

anuario 2015 internacional

sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo

**Nuevas Estrategias en Prevención
de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**
Experiencias comparadas

Con la Financiación de: DI-0005/2014

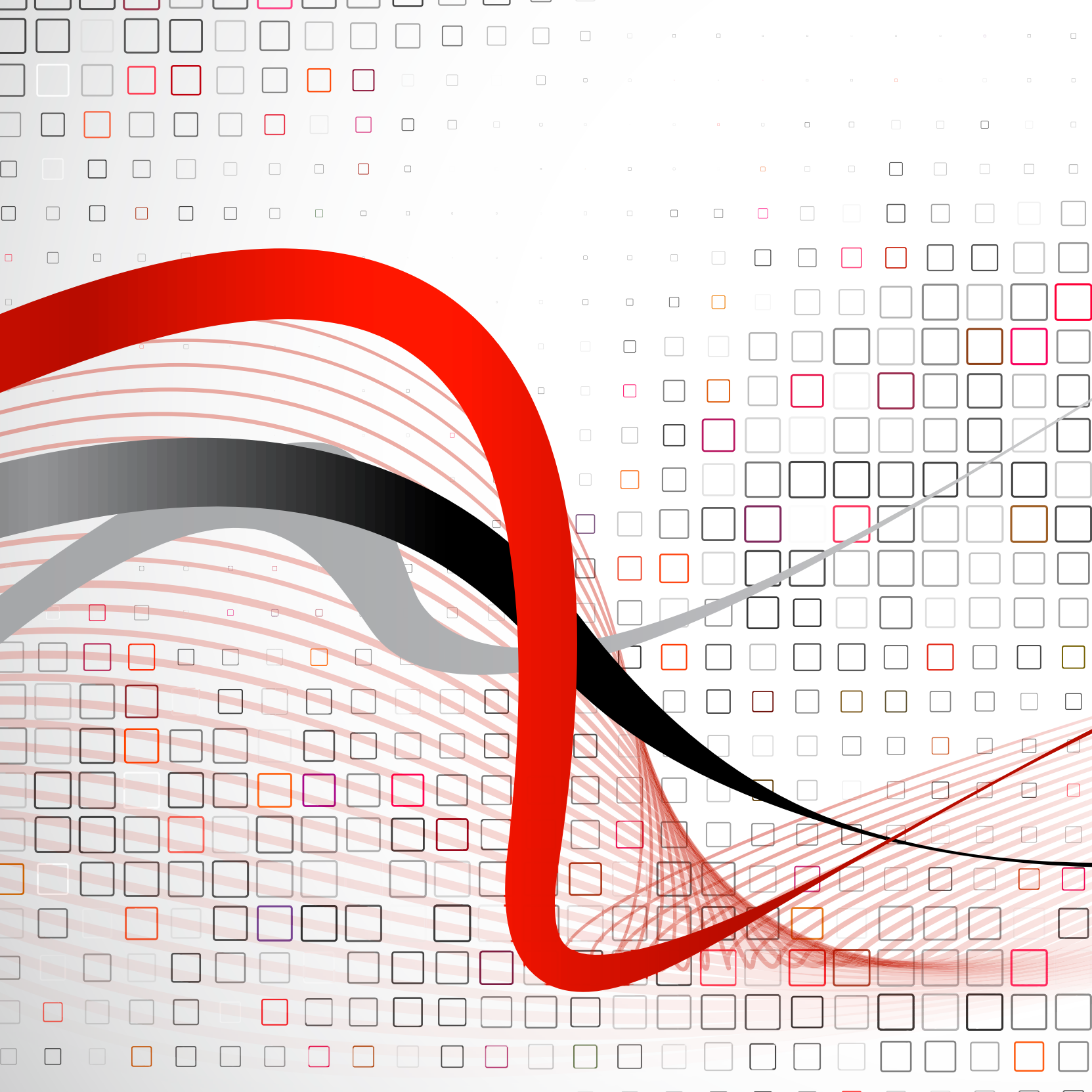


observatorio
de riesgos psicosociales
UGT



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**







amul

EDITA

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA E IMPRIME

Blanca Impresores, S.L.

95 319 11 02

Depósito Legal: M-39733-2015

ISSN: 2173-0830

2015 anuario

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.



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

**Nuevas Estrategias en Prevención
de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**

Experiencias comparadas

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

Nuevas Estrategias en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Experiencias comparadas



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

Dirección

Marisa Rufino San José
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

Coordinación

José Antonio Fernández Avilés
Director Académico
del Observatorio Permanente
de Riesgos Psicosociales

Emilio González Vicente
Coordinador de la
Secretaría de Salud Laboral
y Medio Ambiente UGT-CEC

Autores

Barón, Gina Magnolia
Barroso, Fábio Túlio
de Oliveira Carvalho, Catarina
Fernández Avilés, José Antonio
Franzosi, María Lucila
Medeiros Chaves, Nyedja
Mugnolo, Juan Pablo

Ribeiro Costa, Ana Cristina
Rufino San José, Marisa
Scandella, Fabienne
Triclin, Alexis
Tullini, Patrizia
Urrutia, Marta



Índice

Presentación: ¿Qué ofrece el Anuario 2015?	11
Prólogo: La prevención de los riesgos psicosociales en el marco de las Estrategias europea y española (un nuevo “escenario” para avanzar).....	15
Marisa Rufino San José y José Antonio Fernández Avilés	
1. ESTRATEGIAS PREVENTIVAS EN RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE PERSPECTIVAS SUPRANACIONALES.....	29
Estrategia europea frente a los riesgos psicosociales en el trabajo (Avances y desafíos en la Unión Europea).....	31
Marta Urrutia	
Europa: ¿hacia un nuevo eclipse de los “riesgos psicosociales” en el trabajo?	55
Fabienne Scandella	
Prevención de los riesgos psicosociales en Iberoamérica.....	67
Gina Magnolia Barón	

2. ALGUNAS EXPERIENCIAS COMPARADAS EUROPEAS: FRANCIA, ITALIA, PORTUGAL 97

La prevención de los riesgos psicosociales: el ejemplo francés del acoso..... 99

Alexis Triclin

Nuevas estrategias para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: el caso italiano 121

Patrizia Tullini

Statu quo y nuevas estrategias de prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en Portugal 141

Catarina de Oliveira Carvalho y Ana Cristina Ribeiro Costa

3. EXPERIENCIAS EN PAÍSES IBEROAMERICANOS: ARGENTINA, BRASIL..... 173

Acerca de la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en Argentina 175

Juan Pablo Mugnolo y María Lucila Franzosi

Prevención del riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

El acoso moral y su necesaria reglamentación en Brasil 193

Fábio Túlio Barroso y Nyedja Medeiros Chaves



Presentación

¿QUÉ OFRECE EL ANUARIO 2015?

Marisa Rufino San José
José Antonio Fernández Avilés

El tratamiento preventivo –y reparador- de los riesgos psicosociales en el trabajo viene suponiendo uno de los desafíos más importantes para las políticas públicas –y privadas- que tratan de abordarlos.

La prevención de riesgos laborales, en un plano político, se desarrolla con marcado carácter “multinivel”, tanto desde un punto de vista territorial como de los sujetos públicos, de diversa naturaleza, implicados en las mismas. Estos marcos estratégicos diseñan las actuaciones públicas –en diferentes ámbitos y niveles- a desarrollar para la mejora preventiva, y ello sin restar importancia a la propia actuación empresarial y el sistema preventivo existente en cada empresa.

El objetivo de este Anuario ha sido abordar –desde una perspectiva fundada y crítica- las nuevas estrategias que se están diseñando –especialmente en el plano internacional y de la propia Unión Europea- para abordar específicamente los riesgos psicosociales. Los instrumentos más tradicionales, diseñados para los riesgos laborales “clásicos”, deben ser convenientemente adaptados y modulados para abordar con éxito el tratamiento de los riesgos psicosociales, a los que son aplicables el marco general de obligaciones empresariales, pero que requieren de técnicas diferenciadas de intervención y tratamiento.

Las transformaciones económicas y productivas, el cambio organizativo y tecnológico son elementos que indican notablemente sobre la aparición de nuevos riesgos psicosociales en el trabajo o incrementan la incidencia de los ya preexistentes. El rediseño del marco normativo en base a estos cambios es uno de los grandes retos actuales de la política preventiva.

Frente a esta situación, el Anuario ofrece una visión amplia de los avances que, a el nivel político-estratégico, se han formulado en diferentes ámbitos. En este sentido, ofrece tanto experiencias de corte supranacional (a nivel de la UE como de Iberoamérica), como experiencias comparadas nacionales, tanto de Europa como de América Latina. En un primer bloque, el lector podrá encontrar aportaciones donde se ofrece una visión de las estrategias y políticas desarrolladas en un plano supranacional. Estas contribuciones se abren con el trabajo sobre la “Estrategia europea frente a los riesgos psicosociales en el trabajo (avances y desafíos en la Unión Europea)”, a cargo de Marta Urrutia (EU-OSHA); junto con la aportación titulada “Europa: ¿hacia un nuevo eclipse de los “riesgos psicosociales” en el trabajo?”, realizada por Fabienne Scandella (ETUI); completando este bloque la rica visión que nos ofrece Gina Magnolia Barón (AISS) sobre la “Prevención de los riesgos psicosociales en Iberoamérica”.

En un segundo bloque, se contemplan aportaciones científicas sobre la situación en algunos países de la Unión Europea, donde se abordan las problemáticas políticas y jurídicas más significativas en cada uno de ellos. Todas ellas son muy ilustrativas de las dificultades presentes para abordar los riesgos psicosociales, pero también ofrecen experiencias de interés. En concreto, las aportaciones versan sobre la situación en Francia, Italia y Portugal: “La prevención de los riesgos psicosociales: el ejemplo francés del acoso”, a cargo de Alexis Triclin; las “Nuevas estrategias para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: el caso italiano”, realizada por Patrizia Tullini; y la contribución sobre la situación en Portugal: “*Statu quo* y nuevas estrategias de prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en Portugal”, realizada Catarina de Oliveira Carvalho y Ana Cristina Ribeiro Costa.

Por último, en un tercer bloque, se ofrecen las experiencias de dos países iberoamericanos, en concreto, de Argentina y Brasil, mediante los estudios: “Acerca de la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en Argentina”, realizado por Juan Pablo Mugnolo y María Lucila Franzosi; así como el trabajo “Prevención del riesgo psicosocial en el ámbito laboral. El acoso moral y su necesaria reglamentación en Brasil”, a cargo de Fábio Túlio Barroso y Nyedja Medeiros Chaves.



Para comenzar a desarrollar el objetivo de este Anuario 2015, y a modo introductorio, se ha incluido una breve aportación, aunque sea con una visión más general, sobre la Estrategia Marco de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, así como la novedosa Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, incidiendo especialmente en los elementos de tales estrategias que guardan conexión con la prevención de los riesgos psicosociales; así como daremos cuenta de las previsiones incorporadas en el III AENC, como reflejo del importante papel que el diálogo social y la negociación colectiva están destinados a desplegar en este terreno.

Desde el Observatorio de Riesgos Psicosociales de la UGT queremos manifestar nuestro más sincero agradecimiento a todos los autores por sus contribuciones para este Anuario, gracias a su esfuerzo y generosidad hemos conseguido dar continuidad a una actividad destinada a la difusión del conocimiento comparado sobre este tipo de riesgos y de la manera en la que deben ser afrontados para garantizar a los trabajadores su incolumidad psíquica y física en el desarrollo de su actividad profesional.





PRÓLOGO

LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL MARCO DE LAS ESTRATEGIAS EUROPEA Y ESPAÑOLA (UN NUEVO “ESCENARIO” PARA AVANZAR)

Marisa Rufino San José

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

José Antonio Fernández Avilés

Director Científico del Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC

Sumario

- 1. El Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020**
- 2. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020**
- 3. El diálogo social interconfederal y los riesgos psicosociales**

1. El Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020

El Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, mientras puede valorarse como un documento que refleja la importancia que a este nivel tiene la seguridad y salud de los trabajadores, presenta no obstante un enfoque intensamente “economicista”. Parte de la consideración de que la prevención del riesgo y el fomento de unas condiciones más seguras y saludables en el lugar de trabajo son factores fundamentales no solo para mejorar la calidad del empleo y las condiciones laborales, sino también para promover la competitividad; declara que la “buena salud de los trabajadores tiene un efecto positivo directo y mensurable en la productividad y contribuye a mejorar la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social”.

Entendemos que la integridad física y moral de los trabajadores es algo que se conecta con la vida y la dignidad de la persona y va mucho más allá de estas consideraciones económicas, aunque puedan servir como criterio legitimación social y política para el apoyo a este tipo de políticas. En todo caso, la inversión necesaria no puede ser efectuada únicamente por las empresas, sino que la obligación corresponde también a los Estados miembros, garantizando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones al respecto.

En este sentido, también conecta la prevención de riesgos laborales con el “cambio demográfico” y la prolongación de la vida laboral, pues señala que evitar que los trabajadores sufran accidentes graves o padezcan enfermedades profesionales y procurar que disfruten de buena salud a lo largo de toda su vida laboral, desde el primer empleo, es “clave para que puedan trabajar más tiempo”, y se contribuye, de este modo, a combatir los efectos a largo plazo del envejecimiento de la población.

Tras la evaluación de la precedente Estrategia de 2007-2012 se pone de relieve la necesidad de abordar de manera más eficaz el efecto que tienen algunas medidas preventivas específicas en determinadas empresas (especialmente Pymes), la interacción de la salud y la seguridad en el trabajo con el entorno y las sustancias químicas y la prevención eficaz de las enfermedades profesionales y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Pese a la reducción significativa del número de accidentes y a la mejora de la prevención, la Comisión constata que sigue siendo necesario mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en la UE.

Pero lo cierto es que no se ha alcanzado aún el objetivo de reducir la incidencia de las enfermedades profesionales y que persisten enormes carencias a nivel de las Pymes, que han afrontado grandes dificultades en la aplicación de los requisitos legales debidos a la falta de recursos financieros y de capacidad técnica y humana. Como aspectos negativos específicamente pueden señalarse: la falta de prevención de enfermedades profesionales y otras dolencias relacionadas con el trabajo, la escasez de datos estadísticos y de seguimiento, la deficiente interacción de la salud y seguridad en el trabajo con el medio ambiente y los productos químicos, así como la escasa participación de los interlocutores sociales. Además –como señala el CESE en su Dictamen sobre este Marco Estratégico- aún más escaso es el conocimiento que se posee sobre la salud y la seguridad de los trabajadores en sectores donde existe trabajo no declarado y atípico (concretamente en explotaciones agrarias o el sector industrial y de servicios), el trabajo a distancia, el trabajo por cuenta propia y los trabajos domésticos.

En base a la diagnosis, se identifican una serie de retos a nivel de la UE que requieren de nuevas actuaciones, sintetizados en los siguientes:

- Mejorar el historial de aplicación de los Estados miembros, en particular mediante el refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha medidas efectivas y eficaces para la prevención del riesgo.
- Mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes.
- Combatir el cambio demográfico.

En valorable la intención de la Comisión de centrarse en la simplificación de las normas -sin poner en peligro los niveles de protección existentes- y en su adecuado cumplimiento. A tal efecto, se hace necesaria la identificación de posibles simplificaciones o reducciones de cargas administrativas innecesarias para las empresas, tras analizar la legislación vigente, pero ello debería ser el resultado de amplios debates y negociaciones con una elevada participación de los interlocutores sociales a todos los niveles.

La Comisión constata que el bienestar en el trabajo y las condiciones laborales han mejorado sustancialmente gracias a las nuevas tecnologías y a las numerosas innovaciones en la organización del trabajo, sin embargo, “la prevención eficaz de las enfermedades relacionadas con el trabajo requiere anticiparse a los posibles efectos negativos de esas nuevas tecnologías en la salud y la seguridad de los trabajadores”.



Específicamente, en relación a los cambios en la organización del trabajo derivados de la evolución de las tecnologías de la información, en particular los que permiten la conectividad constante, abren unas posibilidades enormes a los procesos de trabajo flexibles e interactivos. Pero ello ha producido, asimismo, “un aumento de la diversidad de la mano de obra, como reflejan las nuevas disposiciones contractuales y los nuevos patrones de trabajo atípicos, y la rotación del personal es mayor, debido al acortamiento de las tareas, especialmente en el caso de los trabajadores más jóvenes”. Según una encuesta reciente del Eurobarómetro, los trabajadores consideran que el estrés es uno de los principales riesgos profesionales (53 %), seguido de los riesgos ergonómicos (movimientos repetitivos o posturas agotadoras o dolorosas) (28 %) y el levantamiento, transporte o desplazamiento diarios de cargas (24 %). También merecen especial atención las repercusiones que tienen en la salud física y mental los “cambios en la organización del trabajo”. Las mujeres, en particular, pueden afrontar riesgos específicos, como son los trastornos musculoesqueléticos o determinados tipos de cáncer, debido a la naturaleza de algunos trabajos en los que su presencia es mayoritaria.

Por otro lado, los riesgos que afectan a grupos de edad determinados, a los trabajadores con discapacidad y a las mujeres –según la Comisión- merecen especial atención y requieren medidas específicas. A través del proyecto piloto sobre la seguridad y la salud de los trabajadores de más edad se buscarán las vías para fomentar la salud física y psicológica de esta categoría de trabajadores.

Pero esta previsión se nos antoja insuficiente. Es realmente necesario mejorar las condiciones de salud y seguridad de determinadas categorías de trabajadores (jóvenes, mujeres, trabajadores de más edad, inmigrantes, trabajadores con contratos de trabajo atípicos y trabajadores con discapacidad) y de hacer frente a los nuevos problemas derivados de cambios en la organización del trabajo (en particular, el estrés y las enfermedades psíquicas en el lugar de trabajo). Problemas que son ampliamente reconocidas por los propios Estados miembros, los interlocutores sociales y la sociedad. Estos problemas deben abordarse decididamente, porque no cesan de aumentar y tienen importantes costes económicos y sociales, además la perspectiva de género permitiría articular las políticas de salud en el trabajo con los progresos en el ámbito de la igualdad.

Lo cierto es que la Comisión debería haber instado la aplicación de políticas y medidas más firmes para responder a los nuevos retos, entre los que específicamente debiera ocupar un papel central la mejora de la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo reduciendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes”. La

materia preventiva debe vincularse con el cambio tecnológico y organizativo, así como con la precarización de los mercados de trabajo. En este sentido, las innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de organización del trabajo —en particular, los nuevos regímenes de empleo atípico— crean situaciones nuevas y nuevos retos, pero también nuevos riesgos que todavía no se conocen debidamente y que deben ser objeto de estudio. Por ello, es necesario y urgente, analizar tales riesgos y prevenirlos, así como definir las enfermedades profesionales actuales y “nuevas”. Es esencial y urgente encontrar soluciones actualizando la legislación existente o adoptando una nueva adaptada a los riesgos detectados.

Conforme a este nuevo Marco Estratégico, la evaluación de los nuevos riesgos emergentes a partir de datos científicos y la difusión de los resultados serán elementos esenciales de la evaluación *ex post* de la legislación vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo.

La acción de la UE presenta el problema de la falta de disponibilidad de datos, para adoptar todas las medidas oportunas. Es fundamental que se desarrollen instrumentos estadísticos europeos para medir los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y la exposición a los distintos riesgos profesionales. En concreto, deberían desarrollarse con urgencia estadísticas e indicadores que tengan en cuenta específicamente el género y ciclo de vida de los trabajadores. La lista de enfermedades profesionales, lo que incluye los accidentes que se producen en el horario laboral, y las normas de notificación y de análisis estadístico de estos datos deberían regularse y publicarse a nivel de la UE. Es además muy necesario reforzar y divulgar ampliamente la labor de las agencias especializadas y que la difusión de información y buenas prácticas contribuya a reforzar una cultura de la prevención. Además, sería muy importante profundizar en el estudio de los nuevos riesgos y preparar medidas adecuadas como resultado de esa investigación (de tipo legislativo o de otra naturaleza).

