en los titulares de los puestos “vecinos”)-.
- Calidad de los productos por causas
- este indicador puede ser una causa de RPS por las perturbaciones que la no calidad puede inducir en una organización
- así como la consecuencia de otras disfunciones (como los RPS)

2 Se trata de una lista de indicadores a título indicativo. El Comité de Seguimiento podrá decidir, a la luz de su trabajo sobre estos datos y sin que cuestione en modo alguno la validez del presente acuerdo, :

- de la evolución de la definición precisa de un indicador dado
- abandonar uno u otro de los indicadores
- añadir alguno si puede hacer más eficaz el trabajo de análisis.



· Sistemas de entrevistas anuales –estando este dossier todavía en curso de desarrollo a la fecha de redacción del presente acuerdo, será necesario ver qué datos podrá extraerse-. Se ha mencionado durante las discusiones, y a título de ejemplo, lo numeroso de los deseos de evoluciones expresadas por los trabajadores

- Cambio de localización de producción entre las unidades del Grupo
- El porcentajes de personas en la variable
- Rupturas y ausencias a lo largo de la cadena de suministro (“Supply Chain”)
- El Informe anual del médico del trabajo

La DRH recogerá los datos relativos a estos indicadores y propondrán las definiciones detalladas (ejemplo: lo que es tomado en cuenta en el absentismo y con qué grado de detalle, etc.)

Artículo 2.2. Seguimiento de los indicadores

Estos indicadores serán examinados de manera semestral por los miembros del Comité y serán objeto de un Informe anual. Para el análisis anual, y con el fin de garantizar la coherencia entre los datos tratados, es recomendable que la producción de los indicadores sea simultánea con el tratamiento anual de los datos para el balance social del año.

ARTÍCULO 4. EVOLUCIÓN DEL ACUERDO

El presente acuerdo lista riesgos identificados y pautas de acción asociadas a ellos evidenciados en la fecha de la firma. Es necesario que el Comité de Seguimiento pueda funcionar lo más eficazmente posible y, en particular, que sus recomendaciones puedan ser aplicables sin hacer caducar la eficacia de este acuerdo. Por eso, se conviene en que este documento conozca un desarrollo a medida, integrando así la experiencia alcanzada en las situaciones halladas y en las reflexiones conducidas. Para este fin, se ha previsto proceder a una revisión general con una frecuencia indicativa de dos años.



CAPÍTULO 5. MODALIDADES Y DEPÓSITOS

ARTÍCULO 1. CAMPO DE APLICACIÓN

El presente acuerdo afecta al conjunto de los asalariados de SOCOMEC, S.A.

ARTICULO 2. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN DEL ACUERDO

El presente acuerdo se confluje por una duración indeterminada a contar desde su entrada en vigor.

Ha sido presentado para la opinión al CHSCT y al CE antes de su firma

ARTÍCULO 3. REVISIÓN

El presente acuerdo podrá ser objeto de una revisión por el empleador y las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, conforme a las disposiciones de los artículos L 2261-7 y 2261-8 del Código de Trabajo. Lo más rápidamente posible y en un plazo de tres meses máximo, las partes se reunirán con vista a la conclusión de una eventual enmienda. Las disposiciones, objeto de la petición de revisión, permanecerán en vigor hasta la conclusión de tal enmienda.

En caso de evolución legislativa o convencional susceptibles de cuestionar todo o parte de las disposiciones del presente acuerdo, las partes firmantes convienen en reunirse de nuevo, en un plazo de tres meses después de la publicación de tales textos, a fin de adaptar dichas disposiciones.

Hecho en BENFELD, el 15 de marzo de 2010.

REINO UNIDO

1- Breve explicación del sentido y alcance de la experiencia en materia

El estudio detenido de la acción sindical y convencional en materia de gestión de riesgos psicosociales en el Reino Unido, realizado por Nerys Owen y Lionel Fulton, ha evidenciado que no ha habido una transposición de los Acuerdos Marco Comunitarios en el Reino Unido a través de acuerdos colectivos específicos. Sin embargo, siguiendo una importante tradición británica en la materia, sí se han realizado actuaciones conjuntas entre empresarios y representantes de los trabajadores para ofrecer pautas de acción a las empresas en estas materias, tanto de gestión de estrés como del acoso. De este modo, el importante instrumento de las “normas de gestión de estrés”, se vería ahora reforzado por la elaboración de un instrumento práctico y consensuado, como la GUIA CONJUNTA.

2- Texto de la “GUÍA CONJUNTA” DE GESTIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL REINO UNIDO

Texto en versión original (inglés)

Texto en versión traducida (al castellano)

ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO

GUÍA PARA LA APLICACIÓN DEL ACUERDO MARCO EUROPEO

Prólogo

La empresa del siglo XXI se caracteriza por un ritmo rápido, un ambiente dinámico, altamente estimulante, que trae una gran cantidad de beneficios y oportunidades a aquellos que trabajan en ella. Las cambiantes demandas del mundo del trabajo puede incrementar los niveles de estrés, especialmente para aquellos que trabajan constantemente bajo presión. Aunque la presión tiene un lado positivo en el aumento de rendimiento, si esa presión se hace excesiva puede provocar un nivel de estrés con consecuencias negativas

Estas directrices proporcionan una valiosa herramienta para los trabajadores y empresarios que desean comprender con mayor profundidad la compleja cuestión de la relacionada con el estrés en el trabajo. Además



dan una explicación detallada del marco legislativo que rodea el estrés laboral, tanto a nivel nacional como europeo, una lista que provee de los recursos existentes en la práctica para gestionar eficazmente el estrés en el lugar de trabajo. La guía se mantendrá en continua revisión.

Esta GUIA ha sido elaborada conjuntamente por la CBI, TUC-Reino Unido, el CEEP y la FPB a partir de un trabajo conjunto en colaboración con las agencias de seguridad y el DTI. Hemos elaborado una Guía que creemos que es constructiva, amplia y clara para todos aquellos que necesitan este recurso. Estamos comprometidos a ayudar a quienes en el lugar de trabajo deben poner en práctica las recomendaciones formuladas por esta guía ya que creemos que es importante gestionar bien el estrés para evitar sus impactos negativos sobre un individuo, sobre los empleadores y sobre la economía británica en su conjunto

Introducción

El estrés laboral es un tema complejo, con sutiles variaciones, tantas como variadas son las personas afectadas por el. Cada año en este país hay más de medio millón de casos de estrés relacionado con el trabajo, que provocan absentismo laboral, con un costo para las empresas del Reino Unido estimado en £ 3,7 mil millones. En promedio, cada ausencia relacionada con el estrés se asimila a 29 días de trabajo perdidos, un total de 13 millones de días al año. Esto significa que el estrés laboral es en la actualidad la mayor causa de días de trabajo perdidos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (Fuente - HSE guía 'La lucha contra el estrés laboral «)

Es importante aportar formas de gestión para que una empresa contribuya a la reducción de los casos de estrés en el trabajo, o gestionar mejor el problema cuando se presenta. Una gestión eficaz de personas, una buena comunicación bidireccional entre los empresarios y los trabajadores, ambientes de trabajo adecuados y una organización del trabajo efectivo, son sólo algunos de los factores que pueden tener un impacto.

Un acuerdo voluntario sobre el estrés laboral se ha alcanzado a nivel europeo por las organizaciones de empresarios y trabajadores, como parte del proceso de Diálogo Social. Esta Guía ha sido elaborada por las organizaciones del Reino Unido que están representados en el diálogo social con el apoyo de la Dirección de Salud y Seguridad (HSE) y el Departamento de Comercio e Industria (DTI). La intención es proporcionar una Guía con los fundamentos del Acuerdo europeo y su vinculación a la gran cantidad de servicios existentes de orientación y apoyo, en el Reino Unido.

El acuerdo

En resumen, los objetivos del acuerdo voluntario son:

- Aumentar el conocimiento y la comprensión del estrés en el trabajo por parte de los empresarios, los trabajadores y sus representantes
- Llamar la atención sobre los signos que podrían indicar problemas de estrés ligado al trabajo.

El objetivo es proporcionar a los empresarios y los trabajadores un conjunto de medidas para identificar y prevenir problemas de estrés ligado al trabajo y ayudar a gestionarlos cuando se presentan. Según el acuerdo, la responsabilidad de determinar las medidas apropiadas recae sobre el empresario. Estas medidas se llevan a cabo con la participación y colaboración de los trabajadores y /o sus representantes. Pueden ser colectivas, individuales o ambas. Pueden ser introducidas en forma de medidas específicas dirigidas a los factores de estrés identificados o bien como parte de una política de tensión integrada, que abarque tanto las medidas preventivas como las de respuesta

Definición de estrés y estrés relacionado con el trabajo

El acuerdo europeo definió el estrés como un estado que se acompaña de síntomas físicos, psicológicos o sociales o de una disfunción y que provoca que las personas se sientan incapaces de cumplir con los requisitos o expectativas puestas en ellos. En línea con el enfoque adoptado en el acuerdo europeo, en el Reino Unido la HSE define el estrés como

«una reacción adversa de las personas a las presiones excesivas u otro tipo de demanda puesta sobre ellos».

Las personas están bien adaptadas para hacer frente a la exposición a la presión a corto plazo - de hecho, a menudo esto puede ser positivo - pero existen mayores dificultades para hacer frente a una presión intensa y prolongada. Un elemento clave es reconocer que las personas reaccionan de manera diferente a la presión en diferentes situaciones y en diferentes etapas de su vida laboral. El estrés no es una enfermedad, pero puede conducir a una disminución de la capacidad para llevar a cabo el trabajo y tener un impacto en la salud de una persona y su bienestar.



Marco legislativo existente

El acuerdo europeo y sus orientaciones están destinados a complementar la legislación vigente y las ayudas disponibles en el Reino Unido. La legislación vigente, en el marco europeo de la Directiva 89/391, exige a todos los empresarios la «obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo» en la medida en que suponen un riesgo para la salud y la seguridad. Esta obligación abarca el estrés relacionados con el trabajo y sus causas

En el Reino Unido, la Ley sobre la Salud y Seguridad en el trabajo, de 1974, obliga a los empresarios a garantizar la salud (incluyendo salud mental), la seguridad y el bienestar de los trabajadores y, entre otras cosas, proporcionar un lugar seguro de trabajo, garantizar los sistemas de seguridad y proporcionar información y formación. La ley también requiere que los trabajadores observen un cuidado razonable de su propia salud y seguridad y la de los demás y de cooperar con el empresario en el cumplimiento de sus obligaciones legales.

Además, de acuerdo con el Reglamento de la Dirección de Salud y Seguridad en el Trabajo de 1999, los empresarios del Reino Unido están obligados a llevar a cabo una evaluación adecuada y suficiente de los riesgos para la salud y la seguridad a los que sus empleados están expuestos mientras están en el trabajo. Esto incluye la obligación de evaluar el estrés relacionado con problemas de salud derivados de las actividades laborales y de adoptar medidas para controlar los riesgos identificados.

