



Acuerdo marco Europeo sobre estrés laboral

Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral

Este Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral fue firmado por los interlocutores sociales en el plano europeo el 8 de octubre de 2004. Tiene como objetivo general proporcionar un marco adecuado a empresarios y trabajadores para identificar, prevenir y tomar medidas con respecto a los problemas del estrés en el ámbito laboral. Fue incorporado a nuestro ordenamiento por el ANC (Acuerdo de Negociación Colectiva) del 2005-06. La posición del Acuerdo Marco es que, potencialmente, todos los lugares de trabajo pueden verse afectados por el estrés, lo que debe ser documentado por una evaluación de riesgos psicosociales, conforme prevé el artículo 16 LPRL. Para la Inspección de Trabajo, el Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral es el principal referente en esta materia, como así se expresa en la Guía de actuaciones de la inspección de trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales, disponible en: http://www.empleo.gob.es/itss/web/va/Atencion_al_Ciudadano/Normativa_y_Documentacion/Documentacion/Documentacion_ITSS/001/Guia_psicosociales.pdf

En su introducción, el Acuerdo Marco reconoce el estrés ligado al trabajo como una preocupación tanto para empleadores como para trabajadores y que necesita de una acción específica para acometerse. Reconoce también que es un problema que puede afectar a cualquier lugar de trabajo, a cualquier trabajador, a empresas de cualquier tamaño, actividad, a cualquier tipo de contrato o relación laboral.

Objetivos

- Incrementar la sensibilización de empleadores, trabajadores y representantes de trabajadores acerca del estrés relacionado con el trabajo y poner el foco en los indicadores del problema.
- Proporcionar un marco a empleadores y trabajadores para identificar y prevenir y manejar los problemas del estrés laboral.

Identificación de los problemas de estrés

El Acuerdo Marco establece la multiplicidad y complejidad de las causas del estrés laboral y la necesidad de una identificación correcta del problema, analizando todos los elementos que influyen en el estrés. No pretende dar una lista exhaustiva de indicadores de estrés aunque orienta sobre algunos de los signos que pueden indicarnos que estamos ante este problema. La identificación del problema constituye el primer paso para su prevención. Esta identificación equivale a una evaluación de los factores que desencadenan el estrés laboral, aunque no se especifique de manera directa.

La identificación de los principales indicadores de estrés laboral requiere acudir a una metodología científica y técnicamente apropiada. El Acuerdo no precisa qué metodología seguir, pero sí dice que tal metodología puede implicar un análisis de elementos, tales como: organización del trabajo y los procesos productivos, condiciones y el entorno de trabajo, comunicación entre todos los niveles y factores subjetivos.



Con la Financiación de:
DI-0010/2012



Como abordar los problemas del estrés ligado al trabajo



- El Acuerdo Marco establece la opción de abordar el problema en el marco de una evaluación general de los riesgos laborales o mediante políticas diferenciadas para el estrés y/o medidas específicas que tengan en cuenta los factores que influyen en el riesgo de estrés laboral. También apunta a que pueden ser abordados con medidas específicas que apunten a los factores de estrés identificados previamente.
- La evaluación del estrés laboral no puede llevarse a cabo de la misma manera que se abordan los demás riesgos laborales, dada su multicausalidad y complejidad. El Acuerdo Marco tiene en cuenta la complejidad de esta evaluación y recomienda acudir a expertos en prevención de este tipo de riesgo.

- **Medidas a aplicar contra el estrés laboral recomendadas por el Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral:**
- **Medidas de gestión y comunicación, como aclarar los objetivos de la empresa, el papel de los trabajadores, asegurar el apoyo de la gestión a los individuos y equipos, asegurar una buena adecuación entre el nivel de responsabilidad y de control sobre su trabajo, mejorar la organización, los procesos, las condiciones y el entorno de trabajo.**
- **Formar a la dirección y trabajadores, para llamar la atención acerca del problema del estrés, su comprensión, sus causas y la manera de hacerle frente y adaptarse al cambio.**
- **Informar y consultar con los trabajadores y sus representantes, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.**

Aplicaciones prácticas de este Acuerdo Marco

Sentencia de 15/12/2001 del Tribunal de Justicia de la UE, que condenó a Italia, porque incumplía la normativa, al no incluir los riesgos psicosociales. El resultado fue establecer en el 2008 una ley que indicaba que será obligatorio incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones, aplicándose el **Acuerdo Comunitario de Estrés Laboral** que se firmó en el año 2004 por empresarios y trabajadores.

Abril 2012: **El Tribunal Supremo español**, sala de lo social, emite un auto en el que acepta que aquellas personas que, a consecuencia del estrés laboral, sean declaradas con una incapacidad, temporal o permanente recibirán un 50% adicional a su pensión, que pagará la empresa o la mutua. **Recargo de prestaciones**, a consecuencia de no cumplir con las medidas de seguridad y salud recogidas en este Acuerdo Marco sobre estrés laboral.

XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad: Art. 81. Revisión médica. Vigilancia de la salud, ap. 2 Enfermedades profesionales. La empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo. Se implantarán programas preventivos de estrés.

I Convenio colectivo marco estatal de ocio educación y animación sociocultural. Art 97. Vigilancia de la salud ap. 3 Enfermedades profesionales, la empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo. Se implantarán programas preventivos de estrés.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/
riesgopsicosociales@cec.ugt.org