Debiera tomarse más en consideración la posición del CARIT (Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo), en cuanto a que las cuestiones de salud y seguridad deben considerarse prioridades estratégicas de la UE, en particular, los problemas musculoesqueléticos, las enfermedades con largo tiempo de latencia (cánceres profesionales y enfermedades crónicas, como las dolencias pulmonares de origen profesional) y la correcta aplicación de la normativa REACH, así como los “riesgos psicosociales relacionados con el trabajo”.

En relación específicamente a los riesgos “nuevos y emergentes” -como considera el CESE- es absolutamente necesario profundizar en el conocimiento científico de los nuevos riesgos a fin de prevenir las enfermedades relacionadas con el trabajo y las enfermedades profesionales; para ello, es preciso concentrar los esfuerzos a nivel de la UE. Para tal objetivo, una mayor interacción y coordinación entre las diferentes instituciones europeas y nacionales es esencial a fin de encontrar las formas adecuadas de establecer estrategias y medidas para hacer frente a los nuevos riesgos y a los riesgos emergentes.

El Marco Estratégico establece toda una serie de acciones a partir de 2014, con especial protagonismo de la EU-OSHA y de la propia Comisión:

- La creación de una red de profesionales y expertos en salud y seguridad en el trabajo y determinación de la necesidad de establecer un organismo consultivo independiente de expertos que contribuya con sus recomendaciones al trabajo de la Comisión.
- El apoyo a la difusión de las conclusiones del Observatorio Europeo de Riesgos entre los principales agentes y la Comisión.
- El fomento de la identificación y el intercambio de buenas prácticas sobre el modo de mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo para determinadas categorías de trabajadores; por ejemplo, los trabajadores de más edad, los trabajadores jóvenes sin experiencia (incluidos los empleados con arreglo a diversos tipos de contratos temporales), los que se acogen a la formación de aprendices, los trabajadores con discapacidad y las mujeres.
- La promoción de medidas de rehabilitación y reintegración por medio de la aplicación de los resultados del proyecto piloto del Parlamento Europeo sobre la seguridad y la salud de los trabajadores de más edad y de la Campaña “Trabajos saludables” prevista para 2016-2017.
- La identificación y difusión de buenas prácticas para la prevención de los problemas de salud mental en el trabajo.

Pero la Comisión no establece ningún objetivo cuantificado a nivel europeo para los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Al menos, debería ser recomendable a los Estados miembros que integren esa cuantificación en el marco de sus estrategias nacionales.

2. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020

El pasado 27 de abril se presentó por todos los interlocutores sociales y las administraciones la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 (EESST).

La mejora continua de las condiciones de trabajo, y de seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país, haciendo hincapié en la reducción de accidentes de trabajo, así como en el afloramiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo, es una prioridad para la Unión General de Trabajadores.

En esta línea de acción, son fundamentales las políticas públicas tendentes a la consecución de este objetivo, la mejora de la salud de los trabajadores y trabajadoras. De ahí la necesidad de dotarnos de un instrumento, una herramienta que marcará los ejes de actuación en los próximos cinco años, tanto a nivel nacional, como por las Comunidades Autónomas.

En la negociación realizada para su consecución, se partió de la anterior EESST que finalizó en el 2012, y cuya valoración y evaluación fue positiva porque se consiguió el principal objetivo, el de reducir la siniestralidad durante el periodo de su desarrollo 2007/2012, pero hubo actuaciones que no se llegaron a desarrollar, y otras fundamentales para la Unión General de Trabajadores que no se abordaron, como la relativa a las enfermedades relacionada con el trabajo o los riesgos psicosociales.

Y todo ello precisamente en un contexto en el que concurren toda una serie de factores a tener muy presentes:

- El sistema preventivo actual y vigente en España cumplió 20 años de existencia en el mes de noviembre (aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), y adolece de la falta de una evaluación exhaustiva de todos sus elementos.
- Se ha producido un empeoramiento de la salud laboral y de la salud pública. La crisis económica ha incidido de manera negativa sobre la salud de los trabajadores, debido fundamentalmente a los recortes en las políticas públicas (las políticas sanitarias en general y las preventivas en particular), así como las reformas laborales, que han modificado, entre otras, la organización del trabajo, incrementado las diversas formas de precariedad, la contratación temporal y a tiempo

parcial, produciendo una alta rotación en el empleo; además, conviviendo con importantes tasas de paro e inseguridad socio-económica. Materializándose en muchos casos con el temor a perder el empleo y en la práctica inefectividad de los derechos laborales, provocando un empeoramiento de las condiciones de trabajo, acrecentando la inseguridad laboral, así como la generación y agravamiento de las desigualdades sociales, que también se han traducido en un aumento de los riesgos laborales.

- La crisis, con sus efectos inducidos de sobrecarga de trabajo para los empleados, unida a las reformas laborales que han deteriorado las condiciones de trabajo, así como los recortes en políticas sociales públicas (que merman el acceso a los derechos sociales inherentes al estado de bienestar), junto con la reducción de políticas públicas por parte de las administraciones y a la falta de inversión en las empresas (donde se ha producido una relajación en la implantación de las medidas preventivas ya que la competitividad y la productividad se ponen como excusa en muchas empresas que ven la prevención como un gasto); unido a la dificultad de representación y participación de los trabajadores en las Pymes que es donde mayores índices de siniestralidad existen (donde hay presencia y acción sindical normalmente también hay prevención de riesgos laborales), han provocado en gran medida el empeoramiento de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Importante en la definición del contexto también ha sido en mayo de 2014 la aprobación, por parte de la Comisión Europea, como ya hemos analizado, del Marco Estratégico de la Unión Europea en Materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2014-2020; que pese a no contemplar objetivos concretos sino recomendaciones a los países miembros, ha servido de referencia de cara a saber cuáles son los retos europeos, que en muchos casos coinciden con los españoles. La Confederación Europea de Sindicatos no ha sido partícipe de este documento por lo ya expuesto, además de por potenciar la reducción de la normativa en Pymes (REFIT).

En este contexto y tras dos años de trabajo del grupo constituido en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud por las organizaciones sindicales, patronales y administraciones, y tras el compromiso de julio 2014 entre gobierno e interlocutores sociales en el que se plasmó la necesidad de desarrollar urgentemente la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, nace esta nueva Estrategia.

Esta nueva Estrategia viene marcada por el fallecimiento diario de 2 trabajadores en España como consecuencia de su trabajo, 11 sufren un accidente grave, 1.309 tienen un accidente leve y 1.912 sufren un accidente sin baja. Al día 63 trabajadores padecen una enfermedad relacionada con su trabajo.

Todo ello sin olvidarnos de que los accidentes de trabajo vienen incrementándose en algunos sectores desde 2013, y en la totalidad de sectores a lo largo del 2014, tanto en valores absolutos, como en índices de incidencia. Durante 2014 se produjeron más de un millón de accidentes de trabajo, alcanzando la cifra de 1.180.602, de los cuales 565 fueron mortales, frente a los 558 registrados en 2013. Además, la cantidad de accidentes de trabajo con baja fue de 482.578, casi 15 mil más que en 2013.

Y lo peor de todo, es que la mayor parte de las lesiones que se producen se pueden evitar con facilidad con la implantación de medidas preventivas sencillas y previsibles, ya que la principal forma de producción de los accidentes con baja en centro de trabajo sigue siendo los choques o golpes contra un objeto en movimiento, las colisiones con objeto inmóvil, y los provocados por sobreesfuerzo físico, exposición a radiaciones, ruido, luz o presión.

En cuanto a los accidentes sin baja vienen incrementándose hasta límites nunca producidos desde el año 2009. Otro aspecto importante son las “inexistentes” enfermedades del trabajo, que prácticamente no se declaran y se derivan al Sistema Nacional de Salud como enfermedad común. Cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales en nuestro país son invisibles. Hay que hacer un gran esfuerzo en hacerlas visibles y acabar con esa infra-notificación. Lo que no se conoce, no se previene.

Esta situación ha conducido a que, en el momento presente, sea fundamental la aprobación de esta Estrategia, de cara a analizar y emprender actuaciones que mejoren la situación y evalúen el sistema que hemos mantenido



durante estos años, a la vez que se busquen nuevos instrumentos de mejora de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

Uno de los principales valores implícitos en este documento es el acuerdo con el que nace, no es la estrategia deseada por cada una de las partes firmantes a nivel particular, pues en la negociación todos modificamos posiciones, por el camino se dejaron algunos planteamientos, pero sí es un documento consensuado y con el compromiso de todos.

Se trata de un texto base, general, que ahora debe desarrollarse a través de diferentes planes de acción (bianuales), donde se van a plasmar realmente las actuaciones que desarrollaran los grandes objetivos generales:

- La mejora continua de las condiciones de trabajo, de salud y seguridad de las y los trabajadores no es algo baladí que pueda esperar. La reducción de accidentes de trabajo y abordar y profundizar en el gran problema que suponen las enfermedades profesionales, debido a su falta de prevención y de notificación.
- Promover una mejor aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y su consolidación en las Comunidades Autónomas, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

En definitiva, mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Todos los objetivos son importantes, pero imprescindibles y urgentes en su desarrollo son (objetivo 3) el de “promover, con la participación de los interlocutores sociales y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo”. Los trastornos musculoesqueléticos, los riesgos psicosociales, los riesgos emergentes derivados del uso de nuevas tecnologías, en definitiva, el estudio, investigación, detección y comunicación de las enfermedades profesionales. Junto con actuaciones dirigidas a sectores de mayor riesgo, actividades peligrosas, que afectan a un número elevado de trabajadores, dirigidas principalmente a la Pyme, que es donde se dan las mayores cifras de siniestralidad o colectivos vulnerables, jóvenes, mujeres, trabajadores de mayor edad.

También es especialmente importante el objetivo 4: “fortalecer la participación de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo”. Reforzando

los órganos consultivos y de participación institucional como la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los grupos que emanan de ella, así como creando aquellos que se consideren necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la estrategia, o la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FUNPRL). Desarrollar programas conjuntos y coordinados como las comisiones tripartitas en las grandes obras públicas. Con el complemento de la Negociación Colectiva para aproximar al sector un mayor conocimiento de los riesgos del mismo. Alcanzando acuerdos de cara a la incorporación de cláusulas que mejoren las condiciones de seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras, y la integración de la prevención en la empresa.

Y por supuesto el desarrollo de programas conjuntos sectoriales con la implicación de organizaciones empresariales y sindicales de cara a acercar al sector, a la empresa, al centro de trabajo, la materia preventiva. Para la UGT, visitar la empresa, desarrollar programas de información, de asesoramiento y divulgación conjuntamente con las patronales sectoriales, es uno de los mayores compromisos y objetivos prioritarios que nos marcamos en la estrategia, y deben ser una de las prioridades del primer plan de acción bianual.

El resto de objetivos, el 1 y el 2, aunque son más propios directamente de desarrollo por parte de las Administraciones Públicas, no por ello son menos importantes:

- La coordinación entre organismos dedicados a la prevención, tanto públicos: ITSS, Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, órganos de las Comunidades Autónomas, INSHT, diferentes ministerios (Educación, Sanidad, Empleo y Seguridad Social, Industria...); como privados: Mutuas y Servicios de Prevención, debe ser un aspecto fundamental.
- La dotación de estos órganos de suficientes recursos humanos y técnicos para desarrollar las funciones asignadas; junto con el desarrollo de actuaciones de análisis, investigación tan necesaria en esta materia, promoción, apoyo y vigilancia y control del cumplimiento de la normativa. Sensibilización de la sociedad y la integración de la prevención en el sistema educativo y formativo.

Aspecto fundamental y que hasta el último momento fue demandado por nuestra organización, ha sido la financiación. Tras ser una exigencia indispensable para la aprobación de la Estrategia, se cerró una línea específica y estable, con una dotación mínima de 36.000.000 euros hasta el 2020, divididos en tres planes de acciones bianuales de un mínimo de 12.000.000 de euros para cada plan. Financiación, por supuesto independiente de la propia de la FUNPRL, de las



acciones ordinarias de la administración en prevención (presupuesto INSHT), y de la encomienda de la Seguridad Social a dicho Instituto.

De esta manera, lo que urge una vez aprobada la Estrategia, es la convocatoria urgente del grupo de trabajo que emana de la misma para acordar las actuaciones, y aprobar el primer plan de acción a desarrollar en 2015-2016, con el fin de poder iniciar cuanto antes la puesta en marcha de las distintas medidas comprometidas en beneficio de la prevención de riesgos laborales.

3. El diálogo social interconfederal y los riesgos psicosociales

La prevención “participada” fomenta –o es prerequisite- del éxito de los sistemas y procesos de intervención psicosocial en las empresas. Los resultados de la Encuesta ESENER así lo ponen de manifiesto con claridad. Pero hay mucho de “mito” en ello y la experiencia práctica pone de relieve que –aparte de las buenas prácticas y regulaciones convencionales que pueden identificarse- no es una realidad efectiva en muchas organizaciones productivas.

El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo (2014-2020) es terminante al respecto. El CESE pone de manifiesto que “la participación de los trabajadores y de los interlocutores sociales a todos los niveles y en el lugar de trabajo es fundamental para la aplicación eficaz de esta estrategia”. En consecuencia, invita a la Comisión a intensificar los debates y las consultas con los interlocutores sociales y medidas concertadas y, asimismo, considera que los Estados miembros “deben fomentar el diálogo social y los convenios colectivos”.

En una visión de conjunto sobre el papel de la negociación colectiva, debemos de partir de la consideración de que la negociación colectiva se ha venido ensalzando como la fórmula regulativa más adecuada también para la ordenación de las cuestiones de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Ello queda consagrado en el art. 2.2 LPRL: “Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, tal como hemos señalado, en relación a su cuarto objetivo sobre negociación colectiva, establece como línea de actuación su potenciación para promover la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

Una importante manifestación de que los interlocutores sociales son conscientes de la necesidad de prevenir también los riesgos psicosociales se manifiesta en el III Acuerdo sobre el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017. En concreto, dicha concienciación se manifiesta en los siguientes apartados:

- En la cláusula 6 (Cap. II), relativa a la igualdad de género, donde se plantea con claridad la necesidad de abordar la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, “a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas”.
- En la cláusula 7 (Cap. II), ya relativa específicamente a la seguridad y salud en el trabajo, donde se reconoce la conveniencia de “abordar la problemática que se deriva del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias y establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de accidentes de trabajo, identificar y buscar solución a las situaciones y riesgos derivados de dicho consumo”.
- Por último, también la cláusula 7 (Cap. II), también dentro de las previsiones específicas sobre seguridad y salud en el trabajo se constata que el estrés laboral y la violencia en el trabajo constituyen una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo, con la suscripción, por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral en 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo (AMEVA) en 2007, advirtiéndose que sus contenidos “debieran servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios”.

Somos conscientes del carácter meramente obligacional (no normativo) de los Acuerdos interconfederales, como al que estamos refiriendo, pero ello no obsta a realzar la idea de que, en base a deber de buena fe que rige todo proceso y administración de los resultados formales de la negociación colectiva, los sujetos firmantes están obligados a una ejecución leal de los mismos, esto es, a ejercer toda su influencia posibles para que las diversas unidades de negociación incorporen las directrices marcadas por los mismos y a garantizar así su máxima efectividad posible en la dinámica convencional en nuestro país.

anuario



Estrategias preventivas
en riesgos psicosociales desde
perspectivas supranacionales

1





**ESTRATEGIA EUROPEA
FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO
(AVANCES Y DESAFÍOS EN LA UNIÓN EUROPEA)**

Marta Urrutia

Técnico Superior de Prevención

Responsable de Promoción Corporativa

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

Sumario

1. Introducción – resumen del artículo
2. Los riesgos psicosociales en el marco estratégico europeo sobre seguridad y salud en el trabajo y el programa multianual de EU-OSHA (2014-2020)
3. ESENER 2 - Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes: situación en 2015 sobre gestión de riesgos psicosociales
 - 3.1. Introducción
 - 3.2. Los riesgos psicosociales
 - 3.3. Gestión de los riesgos psicosociales
 - 3.4. Factores impulsores para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo
 - 3.5. Obstáculos para la gestión de los riesgos psicosociales
 - 3.6. Participación y consulta de los trabajadores
 - 3.7. Conclusiones
4. Campaña Trabajos Saludables: Gestionemos el estrés (Healthy Workplaces Manage Stress)
 - 4.1. Introducción y objetivos
 - 4.2. Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales
 - 4.3. Costes de los riesgos psicosociales en Europa
 - 4.4. Riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención, algunos ejemplos
 - 4.5. Buenas prácticas en la gestión de los riesgos psicosociales: galardones europeos
 - 4.6. Otros recursos para la gestión de los riesgos psicosociales
5. Cómo incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos, el ejemplo de OiRA
6. El futuro: integración de los riesgos psicosociales en futuros proyectos

Bibliografía



1. Introducción

Desde la última contribución de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA o “la Agencia” a partir de ahora) al Anuario Internacional 2013 del Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, muchas cosas han cambiado en el panorama de la prevención de riesgos psicosociales y de las estrategias y políticas de gestión a nivel de la Unión Europea.

En 2013, EU-OSHA ya llevaba muchos años trabajando en el área de los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo. De hecho ya había desarrollado su primera campaña europea informativa en 2002 *Trabajemos contra el estrés* y publicado varios documentos, informes y recopilación de buenas prácticas, accesibles todavía en la actualidad en su página web.

Sin embargo, Europa (la Unión Europea, en particular) ha evolucionado mucho desde entonces, de la misma manera que el mundo del trabajo y la seguridad y salud laboral. Y sin ir más lejos, desde 2013 hasta hoy, son muchas las novedades que de la mano de EU-OSHA podemos traer al anuario 2015 en el campo de los riesgos psicosociales.

La mayoría de estos avances y novedades se relacionan con la Campaña Europea 2014-2015 *Trabajos Saludables: Gestionamos el estrés*, que está vigente hasta finales de 2015, que coordina EU-OSHA con la ayuda de sus centros nacionales de referencia y sus redes en cada Estado miembro, los agentes sociales europeos, las Instituciones Europeas y un nutrido grupo de “asociados” a la campaña, desde empresas multinacionales, medios de comunicación, etc. Son muchos los recursos, nuevos conocimientos, propuestas y desafíos que esta campaña está aportando a la comunidad de prevencionistas y profesionales de la seguridad y salud laboral, y también a los lugares de trabajo europeos, y que expondremos en las siguientes páginas.

No podemos dejar de mencionar también la importancia que supone para el panorama de los riesgos psicosociales y la salud mental el nuevo marco estratégico sobre seguridad y salud en el trabajo de la Comisión Europea, o el propio programa estratégico multianual de la Agencia para el período 2014-2020.

Por otra parte, los resultados de la reciente segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2), realizada por EU-OSHA, revelan interesantes aspectos sobre la exposición laboral a riesgos psicosociales y su evaluación y gestión en 36 países de Europa.

2. Los riesgos psicosociales en el marco estratégico europeo sobre seguridad y salud en el trabajo y el programa multianual de EU-OSHA (2014-2020)

El 6 de junio de 2013, la Comisión Europea presentó el nuevo Marco Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2014-2020, que venía a suceder a la Estrategia Europea sobre seguridad y salud 2007-2012. El nuevo marco identifica los principales desafíos y objetivos estratégicos, presenta las acciones clave e identifica los instrumentos necesarios para hacer frente a los desafíos.

Entre los principales retos y desafíos, el marco estratégico incluye la salud mental. Habla, por ejemplo, de los cambios en la organización del trabajo derivados de la evolución de las tecnologías de la información, en particular los que permiten la conectividad constante, que abren unas posibilidades enormes a los procesos de trabajo flexibles e interactivos. Menciona las repercusiones que estos cambios tienen en la salud física y mental de los trabajadores, y cómo los trabajadores consideran que el estrés es uno de los principales riesgos profesionales a los que tienen que enfrentarse.

Habla, por otra parte, de la eficacia de las inspecciones de trabajo, que dependen en gran medida de la experiencia de los inspectores de trabajo y de su capacidad para llevar a cabo las inspecciones. Para la correcta realización de las inspecciones basadas en riesgos, es necesario formar a los inspectores en seguridad y salud en el trabajo, en particular por lo que respecta a los riesgos emergentes (incluidos los desafíos relativos a los riesgos psicosociales) y las nuevas tecnologías.