Copias de la Ley y del Reglamento edisponibles en: <http://www.hmso.gov.uk>

Resumen del planteamiento de reino unido

En el Reino Unido, tanto las organizaciones de empresarios y trabajadores, como el Gobierno reconocen la lucha contra el estrés laboral como un objetivo clave. La Comisión de Salud y Seguridad /HSE, en consulta con las partes interesadas, ha adoptado un enfoque de colaboración para abordar la cuestión del estrés laboral.

Esto ha supuesto el desarrollo de herramientas y directrices destinadas a ayudar a las organizaciones a prevenir y gestionar el estrés laboral. El enfoque HSE se centra más en la prevención que en la reparación, aunque se está trabajando en la rehabilitación y recuperación a través de nuevos programas de trabajo. Esto se basa en un enfoque de evaluación de riesgos dirigido y se difunde a través del concepto de la promoción de buenas prácticas de gestión.

Para apoyar este enfoque, HSE ha desarrollado Estándares de Gestión, publicados en noviembre de 2004. El objetivo es proporcionar un punto de referencia a través del cual las organizaciones pueden medir



su desempeño en la lucha contra las causas particulares de estrés y establecer algunos indicadores de buenas prácticas de gestión. Las Normas de Gestión tienen la condición de Guía y el apoyo del marco legislativo vigente

Las reglas estándar ponen un fuerte énfasis en el trabajo conjunto de los empresarios, los trabajadores y sus representantes para desarrollar soluciones efectivas y viables que sean relevantes para su organización en particular. También se alentará a las organizaciones para buscar la mejora continua en el reconocimiento de los beneficios empresariales y la efectividad de la lucha contra el estrés.

PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO

Información práctica sobre el estrés está disponible en las siguientes direcciones:

Health and Safety Executive

Información, investigación, estudios de caso y acceso a los estándares de dirección de HSE evaluados en relación con el estrés:

<http://www.hse.gov.uk/stress/index.htm>

Acas (Arbitration Conciliation and Advisory Service)

<http://www.acas.org.uk/publications/b18.html>

<http://www.acas.org.uk/publications/pdf/Stress-standards.pdf>

TUC (Trade Union Congress)

Acceso a información e investigación en y herramientas de evaluación paso a paso (TUC stress MOT) :

http://www.tuc.org.uk/h_and_s/index.cfm?mins=37



CBI (Confederation of British Industry)

<http://www.cbi.org.uk/>

Members of CEEP UK

NHS Employers

NHS Employers' Guidance: "The Management of Health Safety and Welfare Issues of NHS Staff" dedica un capítulo a la gestión del estrés:

http://www.nhsemployers.org/docs/blue_book_chapter_15.pdf

Cabinet Office

Los estudios de Whitehall sobre los funcionarios británicos han sido los primeros en demostrar que las circunstancias en que viven y trabajan no sólo son cruciales para el bienestar percibido, sino que son las de mayor influencia sobre la salud. Los estudios de Whitehall son estudios a largo plazo sobre hombres y mujeres que examinan las influencias sobre la salud en los entornos de trabajo, en casa y en la comunidad en general.

Para ayudar a los debates políticos, la Oficina del Gabinete y el Consejo de Organizaciones de Funcionarios encargó al profesor Sir Michael Marmot y su equipo de la Universidad de Londres, la elaboración de un resumen de las principales conclusiones que surgieron de los estudios de Whitehall

Trabajo, el estrés y el estrés, la guía completa en Inglés para el estudio Whitehall II fue producido por el *University College* de Londres en julio de 2004 con los resultados fundamentales de la difusión de una investigación original de más de diez capítulos. (Fuente: Stansfield, S., Head, J., & Marmot, M (2000). *Workrelated Factors and Ill-health; The Whitehall II Study*. HSE Contract Research Report 266/2000. Sudbury: HSE Books.)

Una copia de informe se puede encontrar en:

<http://www.ucl.ac.uk/whitehallIII/Whitehallbooklet.pdf>

The Employers' Organisation for Local Government.

Información sobre los to de estrés relacionados con el trabajo, guías y publicaciones están disponibles en:



ANUARIO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

<http://www.lg-employers.gov.uk/health/stress/index.html>

<http://www.lg-employers.gov.uk/publications/fullpublications/stress.html>

http://www.lg-employers.gov.uk/publications/fullpublications/ill_health.html

Forum of Private Business

<http://www.fpb.org/>



EL CAMINO A SEGUIR

Abordar la cuestión de estrés laboral es un objetivo importante que cada una de las organizaciones involucradas en la producción de esta publicación desea apoyar. La publicación de las Normas de Gestión HSE en noviembre de 2004 fue un paso clave en las organizaciones que permite avanzar conjuntamente con los trabajadores y sus representantes. Las Normas de Gestión se complementan con el apoyo y la orientación sobre el proceso de evaluación del riesgo y las intervenciones

El trabajo conjunto en el desarrollo de las Normas de Gestión ha asegurado una mayor conciencia y los conocimientos generales de la cuestión del estrés laboral en el Reino Unido. Se cree que esta colaboración y la prestación continua de apoyo a los empresarios, trabajadores y sus representantes, por las autoridades reguladoras, tendrán un impacto significativo en la reducción de la incidencia del estrés laboral.

Los interlocutores sociales del Reino Unido seguirán estudiando este tema con el HSE y el DTI

OTRA INFORMACIÓN

Gobierno

Health and Safety Executive (HSE)

HSE Infoline
<http://www.hse.gov.uk/>

Department of Trade and Industry (DTI)

Enquiry Unit (for enquiries related to social partner agreements)
dti.enquiries@dti.gsi.gov.uk
Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas)
http://www.acas.org.uk/contact/contact_us.html

Sujetos o Interlocutores Sociales

CEEP UK

Tina Weber
Tina.weber@lg-employers.gov.uk
<http://www.ceepuk.org/>

Confederation of British Industry (CBI)

info@cbi.org.uk

Forum of Private Business (FPB)

policy@fpb.org

Trade Union Congress (TUC)

healthandsafety@tuc.org.uk

PORTUGAL

1. Breve referencia al sentido y alcance de la experiencia

En el detenido estudio ofrecido por Manuel ROXO en la sección de informes y análisis doctrinales, respecto del tratamiento de los riesgos psicosociales por el diálogo social y la negociación colectiva en Portugal, se ha evidenciado que no hay un desarrollo específico de los Acuerdos Marco Europeos por parte de los interlocutores sociales, habiéndose preferido la opción de reforma la ley y dar entrada de forma expresa a la prevención de los mismos. No obstante, se han indicado en ese mismo estudio algunas experiencias de negociación y de acción conjunta interesantes, que no por muy reducidas dejan de tener relieve, o al menos provoca curiosidad. En este sentido, se hizo referencia, junto al “protocolo de cooperación y acción conjunta (*partenariado*)” firmado por una Confederación empresarial y otra sindical, cuyo texto –en las dos versiones, original portuguesa, y traducida al castellano- se acompaña como Anexo al citado estudio, a un “acuerdo de empresa”, calificado como atípico, que tiene por objeto específico el diseñar un plan de acción preventiva contra el estrés.

De este modo, se confirma, como venimos evidenciando con la selección hecha de experiencias convencionales en diferentes países, con coordenadas y latitudes, no sólo geográficas diferentes, dentro del amplio espacio europeo, la gran capacidad de este tipo de riesgos de promover singulares experiencias de negociación colectiva, dando lugar a modalidades diferentes de ese tipo de acuerdos que aquí venimos denominando “*acuerdos colectivos de calidad de clima o de ambiente laboral*”. Es el caso, por lo que a Portugal toca, de ciertas grandes empresas que decidieron trasponer por sí mismas el Acuerdo Marco Europeo, firmando acuerdos con representantes de los trabajadores distintos a los sindicatos propiamente, rompiendo el precedente monopolio sindical, una opción dual que, como es sabido, le ha sido luego impuesta a Portugal como una de las condiciones para ser “rescatada”.

A continuación pasamos a exponer una síntesis de lo principal del acuerdo de gestión de estrés firmado por la empresa de producción de electricidad *EDP Produção (2007)*. El acuerdo se enmarca en una campaña más amplia de sensibilización, en el seno de todo el grupo público-empresarial, sobre todos los riesgos de carácter psicosocial, incluyendo adicciones –tabaquismo y alcohol-, así como también aspectos de calidad de vida y mejora de la salud, como la lucha contra la “obesidad”. No obstante, la mayor plasmación se da en torno a la gestión preventiva de los riesgos psicosociales.



2. El texto del acuerdo colectivo de gestión de estrés en los lugares de trabajo

Conviene poner de relieve que el acuerdo de referencia es una transposición, ciertamente adaptada, del Acuerdo Marco Europeo de Estrés, al que cita expresamente, por lo que su estructura coincide en buena parte con aquél. Así, se ordena con los siguientes apartados:

Introducción

Se hacen las usuales referencias a la creciente preocupación por este tema, sea en sede empresarial sea en sede social, evidenciando la potencialidad lesiva del estrés laboral en todas las empresas y puestos de trabajo, tal y como hace el Acuerdo Marco europeo en su introducción

Definición del Estrés Laboral

Se define también siguiendo las pautas del Acuerdo Marco, de modo que se rechaza que se trata de una enfermedad, sino de una situación de disfunción individual derivada de la incapacidad de equilibrar las demandas –carga- de trabajo con el control de éstas, con lo que se causa una merma de rentabilidad en la empresa y un aumento de problemas de salud laboral. Así:

“ O stress é um estado acompanhado de queixas ou disfunções físicas, psicológicas ou sociais e que resulta dos indivíduos se sentirem inaptos para corresponderem às exigências ou às expectativas que lhes são exigidas”¹.

Consecuencias físicas y sociales

Igualmente incorpora el típico apartado donde se recogen de modo sintético los efectos perniciosos de un estrés continuado, tanto en los trabajadores –pérdida de salud, problemas relacionales, de familia, sociales-, cuanto en las empresas –pérdida de productividad y mayor absentismo-.

1 “El estrés es un estado acompañado de quejas o trastornos físicos, psicológicos o sociales y que se da cuando las personas se sienten incapaces de corresponder a las exigencias o expectativas que le son asignadas”.



Tratamiento

El acuerdo de empresa parte de la inexistencia de un tratamiento único para resolver los problemas de estrés, de ahí que proponga la elaboración y puesta en práctica de diversas estrategias de gestión, adaptadas a cada caso. Así:

“Não se pode falar num tratamento para curar o stress. Existem, isso sim, estratégias que permitem geri-lo e estas devem ser adaptadas, em função da pessoa e do problema”².