Consecuentemente con los objetivos del marco estratégico de la Unión Europea y con la Estrategia Europea 2020 para la creación de una economía europea inteligente, sostenible e integradora, la Agencia ha elaborado un programa estratégico plurianual 2014-20. Conforme surgen nuevos riesgos y aparecen nuevos ámbitos de trabajo, conforme varían los patrones demográficos y Europa intenta dar respuesta a la crisis económica, se vuelve cada vez más apremiante y necesario dotarse de una política preventiva eficaz que garantice la protección de los trabajadores y contribuya a incrementar la rentabilidad de las empresas.

Los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo se abordan desde distintas perspectivas a través de las 6 áreas prioritarias de actividad que abarca el programa multianual de la Agencia:

- Anticiparse al cambio y a los riesgos nuevos y emergentes;
- Proveer datos y cifras;
- Elaborar instrumentos para la buena gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- Sensibilizar, especialmente a través de las campañas «Trabajos saludables»;
- Compartir conocimientos, principalmente mediante el desarrollo de la enciclopedia en línea OSHwiki y
- Crear redes de conocimiento y cooperación, tanto a nivel estratégico como operativo.

Pero para saber cuáles son las estrategias, acciones, instrumentos y recursos que movilizar, es preciso conocer primero cuál es la situación en Europa sobre los riesgos psicosociales y su gestión.

3. ESENER-2 - Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes: situación en 2015 sobre gestión de los riesgos psicosociales

3.1. Introducción

El trabajo de campo de la segunda edición ESENER se realizó en 2014, abarcando casi 50.000 empresas, tanto del sector público como del privado, de la UE-28, además de Albania, Islandia, Montenegro, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Serbia, Turquía, Noruega y Suiza (36 países en total). Se incluyeron, en comparación con la primera edición de la encuesta en 2009, la agricultura y la pesca, así como las microempresas de entre 5–10 trabajadores.

Para el propósito de este Anuario y este artículo, vamos a destacar únicamente los resultados referidos a los riesgos psicosociales y su gestión y no a otros riesgos o asuntos sobre seguridad y salud en el trabajo en general, que también se incluyen en la encuesta ESENER-2.

Las preguntas de la encuesta iban dirigidas a la persona de la empresa con más conocimientos sobre seguridad y salud en el trabajo. Los encuestados identificaron los principales factores de riesgo en su organización y describieron cómo se abordaban. También facilitaron información sobre las razones por las que se gestiona el riesgo en sus empresas, y sobre las principales dificultades a las que se enfrentan para evaluar y gestionar los riesgos en el lugar de trabajo.

3.2. Los riesgos psicosociales

Los importantes cambios en el mundo laboral están desembocando en riesgos psicosociales emergentes. Dichos riesgos guardan relación con la manera en que se planea, organiza y gestiona el trabajo, así como con el contexto socioeconómico de trabajo, y sus efectos son, en general, un mayor nivel de estrés y un riesgo de deterioro grave de la salud física y mental.

Los conflictos relacionales con clientes, pacientes, alumnos, etc. (58 %) y la presión temporal (43 %) son los dos factores de riesgo psicosocial identificados con mayor frecuencia en las empresas de la Europa de los veintiocho. Ambos factores de riesgo tienen un perfil sectorial similar, siendo más prevalentes en el sector de la educación, la sanidad y el trabajo social y en la Administración Pública, mientras que los valores más bajos corresponden a la agricultura, la silvicultura, la pesca y la industria manufacturera. Ambos factores de riesgo aumentan con el tamaño de la empresa, pero la presión temporal de manera especial.

Los conflictos relacionales con clientes, pacientes alumnos, etc., son un factor de riesgo que se observa con mayor frecuencia en las empresas de Montenegro (78 %), Francia y Estonia (70 %), a diferencia de Turquía (28 %), Italia (37 %) y Lituania (39 %).

En lo que se refiere a la presión temporal, los países parecen agruparse. Este factor de riesgo se manifiesta con mayor frecuencia en los países nórdicos, con una diferencia notable con respecto a los demás: Suecia y Finlandia (74 %), seguidos de cerca por Dinamarca (73 %), Noruega e Islandia (71 %). Los Países Bajos (62 %) son el siguiente país en esta clasificación. Las cifras más bajas corresponden de nuevo a Turquía (15 %), Lituania (16 %) e Italia (21 %).

3.3. Gestión de los riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial se consideran más difíciles de gestionar que los demás. Casi una de cada cinco empresas que afirma tener conflictos relacionales con clientes o sufrir presión temporal indica asimismo que carece de la información o los instrumentos adecuados para abordar el riesgo de manera eficaz.

Por sectores, la encuesta ESENER-2 pone de manifiesto que las proporciones más altas de empresas que observan una carencia de información o de instrumentos adecuados para abordar el riesgo de manera eficaz se



encuentran en la Administración Pública, seguido del sector de las finanzas, el sector inmobiliario y otros servicios científico-técnicos o personales, por un lado, y la educación, la sanidad y el trabajo social, por otro.

Sobre esta base, la encuesta ESENER-2 examina la manera en que las empresas gestionan los riesgos psicosociales preguntando acerca de: a) los planes de acción y los procedimientos para hacer frente al estrés, el acoso moral o el hostigamiento, y los casos de amenazas, abusos o agresiones, y b) las medidas específicas que se han adoptado en los últimos tres años.

Alrededor del 33 % de las empresas con más de 20 trabajadores en la Europa de los veintiocho afirman contar con un plan de acción para prevenir el estrés laboral. Esta cifra aumenta con el tamaño de la empresa y es claramente más frecuente en los sectores de la educación, la sanidad y el trabajo social. Se perciben diferencias importantes por países.

De las empresas que declaran tener conflictos relacionales con clientes, alumnos y pacientes, el 55 % de las que tienen 20 o más trabajadores afirman contar con un procedimiento para abordar este tipo de riesgos (promedio de la Europa de los veintiocho). Este porcentaje aumenta al 72 % en las empresas de los sectores de la educación, la sanidad y el trabajo social.

En lo referente a las medidas, la reorganización del trabajo para reducir las exigencias laborales y la presión laboral (38 %) y el asesoramiento confidencial para los trabajadores (36 %) son las dos más frecuentes en la Europa de los veintiocho. Los porcentajes son más altos a medida que aumenta el tamaño de la empresa. Por países, estas medidas parecen observarse con mayor frecuencia en los países nórdicos, si bien no presentan una tendencia clara, mientras que por sectores, la educación, la sanidad y el trabajo social registran las proporciones más altas.

Poco más de la mitad de todas las empresas encuestadas en la Europa de los veintiocho (53 %) dicen contar con información suficiente sobre cómo incluir los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos. Como era de esperar, los valores varían más por el tamaño de la empresa que por sectores.

3.4. Factores impulsores para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Aunque la pregunta en concreto se refería a factores que impulsan a las empresas a ocuparse de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en general, incluimos los resultados aquí, porque creemos que podría ser también aplicable (o relevante) para la gestión de los riesgos psicosociales.

Con respecto a las razones que motivan a las empresas a gestionar la seguridad y salud, el **cumplimiento de las obligaciones jurídicas** es el motivo principal para el 85 % de las empresas de la Europa de los veintiocho. Existe una ligera correlación positiva con el tamaño de la empresa, mientras que por sectores no se dan diferencias importantes. Por países, los valores oscilan entre el 68 % de las empresas en Dinamarca (entre los países no pertenecientes a la Europa de los veintiocho, Montenegro presenta el valor más bajo: 57 %) y el 94 % en Portugal.

El segundo factor impulsor más importante que motiva la adopción de medidas es el **cumplimiento de las expectativas de los trabajadores o de sus representantes** (79 %), que registra los valores más altos en los sectores de la educación, la sanidad y el trabajo social. No se aprecian diferencias importantes por tamaño de empresa.

En algunos países, en particular, aquellos que se adhirieron a la Unión Europea en 2004 y algunos de los países candidatos, se afirma con mayor frecuencia que el principal factor impulsor para ocuparse de la seguridad y la salud es mantener el prestigio de la organización.

3.5. Obstáculos para la gestión de los riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial parecen ser más difíciles de gestionar, como demuestra la carencia de información o de herramientas de prevención adecuadas para abordarlos de manera eficaz.

Según los resultados de la encuesta ESENER-2, la **reticencia para hablar abiertamente de estas cuestiones** parece ser la principal dificultad para abordar los riesgos psicosociales (30 % de las empresas en la Europa de los veintiocho), y ésta, como todas las demás dificultades, se percibe con mayor frecuencia en las empresas de mayor tamaño.

Las conclusiones por sectores indican que la Administración Pública señala “la reticencia a hablar de estas cuestiones abiertamente” con mayor frecuencia (38 %), mientras que, por países, las proporciones más altas corresponden a Finlandia (44 %), Irlanda (40 %) y Francia (36 %), frente a la antigua República Yugoslava de Macedonia, Eslovenia (15 %) y Hungría (17 %). Se trata de la dificultad para gestionar los riesgos psicosociales indicada con mayor frecuencia en 20 países.

El segundo obstáculo más destacado es la **falta de sensibilización del personal** (26 %), que de hecho es la dificultad señalada con mayor frecuencia en las empresas de Estonia, España, Croacia, Hungría, Malta, los Países Bajos, Portugal, Rumanía, Serbia, Suecia y Turquía. La falta de sensibilización del personal es más frecuente en empresas de mayor tamaño y, por sectores, los porcentajes más altos se registran en la industria manufacturera (32 %).

Otras dificultades u obstáculos para la gestión mencionados (en menor medida) son la falta de competencias o apoyo especializado; y la falta de sensibilización de los directivos.

3.6. Participación y consulta de los trabajadores

La participación informal o «directa» puede darse en todo tipo de empresas, independientemente de su tamaño o del sector al que pertenezcan. En cambio, la participación formal o institucional requiere la creación de organismos formales acordes con los marcos jurídicos nacionales y las tradiciones sociales; obviamente, esto está estrechamente relacionado con el tamaño de la empresa.

La combinación de una alta participación tanto formal como informal (en el marco del diálogo social) es indicativa de una buena calidad del trabajo y, por lo tanto, de calidad en la gestión de la seguridad y salud laboral en general y de los riesgos psicosociales en particular.

De las empresas que han aplicado medidas para prevenir los riesgos psicosociales en los tres años anteriores a la encuesta, el 63 % de las empresas de la Europa de los veintiocho indica que los trabajadores participaron en la elaboración y aplicación de dichas medidas. Los resultados varían de un país a otro, del 77 % de las empresas en Dinamarca y Austria al 43 % en Eslovaquia.

Dada la naturaleza de los riesgos psicosociales, cabe esperar que las medidas en este ámbito impliquen una participación directa de los trabajadores y un grado especialmente alto de colaboración por parte de todos los actores en el lugar de trabajo.

3.7. Conclusiones

Como estímulo para la reflexión sobre todos estos datos y el panorama actual sobre gestión de riesgos psicosociales en Europa, cabe destacar la conclusión principal sobre la contribución de ESENER-2 a la que se llegó en la presentación de sus resultados en el Parlamento Europeo en junio 2015:

«La encuesta ESENER-2 ofrece una imagen completa de cómo se gestiona realmente la seguridad y la salud, y en particular los riesgos psicosociales, en los lugares de trabajo europeos. Los resultados son muy importantes para los responsables de la formulación de políticas a escala nacional y comunitaria, ya que documentan con claridad que hay mucho margen de mejora en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo y la gestión de los riesgos psicosociales, en particular».

4. Campaña Trabajos Saludables: Gestionemos el estrés (*Healthy Workplaces Manage Stress*)

4.1. Presentación y objetivos

El conocimiento de la situación, en el terreno de los riesgos psicosociales en este caso, tal como hemos analizado en el capítulo anterior, es una de las áreas prioritarias de la Agencia (proveer datos y cifras), tal como habíamos mencionado. Pero es necesario pasar del conocimiento de la situación a la acción. Utilizar ese conocimiento para el progreso y la mejora de la prevención y gestión de los riesgos psicosociales, desde, por ejemplo, otra área prioritaria de actuación de la Agencia: la sensibilización.

En el marco estratégico de la Comisión Europea se habla también de la necesidad de facilitar herramientas y recursos a los lugares de trabajo, y en particular a las pequeñas y medianas empresas (pymes) para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Según los resultados de ESENER-2 que acabamos de analizar, las empresas dicen que “carecen de la información o los instrumentos adecuados para abordar los riesgos psicosociales de manera eficaz”.



De ahí, la conveniencia e importancia de la campaña 2014-15 *Trabajos saludables: «Gestionemos el estrés»*, cuyos objetivos son precisamente, por una parte, fomentar la sensibilización sobre el estrés y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, promoviendo el trabajo en equipo de empresarios, directivos, trabajadores y sus representantes; y, por otra parte, proporcionar y promover el uso de herramientas sencillas y prácticas para la gestión de los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Todo esto con el objetivo último de destacar los efectos positivos de la gestión de los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo, incluyendo los beneficios para las empresas.

4.2. Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales

De todos los recursos e instrumentos que la campaña ha puesto a disposición de empresas y trabajadores, merece la pena destacar aquí la guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales que EU-OSHA ha desarrollado en 34 versiones nacionales específicas, cada una de ellas adaptada a la legislación, el contexto y el idioma del país de que se trate.

La guía electrónica está especialmente concebida para responder a las **necesidades de aquellos empresarios y trabajadores de pequeñas empresas**, que empiezan a hacer frente a los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y necesitan una orientación inicial que incluye:

- **explicaciones sencillas** sobre el estrés laboral y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo: qué es y qué provoca el estrés;
- las **consecuencias** para las empresas y los trabajadores;
- **ejemplos prácticos** sobre cómo prevenir y hacer frente a los riesgos psicosociales;
- referencias a la **legislación nacional**; e
- información sobre herramientas prácticas y otros **recursos nacionales**.

La guía no pretende remplazar a las evaluaciones de riesgo psicosocial, sino ofrecer información de ayuda para los primeros pasos necesarios en la gestión eficaz de los riesgos psicosociales.

El estrés constituye una importante fuente de preocupación para la seguridad y la salud en el trabajo en un elevado porcentaje de empresas europeas, y es una de las principales causas de pérdida de jornadas laborales en Europa. Sin embargo, **sólo un tercio** de los centros de trabajo europeos disponen de procedimientos para abordar el

estrés relacionado con el trabajo. La guía electrónica es una herramienta práctica sencilla concebida para ayudar a empresas, sobre todo pequeñas empresas, a comprender y gestionar mejor el estrés y los riesgos psicosociales.

La guía explica de manera sencilla que los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo puede afectar a los trabajadores emocional y físicamente; y las empresas y la economía en general pueden sufrir igualmente a raíz del estrés. Como en el tratamiento de otras cuestiones relativas a seguridad y salud, la tarea de abordar el estrés y los riesgos psicosociales es posible y merece la pena, y la guía electrónica facilita esta tarea.

La guía electrónica también incluye un glosario de términos y contribuye a la superación de ciertos conceptos erróneos existentes acerca del estrés, distinguiendo entre realidad y mitos, con respuestas personalizadas diferenciadas a empresarios (responsables de la gestión de la seguridad y la salud) y a los propios trabajadores sobre algunas de estas falsas creencias o costumbres arraigadas que no ayudan a la gestión eficaz de los riesgos psicosociales y el estrés laboral en particular.

La guía electrónica es gratuita y 34 versiones nacionales se encuentran disponibles para su consulta en línea y pueden descargarse también para su uso fuera de línea.

4.3. Costes relacionados con los riesgos psicosociales y el estrés laboral

Entre otros recursos de la campaña, EU-OSHA ha publicado también un informe específico sobre los costes relacionados con los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo (*Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*), para demostrar de alguna manera la “rentabilidad” económica que la prevención y gestión adecuada de estos riesgos puede suponer para las empresas y la sociedad en general.

No pretendemos reproducir aquí el informe completo, sino destacar la importancia que esta información puede tener para la formulación de políticas, el establecimiento de prioridades estratégicas y la toma de decisiones empresariales.

Los empresarios tienen la responsabilidad legal de reducir los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, según establece la Directiva marco (89/391 / CEE), y esto también incluye los riesgos psicosociales. Sin embargo, en muchas organizaciones existe una percepción errónea que hacer frente a los riesgos psicosociales es un reto



añadido y les obliga a incurrir en costes adicionales. La evidencia sugiere que “ignorar” estos riesgos puede ser aún más costoso para los empresarios, los trabajadores y las sociedades en general (Cooper et al. 1996; EU-OSHA, 2004; Bond et al. 2006).

El informe recopila diversas fuentes de información y estadísticas disponibles en la literatura sobre este tema.

El estrés de origen laboral es más caro de lo que puede parecer. El informe examina los costes del estrés de origen laboral y muestra que, contra la creencia popular, cuesta más ignorar el estrés que abordarlo.

Por ejemplo, una estimación del Reino Unido indica que el estrés cuesta a los empresarios 1.220 euros por trabajador y año. Otra estimación, esta vez para Francia en 2007, sitúa el coste del estrés laboral entre dos y tres mil millones de euros. En Austria, los trastornos psicosociales se reportan como la causa de más del 40% de las jubilaciones anticipadas (para trabajadores en tareas de administración, oficinas – *white collar workers*).

En España, el coste directo para la salud de los trastornos mentales y del comportamiento atribuible al trabajo se estimó entre 150 y 372 millones de euros en 2010. Esto representó entre el 0,24% y el 0,58% del gasto sanitario total en España para ese año.

El coste total de los trastornos de salud mental en Europa, tanto de origen laboral como no laboral, se estima en 240 mil millones de euros al año.

Las cifras recogidas en la literatura son estimaciones conservadoras, por la dificultad de la identificación de todos los diferentes tipos de costes involucrados (Levi y Lunde-Jensen, 1996; Ramaciotti y Perriard, 2003; Juel et al., 2006).

Los riesgos psicosociales tienen un impacto diverso, y puede ser difícil identificar y cuantificar todos estos costes (Chandola, 2010).

En Europa, los costes monetarios directos son pagados principalmente por la sociedad a través de los sistemas de atención de salud pública. Los principales costes para los individuos se relacionan con el deterioro de la salud, la mortalidad y la reducción de la calidad de vida (Hoel et al., 2001).

Aunque los riesgos psicosociales y el estrés pueden afectar claramente a los ingresos del individuo, los datos en esta área no están disponibles en toda Europa.

Las organizaciones se ven afectadas principalmente por los costes relacionados con el absentismo, el presentismo (acudir al trabajo estando enfermo o en condiciones no aptas para trabajar), la reducción de la productividad o la alta rotación de personal. Esos costes, en última instancia, afectan también a las economías nacionales.

Los sub-costes más comúnmente examinados en los estudios estimativos son la salud y los costes médicos, el absentismo y la producción perdida, y, con menos frecuencia, los costes imputables a la jubilación anticipada o la discapacidad o, a nivel de la organización, al presentismo. El presentismo, de hecho, ha recibido mucha atención en el ámbito académico (Cooper y Dewe, 2008), pero, al ser un coste indirecto, es mucho más difícil de cuantificar. Los cálculos que consideran el presentismo lo hacen para poner de manifiesto el incremento de las estimaciones totales, ya que parece ser mucho más costoso que el absentismo (Centro Sainsbury de Salud Mental, 2007).

Las lagunas de información, estimaciones y cálculos contrastados hacen necesaria la continua investigación y recopilación de datos a nivel europeo sobre costes asociados a los riesgos psicosociales y el estrés, que serían de gran ayuda para demostrar la “rentabilidad (business case) de su prevención y gestión en el lugar de trabajo.

4.4. Riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención, algunos ejemplos

Dentro de la campaña, la Agencia publicó también junto con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) un nuevo informe sobre riesgos psicosociales en Europa, su prevalencia y estrategias de prevención (*Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*).

En el informe se reconoce la complejidad de la relación entre salud y trabajo, se presenta información comparativa sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales entre los trabajadores, y se examinan las asociaciones entre estos riesgos y la salud y el bienestar. Se considera asimismo la medida en que los centros de trabajo emprenden acciones para abordar los riesgos psicosociales, y se describen las intervenciones que pueden adoptarse en las empresas. Se incluye una visión general de las políticas existentes en seis Estados miembros.

De sobra son conocidos por los lectores de este Anuario, y ya los mencionó la Agencia en el en Anuario 2013, el Libro Verde de la Comisión Europea sobre la salud mental en Europa o los Acuerdos Marcos sobre el estrés laboral y sobre el acoso y la violencia en el trabajo de los interlocutores sociales europeos. Como de sobra conoce el lector la Directiva Marco y demás normativa europea que ampara la prevención de los riesgos psicosociales, el estrés relacionado con el trabajo y la promoción de la salud en general y la salud mental, en particular, que ya han visto la luz hace tiempo.

Lo que la Agencia quiere destacar en este apartado son algunas iniciativas, a nivel nacional, quizás menos conocidas (recogidas en el informe conjunto con Eurofound), que pueden servir de inspiración a otros planes estratégicos o políticas.

Una nueva legislación en Bélgica (*Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail*) regula explícitamente la gestión de los riesgos psicosociales asociados al burn-out (estar quemado) y el estrés relacionados con el trabajo.

La ley establece que las empresas y organizaciones que operan en Bélgica deben tomar medidas específicas para prevenir los riesgos psicosociales, incluyendo análisis de riesgos, medidas de prevención colectivas y asesoramiento para los empleados que sufren las consecuencias.

Los argumentos para Bélgica son incontestables. El estrés se reconoce cada vez más como una causa directamente relacionada con el absentismo en el trabajo, contribuyendo a por lo menos la mitad de todas las jornadas laborales perdidas. A un coste promedio estimado en Bélgica de 900 euros por día y empleado, la cifra en términos globales puede alcanzar rápidamente dimensiones exorbitantes. Un estudio realizado en 2010 por Securex, una importante compañía de nóminas y gestión de recursos humanos en Bélgica, encontró que sólo en ese año el coste estimado de jornadas laborales perdidas atribuibles al estrés ascendió a 10,8 mil millones de euros. Los efectos económicos globales son evidentes.

La nueva ley de Bélgica busca soluciones prácticas, por ejemplo, ofrecer los servicios de un asesor especializado en prevención de riesgos psicosociales y procedimientos internos para la intervención, cuando los empleados están sufriendo violencia, acoso, estrés o burn-out. La ley busca que los empresarios se sientan responsables de

tomar medidas preventivas para contener los riesgos psicosociales y frenar el estrés en sus lugares de trabajo. La ley les obliga no sólo a evaluar e identificar los riesgos, sino también, a comprometerse a responder a dichos riesgos y establecer un plan de acción. Si hay situaciones de riesgo psicosocial, los trabajadores ahora pueden hacer una solicitud específica de “intervención” psicosocial, en lugar de solo presentar una denuncia, como ocurría en el pasado.

Otro ejemplo en Francia, la tercera economía más grande de Europa, combina diferentes esfuerzos para abordar los riesgos psicosociales. Desde 2008, a raíz de una ola de suicidios de trabajadores cualificados, la salud en el trabajo, y más específicamente, los riesgos psicosociales y el estrés laboral, se convirtieron rápidamente en un tema candente en el país. Todo el mundo, desde los directivos a los médicos del trabajo, se dio cuenta que era necesario actuar.

En respuesta al revuelo que se generó sobre los riesgos psicosociales en Francia en aquel momento, el 40% de las grandes empresas (con 1.000 o más empleados) se movilizó para tomar medidas preventivas y comenzó con evaluaciones de riesgos psicosociales asociados al estrés y proporcionando formación de sensibilización a sus directivos.

Al mismo tiempo, el gobierno francés también se vio obligado a reaccionar y llevó a cabo una consulta nacional con expertos que derivó en la identificación de los principales riesgos para la salud mental, física y social relacionados con el trabajo.

Los seis factores identificados fueron: demandas del trabajo/tarea; demandas emocionales; autonomía; relaciones sociales y laborales; conflictos éticos; y la inseguridad laboral.

Esta información contribuyó primero a un Acuerdo nacional sobre violencia y acoso en 2010, y, más tarde, a un Acuerdo sobre calidad de vida laboral en junio de 2013 que incluía obligaciones sobre evaluación de riesgos, prevención y compromiso de empresas y empleados.



4.5. Buenas prácticas en la gestión de los riesgos psicosociales: galardones europeos

Uno de los elementos más importantes de nuestras campañas Trabajos Saludables es la identificación y el intercambio de buenas prácticas. Independientemente del marco legislativo, político o estratégico a nivel nacional, interesa dar a conocer lo que las empresas de Europa hacen en el día a día de la prevención, cómo afrontan los riesgos psicosociales y el estrés laboral, en este caso. Muchos ejemplos son, afortunadamente, transferibles entre empresas y países, y ofrecen la oportunidad de aplicar medidas similares, conociendo de antemano los obstáculos y los factores de éxito de los que las aplicaron por primera vez.

Los galardones son un reconocimiento a contribuciones sobresalientes e innovadoras, así como a un fuerte compromiso de gestión y un enfoque participativo en la prevención de los riesgos psicosociales.

En total, para la campaña 2014-15 se recibieron 55 candidaturas (los mejores ejemplos previamente preseleccionados por los Estados Miembros), que incluían 48 candidaturas nacionales (de 26 países) y 7 de los socios oficiales de la campaña (organizaciones supra-nacionales). Estuvieron representadas organizaciones de todos los tamaños (incluidas doce pequeñas empresas) de una gran variedad de sectores económicos.

Un comité de evaluación (que incluye a representantes de los cuatro grupos de interés del Consejo de Dirección de la EU-OSHA y un experto en riesgos psicosociales y estrés) validó y evaluó los ejemplos preseleccionados y nominó tanto a los ganadores del galardón como a los ejemplos destacados (menciones especiales).

Al seleccionar ejemplos de buenas prácticas, el jurado buscaba que incluyeran:

- una gestión genuina y eficaz de los riesgos psicosociales y del estrés relacionado con el trabajo;
- la debida consideración de la diversidad de los trabajadores;
- la participación e implicación de los trabajadores y sus representantes;
- la aplicación de intervenciones exitosas en el lugar de trabajo;
- mejoras demostrables de seguridad y salud;
- la sostenibilidad de las intervenciones a lo largo del tiempo; y
- la transferibilidad a otros lugares de trabajo (incluidos otros Estados miembros y pequeñas y medianas empresas).

La descripción de todos los ejemplos ganadores y las menciones especiales se recopilan en una publicación, disponible también en la página web de la campaña. Cada ejemplo indica los problemas de partida, las medidas adoptadas y los resultados logrados.

Se premió a una gran diversidad de organizaciones. Tenemos ejemplos como en Alemania, donde una empresa de correos y logística llevó a cabo una campaña de gestión del estrés global; o Dinamarca, donde se abordó el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en un sector sujeto a gran presión, como es el financiero. Una empresa de externalización informática de los Países Bajos considera que su cultura de honestidad y transparencia resulta inestimable para lograr su garantía de resultado del 100 % en el suministro de sistemas de tecnología de la información (TI) y de reducción del estrés. Una empresa de fabricación del acero en Eslovaquia tiene el propósito de lograr un lugar de trabajo sin accidentes ni lesiones creando un ambiente de trabajo sin estrés.

Las pequeñas empresas también llevaron a cabo iniciativas de éxito. Por ejemplo, un hotel en España está mejorando la influencia y el reconocimiento de los trabajadores a través de evaluaciones y reuniones participativas; y un servicio penitenciario en Polonia lleva a cabo talleres y sesiones de capacitación sobre la gestión del riesgo psicosocial en una variedad de situaciones.

Todos los lugares de trabajo tienen sus propios problemas específicos y las soluciones deben adaptarse a dichos problemas. Sin embargo, las ideas y los conceptos de los ejemplos pueden adaptarse y ajustarse para responder a las necesidades de organizaciones de cualquier tamaño y sector en todos los Estados miembros.

Entre los ganadores en la categoría para los socios europeos de la campaña, Siemens recibió el reconocimiento por su enfoque global para disminuir el riesgo psicosocial y gestionar los recursos en su planta de Bélgica. Su metodología «Vida en equilibrio» se basa en cinco ámbitos declarados esenciales para una gestión con éxito del riesgo psicosocial y la gestión de los recursos: sensibilización; compromiso por parte del liderazgo; comunicación; formación y su programa de asistencia a los empleados.

4.6. Otros recursos para la gestión de los riesgos psicosociales

La página web multilingüe de la campaña incluye, además, muchos otros recursos de utilidad, poniendo a disposición de empresas, trabajadores y sus representantes, herramientas prácticas eficaces y manejables, como ayuda para la gestión eficaz de los riesgos psicosociales y el estrés laboral.

Muchas de estas herramientas son especialmente útiles para las pequeñas empresas, puesto que las habilitan para cumplir sus obligaciones legales y mejorar su rendimiento organizativo. Las herramientas les guían a través de la evaluación de los riesgos psicosociales y les muestran cómo actuar para eliminar o reducir estos riesgos, aun cuando dispongan de recursos limitados.

Existen numerosas herramientas elaboradas por organizaciones europeas e internacionales, así como numerosos recursos nacionales, que han compartido con la Agencia numerosas instituciones, agentes sociales, institutos de investigación y otros organismos, incluyendo el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, que ha facilitado numerosos enlaces a sus Guías de prevención sectoriales o temáticas, fichas de prevención de riesgos psicosociales, etc.

5. Cómo incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos: el ejemplo de OiRA

Otra de las actividades prioritarias de la Agencia, comentadas al principio de este artículo, es el desarrollo de herramientas sencillas y prácticas de apoyo a la gestión de los riesgos laborales, puestas a disposición, en particular, de las pequeñas empresas. El primer paso y pilar esencial de dicha gestión es la evaluación de riesgos.

La necesidad de una mejora en la evaluación de riesgos y su aplicación práctica ya fue identificada en una revisión de la Directiva marco 89/391 UE y sus directivas derivadas. La revisión encontró una falta general de sensibilización, en particular entre las pymes, hacia la necesidad de evaluar los riesgos laborales, y de conocimiento sobre cómo llevar a cabo dicha evaluación de riesgos. Más concretamente, la evaluación de riesgos a menudo se consideraba una acción “aislada y única” (que no necesitaba repetirse en el tiempo) y cuando se realizaba, el foco se ponía en la identificación de “lo más obvio y de los riesgos inmediatos”, de manera que se descuidaban, por ejemplo, efectos para la salud a largo plazo, tales como los causados por exposición a sustancias químicas. Y por supuesto, los riesgos psicosociales eran muy raramente considerados; como ya aparece también identificado en la encuesta ESENER-2 que hemos mencionado antes.

Con este marco de fondo, la Agencia – asignada por la Comisión Europea en sus anteriores estrategias al igual que en el actual marco estratégico sobre seguridad y salud en el trabajo - lidera el proyecto europeo OiRA (*Herramienta interactiva en línea para la evaluación de riesgos*). OiRA es una aplicación web que genera herramientas interactivas en línea de evaluación de riesgos en diferentes idiomas y para diferentes sectores. OiRA va más allá del enfoque tradicional de la mera evaluación de riesgos, ofreciendo además al usuario un plan de acción – soluciones adaptadas a los riesgos y problemas identificados y un informe completo que sirve para cumplir con la obligación legal de documentar la evaluación.

No se trata de hacer aquí una presentación exhaustiva del proyecto OiRA, sino subrayar cómo también la evaluación y prevención de riesgos psicosociales han sido destacadas en la iniciativa.

Varias herramientas OIRA han sido desarrolladas por los interlocutores sociales a nivel europeo, para sectores de actividad como limpieza de oficinas, peluquería, industria del cuero/curtido de pieles, el sector de la seguridad privada o los profesionales de las “actuaciones/conciertos en directo”. Estas herramientas ponen de relieve la necesidad de incluir los riesgos psicosociales, como parte de la evaluación general de riesgos y precisamente, para hacerla más completa y útil.

De esta manera, las herramientas OiRA incluyen preguntas para las empresas sobre si existen políticas para hacer frente a los riesgos psicosociales y el estrés; preguntas con respecto a la organización del trabajo, si las responsabilidades de cada trabajador son claras y si hay estrategias para evitar la sobrecarga o el exceso de trabajo.

Las herramientas OIRA no sólo ayudan a identificar los riesgos, sino que también dan indicaciones concretas sobre la forma de hacer un seguimiento adecuado de los aspectos identificados como riesgos - por ejemplo, con sugerencias para la supervisión de la carga de trabajo o sobre cómo hacer un seguimiento después de un incidente de acoso.

Algunas de estas herramientas OIRA desarrolladas a nivel de la UE ya existen también en su versión nacional. Por ejemplo, la herramienta de limpieza de oficinas ha sido adaptada para su uso en Eslovenia, la herramienta de seguridad privada se ha adaptado para las empresas griegas, y la herramienta para el sector del curtido de pieles puede ser ya utilizada en Portugal.

Asimismo, existen en la actualidad muchas otras herramientas OIRA desarrolladas por diferentes organizaciones y agentes sociales en los Estados miembros.

6. El futuro: integración de los riesgos psicosociales en futuros proyectos

La campaña 2014-15 “Trabajos Saludables: gestionemos el estrés” ha contribuido, de manera notable, al avance en el conocimiento e intercambio de experiencias en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales en la Unión Europea, no solo a nivel de empresas y lugares de trabajo, sino también, a nivel político y estratégico. El apoyo incondicional que la Comisión Europea y el Parlamento Europeo, junto con los agentes sociales, han prestado a la campaña desde sus inicios es un indicador de la importancia y relevancia que la gestión de estos factores de riesgo tienen, no solo para la seguridad y salud laboral de los trabajadores, sino también para la sostenibilidad, productividad y competitividad de las empresas europeas.

El apoyo oficial a la campaña se debe interpretar como un compromiso serio para seguir avanzando y superando los obstáculos que queden todavía pendientes, algunos de los cuales ya han sido mencionados a lo largo de este artículo.

El trabajo de la Agencia en este terreno no termina en diciembre 2015 con el cierre de la campaña. Los riesgos psicosociales se abordarán de nuevo, desde otro ángulo, en la campaña 2016-17 “*Trabajos saludables en cada edad*”, dedicada a promover el trabajo sostenible a lo largo de toda la vida laboral, a conseguir lugares de trabajos seguros, saludables y productivos para todos, y a perseguir un equilibrio enriquecedor entre trabajo y vida extra laboral.

Asegurar condiciones de trabajo decentes a lo largo de toda la vida laboral es la clave para un envejecimiento saludable y una jubilación en condiciones óptimas de salud. Sin duda, la gestión eficaz de los riesgos psicosociales y el estrés laboral tiene mucho que aportar al desafío de una vida laboral sostenible.

La Agencia dedica este artículo a la memoria del Dr. Eusebio Rial González, impulsor de la campaña “Trabajos Saludables: Gestionemos el estrés” y muchos otros proyectos en el campo de la prevención de los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo. Eusebio fue también colaborador en pasadas ediciones

del Anuario del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. Sufrimos la terrible pena de perderlo el pasado diciembre 2014 y el hueco que deja en la comunidad de la seguridad y salud en el trabajo es imposible de llenar. Pero tuvimos la suerte de conocerlo y nos contagió su entusiasmo por la prevención de los riesgos psicosociales. Y ese entusiasmo nos impulsará, sin duda, a seguir trabajando y desafiando los nuevos retos que nos depara el futuro. Hasta siempre.

Bibliografía

Campaña Trabajos saludables: gestionemos el estrés
<https://www.healthy-workplaces.eu/es>

Comisión Europea (2014). *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020*. Bruselas, COM (2014) 332 final

EU-OSHA (2015). *Resumen - Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)*. Luxemburgo: Oficina de Publicación de la Unión Europea. <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/esener-ii-summary.pdf/view>

EU-OSHA (2015). *Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2); Cuestionario y resultados en línea*. <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener/2014>

EU-OSHA (2014). *Trabajos Saludables: gestionemos el estrés; Guía de la campaña para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicación de la Unión Europea. https://www.healthy-workplaces.eu/es/campaign-material/introducing-the-campaign-guide/campaign-guide?set_language=es

EU-OSHA (2014). *Trabajos Saludables: gestionemos el estrés; Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales*. <https://www.healthy-workplaces.eu/es/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks>



EU-OSHA (2014). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. Luxemburgo: Oficina de Publicación de la Unión Europea. https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks/view

EU-OSHA (2014). *Healthy Workplaces Manage Stress - Managing stress makes sound business sense*. Luxemburgo: Oficina de Publicación de la Unión Europea. <https://www.healthy-workplaces.eu/en/campaign-material/business-case>

EU-OSHA (2015). *Trabajos Saludables: Gestionemos el estrés- Galardones a las buenas prácticas*. Luxemburgo: Oficina de Publicación de la Unión Europea. <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/healthy-workplaces-good-practice-awards-2014-2015/view>

Eurofound & EU-OSHA (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxemburgo: Oficina de Publicación de la Unión Europea. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>

Eurofound & EU-OSHA (2014). *Riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención. Resumen ejecutivo*. Luxemburgo: Oficina de Publicación de la Unión Europea. <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>

2014. *L'Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail* (M.B. 28.04.2014). <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=564>

OiRA, *Herramienta interactiva (en línea) de evaluación de riesgos*. <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/oira>





EUROPA:
¿HACIA UN NUEVO ECLIPSE
DE LOS “RIESGOS PSICOSOCIALES” EN EL TRABAJO?

Fabienne Scandella
Directora de Investigación
ETUI

Sumario

1. Resumen

2. Riesgos psicosociales: progresión y desilusione.

2.1. Los efectos de la crisis: menos empleos y de peor calidad

2.2. Europa y la salud en el trabajo: la desilusión de la desreglamentación

3. La movilización alrededor de la salud mental

3.1. Cuando la DG de Empleo se ausenta...

3.2. ...la DG de Salud toma el relevo

3.3 La salud mental aparece en el trabajo: el eclipse de los riesgos psicosociales

4. Conclusión

Bibliografía

1. Resumen

Este artículo aborda en primer lugar los factores económicos y las políticas que permiten rendir cuenta de la progresión actual de los riesgos psicosociales en Europa. En segundo lugar, este artículo pone en evidencia que en el momento en el que nadie cuestiona la importancia creciente de los « riesgos psicosociales » y cuando se adopta el uso de esta expresión para definirlos, en los círculos europeos se organiza y se confirma un desplazamiento semántico hacia la temática más general de la salud mental. Bajo las galas de una ampliación del debate, es el eclipse de la expresión “riesgos psicosociales” que se opera, y con ella, la división o la marginación de su relación con las condiciones de empleo y de trabajo.

2. Riesgos psicosociales: progresión y desilusiones

Desde finales de los años 1980 y al principio de los años 1990 (Hatzfeld 2012: 20), los riesgos psicosociales aparecen, en numerosos países europeos, con una sensibilidad que reclamaba una toma de conciencia de las acciones del conjunto de los autores dedicados a la salud laboral. Este esfuerzo de constatación y de urgencia, hizo que en el marco del diálogo social europeo los interlocutores sociales se apropiaran de la problemática por haber sido impulsores en la firma de los acuerdos-marcos autónomos de 2004 a 2007, sobre el estrés y la violencia y el acoso en el trabajo respectivamente.

Estos acuerdos han favorecido una toma de conciencia de la importancia de estos riesgos calificados de “emergentes”, es decir todo a la vez nuevo y en aumento (EU-OSHA, 2007: 6). Progresivamente, los riesgos psicosociales se han hecho un hueco entre la lista de otros riesgos profesionales (por ejemplo riesgos físicos, químicos, biológicos). Deberían tener interés en sí mismos porque esta categoría de riesgos se descompone en factores que señalan con el dedo a la organización del trabajo (por ejemplo ritmo de carga de trabajo, modo de gestión, autonomía, apoyo, etc.), que se ha transformado sustancialmente a lo largo de estas últimas décadas, a través de la puesta en marcha de modalidades de producción y de gestión inducidas por la llegada del régimen productivo neoliberal.

Actualmente, la situación es más que nunca preocupante. La exposición a los riesgos psicosociales es pandémica, afecta a todos los trabajadores, hombres y mujeres, en todos los sectores de actividad, tanto en lo público como en lo privado y el número de trabajadores expuestos no para de crecer. Varios factores concurren en esta inquietante progresión.