Como puede verse, en este planteamiento adolece de un exceso individualista, de manera que se trataría más de un problema de gestión de situaciones individuales, que exige estrategias de afrontamiento personal con apoyo empresarial y social, que de situaciones organizativas. De ahí que entienda que:

“A prática de exercício físico e a adaptação do estilo de vida podem ser suficientes. Nas situações mais graves, o ideal será combinar a psicoterapia com os medicamentos. Estes deverao, obviamente, ser recietados pelo médico em função dos sintomas de cada doente e servem sobretudo para controlá-los”³

2 “No se puede hablar de un tratamiento para curar el estrés. Hay, más bien, las estrategias para su gestión y estos deben ser adaptados en función de la persona y el problema”

3 “La práctica de ejercicio físico y la adaptación del estilo de vida pueden ser suficientes. En situaciones más graves, lo ideal es combinar la psicoterapia con medicamentos. Que obviamente deben ser recetados por el médico en función de los síntomas de cada paciente y sirven principalmente para su control”



Evaluación de riesgos de estrés y niveles de intervención

Pese a ese enfoque individual, el acuerdo colectivo también contempla una dimensión organizativa, como no podía ser de otro modo ante el esquema combinado del Acuerdo Europeo. El tenor literal es:

“A aplicação de medidas contra o stress pressupõe a realização de uma avaliação dos riscos no local de trabalho, fazendo referência à legislação nacional relevante. Uma avaliação dos riscos é uma análise cuidadosa das situações que poderao prejudicar as pessoas, de modo a poder decidir, se foram tomadas as precauções suficientes ou se é necessário fazer mais para prevenir danos. O objectivo é assegurar que ninguém é prejudicado ou adoecido”⁴

A estos efectos, reconoce los tres niveles de intervención previstos:

- a) Individual –aumento de la capacidad de afrontamiento de las personas-
- b) relacional: interacción individual-organizativa (“adaptación persona-ambiente”)
- c) organizativa u “organizacional” –factores relativos a los cambios de estructura organizativa, factores ambientales...-

Factores de éxito para la prevención de los riesgos psicosociales en EDP Produção

Se consideran los siguientes elementos para una política preventiva eficaz de este tipo de riesgos:

- Análisis adecuado de los riesgos, a través de la evaluación de los mismos
- Planificación y abordaje paso a paso
- Combinación de medidas dirigidas a los trabajadores y al trabajo
- Soluciones específicas en cada contexto
- Diálogo Social, acción conjunta –partenariado- e implicación de los trabajadores
- Prevención sustentada y apoyada por la Alta Dirección (“*Direcção de topo*”)

⁴ “Las medidas contra el estrés implica hacer una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, haciendo referencia a la legislación nacional pertinente. Una evaluación de riesgos es un análisis cuidadoso de las situaciones que pueden dañar a la gente, con el fin de decidir si se han adoptado las precauciones suficientes o si se necesita más para evitar daños. El objetivo es garantizar que ninguna persona se lesione o enferme”.

Reconocimiento de la responsabilidad del empleador en el marco de la normativa comunitaria de seguridad y salud en el trabajo

Siguiendo los estrictos términos del Acuerdo Europeo, pero vinculándolo también a la normativa interna, el Acuerdo de Empresa reconoce que:

*“De acordo como a Directiva-Quadro 89/391, e pela obrigação do cumprimento do artigo 272 do Código Trabalho, todos os empregadores tem a obrigação legal de proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores. **Esta obrigação aplica-se também aos problemas do stress no local de trabalho, na medida em que estes constituem um risco para a segurança e a saúde dos trabalhadores.** Todos os trabalhadores têm a obrigação geral de cumprir as medidas de protecção determinadas pelo empregador”⁵*

Compromisos concretos alcanzados con el acuerdo

Atendiendo a las anteriores consideraciones, y en el marco del Acuerdo-Marco Europeo, proponen una serie de medidas para la gestión del estrés en la empresa. A saber:

a) *“Estabelecer uma base de avaliação dos riscos através de um inquérito”* (realizar una evaluación inicial de riesgos mediante encuesta)

b) *“Implementar consulta de gestão de STRESS Na área de Medicina do Trabalho”* (Realizar una consulta de gestión del estrés en el área de Medicina en el Trabajo)

c) *“Assegurar um plano de avaliações médicas e psicológicas dos trabalhadores: análises bioquímicas periódicas (colesterolo, HDL, triglicéridos), tensão arterial, fadiga crónica, reflexos e tempos de reacção, exame do estado mental, índice de massa corporal, etc.”* (garantizar un nivel de vigilancia de la salud física y síquica de los trabajadores: análisis bioquímicos periódicos (colesterol, HDL, triglicéridos), tensión arterial, fatiga crónica, reflejos y tiempos de reacción, examen del estado psicológico, índice de masa corporal, etc...)

d) *“Incentivar os trabalhadores à prática do desporto em outdoor, treino de métodos simples de relaxamento, bem como adopção de uma alimentação adequada, rica em fibras”* (incentivar a los trabajadores para la práctica del deporte en espacios abiertos, entrenamiento en métodos simples de relajación, así como de la adopción de una alimentación adecuada, rica en fibra)

5 “De acuerdo con la Directiva Marco 89/391, y la obligación de cumplir con el artículo 272 del Código de Trabajo, todo empleador tiene la obligación legal de proteger la salud y seguridad de los trabajadores. Esta obligación también se aplica a los problemas de estrés en el trabajo, en la medida en que constituyen un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores. Todos los trabajadores tienen la obligación general de respetar las medidas de protección determinadas por el empleador”



ESPAÑA

1. Sentido y alcance de las experiencias seleccionadas

Al analizar la experiencia española de acción sindical y convencional en materia de riesgos psicosociales, los profesores Manuel *García Jiménez* e *Isabel Villar* han concluido que existe una mayor acción sindical divulgativa y formativa en esta materia que convencional. No obstante, en los últimos años la prevención de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo habría empezado a encontrar un espacio. Si en el plano cuantitativo su significado era todavía poco significativo, en el cualitativo llevaba a favorecer, si bien es cierto que sólo para el sector o empresa afectados por el convenio, una clarificación del deber legal de evaluar estos riesgos.

De ahí que aparezca como una indudable buena práctica convencional el incluir en los convenios colectivos, de eficacia general y normativa, cláusulas que fijen de modo cierto y preciso, el deber de evaluar los factores de riesgo psicosocial, en el marco del sistema de prevención de riesgos laborales. Asimismo, es también de gran interés resaltar que un creciente número de convenios colectivos fijan la obligación de las empresas de introducir un “procedimiento de gestión de conflictos derivados de situaciones de acoso”, ya sea moral ya sea sexual o por razón de sexo.

En consecuencia, entendemos meritorio poner ejemplos de algunas cláusulas que actúan en esta doble dirección:

- cláusulas colectivas que precisan el deber legal empresarial de prevenir también los riesgos psicosociales, a través de su evaluación y, en su caso, intervención correctora
- cláusulas que hacen obligatorio el establecimiento de “protocolos” o “procedimientos de gestión de situaciones de acoso” en el trabajo.

2. Texto de las cláusulas convencionales elegidas como “buenas prácticas de negociación colectiva sobre riesgos psicosociales”

2.1. Cláusulas convencionales que precisan la obligación legal de evaluar los riesgos de origen psicosocial

Artículo 115 Convenio Colectivo V Convenio Colectivo AENA (Entidad Gestora de Aeropuertos Españoles) –Boletín Oficial del Estado (BOE) de 16 de enero de 2010-

*“En el seno del CESS (Comité Estatal de Seguridad y Salud) dentro del periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, se desarrollará un **Procedimiento de Evaluación de Riesgos Psicosociales**, de modo que sirva para identificar y valorar dichas situaciones de riesgo y facilite la adopción de las medidas correctoras precisas”.*

Artículo 66, punto 1.6 XV Convenio de la Industria Química (2007 a 2010):

“Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

*En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales **tendrán que ser evaluados y, en su caso, objeto de intervención preventiva**, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos”*

2.2. Cláusulas de incorporación obligatoria y regulación de un “procedimiento para la prevención del acoso”

Cláusula 12.3. Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual. Convenio Colectivo de Telefónica SAU, BOE 4 de agosto de 2011.

*“La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a seguir promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, arbitrando un **procedimiento específico para su prevención y para actuar y corregir** todas aquellas conductas de esta naturaleza, garantizando un ambiente de trabajo seguro.*

En el seno de la Comisión de Igualdad, creada al amparo del anterior Convenio, se asumió el compromiso de elaborar una propuesta con el objeto de establecer dichas pautas de actuación en Telefónica, que ha culminado con el Procedimiento de Actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo.

*En consecuencia, ambas partes acuerdan integrar el citado Procedimiento en el presente texto convencional como Anexo 2⁶, **dando así cumplimiento a las obligaciones legales** establecidas en esta materia, y continuar promoviendo condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso en el seno de la empresa”.*

6 Localizable en: <http://boe.es/boe/dias/2011/08/04/pdfs/BOE-A-2011-13435.pdf>



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

**Prevención del riesgo
psicosocial de
adicciones:
Bélgica.**

**Psychosocial risk prevention on
addiction: Belgium**



ARTICULACIÓN CONVENCIONAL DEL DEBER DE PREVENIR EL “RIESGO PSICOSOCIAL DE ADICCIONES” MEDIANTE “POLÍTICAS OBLIGATORIAS DE EMPRESA”. LA EXPERIENCIA BELGA

1. Sentido y alcance de la experiencia belga en materia

Bélgica ocupa el tercer puesto en el *ranking* de países con mayor implantación de procedimientos de gestión de riesgos psicosociales de la Unión Europea, sólo por detrás de Irlanda y Reino Unido, situándose muy por encima de la media europea en orden a la concienciación, regulación y gestión de estos nuevos riesgos. De ahí que vengamos dedicándole una especial atención en el Anuario, tanto en el número de 2010 como en éste. En el apartado de análisis científico-técnico del papel de la acción sindical, unilateral y negociada o concertada, ya se ha dado cuenta de la experiencia pionera belga en regular colectivamente el estrés laboral, mucho antes de Acuerdo Europeo.

Ahora bien, en este apartado, dedicado a las experiencias convencionales más señeras en el mundo en torno a la prevención de los riesgos emergentes, en especial los relativos a los de naturaleza psicosocial, queremos centrarnos en dar cuenta de una práctica de nuevo singular en torno a las políticas preventivas respecto del tercer gran tipo de riesgos psicosociales, sin duda más relegado, como es el relativo a “adicciones” que, junto a la violencia y el estrés, constituyen la gran triada de riesgos de este tipo. No es fácil encontrar una ordenación sistemática de políticas preventivas en las empresas dirigidas a gestionar, con un enfoque preventivo fuerte, estas conductas de riesgo, disfuncionales personal, social y económicamente. Pues bien, en Bélgica sí, y, precisamente, a través de un Convenio Colectivo de Trabajo del año 2009, referido en el estudio de HELCK, M-TILLEUX, O.-SION, François-Joseph.

Por la relevancia de esta experiencia nos ha parecido especialmente interesante recoger algunas líneas explicativas de esta “buena práctica”, tanto de regulación como de gestión de este problema de salud laboral. Por eso, además de recoger los textos más relevantes en el contenido del CD que se integra este Anuario, sintetizaremos aquí los principales aspectos de esta experiencia.

En este sentido, y recordando que esta regulación aparece en el *Convenio Colectivo de Trabajo –en adelante CCT- número 100 de 2009*, lo más destacado de su existencia es el basarse en una política preventiva fuerte. En virtud de esta regulación convencional todos los empresarios, a partir del 1 de abril de 2010, han



debido adoptar una política de prevención del alcohol y las drogas, con el fin de evitar los problemas de funcionamiento derivados del consumo de estas sustancias tóxicas, al tiempo que se promueve reacciones adecuadas cuando aparecen, primando el perfil preventivo respecto del tradicional disciplinario.