2.1. Los efectos de la crisis: menos empleos y de peor calidad

Lo primero y lo más evidente es sin ninguna duda el contexto de crisis. La crisis financiera de 2007 que se ha propagado a la esfera real y las medidas de austeridad que le han pisado los talones, han sumergido a la mayor parte de las economías europeas en la recesión, entrañando un derrumbamiento del empleo y un incremento del desempleo, que afecta en particular a los jóvenes (Blot et al., 2009: 255 ; Eurofound 2013 : 3-5). A las reestructuraciones oportunistas que marcan la vida de las empresas actuales, se han sumado las reestructuraciones vinculadas a la crisis que conllevan efectivos deprimidos por un mercado de trabajo apático. Para invertir la curva del desempleo, numerosos gobiernos han optado por reformas susceptibles de incitar a los empresarios a crear empleo: flexibilización de las condiciones de despido, supresión de los obstáculos al empleo temporal, refuerzo de la flexibilidad del tiempo de trabajo, reducción de las indemnizaciones en caso de enfermedad, etc. (Eurofound 2013: 64). Todas estas medidas han conducido a fragilizar las condiciones de un número considerable de trabajadores europeos. Despojados de las protecciones que tenían asociadas, el empleo no constituye un muro contra la precariedad. El sentimiento de inseguridad en el empleo ha aumentado (Eurofound 2013: 9) y ha ganado a aquellos incluso que se sentían “a salvo” de las olas de despidos. En otro contexto donde la coyuntura se percibe como amenazante en permanente equilibrio inestable, donde el empleo era una rareza o aquellos que tenían uno se preguntaban por cuanto tiempo, las condiciones de trabajo se consideran secundarias. O, esto no debe ser demostrado, las reestructuraciones se ven acompañadas muy a menudo de una degradación de las condiciones de trabajo y, por consiguiente, de la salud de los trabajadores (Kieselbach 2009). Sentimiento de inseguridad en el empleo, intensificación del trabajo¹, clima de competencia entre compañeros, presentismo... son los ingredientes de un coctel de factores de riesgos psicosociales que ha seguido produciendo desgaste de la salud de aquellos que están expuestos a ellos y, también, de aquellos que ya previamente lo habían estado. De hecho, la progresión de los riesgos psicosociales a la que asistimos hoy es en buena parte, el resultado de una coyuntura económica a la que se han dado soluciones políticas inadecuadas.

¹ Podemos plantear la hipótesis de que los resultados de la 6ª encuesta europea sobre las condiciones de trabajo pondrán en evidencia una intensificación del trabajo con base en los resultados de 2010. Una tendencia al crecimiento del ritmo de trabajo y ya establecido en Francia en comparación con los datos de la encuesta Condiciones de Trabajo de 2005 con los de 2013. Ver Algava et al. 2014 :1.

2.2. Europa y la salud en el trabajo: la desilusión de la desreglamentación

El segundo mayor factor que contribuye a la progresión de los riesgos psicosociales en el trabajo en Europa es la retirada de las instancias comunitarias y en particular de la Comisión, en las decisiones de materias relativas a la salud y la seguridad en el trabajo, desde hace algo más de una década.

Esta retirada coincidente con el principio del primer mandato de José Manuel Barroso en la presidencia de la Comisión en 2004, se origina por una toma de conciencia, esencialmente económica, de los fundamentos de la armonización legislativa de las condiciones de trabajo². Desde esta perspectiva, las normas que garantizan unas condiciones de trabajo sanas y seguras se perciben, por una parte, como obstáculos a la libre competencia en el mercado interior y por otra parte, como penalizaciones a la industria europea en relación con el mercado mundial (Vogel 2015: 11-12, 19-20). La Comisión, ha clarificado su veleidad desreguladora, esta toma en consideración se ha concretado de dos maneras. En principio, la Comisión ha institucionalizado un procedimiento extremadamente burocrático del proceso decisonal que prevé la evaluación a priori (ex ante) – a partir de criterios faltos de transparencia - de toda nueva propuesta de directiva (Vogel 2015: 20-21). Con posterioridad, a partir de 2012, la Comisión puso en marcha el programa REFIT (*Regulatory Fitness and Performance*), para detectar la reglamentación “inútil”. Toda la legislación ha pasado la criba del análisis económico de costes y beneficios que juzga supérflua cualquier norma que sea susceptible de suponer una carga administrativa o financiera para las empresas en lugar de proporcionar beneficios a los trabajadores, los ciudadanos o la sociedad en su conjunto. Si hablamos de evaluaciones ex ante, evaluaciones ex post: nos referimos a toda la maquinaria reglamentaria que se encuentra bloqueada, paralizada, impidiendo trabajar por la armonización de las condiciones de trabajo en Europa a través de la producción legislativa.

Este estado de los hechos es inquietante porque, precisamente, se ha establecido que la existencia de una legislación (y por tanto la obligación de conformarse) es el principal factor que obliga a las empresas a intervenir en el ámbito de la prevención de los riesgos profesionales (Gonzalez, Cockburn, Irastorza 2010: 51). Los acuerdos-marco sobre el estrés y sobre la violencia y el acoso en el trabajo no contradicen esta realidad. A propósito del acuerdo marco sobre el estrés, la Comisión europea observa en efecto ella misma, en su informe de evaluación que “Son discrepancias persistentes en el nivel de protección válido en los Estados miembros, por tanto no es posible concluir que se haya establecido un nivel mínimo de protección en el conjunto de la UE” (European Commission,

² El objetivo de armonización « en el progreso » está por tanto inscrito en el art 118A del Acta Única Europea que entró en vigor en 1987 y transpuesto en el art. 153 del Tratado de funcionamiento del la Unión Europea.(Vogel 2015 :20).

2011: 3). Así, al mismo tiempo que la Comisión reconoce los límites de estos acuerdos-marcos que no se han puesto en marcha por la vía de una Directiva, renuncia a toda producción legislativa en este ámbito.

En diciembre de 2014, la Confederación Europea de Sindicatos adoptó una resolución titulada “La UE tiene que actuar ahora para mejorar la salud laboral y la seguridad”. A propósito de los riesgos psicosociales, la Confederación insiste en sus llamadas a la Comisión: el problema no puede ser controlado a través de instrumentos no-normativos. Las medidas legislativas necesitan con urgencia luchar contra riesgos de epidémicas proporciones” En el estado actual de las cosas, todo nos lleva a creer que estas promesas se quedarán desgraciadamente en palabras muertas.

Por tanto, es necesario subrayar que la comunicación titulada “Marco estratégico para la salud y la seguridad en el trabajo” publicada por la DG de “Empleo y Asuntos Sociales” de la Comisión en junio de 2014, no contribuye a mantener las ilusiones. Desde 1978, la Comisión adopta una estrategia plurianual cuyo objetivo es orientar a las instituciones comunitarias en materia de política de salud en el trabajo. Terminado 2012, cuando la estrategia anterior tocaba a su fin, y a pesar de las propuestas que se le habían hecho por el Parlamento además de por el Comité de Luxemburgo³, la Comisión se muestra recalcitrante a adoptar la nueva estrategia para 2014-2020. Finalmente, es con mucho retraso y a contra corriente, que la Comisión se decide a publicar una comunicación titulada “Marco estratégico sobre la salud y la seguridad en el trabajo” con un contenido decepcionante... no se programa ninguna acción de envergadura para los años siguientes (Vogel 2015: 24-25). Si menciona la extensión de la importancia del estrés en los trabajadores europeos, esta comunicación se limita a confirmar que “convendría interesarse”, y no se pronuncia respecto de las acciones que pretende afrontar para mejorar la prevención y bloquear la progresión de los riesgos que conlleva. De hecho, esta comunicación, retomando la expresión propuesta por Laurent Vogel, parece no ser más que un “manifiesto a la inacción” (Vogel 2014: 5).

3. La movilización alrededor de la salud mental

Desde hace algunos años, en los círculos europeos, diversas iniciativas y manifestaciones se articulan alrededor del concepto de “salud mental”. La expresión “riesgos psicosociales” introducida en los usos de los interlocutores sociales activos en el ámbito de la salud en el trabajo parece haberse dejado atrás. Este desplazamiento semántico provoca algunas cuestiones: ¿por qué y para qué se utiliza? ¿Cómo ha llegado a ser posible? ¿Cuáles son los

³ El Comité de Luxemburgo es el Comité Consultivo para la salud y la seguridad en el trabajo. Está compuesto por representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de la patronal de los países de la Unión Europea.

motivos? Este cambio de terminología ¿cambia algo del fondo del problema? por ejemplo ¿es anodino?

3.1. Cuando la DG de Empleo se ausenta...

La ausencia de estrategia para el periodo 2014-2020 parece una deserción de la DG de Empleo y Asuntos Sociales del campo de la salud y la seguridad en el trabajo. En el ámbito de los riesgos psicosociales, cuya importancia reconoce, no programa ninguna iniciativa legislativa para los próximos 5 años. En este ámbito, a corto y medio plazo al menos, no podemos esperar nada de la maquinaria reglamentaria comunitaria cuyas ruedas están bloqueadas por interminables procedimientos de evaluación. Nada significativo por tanto por parte de la DG de Empleo y Asuntos Sociales. Sin embargo la Comisión no está del todo inactiva en este tema, simplemente lo afronta desde otra perspectiva. Para darse cuenta, es necesario mirar del lado de la DG de Salud y Seguridad Alimentaria (DG de Salud) ⁴.

3.2. ...la DG de Salud toma el relevo

Desde 2005, la DG SANCO (denominación de la época) ha adoptado un ambicioso programa de promoción de la salud mental. Aquel año, publicó un libro verde titulado “Mejorando la salud mental de la población: a través de una estrategia sobre salud mental en la Unión Europea”. Como continuación de esto que parecía según sus propias palabras “abrir el debate con los actores implicados”, organiza en junio de 2008 en Bruselas, una conferencia europea sobre la salud mental. Esta conferencia tuvo como consecuencia la redacción del Pacto Europeo por la salud mental y el bienestar. Este documento, de desarrollo bastante breve, recoge cinco ámbitos de acción prioritarios. Cada uno de estos ámbitos fue seguidamente objeto de una conferencia temática organizada entre septiembre de 2009 y marzo de 2011. En junio de 2011, el Consejo de la Unión Europea se basa en los resultados del Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar. En sus conclusiones, insta a los Estados miembros y a la Comisión a poner en marcha, como continuidad del proyecto precedente, la plataforma Acción Conjunta para la Salud Mental y el Bienestar, que vio la luz en 2013, con una duración de tres años.

4 El acrónimo de esta Dirección General se modificó el 1 de enero de 2015. Con anterioridad se había conocido con el acrónimo de DG SANCO.

A priori, todas estas iniciativas en favor de la salud mental y el bienestar son loables. ¿Por qué habrían de oponerse a la promoción de la salud mental? Es una iniciativa que parece contar con unanimidad. Por tanto, estos proyectos comportan un componente relativo al mundo del trabajo y proponen orientaciones de acción en este ámbito. Cuando se examinan estas últimas a partir de una perspectiva centrada en la salud laboral, el matiz se impone. En efecto, la ruptura con los principios que rigen la salud y la seguridad en el trabajo, tal y como son definidos por la Directiva Marco 89/391/ECC⁵ aparece su propósito mucho menos convincente.

3.3 La salud mental aparece en el trabajo: el eclipse de los riesgos psicosociales

Los dos proyectos impulsados por la DG de Salud (el Pacto y la Acción Conjunta) consagran el concepto de salud mental. El término presenta la ventaja de ser simple y claro. Pero, transpuesto al mundo del trabajo, donde contribuye al eclipse de los “factores de riesgos psicosociales”, no es un escollo. En principio contribuye a desplazar el cursor de la aproximación: no se concentra tanto en las causas (las condiciones de empleo y trabajo) sino en el estado de salud mental – este estado que resulta o no de la exposición a factores de riesgos psicosociales, importa al final poco desde esta perspectiva, como veremos. La enunciación de una crítica social y política, que establece un vínculo entre las condiciones de empleo y de trabajo y los ataques a la salud psíquica, se encuentra de momento neutralizado. Concentrándose más en el estado de la salud mental que en las causas que lo provocan, el concepto de salud mental contribuye también a individualizar la problemática de manera que las medidas adoptadas no sean colectivas sino individuales (por ejemplo la gestión del estrés), y no sean de naturaleza preventiva sino curativa. La Comisión propone la adaptación de los individuos al trabajo. De hecho, todos los principios contenidos en el artículo 6 de la directiva, relativos a las obligaciones generales de los empresarios (por ejemplo una aproximación preventiva combatiendo en primera instancia la fuente de los riesgos y priorizando las medidas de protección colectiva sobre las medidas individuales) se encuentran en discusión. El deslizamiento semántico no parece por tanto, anodino.

Por otro lado la sola cuestión de escoger los conceptos, lo que interpela igualmente en los proyectos relativos a la salud mental cuando estos se introducen en la esfera del trabajo, es la racionalidad que se sostiene. En el Pacto por la salud mental en el trabajo, como posteriormente en el proyecto que se sigue (la Acción Conjunta), la salud mental en el lugar de trabajo forma parte de los cinco ámbitos de acción prioritarios identificados. A modo de explicación

⁵ Se trata de la Directiva marco relativa a la puesta en marcha de medidas destinadas a promover la mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo.

de este ámbito de acción se puede leer esto *“La paz y la naturaleza del trabajo son cambiantes, dirigiendo los esfuerzos hacia la salud mental y el bienestar. La acción está necesitada de que se aborde el continuo crecimiento del absentismo y la incapacidad laboral, y utilizar el nuevo potencial para mejorar la productividad vinculada al estrés y a los desórdenes mentales. El lugar de trabajo juega un papel central en la inclusión de las personas con problemas de salud mental.”* (2008: 5)⁶. Leyendo esto, el objetivo principal parece ser menos la salud mental en sí misma que lo que esta supone en términos de empleabilidad. Por otra parte, lo que realmente cuenta es que los problemas de salud mental no sean más un obstáculo para el mantenimiento o el acceso al Mercado de trabajo de las personas que los sufren. Desde este punto de vista, el hecho de que estos proyectos no protejan más que someramente a los trabajadores que sufren de problemas psíquicos vinculados a una exposición a factores de riesgos psicosociales en el trabajo y las personas que sufren patologías vinculadas con el trabajo (por ejemplo trastornos bipolares, esquizofrenia, etc.) se pone en cuestión. Las medidas a adoptar para permitir el mantenimiento o el retorno al trabajo de los primeros y las medidas a instaurar para favorecer la entrada en el Mercado de trabajo de los segundos, ¿no serían más efectivas si se afrontaran de manera diferenciada?

La ausencia de la DG de Empleo sobre la cuestión de los riesgos psicosociales crea por tanto un vacío en el ámbito de la salud laboral. Otros actores – la DG de Salud, pero también un sinnúmero de asociaciones que han realizado un trabajo de presión a nivel europeo sobre las cuestiones relacionadas con la salud mental (por ejemplo, la European Depression Association (EDA), Mental Health Europe, European Alliance Against Depression (EAAD), etc.)— ocupan el espacio dejado vacante para redefinir los contornos. Tanto es así que durante la 11ª Jornada Europea sobre la depresión, la Asociación Europea de la Depresión (EDA), uno de cuyos sponsors es la sociedad farmacéutica Lundbeck (que fabrica productos antidepresivos...), ha manifestado su deseo de que la Comisión inicie nada menos que una división de la Directiva 89/391/EEC [...] para asegurar que minimizar el impacto de la depresión es una prioridad clave en los entornos de trabajo” (Euractiv 2014)!

4. Conclusión

Desde finales de los años 1980 y principios de los años 1990, los riesgos psicosociales en el trabajo no dejan de progresar en Europa y adoptan el carácter de una pandemia. Para invertir la tendencia, habría que ir más allá de la

⁶ En el mismo orden de ideas, se puede leer en la página del sitio que la DG de Salud ha consagrado su acción a la salud mental: «Además de los beneficios propios para los individuos, una buena salud mental es cada vez más importante para el crecimiento económico y el desarrollo social en Europa».

sensibilización⁷. La parálisis de la producción legislativa en el ámbito de la salud en el trabajo ha abierto la vía a una aproximación a la salud mental que contribuye a eclipsar los “riesgos psicosociales”. Este eclipse no es solamente una cuestión semántica, hace referencia también la desaparición o la marginación del vínculo de causalidad entre los problemas mentales y las condiciones de empleo y de trabajo que están en su origen. Es necesario llamar la atención porque esta aproximación se incluye en el ámbito de la salud en el trabajo con los principios que marcan una ruptura evidente con el “derecho comunitario” en este ámbito.

Bibliografía

Algava E. *et al.*, « Conditions de travail : reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *DARES Analyses*, Juillet 2014, n°049, 11 p.

Blot C., La Bayon S., Lemoine M., Levasseur S., “De la crise financière à la crise économique: une analyse comparative France-Etats-Unis”, *Revue de l'OFCE*, n°110, pp. 255-281.

Council of the European Union, Council conclusions on ‘The European Pact for Mental Health and Well-being: results and future action’. 3095th Employment, social policy, health and consumer affairs council meeting. Luxembourg, 6 June 2011.

Euractiv, “European Depression Day on Euractiv: *Launch of MEP Ambassador Programme demands action to tackle depression on European Depression Day*”, 30 September 2014. On line: <http://pr.euractiv.com/pr/launch-mep-ambassador-programme-demands-action-tackle-depression-european-depression-day-120048>

European Commission, *Commission Staff Working Paper. Report on the Implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress*, 2011, SEC(2011) 241 final, 96 p. Available on line: http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/COM_SEC20110241_EN.pdf

González R., Cockburn W., Irastorza X., *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: Managing safety and health at work*, 2010, Bilbao, EU-OSHA, 160 p.

⁷ No hablamos en este artículo de la cuestión pero la Agencia de Bilbao ha consagrado su campaña de sensibilización 2014-2015 a la temática de la gestión del estrés.



Hatzfeld N., “Les risques psychosociaux: quelles correspondances anciennes aux débats récents?”, *Travail et Emploi*, 2012, n°129, pp.11-22.

Health and Consumer Protection Directorate-General, *Green Paper: Improving the mental health of the population: Towards a strategy on mental health for the European Union*, 2005, Luxembourg, European Communities. COM (2005)484.

EU-OSHA, *Expert Forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Luxembourg, 2007, 126 p.

Eurofound, *Impact of the crisis on working conditions in Europe*, Luxembourg, 2013, 70 p.

Kieselback T. et al., *Health in restructuring: Innovative approaches and Policy recommendations (HIRES)*, University of Bremen, 2009, 226 p.

Vogel L., “Emploi et conditions de travail: les deux faces d’une même médaille », *Hesamag* 7, 2013, p. 5.

Vogel L. “Un erzartz de stratégie”, *Hesamag* 10, 2014, p. 5.

Vogel L., *Les rouages de la politique de santé et de sécurité dans l’Union européenne. Histoire, institutions et acteurs*, Bruxelles, European Trade Union Institute, 2015.





**PREVENCIÓN
DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
EN IBEROAMÉRICA**

Gina Magnolia Barón
Secretaria General de la OISS

Sumario

- 1. Introducción**
- 2. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)**
- 3. La II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo**
- 4. Una aproximación a los riesgos psicosociales en Iberoamérica**
 - 4.1. Carga mental**
 - 4.2. Violencia en el trabajo**
 - 4.3. Otros aspectos relacionados con los factores psicosociales**
- 5. Legislación y normativa de riesgos psicosociales en Iberoamérica**
 - 5.1. Modelo genérico**
 - 5.2. Modelo específico**
- 6. La prevención de los riesgos psicosociales en la OISS**
 - 6.1. Autoevaluación para PYME's y microempresas**
 - 6.2. Capacitación básica técnica**
 - 6.3. Materiales de Divulgación preventiva**
 - 6.4. Vacunas preventivas**

Anexo



1. Introducción

Los riesgos psicosociales en el trabajo han pasado a ser en la actualidad uno de los principales focos de atención en la prevención de riesgos laborales, tanto por su cada vez mayor incidencia en las condiciones de trabajo como, en muchas ocasiones, por las dificultades en su percepción y, concretamente, en su prevención.

En el contexto europeo y según el informe de 2014, sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), el 25 % de los trabajadores afirman que experimentan estrés relacionado con el trabajo durante todo o casi todo su tiempo de trabajo, y un porcentaje similar declara que el trabajo tiene un efecto negativo en su salud. Los riesgos psicosociales contribuyen a estos efectos negativos del trabajo.

Ello conlleva, a su vez, que los riesgos psicosociales sean un motivo de preocupación para la mayoría de las empresas, de manera que casi el 80 % de los directivos manifiestan preocupación por el estrés ligado al trabajo y casi uno de cada cinco considera que la violencia y el acoso son problemas importantes. A pesar de lo cual menos de un tercio de las empresas han establecido procedimientos para la prevención de este tipo de riesgos.

En Iberoamérica estas circunstancias se dan igualmente, si acaso agravadas por el alto nivel de informalidad laboral, en torno al 50% en el conjunto de la región, que a pesar de los esfuerzos de los Estados Iberoamericanos, aún es una realidad, especialmente en determinados países en los que la cobertura de los riesgos profesionales se sitúa incluso por debajo del 20% de la población activa.

El contexto es pues diferente entre Europa e Iberoamérica, pero la problemática es la misma. En Iberoamérica, como en Europa, los riesgos psicosociales más frecuentes están relacionados con el tipo de tareas que realizan los trabajadores – por ejemplo, si las tareas son monótonas o complejas – y con la intensidad del trabajo. Una intensidad de trabajo elevada se asocia a unos efectos negativos en la salud y el bienestar.

La violencia y el acoso se denuncian con menos frecuencia, pero tienen una estrecha relación negativa con el bienestar. Otras condiciones de trabajo, como la conciliación entre la vida profesional y personal y el apoyo social tienen, por el contrario, una influencia positiva.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), como organismo internacional de carácter técnico y especializado, que tiene como fin promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias, no puede, por tanto, ser ajena a esta problemática y por ello entre sus programas dirigidos a tal fin dedica también una especial atención a la prevención y protección de los riesgos asociados al trabajo y, entre ellos, a los riesgos psicosociales.

2. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

Conforme a esa definición programática, la OISS se configura (ya desde 1954) como un organismo eminentemente práctico, cuya misión es promover cuantas acciones sirvan para lograr progresivamente la universalización de la Seguridad Social, colaborando en el desarrollo de sus sistemas, prestando asesoramiento y asistencia técnica, actuando como órgano permanente de información y coordinación de experiencias, y promoviendo el estudio y la investigación, aglutinando a más de 150 instituciones de Seguridad Social de los países iberoamericanos.

Para ello, la Organización dispone de una serie de líneas de trabajo estables comprometidas con la formación del talento humano en general y con la formación especializada de los cuadros directivos de las instituciones de protección social de la Región; con la prestación de asistencia técnica a las instituciones; el intercambio de experiencias; el desarrollo de programas y foros de estudio, debate e investigación; y, todo ello en colaboración con otros Organismos Internacionales que operan en la materia.

Del mismo modo la Organización viene desarrollando diversos programas especiales, como los encaminados a conseguir un sustrato normativo de protección social en el contexto de los fuertes movimientos migratorios que se registran en Iberoamérica, que garantice la protección de los trabajadores migrantes y sus familias mediante la conservación de derechos y expectativas de derechos de estos trabajadores que desarrollan su vida laboral en diversos países iberoamericanos. Tal es el objetivo del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, así como de las actuaciones del organismo apoyando, en el ámbito social, los diversos sistemas de integración regional de su área geográfica o como los dirigidos al fomento de las políticas de mejora de las condiciones de vida de los adultos mayores y de las personas con discapacidad.

En ese contexto, las directrices estratégicas de la OISS acordadas por sus órganos de gobierno tienen, como una línea prioritaria la actividad, los programas de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Entre estos programas, a través de los cuales la OISS desarrolla políticas de impulso y compromiso con la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de la siniestralidad laboral y la enfermedad profesional, se inscribe, además del apoyo a la Decisión 584 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina, el desarrollo del Observatorio de Condiciones Laborales de Iberoamérica o la implementación del Sistema Armonizado de Indicadores de siniestralidad Laboral, la I Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud vigente hasta 2013 y que, con los alentadores resultados obtenidos, llevó a promover una II Estrategia, para el quinquenio 2015-2020, que fue avalada en septiembre del 2014 por el VIII Congreso PREVENCIÓN celebrado en México.

3. La II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo

La II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha planteado en línea con los ejes marcados por los Organismos Internacionales que operan en la Región:



- La Declaración Universal de Derechos Humanos, que a lo largo de su articulado no solamente perfila como inalienables el derecho a la vida, a la salud, a la seguridad social o al trabajo en condiciones equitativas y dignas -todos ellos estrechamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo-; sino que niega expresamente en su art. 30 el “derecho de los estados, grupos o personas” para ejercer actividad alguna que limite o menoscabe los mismos.
- El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reafirma y desarrolla con precisión los derechos a la salud, a la seguridad social y al trabajo, refiriendo en este último el marco esencial de condiciones de trabajo dignas, en el que expresamente incluye “la seguridad y la higiene en el trabajo”.
- Los diversos pactos regionales y subregionales que concretan aún más estos compromisos.
- Los numerosos desarrollos de instrumentos que, en este han llevado a cabo la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y otras agencias especializadas de Naciones Unidas.

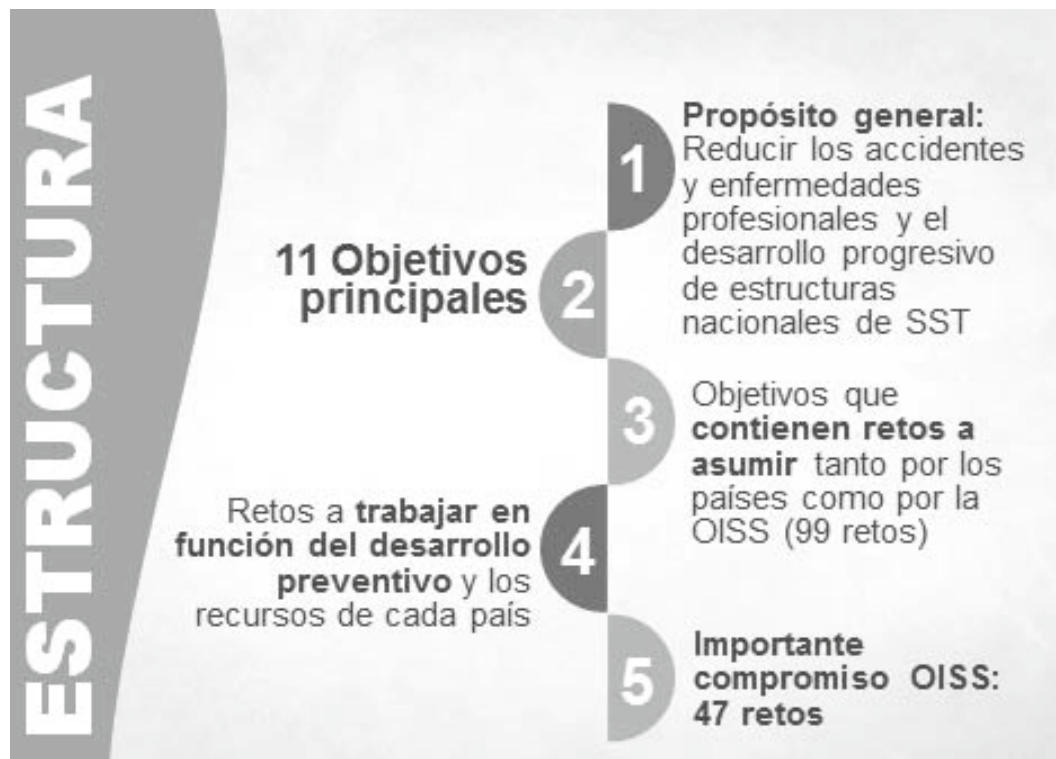
Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que refieren como una de sus metas “el trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes”, como un paso imprescindible para cumplir el primero de sus objetivos: erradicar la pobreza extrema y el hambre.

Igualmente la Estrategia 2015-2020 está basada en los diagnósticos de situación que se han derivado de la ejecución de la I Estrategia, así como de las reuniones mantenidas en Comisiones Regionales Tripartitas. Establece, así prioridades en materia de seguridad y salud laboral, identificando los problemas y estableciendo líneas de actuación que sirvan de base para el desarrollo de políticas públicas nacionales. Y al igual que ocurrió en la elaboración de la I Estrategia, en este caso el proceso también se ha desarrollado con la participación y colaboración activa de las principales instituciones preventivas de la Región.

El Pleno del VII Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica, celebrado en octubre de 2014 en la ciudad de México D.F., tal y como está recogido en la Declaración PREVENCIÓN 2014, “manifiesta su apoyo al documento de la II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, a la que encomendamos su implantación, impulso y desarrollo, así como la rendición periódica de la situación de su ejecución. Igualmente recomendamos a los gobiernos, organizaciones empresariales y sindicales, entidades aseguradoras, colectivos profesionales, sector educativo y a la sociedad en su conjunto, su compromiso y adhesión a los objetivos establecidos en el documento, así como el establecimiento de medidas concretas de ejecución e instrumentos de aplicación efectiva que nos acerquen al nivel de garantía de los derechos humanos relacionados con la Seguridad y Salud ocupacional.”

El valor de esta II Estrategia Iberoamericana no está tanto en sus principios programáticos, como en su capacidad para situar en las agendas políticas medidas concretas de ejecución e instrumentos de aplicación efectiva, para acercarse al nivel de garantía de los derechos innatos a la dignidad humana en el ámbito de las condiciones de trabajo y, por ende, en la seguridad y salud laborales.

De este modo la I EISST, la II EISST trata de establecer un conjunto de objetivos realistas y posibilistas, medibles y específicos, adaptables a cada país y configurables a través de sus propias estrategias en función de la realidad de su mercado de trabajo, de la efectiva implantación de la seguridad y salud y de sus posibilidades de desarrollo económico y social. Del mismo modo, se ha pretendido que tenga un mayor alineamiento con las Estrategias internacionales más importantes, especialmente en los objetivos globales que estos documentos establecen.



Bajo estos principios y características, la Estrategia se articula en torno a 11 objetivos principales, siempre con el propósito general de contribuir a la reducción continua y progresiva de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en la Región, junto al desarrollo progresivo de estructuras nacionales de seguridad y salud que permitan alcanzar mayores niveles de eficiencia en esta materia. Los Objetivos para el periodo 2015-2020 son:

1. Reducir la informalidad/Potenciar la generación de empleo con protección social.
2. Avanzar en el diagnóstico de la seguridad y salud en el trabajo.
3. Mejorar el registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y disponer de indicadores de siniestralidad armonizados.
4. Favorecer la participación y corresponsabilidad de los agentes sociales en los procesos de seguridad y salud laboral.

5. Fortalecer las estructuras de Regulación, Inspección, Control y Vigilancia de la seguridad y salud ocupacional.
6. Avanzar en el control de la seguridad y salud en el trabajo en las relaciones de subcontratación.
7. Avanzar en el desarrollo de la vigilancia preventiva de la salud de los trabajadores como instrumento preventivo, con el objetivo finalista de conseguir sistemas integrales de prevención de riesgos laborales.
8. Potenciar la educación y el desarrollo de la cultura preventiva.
9. Incorporar a la planificación estratégica de los riesgos laborales políticas de género y de protección de los menores.
10. Promover la formulación de políticas y programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
11. Avanzar en el desarrollo de normas técnicas y estándares de calidad adecuados en los sistemas de gestión de la prevención, tanto los de carácter general como los especializados.

4. Una aproximación a los riesgos psicosociales en Iberoamérica

Evidentemente resulta arriesgado generalizar sobre los riesgos psicosociales en los 21 países que conforman la Comunidad Iberoamericana, puesto que las situaciones de cada uno de ellos pueden ser muy dispares no sólo en lo que se refiere a los aspectos económicos o los niveles de desarrollo, sino también y en la materia que nos ocupa en cuanto a la normativa laboral y social, los órganos de inspección y vigilancia o la propia situación de formalización laboral en su mercado de trabajo.

Por eso cada diagnóstico tiene que ser a nivel nacional y cada estrategia debe ser también particularizada según esas condiciones. Y por ello uno de los pilares fundamentales para la construcción de las Estrategias Iberoamericanas ha sido la realización de encuestas de condiciones de trabajo. Encuestas que se han realizado en varios países siguiendo el modelo inicialmente diseñado para Centroamérica por la OISS con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España y la red SALTRA de Universidades de la región y que posterior ha sido replicada, con las oportunas adaptaciones, por otros países como Argentina, Colombia, Chile o Uruguay.

Por tal razón, esta aproximación a la situación de los riesgos psicosociales en la región está basada en esa primera encuesta realizada en seis países de Centroamérica, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua

y Panamá, cuyo informe completo puede localizarse en la web de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social <http://oiss.org/estrategia/encuestas/>.

En esta Encuesta, los resultados relacionados con los riesgos psicosociales que se obtuvieron fueron los siguientes:

4.1. Carga mental

Los indicadores que se han incluido para el estudio de la carga mental, hacen referencia a las exigencias de la tarea desarrollada al mantenimiento de un nivel elevado de atención, el ritmo de trabajo y aspectos determinantes de ese ritmo.

En la siguiente tabla se refleja el porcentaje de trabajadores que, en cada uno de los ítems contemplados reportan una exigencia de “Siempre” o “Muchas veces” en un día habitual de trabajo

4.1.1. Nivel de atención

Distribución de la muestra por país que realiza “Siempre” o “Muchas veces” la actividad indicada

País	Mantener un nivel de atención alto o muy alto	Atender varias tareas al mismo tiempo	Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles	Necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo	Considera su trabajo excesivo
Guatemala	78,8%	53,1%	33,2%	25,7%	33,3%
El Salvador	65,5%	43,6%	29,4%	44,2%	30,5%
Honduras	58,7%	35,1%	23,5%	28,0%	27,6%
Nicaragua	58,6%	46,8%	25,4%	27,1%	32,5%
Costa Rica	51,7%	36,9%	18,1%	19,2%	16,6%
Panamá	65,6%	37,3%	23,4%	35,0%	18,9%
Total Centroamérica	67,6%	45,4%	27,9%	29,5%	29,0%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

Los datos obtenidos, en el conjunto de Centroamérica, reflejan unas exigencias elevadas puesto que más de la mitad de la población activa encuestada debe mantener un nivel de atención alto o muy alto siempre o muchas veces ((67,6%), casi la mitad debe atender varias tareas al mismo tiempo (45,4%) y casi una tercera parte debe realizar tareas complejas (27,9%), necesita esconder emociones (29,5%) y considera su trabajo excesivo (29%).

4.1.2. Exigencias de tareas

Los datos de la Tabla siguiente muestran unas exigencias igualmente elevadas en la mayoría de los países, puesto que “Siempre” o “Muchas veces”, es necesario trabajar muy rápido para más del 29% de los trabajadores encuestados en Honduras, y el 55,8% en Guatemala, como valores extremos. Y trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos es habitual para más del 35% de la población encuestada, de nuevo con el valor más alto el 41,4% en Guatemala.

Exigencias de la tarea según país

País	Es necesario trabajar muy rápido	Es necesario trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos
Guatemala	55,8%	41,4%
El Salvador	46,3%	43,8%
Honduras	29,3%	26,9%
Nicaragua	30,2%	24,9%
Costa Rica	31,0%	27,1%
Panamá	54,5%	34,2%
Total Centroamérica	44,9%	35,8%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

Los determinantes del ritmo de trabajo son, fundamentalmente, el control directo de su jefe (47,8%), los plazos de cumplimiento (44,7%), las demandas directas de clientes (41,3%) y las metas o cantidad de productos (41%). Lo que pone también de manifiesto una cierta falta de autonomía.

**Distribución de la muestra por país según determinantes del ritmo de trabajo
(frecuencia “Siempre” o “Muchas veces”)**

País	La velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos	La velocidad de trabajo de los compañeros	Las demandas directas de las personas con las que se relaciona en su trabajo (clientes, usuarios, etc.)	Las metas y/o cantidad de productos y/o servicios a alcanzar	Los plazos de tiempo que hay que cumplir	El control directo de su jefe	El tráfico en la vía pública
Guatemala	13,3%	15,5%	38,2%	37,5%	37,5%	44,9%	11,4%
El Salvador	28,9%	32,3%	48,8%	44,1%	49,3%	63,1%	21,9%
Honduras	12,9%	15,1%	34,5%	29,7%	32,4%	47,4%	9,7%
Nicaragua	16,2%	29,6%	41,2%	44,1%	51,9%	50,1%	10,4%
Costa Rica	17,2%	12,4%	30,5%	29,6%	41,0%	32,3%	10,3%
Panamá	27,3%	28,2%	48,6%	54,3%	57,6%	44,1%	21,3%
Total Centroamérica	18,6%	22,2%	41,3%	41,0%	44,7%	47,8%	13,9%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

4.1.3. Autonomía en el trabajo

En relación a la autonomía de que dispone el trabajador para decidir sobre distintos aspectos del trabajo, la siguiente tabla refleja el porcentaje de personas encuestadas que han respondido, que “muy pocas veces” o “nunca” pueden decidir sobre este aspecto de su trabajo. Así en la mayoría de los países la distribución y/o duración de las pausas es el aspecto sobre el que menos pueden decidir.