El convenio colectivo privilegia la prevención primaria. El objetivo principal no es, pues, atender al consumo mismo, sino a las consecuencias que éste puede tener en la situación de trabajo y en la salud de los trabajadores. A tal fin, el empleador debe tomar la iniciativa para determinar los puntos de partida y los objetivos de la política preventiva, lo que debe concretar y formalizar, al igual que en relación al estrés y a la violencia en el trabajo, en una “declaración de intenciones”, a partir de la cual se ordena la “política de lucha contra las adicciones”. En una segunda fase, esta política debe desarrollarse más a través de reglas y de procedimientos específicos

Esta política preventiva del riesgo de adicciones en las empresas se basa en cuatro pilares fundamentalmente:

a) La información y la prevención: El empleador debe asegurar que la línea jerárquica y los trabajadores dispongan de la suficiente información sobre esta política, así como de que hayan recibido las instrucciones apropiadas para hacerla efectiva

b) Redacción de reglas para el personal relativas al consumo de alcohol y drogas: estas reglas fijan los límites para evitar los problemas de mal funcionamiento derivados de esos consumos.

c) Procedimiento para la gestión de los comportamientos problemáticos: se crea una vía de seguimiento una vez se han indagado los hechos y fijado de forma precisa.

d) La asistencia: La ayuda a la persona afectada debe establecerse con el máximo respeto a la garantía de confidencialidad, así como de la vida privada del trabajador. Para ello debe crearse un marco adecuado en cada empresa, para que puedan desarrollar coherentemente su papel los diferentes dispositivos preventivos: el “consejero de prevención-médico del trabajo”, el “*consejero de prevención en aspectos psicosociales*”, el enfermero, el asistente social, la persona de confianza

Esta política debe figurar en el «reglamento de trabajo». La inclusión en el mismo se previó a través de dos fases sucesivas, siendo la primera obligatoria para todas las empresas, y la segunda, facultativa. En la primera fase, el empleador debió realizar aquella formalización de los objetivos de su política preventiva en materia, elaborando el “compromiso político” o “declaración de intenciones”, a través del cual se fijan las grandes líneas de esta política¹. Esa fase terminó el 1 de abril de 2010.

¹ En esta declaración se precisa que el empleador debe tener en cuenta ciertas circunstancias: dimensión de la empresa, naturaleza

La segunda fase, exige concretar, en la medida en que su realización lo requiera –lo que evidencia la necesidad de hacer una evaluación en cada empresa de su situación (diagnóstico)-, aquellos objetivos de una forma más desarrollada, para lo que deberá articular las dos vías últimas arriba indicadas –fijación de procedimientos de gestión de situaciones constatadas y reglas de intervención y asistencia-. En este sentido, debe precisar el método de trabajo y el procedimiento que deben ser seguidos en caso de constatación de una « incapacidad de trabajar » por tales situaciones, incluyendo la posibilidad de someter a los trabajadores a “pruebas de consumo de este tipo de sustancias –alcohol y drogas-. Conviene tener en cuenta que se afirma de manera expresa que tales controles no tienen valor probatorio alguno a efectos de tipo sancionador o penal, sino que tan sólo deben informar de la situación concreta a fin de activar los procedimientos de gestión, corrección y asistencia, en su caso. No es, pues, un examen médico propiamente, si bien el trabajador puede defenderse.

Como en el resto de las políticas de prevención, incluidos los demás riesgos psicosociales, se prevé tanto la evaluación periódica de la eficacia de las medidas, en el marco de la acción preventiva –ciclo de control preventivo-, así como una GUÍA conjunta, realizada por el Consejo Nacional del Trabajo, para orientar la elaboración de estas políticas en un plano práctico. En ella se incorporan modelos de actuación y “buenas prácticas”.

2. Esquema de la regulación y la gestión práctica de la política preventiva del riesgo de adicciones en la empresa.

La elaboración y puesta en práctica de esta política convenida y concertada entre los interlocutores sociales respecto de la gestión preventiva, y correctora, del consumo de sustancias en las empresas, ha seguido un complejo proceso. Un proceso en el que el protagonismo del diálogo social ha movido a diversas reformas legislativas, a fin tanto de flexibilizar el régimen disciplinario tradicional como de facilitar su inclusión, de modo que la inclusión de los compromisos políticos de empresa a tal fin no precise la modificación de los “reglamentos de trabajo”. Distinto es, en cambio, si es necesaria la segunda fase, en cuyo caso sí habrá de modificarse el reglamento, en concertación con el Consejo de Empresa y el Comité de Empresa, que deben ser informados de modo suficiente y previo, emitiendo informe que recoja su opinión

En primer lugar, conviene poner de relieve que este Convenio Colectivo no nace de un modo aislado, sino que tiene engarce directo con la política de salud laboral que fue concertada en el Acuerdo Interprofesional 207-2008 (punto 5 “*politique de prévention*”). A través de él, los interlocutores sociales

de las actividades que desarrolla en su empresa, atención concreta a riesgos específicos vinculados tanto a la singularidad de la actividad como a las características de ciertos grupos de trabajadores



comprometieron la conclusión de un Convenio Colectivo sobre el tema, a fin de responsabilizar tanto a los trabajadores como a los empleadores con la prevención de estas adicciones, por las graves repercusiones en las personas y en el trabajo. Ya en este AIP se fijaron las líneas de ordenación de esa política, conforme al esquema evidenciado –primacía de la prevención (*información-formación*), fijación de *reglas* claras sobre el uso de estas drogas en las empresas, los *procedimientos* de gestión de situaciones concretas, procedimientos de aplicación, con las debidas garantías, de las pruebas de consumo en la empresa, y las medidas para la *ayuda* y asistencia-.

En ese AIP se evidenciaba el vínculo directo de este problema tanto con cuestiones de salud laboral, haciendo referencia a factores y riesgos psicosociales –estrés, violencia...-, y económicas –imagen de la empresa, rendimiento económico, mejora de la productividad...- De ahí que el marco regulador se incluyera en la legislación en materia de “bienestar en el trabajo”, por lo que no puede desgajarse de una política global del personal.

Así, primero se llevó a cabo una Dictamen –« Avis »-, el nº 1.655 de 10 de octubre de 2008, del Consejo Nacional del Trabajo, en el que indicaba que ciertos elementos del CCT –se trata de una suerte de “*convenio colectivo-marco*”, que fija las reglas mínimas- relativo a la puesta en práctica de esta política preventiva en materia de adicciones en las empresas, iba a necesitar igualmente de adaptaciones a introducir en ciertos textos reglamentarios. Con carácter general, el objetivo principal buscado era desplazar el tratamiento tradicional, que se remontaba a comienzos del primer tercio del siglo XX, y basado en la técnica de las prohibiciones y las sanciones, a otro más moderno asentado en el reconocimiento del problema y en la adopción de medidas que atienda a todos los intereses en juego, primando la dimensión de salud del problema. De este modo, se adecuaba la regulación normativa a la evolución del problema en el ámbito sanitario, y en parte en la conciencia social del tiempo actual

Así, en esta dirección se llevó a cabo una adaptación del artículo 14 de la ley de 8 de abril de 1965, relativa a los « reglamentos de trabajo », así como a la derogación del artículo 99 del Reglamento General para la Protección del Trabajo RGPT). Asimismo, otras dos adaptaciones de la reglamentación debieron realizarse, poniendo de relieve la compleja regulación de esta materia en el modelo belga.

De un lado, la ley de 6 de mayo de 2009, que incorpora disposiciones diversas. Su artículo 59 adapta el artículo 14 de la referida ley de 8 de abril de 1965, entrando en vigor la reforma el 29 de mayo de 2009. El cambio tiene por efecto que las reglas previstas en los artículos 11-13 de la ley de 1965 (relativas al establecimiento y a la modificación del reglamento de trabajo) no se apliquen cuando se incorpora en tales reglamentos de trabajo “los puntos de partida” y los “objetivos” de la política preventiva en materia de alcohol y drogas en las empresas, así como las también referidas declaraciones de intenciones o “compromiso político” de la empresa.



ANUARIO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

De otro, un Real Decreto –« arrêté royal »- de 19 de mayo de 2010, se ha publicado para derogar definitivamente el artículo 99 del RGPT –se ha publicado en el Periódico Oficial belga “Moniteur belge” el 3 de junio de 2010 y entró en vigor el 13 de junio-.

En consecuencia, ya no hay prohibiciones generales en torno a esta cuestión, favoreciendo un enfoque de salud y preventivo, salvo en lo que concierne a la introducción de bebidas alcohólicas con una tasa de alcohol superior al 6% de su volumen.

<u>CCT Nr. 100 du 01.04.2009</u>
<i>Convention collective de travail concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise</i>
<u>AVIS Nr. 1655 du 10.10.2008</u>
<i>relatif à une politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise</i>
<u>Notice</u>
<i>pour l'élaboration d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise</i>
<u>ARTICLE 59</u>
<i>de la loi du 6 mai 2009 portant des dispositions diverses</i>
<u>ARRETE ROYAL DU 19 MAI 2010</u>

Para disponer de una información más precisa, es interesante consultar el sitio web del Consejo Nacional del Trabajo (www.cnt-nar.be), en la rúbrica “Thèmes”, y bajo el título “*Politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise*”. Ahi aparecen todos los documentos indicados, incluido el relativo a la “notice” –guía- para elaborar una política preventiva en esta materia, así como consejos prácticos relativos a su elaboración y modelos de declaración política o compromisos de intenciones. No obstante, por su interés, y como se ha evidenciado, nosotros los hemos incorporado, adecuadamente ubicados, en el CD que acompaña a esta publicación



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

TEMAS DE ACTUALIDAD
CURRENTLY TOPICS

**EL PACTO EUROPEO POR LA SALUD
MENTAL Y EL BIENESTAR**
**EUROPEAN PACT FOR MENTAL
HEALTH AND WELL-BEING**

3

ANUARIO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO
PREVENTION ON PSYCHOSOCIAL RISKS AND QUALITY
OF LIFE AT WORK INTERNATIONAL ANNUARY

3. TEMAS DE ACTUALIDAD341
CURRENTLY TOPICS

EL PACTO EUROPEO POR LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR
EUROPEAN PACT FOR MENTAL HEALTH AND WELL-BEING

Dra. María Rosa Vallecillo Gámez343
LA SALUD MENTAL COMO CONDICIÓN PARA EL BIENESTAR Y COMO PRESUPUESTO PARA
EL CRECIMIENTO ECONÓMICO
MENTAL HEALTH AS A CONDITION FOR WELL-BEING AND FOR AN ECONOMIC GROWTH.