**Distribución de la muestra por país según autonomía en el trabajo
(frecuencia nunca o muy pocas veces)**

País	El orden de las tareas	El método de trabajo	El ritmo de trabajo	La distribución y/o duración de las pausas en el trabajo
Guatemala	11,8%	12,7%	9,8%	16,5%
El Salvador	13,0%	12,9%	13,1%	20,9%
Honduras	11,5%	11,8%	11,2%	16,0%
Nicaragua	14,3%	15,0%	10,6%	14,1%
Costa Rica	15,7%	15,5%	13,8%	17,6%
Panamá	12,4%	12,0%	10,8%	20,3%
Total Centroamérica	12,8%	13,3%	11,2%	17,4%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

4.1.4 Condiciones de trabajo

Un aspecto relevante en cuanto a las condiciones de trabajo, es el de la formalización laboral (la encuesta se realizó en los hogares y no en los centros de trabajo para detectar estas situaciones). Así y tal como se muestra en la tabla siguiente, las personas que no poseen cobertura legal de riesgos profesionales tienen peores condiciones en su lugar de trabajo

Índice de medición de condiciones laborales

Condiciones en el trabajo	Frecuencia	¿Está usted registrado por su patrono como trabajador asegurado ante el Seguro Social?		índice	
		Cobertura	No cobertura	Cobertura	No cobertura
Dispone de informaciones claras y suficientes para realizar correctamente	Siempre	75,19	61,75	1,5	1,8
	Muchas veces	11,21	12,39		
	Algunas veces	7,92	12,81		
	Muy pocas veces	2,87	5,20		
	Nunca	2,81	7,84		
Recibe información y capacitación por parte de la empresa	Siempre	54,25	24,12	2,2	3,5
	Muchas veces	10,41	6,82		
	Algunas veces	14,10	12,07		
	Muy pocas veces	8,36	11,66		
	Nunca	12,88	45,33		
Los horarios los fija la empresa sin posibilidad de cambio	Siempre	64,63	50,70	1,8	2,3
	Muchas veces	9,45	10,16		
	Algunas veces	12,17	11,51		
	Muy pocas veces	4,99	9,23		
	Nunca	8,77	18,40		
Tiene libertad para decidir vacaciones y días libres	Siempre	29,91	23,59	3,2	3,5
	Muchas veces	6,47	6,71		
	Algunas veces	13,44	11,31		
	Muy pocas veces	14,21	12,40		
	Nunca	35,97	45,99		

Tiene oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor	Siempre	58,36	45,80	2,0	2,4
	Muchas veces	10,56	8,97		
	Algunas veces	14,89	18,46		
	Muy pocas veces	7,60	12,20		
	Nunca	8,59	14,58		
Puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo	Siempre	51,13	46,45	2,2	2,4
	Muchas veces	10,89	9,22		
	Algunas veces	16,38	18,98		
	Muy pocas veces	8,07	9,86		
	Nunca	13,53	15,49		
Puede obtener ayuda de compañeros si la pide	Siempre	61,47	54,34	1,8	2,1
	Muchas veces	13,49	11,42		
	Algunas veces	16,20	17,30		
	Muy pocas veces	4,98	7,17		
	Nunca	3,86	9,77		
Puede obtener ayuda de superiores/ jefes si la pide	Siempre	52,65	44,64	2,1	2,4
	Muchas veces	13,03	10,90		
	Algunas veces	18,58	18,22		
	Muy pocas veces	7,28	10,77		
	Nunca	8,46	15,47		
Las relaciones personales son positivas	Siempre	74,77	69,58	1,4	1,6
	Muchas veces	11,45	13,52		
	Algunas veces	10,30	11,20		
	Muy pocas veces	2,24	3,17		
	Nunca	1,23	2,53		

Base total estudio excluidos No aplica y NS/NR. Los coeficientes que se asignan a los distintos atributos del indicador son: “1” Siempre, “2” Muchas veces, “3” Algunas veces”, “4” Muy pocas veces y “5” Nunca. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

Del análisis de las tablas anteriormente comentadas, cabe ya extraer un primer análisis en cuanto a la carga mental y las condiciones de trabajo susceptibles de provocar estrés laboral:

- En relación a la carga mental, mantener un nivel de atención alto o muy alto (57,6%) y atender varias tareas al mismo tiempo (45,4%), son los aspectos que en general, más se perciben entre la población activa.
- El control directo de su jefe es el aspecto que en mayor porcentaje de población (47,8%) marca el ritmo de trabajo.
- En cuanto al control sobre el trabajo, excepto en Costa Rica, en el resto de países el porcentaje de trabajadores que tiene capacidad para decidir sobre los días libres y vacaciones así como la posibilidad de cambiar de horario es bastante bajo.
- Tan solo algo más del 50% de la población encuestada puede trabajar con comodidad (53%), realizar los movimientos necesarios (58,4%) y cambiar de posturas (55,8), al menos más de la mitad de la jornada de trabajo.
- Más del 75% de las personas trabajadoras indican que tienen tiempo suficiente para realizar su trabajo y el 81,1% disponen de informaciones claras y suficientes para efectuar correctamente su trabajo.
- El porcentaje de trabajadores que consideran que las relaciones personales en la empresa, entre compañeros y/o con el jefe son positivas, ronda en todos los países el 80%.
- Aquellos trabajadores que tienen cobertura en el Seguro Social manifiestan unas condiciones de seguridad y salud en el trabajo mejores que los que no tienen dicha cobertura.

4.2. Violencia en el trabajo

La exposición en el trabajo a conductas violentas se puede dividir en dos tipos: violencia física y violencia psicológica:

4.2.1. Violencia física

Para detectar la violencia física, en el cuestionario se preguntó a los trabajadores si fueron objeto en los últimos doce meses de conductas de violencia física cometida por personas con las que trabajaban, por personas relacionadas con su lugar de trabajo (pacientes, alumnos,...), por delincuentes o bien si han sido objeto de pretensiones sexuales no deseadas.

En todos los países, los problemas más frecuentes están relacionados con la violencia física cometida por delincuentes, especialmente en Honduras (14%), pero en general en todos ellos aparece un alto índice de violencia relacionada con los altos niveles de delincuencia.

Distribución de la muestra por país según violencia física en el trabajo

País	Violencia física cometida por personas que trabajan con usted	Violencia física cometida por personas relacionadas con su lugar de trabajo	Violencia física cometida por delincuentes	Pretensiones sexuales no deseadas (acoso y/o abuso sexual)
Guatemala	3,4%	3,3%	7,9%	0,7%
El Salvador	1,9%	1,3%	9,3%	2,8%
Honduras	2,0%	4,5%	14,0%	1,4%
Nicaragua	3,0%	4,9%	7,8%	1,1%
Costa Rica	2,8%	4,5%	9,2%	1,9%
Panamá	0,6%	2,3%	4,4%	1,6%
Total Centroamérica	2,7%	3,4%	8,7%	1,4%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

4.2.2. Violencia psicológica

Con el fin de conocer las conductas de acoso psicológico se preguntó al trabajador, si en los últimos doce meses una o varias personas con las que trabajaba había tenido hacia él, alguna conducta de las incluidas en la encuesta y que podrían considerarse como violencia psicológica. La frecuencia de dichas actuaciones puede manifestarse diariamente, al menos una vez por semana, algunas veces al mes, algunas veces al año o nunca. Los resultados indican la frecuencia de exposición de aquellos trabajadores que han respondido que estaban expuestos diariamente o al menos una vez por semana.

Como se puede observar en la Tabla siguiente, el mayor porcentaje, se distribuye en la dificultad para comunicarse (3,4%). En Guatemala el porcentaje de trabajadores que manifiesta ser descreditados en su medio laboral es muy

elevado, alcanzando un 6,8% del total de trabajadores encuestados, siendo este país el que presenta los índices más elevados en todas las preguntas.

Por el contrario los datos de las respuestas dadas a la pregunta sobre amenazas directas son relativamente bajos, excepto de nuevo en Guatemala donde se elevan al 2%.

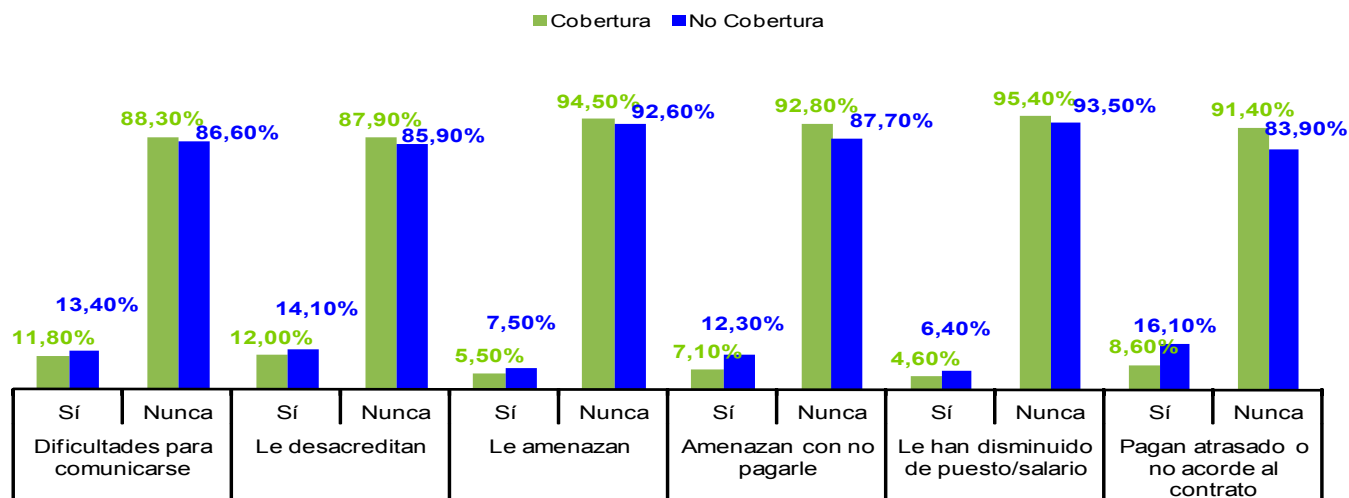
Distribución de la muestra por país según la violencia psicológica en el trabajo.

País	Le ponen dificultades para comunicarse	Le desacreditan/ desvalorizan personal o profesionalmente	Le amenazan	Le han amenazado con que la empresa no tiene el salario para pagarle en el mes	Le han disminuido de puesto y/o salario	Le pagan atrasado o no acorde a lo estipulado en el contrato
Guatemala	4,5%	6,8%	2,0%	2,0%	1,3%	3,0%
El Salvador	3,5%	1,6%	0,7%	0,3%	0,3%	0,8%
Honduras	4,4%	1,8%	0,5%	1,5%	0,5%	2,6%
Nicaragua	4,8%	2,8%	1,0%	1,1%	0,3%	1,4%
Costa Rica	3,1%	2,1%	0,6%	0,5%	0,4%	2,6%
Panamá	2,8%	1,6%	0,4%	0,4%	0,1%	0,3%
Total Centroamérica	3,4%	3,6%	1,1%	1,1%	0,6%	2,0%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

A su vez, si se desagregan estos datos según los trabajadores estén, o no, cubiertos por los sistemas de protección social, el gráfico que se muestra a continuación, refleja que en todas las situaciones evaluadas el porcentaje de personas que han sufrido algunas situaciones de violencia en el trabajo, es siempre mayor entre quienes no tienen cobertura que entre quienes sí disponen de ella.

Porcentaje de personas trabajadoras que durante el último año han sufrido violencia psicológica



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

Si se segmenta la muestra por género, se observa que en general no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres, excepto el hecho de que, en todos los países, se produce un mayor porcentaje de pretensiones sexuales no deseadas en las mujeres que en los hombres.

Porcentaje de personas trabajadoras que durante el último año han sufrido violencia física o psicológica según país y sexo

	Guatemala		El Salvador		Honduras		Nicaragua		Costa Rica		Panamá		Total Centroamérica	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Violencia física cometida por personas que trabajan con usted	2,8%	3,8%	1,3%	2,3%	1,6%	2,2%	2,8%	3,2%	2,9%	2,8%	0,3%	0,7%	2,2%	2,9%
Violencia física cometida por personas relacionadas con su lugar de trabajo	3,1%	3,5%	1,2%	1,3%	5,8%	4,1%	5,9%	4,5%	5,0%	4,4%	2,6%	2,2%	3,5%	3,4%
Violencia física cometida por delincuentes	7,3%	8,4%	7,6%	10,5%	13,7%	14,1%	6,8%	8,3%	5,9%	10,6%	4,0%	4,6%	7,5%	9,3%
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso y/o abuso sexual)	1,0%	0,6%	4,1%	1,9%	2,2%	1,1%	2,4%	0,5%	2,6%	1,6%	4,0%	0,7%	2,3%	1,0%
Le ponen dificultades para comunicarse	20,6%	19,7%	6,9%	8,6%	15,0%	12,4%	16,0%	13,0%	8,3%	5,7%	4,7%	3,3%	13,6%	11,7%
Le desacreditan/ desvalorizan personal o profesionalmente	18,3%	21,6%	6,9%	8,4%	14,6%	11,9%	13,5%	8,8%	8,4%	7,8%	11,5%	7,1%	13,3%	12,7%
Le amenazan	9,6%	13,3%	4,3%	3,5%	2,6%	5,8%	3,5%	3,5%	4,3%	4,7%	2,3%	1,6%	5,6%	6,7%

Le amenazan con no pagar salario	18,0%	17,1%	5,5%	5,9%	9,7%	12,0%	6,4%	7,9%	3,4%	3,1%	2,2%	2,1%	9,6%	9,2%
Le han disminuido de puesto y/o salario	6,0%	11,8%	5,2%	3,0%	2,0%	4,4%	5,7%	5,4%	3,7%	4,0%	0,3%	0,8%	4,4%	5,9%
Le pagan atrasado o no acorde a lo estipulado	17,8%	20,2%	5,6%	4,3%	14,0%	16,9%	8,8%	11,4%	10,1%	7,8%	4,2%	3,1%	11,4%	11,9%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

Del conjunto de datos obtenidos tras el análisis de los aspectos relacionados con la violencia en el trabajo de la muestra de la I Encuesta Centroamericana, pueden destacarse las siguientes conclusiones parciales:

La violencia física cometida por delincuentes es el problema más frecuente en todos los países (8,7% para toda Centroamérica).

- En todos los países y respecto a la violencia psicológica relacionada con el trabajo, el mayor porcentaje se obtiene para las dificultades de los trabajadores para comunicarse. En Guatemala el porcentaje de trabajadores que manifiestan ser desacreditados en su medio laboral es muy elevado, alcanzando un 6,8% del total de trabajadores.
- En todos los aspectos valorados sobre el acoso psicológico, los trabajadores que han sufrido alguna de las situaciones, es mayor entre quienes no disponen de cobertura social.

En todos los países se produce un mayor porcentaje de pretensiones sexuales no deseadas en las mujeres que en los hombres.

4.3. Otros aspectos relacionados con los factores psicosociales

En cuanto a la presencia de determinados síntomas psicológicos, en la siguiente tabla se muestran los porcentajes de todos aquellos trabajadores que contestaron que en las últimas 4 semanas, en algún momento (Nada) han sido capaces de realizar estas acciones

Distribución de la muestra por país según síntomas psicológicos

País	Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace	Se ha sentido útil para los demás	Se ha sentido capaz de tomar decisiones	Se ha sentido capaz de disfrutar de la vida diaria	Ha sido capaz de enfrentar sus problemas	Se ha sentido feliz considerando todas las cosas
Guatemala	1,7%	3,7%	2,8%	3,0%	4,6%	4,2%
El Salvador	1,5%	1,0%	1,1%	1,2%	1,7%	2,4%
Honduras	0,4%	0,9%	1,2%	1,0%	1,8%	2,5%
Nicaragua	0,7%	4,2%	3,1%	4,7%	1,7%	2,7%
Costa Rica	1,7%	2,0%	1,5%	2,9%	2,6%	5,7%
Panamá	0,4%	11,1%	1,4%	1,1%	1,6%	1,1%
Total Centroamérica	1,3%	3,6%	2,2%	2,6%	3,0%	3,4%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

La percepción de no sentirse útil alcanza el mayor porcentaje para el total de Centroamérica (3,6%), claramente influido por el elevado porcentaje de trabajadores que así lo manifiestan en Panamá (11,1%). Por países, El Salvador y Honduras no presentan porcentajes superiores al 3% en ningún aspecto. Nicaragua refleja porcentajes superiores al 3% en tres de los ítems evaluados: sentirse útil (4,2%) ser capaz de tomar decisiones (3,1%) y ser capaz de disfrutar de la vida (4,7%). Por último Costa Rica alcanza un 5,7% de población encuestada que indica no sentirse feliz.

Ligado con estos aspectos, y según se refleja en la tabla siguiente, el 16% del conjunto de trabajadores encuestados, ha perdido el sueño por preocupaciones mayores que lo habitual en las últimas 4 semanas. Y un porcentaje poco menor (13,4%), ha manifestado sentirse constantemente bajo tensión. En el mismo sentido, el 11% se han sentido tristes o deprimidos.

Un dato destacable es el bajísimo porcentaje de trabajadores que han sufrido alguna de estas situaciones en Panamá, respecto al resto de países.

Distribución de la muestra por país según estado mental

País	Ha perdido el sueño por preocupaciones	Se ha sentido constantemente bajo tensión	Se ha sentido triste o deprimido	Ha perdido confianza en si mismo	Ha sentido que usted no vale nada
Guatemala	19,0%	16,3%	12,7%	5,7%	3,5%
El Salvador	13,4%	11,9%	12,5%	7,7%	5,9%
Honduras	17,5%	14,2%	8,9%	4,8%	2,9%
Nicaragua	16,8%	12,1%	11,5%	2,9%	1,6%
Costa Rica	17,2%	14,4%	12,3%	4,2%	3,4%
Panamá	1,8%	1,9%	1,0%	0,3%	0,1%
Total Centroamérica	16,0%	13,4%	11,0%	4,9%	3,2%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la IECCTS

Del conjunto de datos obtenidos tras el análisis de los aspectos percibidos en cuanto a los aspectos psicológicos relacionados con el trabajo, se presentan porcentajes muy diferentes entre los países. Los porcentajes más destacados son:

- En Panamá el 11% de la población trabajadora no se ha sentido útil para los demás en ningún momento.
- Entre el 13% y el 19% de la población activa en todos los países (excepto en Panamá) han perdido el sueño por preocupaciones.
- Entre el 12% y el 16% de los trabajadores encuestados se han sentido constantemente bajo tensión (excepto Panamá).
- Entre el 9% y el 13% se han sentido tristes o deprimidos (excepto Panamá).

5. Legislación y normativa de riesgos psicosociales en Iberoamérica

Como se puede comprobar a través de ese somero repaso a las condiciones de trabajo, los riesgos psicosociales son también una realidad en Iberoamérica y sus causas son igualmente comunes a otros ámbitos geográficos si bien, en este caso, tal vez agravados por los elevados niveles de informalidad y falta de cobertura social en buena parte de los países.

Y también la regulación normativa en relación con los riesgos psicosocio-laborales es diversa en los países de la Región Iberoamericana. Por una parte en cuanto a que se trate de una legislación global, recogida en alguna otra genérica de Prevención de riesgos Laborales, o específica para este tipo de riesgos. Y por otra, en cuanto a que esta legislación, bien sea genérica o específica, también es diferente en los países al tener en algunos de ellos carácter nacional y en otros carácter regional o de las provincias (en Anexo a este artículo se recogen las referencias a la normativa básica sobre prevención de riesgos laborales en 17 países iberoamericanos).

Así, aunque es difícil estructurar el tipo de normativa sobre riesgos psicosociales en los países, se puede realizar una aproximación a su conocimiento, agrupando la normativa existente en dos modelos:

5.1. Modelo genérico:

Un primer modelo, sería el de los países, que han apostado por un tratamiento legislativo indiferenciado, y por tanto inespecífico, de los riesgos de origen psicosocial relacionados con el trabajo, como pueden ser Argentina, México, El Salvador,...

5.2. Modelo específico:

Un segundo modelo, que contempla en su legislación la prevención y el tratamiento de los riesgos psicosociales, o al menos alguno de ellos – en especial el acoso moral en el trabajo como pueden ser Venezuela, Colombia, Chile...-

Sería erróneo indicar que aquellos países que cuentan con una regulación específica están en condiciones de afrontar más eficazmente el problema y de mitigarlo en todos los planos en que se produce. Nada más fuera de la realidad, seguramente con su combinación de ambos modelos se obtendrían los mejores resultados. Por lo tanto, la regulación específica ni es una condición necesaria, ni tampoco una condición suficiente, para establecer y aplicar políticas de gestión de riesgos psicosociales en las organizaciones.

En este sentido se abre un interesante reto para la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, como un instrumento básico para establecer de forma consensuada el marco general en el que se desarrollen las políticas de Seguridad y Salud y, en especial, las políticas hacia los riesgos psicosociales en la Región.

6. La prevención de los riesgos psicosociales en la OISS

Las aportaciones en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que se recogen en la II Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2015-2020, se concretan en acciones específicas que la OISS pone a disposición de los agentes preventivos de los países de la Región y que se encuentran en la web www.oiss.org/estrategia, entre las que los riesgos psicosociales tienen un papel destacado.


The screenshot displays the OISS website interface. At the top, there is a navigation menu with links: Inicio, Noticias, Blog, Foros, Galería, Enlaces, Contactar, Afíliase. Below this is the OISS logo and the text 'ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL'. A secondary menu lists: LA OISS, PROGRAMAS de especial interés, ACTIVIDADES PERMANENTES, PUBLICACIONES y DOCUMENTOS, REDES COMUNIDAD, and EGRESADOS de la OISS.

The main content area is titled 'Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo' and includes a search bar. It is divided into three main columns:

- OBSERVATORIO IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD Y SALUD:**
 - Encuestas de Condiciones de Trabajo
 - SIARIN Datos Armonizados de Siniestralidad
 - Parámetros de Prevención y Protección
 - Buenas Prácticas
 - Diagnóstico de la EISST por Países
- SERVICIOS:**
 - Revista de Seguridad y Salud
 - Publicaciones
 - Metodología de la Prevención
 - Documentación Legislativa y de Indicadores
 - Autoevaluación PYMES
 - Capacitación
 - Asistencia Técnica Remota
 - Soportes de Divulgación y Sensibilización
- INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE SsST EN IBEROAMÉRICA:**
 - EISST
 - Estrategias y Planes Nacionales
 - Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo EOsSs
 - OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL
 - Enlaces de Interés

At the bottom, there is a 'Documentación' section with the text 'Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica'.