Estefanía González Cobaleda348
LA INFLUENCIA DEL PACTO EUROPEO POR LA SALUD MENTAL EN EL AMBIENTE
LABORAL: CLAVES DE LA CONFERENCIA DE BERLIN 2011
PROMOTING MENTAL HEALTH AND WELL-BEING IN WORKPLACES

Olga Vallecillo Gámez.....353
LOS DAÑOS PSÍQUICOS DERIVADOS DEL TRABAJO YA ENTRAN EN LA LISTA DE
ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA OIT
PSYCHOLOGICAL DAMAGES FROM WORK ARE ALREADY INCLUDED IN THE LIST OF
OCCUPATIONAL DISEASES OF THE ILO



LA SALUD MENTAL COMO CONDICIÓN PARA EL BIENESTAR Y COMO PRESUPUESTO PARA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO

MENTAL HEALTH AS A CONDITION FOR WELL-BEING AND FOR AN ECONOMIC GROWTH

Dra. María Rosa Vallecillo Gámez

Universidad de Jaén

Lo que varios años de lucha, institucional, social y sindical, lo que múltiples informes de organismos internacionales competentes en la materia –Organización Mundial de la Salud–, lo que diversos “pactos europeos” que ya se remontan en el tiempo no parecía haber conseguido, hasta hoy, lo ha hecho el Informe de un Foro Económico: colocar la cuestión de la salud mental de la población, de toda, no sólo de la población activa, aunque ésta tiene un papel cumbre, en el centro del actual debate sobre las políticas de salida a la crisis. El informe, realizado por el Foro Económico Mundial (*World Economic Forum*; WEF) junto con la Facultad de Salud Pública de Harvard, ha analizado el impacto económico de las cinco enfermedades crónicas más frecuentes, buena parte de las cuales tiene una conexión muy estrecha con los problemas de salud en el trabajo de nuestros días: el cáncer, la diabetes, los trastornos cardiovasculares, las enfermedades respiratorias y los trastornos mentales. El resultado del estudio es que supondrá una carga económica para los próximos 20 años que, considerada globalmente, supondrán un coste acumulado de casi 50 billones de dólares durante el periodo comprendido entre el año 2011 y el 2030, siendo los trastornos mentales los responsables de 1/3 de ese gasto

Desde luego que un dato de este tipo no es novedoso en el ámbito de las preocupaciones por el tema de las organizaciones internacionales, como se ha dicho. La Organización Mundial de la Salud (OMS) lleva tiempo advirtiendo que los trastornos mentales son la principal causa de discapacidad, en especial la

depresión. Ésta es el trastorno más incapacitante de todos, situándose muy por encima de cualquier dolencia física.

Pero ahora este informe del Foro Económico Mundial va más allá y llega a determinar, además, el coste económico asociado a los trastornos mentales. A tal fin incluso pone una cifra concreta, aunque astronómica, estableciéndolo en 2,5 billones de dólares – más de 1,7 billones de Euros- en el año 2010, y estimando un aumento progresivo de este gasto hasta el año 2030, donde los trastornos mentales supondrán un gasto para la economía mundial de 6 billones de dólares (caso 4, 5 billones de Euros). De esta manera, los problemas de salud mental ocupan el primer puesto de la carga económica derivada de las enfermedades crónicas más frecuentes, superando con creces el gasto asociado a las enfermedades cardiovasculares, las enfermedades respiratorias crónicas, el cáncer o la diabetes (ver Tabla 1). Si se tiene en cuenta además, que las personas con trastorno mental presentan una probabilidad mayor para desarrollar a su vez este otro tipo de patologías crónicas, el coste verdadero de los trastornos mentales puede ser incluso superior.

Paradójicamente, los autores del informe señalan algo que quienes están especializados a estudiar esta situación en su proyección laboral saben muy bien, y es que a pesar del enorme peso que tiene la enfermedad mental, “*es frecuentemente olvidada de las listas de enfermedades crónicas*”, como lo es de las “*listas de enfermedades profesionales*”.

Tabla 1. Coste mundial al año de las enfermedades crónicas, para el año 2010 y su estimación para el año 2030

Enfermedades crónicas	Coste mundial en 2010	Coste mundial estimado para el año 2030
Trastornos mentales	2,5 billones de dólares	6 billones de dólares
Trastornos respiratorios	2,1 billones de dólares	4,8 billones de dólares
Trastornos cardiovasculares	863.000 millones de dólares	1,04 billones de dólares
Diabetes	500.000 millones de dólares	745.000 millones de dólares
Cáncer	290.000 millones de dólares	458.000 millones de dólares

* Tomado de Bloom y cols. (2011), pág. 35



El análisis realizado por estos economistas ha evidenciado igualmente que, un porcentaje muy elevado del gasto económico generado por estas dolencias crónicas (en concreto, más del 40%), viene determinado, no por sus costes para el sistema sanitario, sino por sus costes indirectos asociados a condiciones como la pérdida de empleo, al gasto que suponen para los cuidadores principales y a la discapacidad crónica que generan y que a menudo da comienzo de manera temprana en la adolescencia. Es hora, pues, de pasar de los datos a las acciones, de los discursos a las prácticas y, por tanto, a las políticas concretas. Tal y como ha advertido el profesor Klaus Schwab, fundador y presidente ejecutivo del Foro Económico Mundial,

“la necesidad de actuar de manera inmediata es crítica para el futuro de la economía mundial”.

En este mismo sentido, se recuerda que las posiciones defendidas desde hace años por la OMS, calificadas a menudo de alarmistas, e incluso de desmedidas, al llamar incluso a estas patologías como los “mayores homicidas mundiales”, no pecaban en absoluto de exageradas. El enfoque estrictamente social de estas instituciones, competentes para garantizar el mayor bienestar posible para el conjunto de la población, ahora se complementa con otro de tipo económico, sumando la razón social a la mercantil. Este estudio muestra que tanto las familias, como los países y las economías están perdiendo sus “mejores años de mayor productividad”¹.

Pero el verdadero drama no está en la fiabilidad de estos datos, que desde luego la tienen y es máxima, sino en el hecho, ya constatado por otros informes y estudios institucionales, de que la incidencia de las enfermedades crónicas se puede reducir. En el caso de los trastornos mentales, precisamente este mismo año, la prestigiosa revista *Nature* publicó un informe donde investigadores y expertos de más de 60 países establecían seis áreas prioritarias de acción para paliar el avance de los trastornos mentales.

El estudio, titulado *Grand Challenges in Global Mental Health (Grandes Retos de la Salud Mental en el Mundo)*, pone de manifiesto la necesidad de invertir esfuerzos en la identificación de los factores de riesgo y de protección para el desarrollo de la enfermedad mental, mejorar las estrategias de prevención y de intervención temprana en este campo, aumentar la concienciación social, reforzar los recursos humanos destinados a la atención de estas patologías, implementar servicios basados en la evidencia científica, y rediseñar de manera urgente los sistemas sanitarios para incorporar los trastornos mentales al resto de enfermedades crónicas e integrar definitivamente la enfermedad física y mental, tanto en la investigación, como en la formación, intervención y prevención de la salud.

¹ Vid. Olivier Raynaud, director del departamento de Salud del Foro Económico Mundial. “Las cifras señalan que las enfermedades crónicas tienen el potencial no sólo de quebrar a los sistemas sanitarios, sino también poner el freno a la economía global”, ha añadido.



La conclusión es manifiesta, pues. Como concluye el Informe del Foro Mundial:

“Los responsables de la política económica están evidentemente preocupados por el crecimiento económico. La evidencia económica presentada en este informe indica que sería ilógico e irresponsable atender al crecimiento económico y al mismo tiempo ignorar las enfermedades crónicas. Las intervenciones en este campo tienen un coste económico indudable. Pero la falta de respuesta supondrá un coste más elevado todavía” (pág. 37)².

Es en este contexto, en el que adquiere una novísima actualidad poner de manifiesto que, más allá de la celebración del día mundial de la salud mental el 10 de octubre, Europa firmó en 2008 un “Pacto por la Salud Mental y el Bienestar” con el que se pretendía diseñar y poner en práctica una Estrategia Global para combatir estas situaciones, con benéficos efectos sociales y, cómo no, económicos. El Pacto no fue casual ni improvisado, pues venía a culminar más de una década de actuaciones, de diverso tipo, dirigidos a ordenar un plan de actuación coherente y eficaz a tal fin. Como suele ser habitual, decenas de resoluciones, acuerdos, programas... emergieron.

Este Pacto, si bien tiene una dimensión de salud global, por tanto de salud pública, pero es evidente que tiene entre sus manifestaciones más relevantes la salud laboral. No por casualidad este concepto amplio de salud laboral, que emana de la concepción clásica de la OMS, ha sido recientemente reflejado en la Ley 33/2011, General de Salud Pública, que define con claridad la salud laboral como el estado de:

“más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo” –artículo 32-.

Con este reconocimiento legislativo, que ahora exigirá políticas más específicas de concreción, hasta ahora asignatura pendiente en España y en la mayor parte de los países europeos –y del resto del mundo, como denuncian la OMS y la OIT-, no se hace sino reflejar una constatación ya efectuada en el ámbito de los estudios e informes más serios en la materia, conforme a los cuales queda adverado que los lugares de trabajo son los ámbitos más expuestos a estos trastornos psíquicos. Al contrario, son también los más privilegiados para favorecer

2 El documento, que lleva por título *Global Economic Burden of Non-communicable Diseases (Impacto económico mundial de las enfermedades crónicas)*. Disponible en:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_Harvard_HE_GlobalEconomicBurdenNonCommunicableDiseases_2011.pdf



una mejor salud mental. Así se derivaría también de los últimos informes europeos sobre accidentes y enfermedades laborales³.

Sin embargo, y como también ha dejado constatado una Encuesta Europea reciente, hecha por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, los factores de riesgo psicosocial, que son los que más inciden en esta evolución negativa, apenas son contemplados por los sistemas de gestión preventiva de los países europeos –la media se sitúa en el 30% de empresas de más de 10 trabajadores, siendo la media española tan sólo del 18%-. Al tiempo que no están tampoco recogidas estas dolencias psíquicas en el listado europeo de enfermedades profesionales (2003), a diferencia de lo que sí sucede en la lista de Enfermedades Profesionales de la OIT (2010).

En suma, contamos hoy en día con datos institucionales, científicos, sociales y económicos suficientes como para promover un cambio significativo en este ámbito. Sea en la vertiente preventiva sea en la reparadora. Sin duda, la aplicación práctica del Pacto Europeo en las diferentes experiencias de los países que integran la Unión Europea, y en general en todo el orbe, pues el problema es global y globalmente debe analizarse, debería llevar a cambios de alcance, tanto en las políticas reparadoras de enfermedades como, sobre todo, en las políticas preventivas. Consecuentemente, también por esta vía se confirma que la preocupación, primero, y la acción, después, respecto de los riesgos psicosociales adumen ahora ya el centro del debate, siendo el primer problema de salud laboral mundial. Los responsables políticos, y los agentes sociales, deben estar a la altura de estas exigencias, de modo que la salida a la crisis pasa también por este tipo de “recortes”, que sí significan ahorro, no ya por congelar inversiones en salud, mucho menos por eliminarlas.

3 Vid. Documento Health and Safety at Work in Europe 1999-2007. A statistical portrait, 2010. Disponible en <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache>



LA INFLUENCIA DEL PACTO EUROPEO POR LA SALUD MENTAL EN EL AMBIENTE LABORAL: CLAVES DE LA CONFERENCIA DE BERLIN 2011

THE INFLUENCE OF THE MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE EUROPEAN PACT. KEYS TO THE 2011 BERLIN CONFERENCE

Estefanía González Coboleda

Universidad de Jaén

348

Conforme refleja el Libro Verde de la Comisión Europea del año 2005¹, uno de cada cuatro ciudadanos europeos padece alguna enfermedad mental. Además, se estima que más del 27 % de los ciudadanos, comprendidos entre los 18 y 65 años de edad, sufren al menos una forma de alteración psíquica en algún momento de su vida. Además, para el año 2020 se prevé que la depresión sea la causa de enfermedad número uno en el mundo desarrollado. Por tanto, el problema no es sólo laboral, sino de salud pública, pero también es cierto que son los entornos laborales los que más afectados aparecen en todos los estudios e informes, de ahí que el Pacto Europeo sobre Salud Mental y Bienestar dedique una especial atención al entorno laboral.

De esta manera, se establecen cinco áreas prioritarias. Dichas áreas se configuran de la siguiente forma:

- La Prevención de la Depresión y del Suicidio.
- La salud mental entre los jóvenes y en la educación.
- La salud mental en el entorno laboral.

¹ Libro Verde: "Mejorar la salud mental de la población. Hacia una estrategia de la Unión Europea en materia de salud mental". Bruselas, 14.10.2005.



- La salud mental de las personas mayores.
- Luchar contra la estigmatización y la exclusión social.

Podemos determinar que cada una de las cinco áreas, son relevantes en cuanto a la consecución de una plena salud mental y del bienestar de los ciudadanos. Dicho Pacto trata de impulsar, de informar de las mejores prácticas, y así fomentar las diversas actuaciones que han de desarrollar cada uno de los países miembros de la Unión Europea.

Es decir, se trata de un compromiso a largo plazo, donde se debe de dar la cooperación, el intercambio y la coordinación, para el progreso en dichas materias. Pero aquí nos centramos en el entorno laboral.

Según las encuestas realizadas a través del Euro-barómetro sobre el Pacto Europeo, la mayoría de los europeos, concretamente el 71%, se sienten seguros en su trabajo frente a un 25% que considera que dicha seguridad laboral se encuentra amenazada. Igualmente, la mayoría (75%) reconoce sentirse satisfecho con su trabajo en relación con su formación y experiencia, así como también una gran mayoría (78%) considera que es respetado y reconocido en su entorno laboral. Sin embargo, aquellos que se encuentran en un nivel socioeconómico más bajo, son los que perciben una mayor inseguridad laboral, una menor satisfacción en su trabajo y consideran que no se les respeta o reconocen sus esfuerzos lo suficiente, siendo también los que han buscado ayuda psicológica o toman antidepresivos con mayor frecuencia.

Más allá del dato cuantitativo, queda claro que el problema, y la solución, enlazan con las Estrategias Comunitarias de Salud y Seguridad (2002-2006; 2007-2012). Por tanto, con su preocupación y políticas sobre los riesgos emergentes, en especial los psicosociales. Desde esta perspectiva, es evidente que toda política comunitaria de seguridad y salud que tenga como referente fundamental “la mejora continua del bienestar en el trabajo”, por tanto de su calidad de vida, e incluso también de la “productividad”, según la ambivalente concepción de la Estrategia para 2007-2012, debe dar prioridad a la protección de la salud mental de la población trabajadora².

Ciertamente, el Pacto Europeo por la salud mental y el bienestar ha ido avanzando y progresando. Unas de las acciones más importantes de la Comisión ha sido la realización de diferentes Conferencias, acerca de las cinco áreas prioritarias con las que cuenta dicho Pacto.

² En el año 2007 se presentó la Comunicación denominada “Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)”. Con objeto de reactivar la política de salud y seguridad en el trabajo, la cual se basaba en un enfoque global del bienestar en el trabajo que tuviera en cuenta la evolución del mundo laboral y la aparición de nuevos riesgos, en particular psicosociales.

Una de ellas, la que aquí centra el análisis, se dedicó a la salud mental laboral. Se trata de la Conferencia celebrada los días 3 y 4 de marzo del 2011 en Berlín, relativa a la “promoción de la salud mental y el bienestar en los lugares de trabajo (*“promoting mental health and well-being in workplaces”*)³. En dicha Conferencia se constata, siguiendo un enfoque europeo que cabe en realidad remontar a principios de siglo XXI, que las condiciones de vida y de trabajo en muchos países europeos han cambiado, tanto en el aspecto personal e individual, como en la perspectiva social. Además, en la actualidad, se espera de los trabajadores que se adapten cada vez más, en términos de movilidad profesional y flexibilidad, ante esto la tensión psicológica de dichos trabajadores se va incrementando, máxime en contextos de crisis como los de nuestros días y ante la perspectiva de reestructuraciones empresariales y, por lo tanto, de reorganizaciones laborales continuas⁴.

En relación con lo anterior, es necesario el planteamiento de una serie de objetivos y de recomendaciones para la acción. Estas pueden ser:

- Crear oportunidades de cooperación entre los sectores de seguridad y salud, por ejemplo, mediante la vinculación de la protección de las medidas de salud en el trabajo con las medidas de prevención en el ámbito de la seguridad.

- Difundir ejemplos de buenas prácticas de cultura empresarial, en la organización del trabajo y en la gestión para un mayor apoyo a la salud mental de los trabajadores.

- Fomentar los programas de intervención temprana para los trabajadores con problemas de salud mental.

- Aportar las medidas de apoyo necesarias para ayudar a la rehabilitación profesional de las personas que padecen, o se recuperan de trastornos mentales.

- Mayor importancia en la promoción de la salud mental en el trabajo, dentro de la medicina del trabajo y de la seguridad laboral.

- Mejorar la información y los datos sobre la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo.

3 Las conclusiones y recomendaciones de la Conferencia pueden verse en el siguiente documento: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th_Initiative/ev_20110303_concl_en.pdf. Un seguimiento de carácter periódico en el Boletín Informativo de MHE (Mental Health Europe). Disponible en:

http://www.mhe-sme.org/assets/files/Newsletter2011/Newsletter%20Summary%20n%20%203_ES.pdf

4 Para un primer análisis de estas conclusiones, por todos, VALLECILLO GÁMEZ, M.R.- VALLECILLO GÁMEZ, O. “La promoción de la salud y el bienestar en los ambientes de trabajo: a propósito del “pacto europeo”. En Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. n. 2/2010. pp. 11 y sgs.



La Conferencia organizada por la Comisión Europea reunió a expertos y responsables políticos de los diferentes Estados miembros. Uno de los expertos invitados a este evento, fue el psicólogo Robert Roe, el cual ha señalado un conjunto de acciones exitosas que se pueden llevar a cabo en esta materia. Estas actuaciones son tales como la reestructuración de los puestos de trabajo (work redesign), la transparencia, la apertura a la comunicación y la eficiencia operacional de la estructura organizacional (management), la promoción de una democracia organizacional (workplace democracy) o la importancia de la estrategia organizacional (organizational strategy).

Concluyó su participación ensalzando la labor del psicólogo del trabajo y de las organizaciones, explicando a los expertos y responsables políticos allí reunidos, que los psicólogos del ámbito de las organizaciones y empresas:

- Proveen a las empresas de instrumentos de evaluación de la salud mental y de la calidad laboral.
- Supervisan las condiciones de trabajo y permiten predecir las tendencias en lo que respecta a la salud mental y el bienestar (incluidas las señales de alarma tempranas).
- Sugieren las estrategias más adecuadas de prevención e intervención.
- Trabajan desde la prevención, a través, por ejemplo, del reclutamiento, la selección de personal, la asignación de puestos y la formación de trabajadores, supervisores y directivos.
- Pueden realizar intervenciones directas mediante el *coaching* y la psicoterapia.
- Desarrollan intervenciones positivas a nivel individual y organizacional para facilitar el compromiso y promoción de los empleados.
- Llevan a cabo estudios de evaluación de la eficacia de las intervenciones.
- Asesoran a los directivos sobre las alternativas organizacionales más eficaces y sostenibles.

El psicólogo alemán, Dieter Zapf, de la Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos, comentó que "Lo que sucede es que los responsables de las empresas prefieren pensar que todos sus empleados están mentalmente sanos", y además existe una "resistencia al cambio" y la gente "tiene miedo" de establecer este tipo de programas. Por esta razón, es importante que detrás de una iniciativa de este tipo haya alguien que crea en ella, y esa es la clave del éxito de las empresas que han puesto en marcha actividades de prevención de la salud mental.

El profesor de la Universidad de Maastricht (Holanda) Helmut Brand, aportó la idea de que la buena salud contribuye al crecimiento económico, donde "La mala salud mental afecta a la economía por el absentismo laboral que provoca", aseguró este experto.



Las conclusiones que se obtuvieron en la conferencia fueron las siguientes

- La inversión en el bienestar, en el lugar de trabajo tiene también beneficios económicos para las empresas, así como la salud y de seguridad social.
- El apoyo del gobierno es particularmente necesaria para estimular las acciones en las pequeñas y medianas empresas, donde la falta de recursos y la información son barreras.
- Además, el sector público debe ser una empresa ejemplar en términos de bienestar y aprender del sector privado, donde se dan muchas iniciativas eficaces produciendo beneficios sobre la inversión.
- Son importantes las aportaciones que pueden realizar las personas con una experiencia sobre una mala salud mental, para mejorar la cooperación entre los sistemas de salud y seguridad social, y con los interlocutores sociales, y los servicios de salud, para así facilitar una mayor inversión en medidas de protección de la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo.

En suma, para ser eficaz en la promoción del bienestar, en la prevención y en el manejo de los problemas de salud mental, así como a ayudar a reintegrar a las personas a volver al trabajo, es de vital importancia tener presente la prevención de riesgos, tanto dentro como fuera del entorno del trabajo y en todos los aspectos, es decir, tanto físicos, como psíquicos o mentales. Una detección prematura y una atención sobre los problemas de salud mental de los trabajadores, sean o no por causas relacionadas con las condiciones del trabajo, beneficia no sólo a los trabajadores sino que también obtienen una ganancia los empresarios.



LOS DAÑOS PSÍQUICOS DERIVADOS DEL TRABAJO YA ENTRAN EN LA LISTA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA OIT

PSYCHOLOGICAL DAMAGES FROM WORK ARE ALREADY INCLUDED IN THE LIST OF OCCUPATIONAL DISEASES OF THE ILO

Olga Vallecillo

Universidad de Jaén

353

Las limitaciones para que la salud psíquica de los trabajadores entre de lleno en las políticas preventivas, no obstante las propuestas y esfuerzos, institucionales y colectivos –diálogo social y negociación colectiva-, encuentra un análogo reflejo en las resistencias para que entren igualmente en las políticas de reparación social de los daños derivados de la no prevención de los factores de riesgo que inciden en la pérdida de este tipo de salud. Por eso, nos parece interesante, para finalizar la sección dedicada al Pacto Europeo de Salud Mental y Bienestar, e inmediatamente antes de recoger la versión de aquél traducida al castellano, dejar aquí constancia del cambio que ha abierto la OIT –por tanto en un contexto internacional, más allá del europeo- al dar entrada a estas patologías en su renovado listado de Enfermedades Profesionales. En este sentido, lo que no se ha atrevido a hacer, de momento, la Unión Europea – Recomendación de 2003- , sí lo ha hecho, la OIT –Recomendación número 194, 2002, revisada en 2010, relativa a la Lista de Enfermedades Profesionales¹.

Así, junto a la inclusión expresa del estrés postraumático², la lista ahora contempla todos los:

1 Disponible: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_150327/lang-es/index.htm

2 Para un primer e interesante estudio MALDONADO MOLINA, J.A.-VILLAR CAÑADA, I. "Protección social y riesgos psicosociales: A propósito del nuevo listado de enfermedades profesionales OIT". En *Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo*, Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, n. 1. 2010, pp. 195 y ss.



“trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastornos(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador” (punto 2.4.2 de la Lista Internacional)



PACTO EUROPEO POR LA SALUD MENTAL¹ Y BIENESTAR

2008

Los participantes en la conferencia de alto nivel de la UE “Juntos por la salud mental y el bienestar” que tuvo lugar el 13 de junio de 2008 reconocemos la importancia y relevancia de la salud mental y el bienestar para la Unión Europea, sus Estados miembros, los actores interesados y sus ciudadanos.

Reconocemos que

- La salud mental es un derecho humano. Un buen estado de salud mental le permite a los ciudadanos disfrutar del bienestar, de buena salud y de una buena calidad de vida. Además, la salud mental fomenta el aprendizaje, el trabajo y la participación en la sociedad.

- El nivel de salud mental y bienestar de la población es el factor clave que determina el éxito de la UE como una sociedad y economía basada en el conocimiento. Además es un importante factor para la consecución de los objetivos de la estrategia de Lisboa en cuanto al crecimiento y al número de puestos de trabajo, a la cohesión social y al desarrollo sostenible.

- Los trastornos mentales están en aumento en la UE. Actualmente se calcula que casi 50 millones de ciudadanos (cerca del 11% de la población) tienen trastornos mentales, para los que hombres y mujeres desarrollan y muestran diferentes síntomas. La depresión ya es el problema de salud con mayor incidencia en muchos Estados miembros de la UE.

- El suicidio sigue siendo una causa importante de fallecimientos. En la UE, se producen cerca de 58.000 suicidios al año, y las tres cuartas partes de éstos los cometen los hombres. Ocho Estados miembros se encuentran entre los quince países con el nivel más alto de suicidios masculinos en el mundo.

- Los trastornos mentales y el suicidio causan un sufrimiento intenso a los individuos, familias y comunidades; y los trastornos mentales son una causa principal de discapacidad, ya que ejercen una influencia negativa en la salud, educación, economía, el mercado laboral y los sistemas de bienestar social de la UE.

- A través de acciones complementarias y de un esfuerzo combinado a nivel de la UE se puede ayudar a los Estados miembro a abordar estos retos impulsando una buena salud mental y bienestar en la población,

1 Traducción Maria Rosa y Olga VALLECILLO GÁMEZ



reforzando la acción preventiva y la autoayuda y dando apoyo a personas con problemas de salud mental y a sus familias. A esto se añaden las medidas que toman los Estados miembro a través de los servicios sanitarios y sociales y la asistencia sanitaria.

Acordamos que

- Necesitamos dar un paso político decisivo para hacer de la salud mental y del bienestar una prioridad clave.

- En las acciones que se tomen para la salud mental y el bienestar al nivel de la UE hay que implicar a las personas más relevantes de la esfera política y a los que representan intereses, tanto del sector sanitario como educativo, del ámbito social y del sector de la justicia, a los interlocutores sociales y organizaciones de la sociedad civil.

- Las personas que han experimentado problemas de salud mental tienen una experiencia muy valiosa y deben desempeñar un papel muy importante en la planificación y ejecución de las actuaciones.

- La salud mental y el bienestar de los ciudadanos y grupos, incluidos todos los grupos de edad, géneros, orígenes étnicos y grupos socio-económicos deben impulsarse basándose en intervenciones con metas y destinatarios concretos y que sean sensibles a la diversidad de la población europea.

- Hay que mejorar el conocimiento sobre la salud mental. Esto se consigue recabando datos sobre el estado de la salud mental en la población e invirtiendo en investigación sobre epidemiología, causas, determinantes e implicaciones de la salud mental y enfermedad mental; en las posibilidades de intervención y en las buenas prácticas dentro y fuera de los sectores sociales y sanitarios.

Solicitamos la acción en cinco áreas prioritarias

1. Prevención de la Depresión y del Suicidio

La depresión es uno de los trastornos mentales más comunes y más graves y uno de los principales factores de riesgo del comportamiento suicida. En la UE, cada 9 minutos fallece un ciudadano a consecuencia del suicidio. Se estima que el número de intentos de suicidio sea diez veces mayor. Los índices de suicidio en los Estado miembro fluctúan en un rango de 12 puntos.



Instamos a los que elaboran políticas y a todos los actores interesados a que tomen las siguientes medidas en la prevención del suicidio y la depresión:

- Mejorar la formación sobre salud mental de los profesionales de la salud y de los actores clave en el sector social;
- Restringir el acceso a potenciales métodos de suicidio;
- Tomar medidas para aumentar la concienciación sobre la salud mental entre el público en general, entre los profesionales de la salud y de otros sectores relevantes;
- Tomar medidas para reducir los factores de riesgo del suicidio como el consumo excesivo del alcohol, las drogas, la exclusión social, la depresión y el estrés;
- Proporcionar mecanismos de apoyo a las personas que hayan intentado suicidarse o a las personas que hayan perdido a un ser querido por el suicidio, como asistencia telefónica que ofrezca apoyo emocional

2. La salud mental entre los jóvenes y en la educación

Los fundamentos de una buena salud mental para toda la vida se crean en los primeros años de vida del ser humano. Hasta el 50% de los trastornos mentales se originan durante la adolescencia. Los problemas de la salud mental afectan a entre el 10% y el 20% de los jóvenes, con mayor incidencia en los grupos de población más desfavorecidos.

Instamos a los que elaboran políticas y a todos los actores interesados a que tomen las siguientes medidas en la salud mental de los jóvenes y en la educación:

- Crear patrones de intervención temprana a lo largo de todo el sistema educativo;
- Desarrollar programas para impulsar las habilidades parentales;
- Fomentar la formación en salud mental y bienestar entre los profesionales de la salud, educación, juventud y otros sectores relevantes;
- Impulsar la integración del aprendizaje socio-emocional en las actividades curriculares y extracurriculares y en los centros preescolares y escolares;
- Desarrollar programas para evitar el abuso, el acoso, la violencia hacia los jóvenes y el riesgo a la exclusión social;



- Impulsar la participación de los jóvenes en la educación, la cultura, el deporte y el empleo

3. La salud mental en el entorno laboral

El trabajo es beneficioso para la salud física y mental. La salud mental y el bienestar de los trabajadores son un factor clave para la productividad y la innovación en la UE. El ritmo y la naturaleza del trabajo están cambiando, ejerciendo mucha presión sobre la salud mental y el bienestar. Necesitamos acciones para abordar el continuo aumento en el absentismo laboral y la incapacidad, y debemos activar el potencial inutilizado para impulsar la productividad relacionada con el estrés y los trastornos mentales. El entorno laboral desempeña un papel fundamental en la inclusión social de las personas con problemas de salud mental.

Instamos a los que elaboran políticas, a los interlocutores sociales y a todos los actores interesados a que tomen las siguientes medidas sobre la salud mental en el entorno laboral:

- Mejorar la organización laboral, la cultura organizativa y las prácticas de liderazgo para impulsar el bienestar mental en el trabajo y favorecer la conciliación de la vida laboral y la vida familiar;
- Desarrollar programas de salud mental y de bienestar que incluyan proyectos de evaluación y prevención de riesgos para situaciones que pueden tener efectos adversos en la salud mental de los trabajadores (estrés, comportamiento agresivo como la violencia o el acoso en el trabajo, consumo de drogas o alcohol) y patrones de intervención temprana en el trabajo;
- Proporcionar medidas para apoyar la contratación, mantenimiento o rehabilitación y reinserción al trabajo de las personas con problemas de salud mental.

4. La salud mental de las personas mayores

La población de la UE está envejeciendo. La edad puede acarrear ciertos factores de riesgo para la salud mental y el bienestar, como la pérdida del apoyo social de la familia y los amigos y la emergencia de enfermedades físicas o neuro-degenerativas, como el Alzheimer y otros tipos de demencia. Los índices de suicidio son elevados en las personas mayores.

Impulsar un envejecimiento saludable y activo es uno de los objetivos clave de la UE. Instamos a los que elaboran políticas y a todos los actores interesados a que tomen las siguientes medidas relativas a la salud mental de las personas mayores:

- Facilitar la participación activa de las personas mayores en la vida de la comunidad fomentando su actividad física y las oportunidades educativas;



- Desarrollar esquemas de jubilación flexibles que permitan a las personas mayores seguir en su puesto de trabajo durante más tiempo ya sea a tiempo completo o tiempo parcial;
- Desarrollar medidas para fomentar la salud mental y el bienestar entre las personas mayores que reciben cuidados (médicos y/o sociales) en el ámbito comunitario e institucional;
- establecer medidas de apoyo a los cuidadores.

5. Luchar contra la estigmatización y la exclusión social

El estigma y la exclusión social son, ambos, factores de riesgo y consecuencia de los trastornos mentales, pudiendo convertirse en grandes barreras para la búsqueda de ayuda y la recuperación. Instamos a los que elaboran políticas y a todos los actores interesados a que tomen las siguientes medidas para luchar contra la estigmatización y la exclusión social:

- Apoyar campañas y actividades anti-estigmatización como por ejemplo en los medios de comunicación, escuelas y en el lugar de trabajo para impulsar la integración de las personas con trastornos mentales;
- Desarrollar servicios de salud mental que estén bien integrados en la sociedad y que sitúen al individuo como centro de sus actuaciones y que eviten la estigmatización y la exclusión;
- Impulsar la inclusión activa de las personas con problemas mentales en la sociedad, mejorando su acceso a un empleo adecuado y a las oportunidades de formación y educativas;
- Implicar a las personas con problemas de salud mental, a sus familias y cuidadores en los procesos de elaboración de políticas relevantes y toma de decisiones.

Lanzamos el Pacto Europeo para la Salud Mental y el Bienestar

El Pacto reconoce que la principal responsabilidad de actuación en esta área la tienen los Estados miembro. Sin embargo, el Pacto se basa en el potencial de la UE de informar, impulsar las mejores prácticas y fomentar la actuación de los Estados miembro y de los interesados, ayudar a superar retos comunes y a abordar desigualdades en el sector de la salud.

El marco de referencia para el Pacto es el acervo político de la UE en salud mental y bienestar derivado de las iniciativas políticas comunitarias en los últimos años, junto a los compromisos a los que han llegado los Ministros de salud de los Estados miembro en la Declaración de la OMS sobre la Salud Mental para



Europa de 2005 y otros proyectos legislativos relevantes a nivel internacional como el Convenio de Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El Pacto, para apoyar e impulsar la salud mental y el bienestar, reúne a las instituciones europeas, a los Estados miembro, a los sectores afectados, incluyendo a las personas en riesgo de exclusión por razones de salud mental y a la comunidad investigadora. El Pacto refleja su compromiso a largo plazo para el intercambio, la cooperación y la coordinación sobre temas clave.

El Pacto debería facilitar el seguimiento de tendencias y actividades en los Estados miembro y de los sectores interesados. Al estar basado en las mejores prácticas europeas, debería ayudar a proporcionar recomendaciones para la acción y el progreso al abordar sus temas prioritarios.

Por lo tanto, invitamos

- A los Estados miembro y a los principales representantes de otros sectores de la sociedad civil de la UE y organizaciones internacionales a unirse al Pacto Europeo para la Salud Mental y el Bienestar y a contribuir en su aplicación;

- A la Comisión Europea y a los Estados miembro, junto con las organizaciones internacionales relevantes y partes interesadas:

- a establecer mecanismos para el intercambio de información;
- a trabajar juntos para identificar buenas prácticas y factores de éxito en acciones políticas y acciones de otros grupos de interés para abordar los temas prioritarios del Pacto, y para desarrollar recomendaciones y planes de acción apropiados;
- a comunicar los resultados de dicho trabajo a través de una serie de conferencias sobre los temas prioritarios del Pacto a celebrar en los próximos años;

- A la Comisión Europea a proporcionar una propuesta, durante 2009, de Recomendación para Consejo sobre la Salud Mental y el Bienestar;

- A la Presidencia para que informe al Parlamento Europeo y al Consejo de Ministros así como al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre el proceso y resultados de esta conferencia.



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

4

Observatorio judicial internacional
International case
law observatory

ANUARIO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO
PREVENTION ON PSYCHOSOCIAL RISKS AND QUALITY
OF LIFE AT WORK INTERNATIONAL ANNUARY

4. OBSERVATORIO JUDICIAL INTERNACIONAL	361
<i>INTERNATIONAL CASE LAW OBSERVATORY</i>	
 <i>Olga Vallecillo Gámez</i>	363
JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES	
<i>CASE LAW OF THE COURT OF JUSTICE THE EUROPEAN UNION ON THE “ASSESSMENT OF OCCUPATIONAL RISK”</i>	



JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

CASE LAW OF THE COURT OF JUSTICE THE EUROPEAN UNION ON THE “ASSESSMENT OF OCCUPATIONAL RISK”

Olga Vallecillo Gámez

Universidad de Jaén

El contraste entre el marco regulador de la prevención de riesgos laborales a nivel europeo y las experiencias aplicativas, respecto de los riesgos laborales de origen psicosocial, ha evidenciado una extraordinaria diversidad. En unos casos esa heterogeneidad se explicaría por las distintas tradiciones y por los diferentes modelos de relaciones laborales y de sistemas jurídicos, también por la gran flexibilidad de los Acuerdos Marco. Pero en otros, se ha revelado, como se pone de relieve en los diferentes estudios que integran este Anuario, como una constatación de deficiencias en la aplicación de esta normativa, que no habrían permitido aprovechar todo el potencial, hasta el punto de iniciar diversos procedimientos de infracción por incumplimiento.

Precisamente, entendemos de utilidad evidenciar cuál es la posición del TJCE respecto al tema del alcance de la obligación de protección de riesgos, sobre todo ante estas circunstancias de diversidad, y la confusión sobre el alcance de la obligación legal respecto de los riesgos psicosociales en ciertos países, como España, pero también en los países del Este, y en Portugal, o incluso en Italia, que de nuevo se ha visto sometida a un procedimiento abierto por la Comisión por inadecuado cumplimiento de su obligación de transponer la Directiva, en relación a la evaluación del estrés, como ilustra el estudio del profesor Gianni Loy en este Anuario. A menudo los Tribunales Nacionales hacen gala de una extrema ignorancia de su jurisprudencia en este punto, con lo que quebraría el sistema de fuentes establecido al respecto.

En esta dirección, conviene recordar que una parte de los procedimientos abiertos por la Comisión por incumplimiento de los Estados miembros de su deber de transposición correcta de la Directiva Comunitaria ha acabado con sentencias condenatorias del TJCE (hoy TJUE). En este sentido, la contribución del Alto Tribunal ha sido muy relevante, en la medida en que sus pronunciamientos tienen una tónica general orientada a leer en términos estrictos la normativa comunitaria, a fin de favorecer la tutela efectiva o el principio de protección útil que caracteriza este marco regulador. Por eso ha hecho una interpretación expansiva de las reglas generales y una interpretación muy restrictiva de las excepciones, como ilustra las diversas condenas a España y otros países europeos por dejar fuera a ciertos colectivos de trabajadores. En cierto modo, esta jurisprudencia responde a un paradigma de activismo judicial en la política social comunitaria y por tanto ofrece una visión claramente tutelar.

Claro es el TJUE al exigir que:

“... el correspondiente Derecho nacional garantice efectivamente la plena aplicación de la directiva, que la situación jurídica que resulte de dicho Derecho sea suficientemente precisa y clara y que se permita a los beneficiarios conocer la totalidad de sus derechos y, en su caso, invocarlos antes los tribunales nacionales” (STJCUE 10 de mayo de 2001, Asunto Comisión/ Países Bajos, C-144/99, apartado 17)-

Por eso, el TJUE se ha mostrado muy contundente a la hora de rechazar cualquier forma de transposición incompleta y mediante métodos que no lleven a la garantía de efectividad de las obligaciones comunitarias con un carácter normativo y general. Así, se deslegitima la transposición parcial en relación a los distintos dispositivos o instrumentos previstos en la Directiva –en la marco y también en las específicas-, como entendió la STJUE de 6 de abril de 2006, que condena a Austria por la defectuosa transposición en múltiples aspectos del régimen regulador). O se declara igualmente la invalidez de la transposición del marco regulador, sea total sea incluso parcial, que no se haga mediante la adopción de normas vinculantes con carácter general a todas las relaciones de trabajo del Estado (STJUE 17 de enero de 2002, C-392/00).

Asimismo, el TJUE ha mostrado su rechazo a las transposiciones hechas de la Directiva Marco en los Estados nacionales que no aseguren normativamente la inclusión de todo tipo de riesgo en los entornos de trabajo, que deberán ser tomados en cuenta en la evaluación. Precisamente, respecto de esta última cuestión, aquí especialmente relevante, hay que mencionar la STJUE de 15 de noviembre de 2001, Asunto C-49/00, que condenó a Italia por no haber incluido en el deber empresarial de evaluación “todos” los riesgos existentes. Desde esta perspectiva de integración plena de todos los riesgos en la evaluación se reprueba a la norma originaria italiana –texto de 1994, que hoy ha variado muy notablemente, como se verá- que refiriera



tan sólo a tres clases específicas de riesgo, cuando el listado de la normativa comunitaria es meramente ilustrativa, ejemplarizante para la práctica, pero en modo alguno excluyente o exhaustiva.

Desde esta perspectiva, es obligado poner de relieve el siguiente argumento o razonamiento del Tribunal, que en nuestro país apenas ha tenido comentario y que a nuestro juicio resulta decisivo para resolver la cuestión de si los factores de riesgo en los lugares de trabajo que tienen naturaleza psicosocial entran en el actual marco regulador de esta materia. En efecto, sostiene el TJUE que los empleadores “están obligados a evaluar el conjunto de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores” –apartado 12-, porque:

“los riesgos profesionales que deben ser objeto de una evaluación por parte del empleador no se establecen de una vez por todas, sino que se desarrollan constantemente en función, sobre todo, del progresivo desarrollo de las condiciones de trabajo y de las investigaciones científicas en materia de riesgos profesionales” (apartado 13).

En definitiva, la normativa define un enfoque moderno de la gestión preventiva en los ambientes o «entornos de trabajo» (la Directiva estableció este concepto de conformidad con lo dispuesto en el Convenio nº 155 OIT), que no sólo tiene en cuenta la “seguridad técnica”, sino la prevención general de cualquier tipo de daños a la salud –más allá incluso de las enfermedades profesionales en sentido estricto-. Y el TJUE pone el énfasis en que se incluyen todos los riesgos probables en los ambientes de trabajo, pues la garantía es para el conjunto de riesgos, no para unos concretos y específicos.

Ahora bien, lo cierto es que, en la práctica, la lectura y aplicación del marco común no ha garantizado a día de hoy una regulación uniforme de esta materia en todos los países miembros ni asegura una integración en todos ellos de cualquier tipo de riesgo profesional¹. Ciertamente, el TJCE no ha afirmado un

¹ Un balance aplicativo de este marco, en espera del que se realizará a finales de 2012, hallamos en la *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones* sobre la aplicación práctica de las disposiciones de las Directivas de salud y seguridad en el trabajo 89/31(Directiva marco), 89/654 (Lugares de trabajo), 89/655 (Equipos de trabajo), 89/656 (Equipos de protección individual), 90/269 (Manipulación manual de cargas) y 90/270 (Pantallas de visualización). En COM/2004/0062 final. Más recientemente la Comunicación de la Comisión sobre “Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo (2007-2012), COMO (2007) 62 final, y Resolución del Consejo UE de 25 de junio de 2007, y Resolución del Parlamento Europeo de 15 de enero de 2008, relativas a aquella Estrategia. Un análisis detenido en GARCÍA GIMENEZ, M.-DE LA CASA QUESADA, S. –MOLINA NAVARRETE, C. *Regulación de los Riesgos Psicosociales en los Ambientes de Trabajo*. Bomarzo. Albacete. 2011. pp.164 y ss.

principio de prevención absoluta, de modo que no quepa establecer ciertos límites al alcance de esta protección. Así ha sostenido que

“procede concluir que la Comisión no ha demostrado de modo suficiente con arreglo a Derecho que, al circunscribir a los límites de lo “razonablemente viable” la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, el Reino Unido haya incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 5, apartados 1 y 4, de la Directiva 89/391” (STJUE, Sala Tercera, 14 de junio de 2007).

Se rechaza de este modo los sistemas de responsabilidad objetiva como una vía exigida por el Derecho Comunitario de forma obligatoria, de modo que puede ser también compatible con él sistemas basados en responsabilidad por culpa –exigencia de una diligencia especial de prevención-, y limitaciones basadas en lo razonable de una medida, en virtud del principio de proporcionalidad. Así ha afirmado en esa misma sentencia que

“no cabe deducir de esta disposición, sobre la base de una interpretación *sensu contrario*, que el legislador comunitario haya tenido la intención de imponer a los Estados miembros la obligación de establecer un régimen de responsabilidad objetiva del empresario”².

Ahora bien, una cosa es exigir proporcionalidad en la medida preventiva y otra no asegurar que todos los riesgos incidentes estén contemplados. En suma, una contundente jurisprudencia del TJCE establece, sin duda alguna, que todos los riesgos, incluidos los psicosociales, deben ser integrados en la evaluación de riesgos y, por tanto, en la acción preventiva, cuando de ella se concluya que existen factores de riesgo con una incidencia significativa.

2 La Comisión no ha demostrado por qué el objetivo de la Directiva 89/391, que consiste en «la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo», no puede ser conseguido con otros medios que no sean el establecimiento de un régimen de responsabilidad objetiva del empresario



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

Con la Financiación de: DI-0008/2010



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