Entre otras, algunas acciones relacionadas con los riesgos psicosociales que pueden destacarse son:



Fuentes de Daño	Riesgos Asociados	Actividad	Medidas Preventivas	¿Adoptada?
Manipulación manual de cargas (materiales, mercancías, etc.)	Formación e información	Venta y despique de carne en local	Se evita el manejo manual de cargas superiores a 40 kg por una sola persona. (Válido para personas especialmente entrenadas).	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Manipulación manual de cargas (materiales, mercancías, etc.)	Formación e información	Venta y despique de carne en local	Se ha proporcionado información sobre la forma correcta de la manipulación manual de cargas.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Manipulación manual de cargas (materiales, mercancías, etc.)	Formación e información	Venta de fruta y verdura en local	Se ha proporcionado información sobre la forma correcta de la manipulación manual de cargas.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Trabajo de pie durante largos periodos	Fatiga física. Posición	Venta y despique de carne en local	Los trabajadores utilizan calzado cómodo y apropiado.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Trabajo de pie durante largos periodos	Fatiga física. Posición	Venta y despique de carne en local	Existen médicos (zonas de trabajo, taburetes, etc.) que permitan a los trabajadores tomar asiento discrecionalmente de vez en cuando, para reducir los problemas derivados del mantenimiento de la postura de pie durante largos periodos.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Relaciones interpersonales, trato con clientes	Carga mental. Tratamiento de la información	Venta de fruta y verdura en local	Se ha realizado formación específica en la atención al público.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Relaciones interpersonales, trato con clientes	Carga mental. Tratamiento de la información	Venta y despique de carne en local	Se ha realizado formación específica en la atención al público.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Relaciones interpersonales, trato con clientes	Insatisfacción. Relaciones	Venta de fruta y verdura en local	El establecimiento dispone del espacio y medios adecuados para atender a los clientes.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Relaciones interpersonales, trato con clientes	Insatisfacción. Relaciones	Venta y despique de carne en local	El establecimiento dispone del espacio y medios adecuados para atender a los clientes.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Manejo y uso de productos químicos	Exposición a contaminantes químicos	Venta y despique de carne en local	Está prohibido fumar, comer y/o beber durante el manejo y aplicación de los productos químicos, y se lavan las manos después de su utilización.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Manejo y uso de productos químicos	Exposición a contaminantes químicos	Venta y despique de carne en local	Se ha instruido a los trabajadores en el correcto manejo de los productos químicos (p. ej. uso de guantes, trabajo en locales ventilados, prohibiciones de mezcla de productos, etc.).	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede
Manipulación de frutas y verduras	Exposición a contaminantes químicos	Venta de fruta y verdura en local	Está prohibido fumar, comer o beber durante el trabajo y los trabajadores se lavan las manos tras el contacto con materiales y/o productos, incluso aunque hayan usado guantes.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Procede

6.1. Autoevaluación para PYME's y microempresas

Se trata de una ayuda online para realizar la identificación y evaluación de riesgos y la planificación de las medidas a adoptar por parte de estas empresas que, por su dimensión, pueden tener un más difícil acceso a otro tipo de

medidas. Los empleadores, pueden con esta herramienta y de una forma muy sencilla, valorar los riesgos laborales de mayor incidencia en sus centros de trabajo. En ella, se han incorporado las

condiciones de trabajo relacionadas con la psicología, como pueden ser la organización del trabajo, carga mental, insatisfacción, monotonía, ritmos de trabajo, etc.

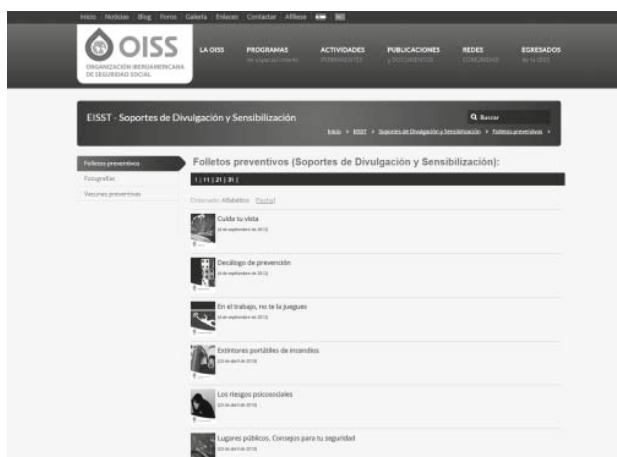
6.2. Capacitación básica técnica

La OISS dispone de una plataforma de capacitación on line en la que se han incluido más de 20 cursos gratuitos en Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigidos a empleadores y representantes de los trabajadores. En lo que se refiere a los riesgos psicosociales, en la actualidad están disponibles de forma específica, un curso sobre “Acoso laboral” de 8 horas lectivas y el curso especializado de Psicología de 50 horas lectivas.

Además la OISS ofrece anualmente un Master en Protección y Prevención de Riesgos Profesionales, semipresencial, en colaboración con la Universidad de Alcalá (España) con una carga lectiva de 600 horas.

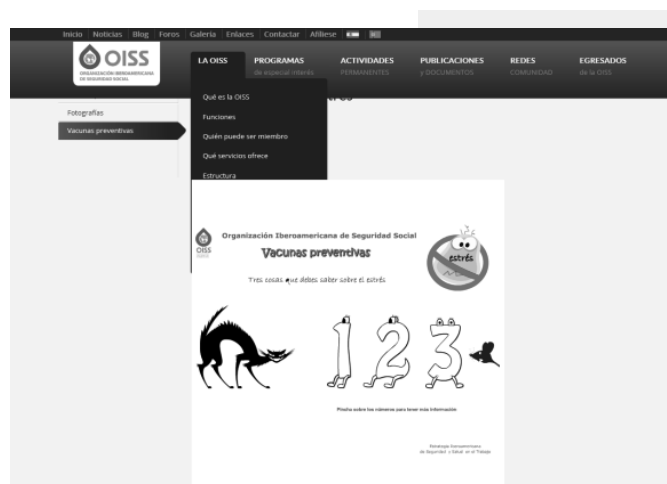
6.3. Materiales de Divulgación preventiva

Entre los materiales de divulgación preventiva que la Organización pone a disposición de los países, se encuentran varios relacionados con la prevención de los riesgos psicosociales, en formato dptico, y en “manuales preventivos”.



6.4. Vacunas preventivas

Se trata de infografías, que muestran de una forma sencilla y visual, los riesgos laborales y su prevención (<http://www.oiss.org/estrategia/Vacunate-contr-el-estres.html>)



Así pues y a modo de conclusión podría decirse que la panorámica de los riesgos psicosociales en Iberoamérica no difiere de las del resto del mundo y, en concreto de las de Europa.

Así lo demuestran las encuestas de condiciones del trabajo realizadas en distintos países iberoamericanos que arrojan resultados similares, si bien y según las circunstancias propias de alguno de ellos, cabe resaltar algunas características específicas, como las relacionadas con la violencia delictual o, más comúnmente, con la existencia de elevados niveles de informalidad que conllevan, a su vez, falta de protección social.

Frente a ello la I y II Estrategia Iberoamericana de Prevención de Riesgos Laborales, en desarrollo de las cuales la OISS pone a disposición de las autoridades, empresarios y trabajadores distintas herramientas para la consecución de sus objetivos, han demostrado su utilidad para avanzar en la consecución de mayores niveles de prevención en general y, en particular, de prevención de riesgos psicosociales. Una labor en la que es preciso seguir insistiendo permanentemente y a la que, desde luego, la OISS va a continuar dedicando sus mayores esfuerzos.

Anexo

Anexo normativo sobre Prevención de Riesgos Laborales y Prevención de los Riesgos Psicosociales en Iberoamérica

PERU

Decreto 005- 2012- TR Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, N° 29783. Perú

Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES Reglamento de la Ley N°27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, sobre la Organización del Trabajo

EL SALVADOR

Decreto 89/2012 Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Decreto Supremo N° 109 Reglamento para la Calificación y Evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

MEXICO

Ley Federal del Trabajo, texto vigente, última reforma publicada DOF 30-11-2012. Estados Unidos Mexicanos
Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo de 2014

COLOMBIA

Ley 1562/2012, Sistema de Riesgos Profesionales

Resolución 002646 de 17 de Julio de 2008 del Ministerio de la Protección de Colombia sobre como las empresas deben diagnosticar, monitorerar e intervenir los Factores de Riesgo Psicosociales Laborales.

Plan Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional

HONDURAS

Acuerdo Ejecutivo No. STSS-001-02 por el que se aprueba el Reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales publicado el 5 de enero de 2002.



NICARAGUA

LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO LEY No. 618, Aprobada el 19 de Abril del 2007

COSTA RICA

Ley No. 6727 SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO

Reglamento General de los Riesgos del Trabajo. Decreto No. 13.466-TSS del 24 de marzo de 1982. Y sus reformas

Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, Decreto Ejecutivo No. 1 del 2 de enero de 1967 y sus reformas.

ECUADOR

REGLAMENTO N. 565 de SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE E TRABAJO.

PANAMA

RESOLUCIÓN N-45,588-2011 REGLAMENTO GENERAL DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

CHILE

Ley 16.744 de Riesgos del Trabajo

Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo del Ministerio de Salud de Chile

Metodología SUSESO ISTAS 21: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO del Instituto de Seguridad Laboral de Chile

ARGENTINA

Ley N° 24.557 Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT):

Ley 19.587 de 1972, Higiene y Seguridad en el Trabajo

Resoluciones SRT N° 01/05 y N° 1579/05 de la SRT sobre la LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Resolución 523/2007 “Directrices Nacionales para los sistemas de gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo”

Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el trabajo

BRASIL

Lei nº 2.369, de 2003, sobre assédio moral nas relações de trabalho.

Resolução MPS/CNPS Nº 1.253, DE 24 de novembro de 2004

PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MS/MTE Nº 800, DE 3 de maio de 2005

Decreto N ° 7602, del 7 de noviembre del 2011 sobre la Política Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002 de rio de Janeiro y Lei Nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006 de Sao Paulo

PARAGUAY

DECRETO Nº 14.390/92, Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo

URUGUAY

Decreto 291 del 13 de agosto de 2007. Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

VENEZUELA

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat) DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Decreto nº 8.938 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

PORTUGAL

Ley 9/204 Código del Trabajo

Decreto 347/93 y Portaria 987/93

REPUBLICA DOMINICANA

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Decreto Núm. 522-06, del 17 de octubre de 2006

anuario



Algunas experiencias
comparadas europeas:
Francia, Italia, Portugal

2





LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: EL EJEMPLO FRANCÉS DEL ACOSO

Alexis Triclin
Maître de Conférences
Universidad de Versailles

Sumario

1. Introducción

2. El necesario procedimiento de tratamiento del acoso

2.1. La potencial puesta en marcha de los mecanismos de prevención

2.1.1. El derecho de suspensión

2.1.2. El derecho de prevención

2.2. El eventual procedimiento informal de tratamiento del acoso

2.3. El deber del empresario de activar una investigación interna

2.4. La alternativa de un proceso de mediación

2.5. La delicada finalización de la instrucción

2.5.1. La elección de la sanción disciplinaria por parte del empresario

2.5.2. La reanudación del contrato de la víctima

1. Introducción

En Francia, el empresario, en virtud de su obligación de establecimiento de medidas de prevención, debe impedir por todos los medios la aparición de actuaciones de acoso. La prevención del acoso moral se considera una necesidad porque además, desde que estas situaciones aparecieron en la empresa, los jueces condenan al empresario. De esta manera, el empresario no puede dejar de implicarse en la prevención de estos riesgos. Los Tribunales resuelven que el empresario ha faltado a su obligación de velar por la seguridad del trabajador víctima de acoso, incluso cuando ha tomado medidas de carácter inmediato para atajar las acciones de hostigamiento¹.

Las medidas de tratamiento del acoso moral no son suficientes por tanto y por si solas no satisfacen la obligación de preservar la salud de los trabajadores. De todas maneras, si existen acciones de acoso el empresario debe actuar y no dejar que la situación se deteriore.

A pesar de todas las medidas interpuestas para prevenir la salud de los trabajadores, a pesar incluso de unas adecuadas medidas de prevención, no se puede impedir que estos sean víctimas de acoso moral. Desde el momento en que los trabajadores aportan pruebas de acoso, es responsabilidad del empresario atajar los hechos de la manera más rápida posible y comenzar un procedimiento que permita verificarlos y proporcionar al trabajador apoyo y escucha. El establecimiento de algunas medidas puede permitir bloquear la situación y aportar una solución previa a la actuación judicial. Esta fase es muy importante y no debe descuidarse por parte del empresario en base al artículo L.1152-1 del Código de Trabajo que lo responsabiliza de detener cualquier actuación de acoso moral.

El empresario dispone de diferentes medios para poner fin a las situaciones de hostigamiento. Estos medios se han identificado durante la elaboración del plan de prevención y tratamiento. El empresario debe, por tanto, ponerla en práctica respetando los plazos y condiciones de actuación establecidos.

En primer lugar es fundamental establecer las medidas preventivas necesarias para el cese inmediato de la degradación de la salud del trabajador. El mantenimiento de esta es una fase indispensable del proceso. Después, el empresario debe verificar los hechos a través de una investigación. En función de las pruebas y testimonios, si se prueba el acoso, tiene la capacidad para sancionar al autor de los hechos.

¹ Cass, soc. 11 mars 2015, n° 13-18.603.

La ley de modernización social de 2002² también ha establecido un procedimiento de mediación para regularizar la situación e intentar el restablecimiento del diálogo entre los dos protagonistas de cara a encontrar una solución. El Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 2010 recoge igualmente este trámite en su artículo 4-2. Además, el acuerdo obliga en su artículo 5 al empresario, a establecer todas las medidas de acompañamiento de los trabajadores agredidos lo que les permite proporcionar un apoyo al plan médico además del psicológico.

2. El necesario procedimiento de tratamiento del acoso

2.1. La potencial puesta en marcha de los mecanismos de prevención

Existen varios mecanismos de prevención, a iniciativa del Comité de Higiene y Seguridad de las Condiciones de Trabajo (CHSCT), de los delegados de personal y del propio trabajador, para saber cómo se articula el derecho de advertencia y el derecho de suspensión de la actividad. Las dos son medidas inmediatas de protección del trabajador.

2.1.1. El derecho de suspensión

El mecanismo de alerta previsto en el artículo L.4131-1 del Código de Trabajo reconoce al trabajador el derecho de alejarse de toda situación que suponga un peligro grave e inminente para su vida o su salud. Su objetivo es doble. Por un lado le permite informar a su superior de los actos de acoso de los que es víctima pero también de alejarse de esa situación.

Para poder ejercer las dos exigencias expuestas en el párrafo anterior, estas deben de tener contenido. De otra manera se cuestionaría si los hechos de acoso suponen un riesgo para la salud de la víctima. La otra condición parece más difícil de demostrar. La inminencia del peligro que permite la puesta en marcha de este mecanismo se contradice con la definición misma del acoso moral, que exige para poder identificarse de actuaciones repetidas y también continuadas en el tiempo. El 21 de diciembre de 2000 una proposición de ley del Senado estimaba que no existía incompatibilidad entre las dos nociones puesto que “se ha comprobado que en algunos casos las presiones

2 Ley n° 2002-73 du 17 Enero 2002, artículo 171 : “Un procedimiento de prevención puede ser reclamado por cualquier persona de la empresa que se considere víctima de acoso moral o sexual. El mediador se elige externo a la empresa de una lista de profesionales acreditados en función de su autoridad moral y de su competencia en la prevención del acoso moral o sexual. Las funciones del mediador son incompatibles con las de magistrado del trabajo en activo.” Reforma del artículo L.1152-6 del Código de Trabajo.

psicológicas ejercidas sobre la víctima son de tal intensidad que ponen en peligro la integridad psicológica de esta. Además, el trabajador podrá sustraerse legítimamente de las presiones sufridas en ejercicio del derecho de suspensión”³. De todas maneras esta proposición no ha sido mantenida por el legislador.

Algunos jueces de primera instancia han podido admitir el ejercicio del derecho de suspensión por parte de los trabajadores⁴. El Tribunal Superior de Riom ha considerado igualmente que en ejercicio del derecho de suspensión, la trabajadora acosada por su superior jerárquico había podido percibir razonablemente un peligro grave e inminente⁵. A día de hoy, El Tribunal Supremo no se ha pronunciado con precisión en este sentido.

En una sentencia de 9 de octubre de 2013, el Alto Tribunal tuvo la posibilidad de pronunciarse sobre esta cuestión y aportar una respuesta, pero no lo hizo. Por tanto, no se excluye formalmente el ejercicio de este mecanismo preventivo en beneficio del trabajador víctima de acoso⁶.

Por tanto, el derecho de suspensión es muy interesante debido a su carácter provisional. Permite al empresario, además de al trabajador, detener la situación de acoso a tiempo de evitar consecuencias.

2.1.2 El derecho de prevención

El CHSCT dispone además de medios para prevenir al empresario de situaciones de acoso de las que sea objeto un trabajador, es el derecho de prevención. Esta facultad está prevista en el artículo L.4131-2 del Código de Trabajo⁷. La principal diferencia con el derecho de suspensión del trabajador reside en el hecho de que este procedimiento no puede activarse nada más que en caso de peligro grave e inminente comprobado, mientras que el derecho de suspensión puede ejercerse por la sola creencia legítima de existencia de este peligro por parte del trabajador.

3 Proposición del ley n°168 du 21 Diciembre 2000.

4 Tribunal Superior de Justicia de Versailles, 15° sala de 28 marzo 2012, n°10/01432. TSJ de Lyon du 21 octubre 2004 n°2001/03100. TSJ d'Angers de 1° febrero 2011, n°09/01852.

5 TSJ Riom, 4°ch soc, 18 junio 2002, n° 01/00919

6 Cass, soc. 9 Octubre 2013, n°12-22.288.

7 Artículo L.4131-2 del Código de Trabajo: El representante del personal en el comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo, que constate que existe una causas de peligro grave e inminente, notificado por el intermediario del trabajador, debe prevenir inmediatamente según el protocolo previsto en El primer párrafo del artículo L. 4132-2. »

Los delegados de personal tienen también, tras la publicación de la ley de 31 de diciembre de 1992, el derecho de prevenir al empresario en relación a todo atentado que se produzca a la salud de los trabajadores. La ley de 17 de enero de 2002 y el artículo L.2313-2 del Código de trabajo⁸, han prestado atención a los ataques a la salud física y mental de los trabajadores. Es en 2012⁹ cuando el derecho se extendió expresamente a los actos de acoso moral. La noción de peligro grave e inminente, no habiéndose recuperado, facilita el ejercicio de este derecho.

El citado artículo obliga al empresario, alertado por los delegados de personal, a realizar una investigación sin demora para remediar la situación.

2.2. El eventual procedimiento informal de tratamiento del acoso

Desde el momento en que el empresario tiene conocimiento por las instituciones de representación del personal o por parte de un trabajador, de presuntos hechos de acoso, debe iniciar una investigación. Los hechos pueden ser puestos en conocimiento del empresario por escrito o de manera verbal. Si el trabajador informa al empresario a través de una carta tiene más fácil analizar los hechos y las circunstancias. Para los tribunales, el empresario que no reacciona ante el conocimiento de la existencia de eventuales hechos de acoso moral, comete una falta por omisión¹⁰. El acuerdo nacional de 2010 obliga igualmente al empresario a atender las quejas sin demora y a realizar una investigación.

La mayoría de las veces esta investigación comienza por una entrevista entre el responsable o el director de recursos humanos y el trabajador cuando se plantea la denuncia. Tiene por objetivo analizar la situación, escuchar y apoyar al trabajador. Permite igualmente tomar las medidas inmediatas y conservadoras necesarias para apaciguar la situación de conflicto. En efecto, si a la vista de los hechos informados se estima necesario apartar al trabajador lo más rápidamente posible de esa situación entonces el empresario puede, sin esperar a la finalización de la

8 Artículo L.2313-2 Del Código de Trabajo: “Si un delegado de personal constata, principalmente a través de un intermediario, que existe una vulneración de los derechos de la persona, de su salud física y mental o de las libertades individuales en la empresa que no esté justificada por naturaleza de la tarea a realizar, ni sea proporcional al objetivo buscado, debe advertir inmediatamente al empresario. Esta vulneración puede resultar principalmente discriminatoria en materia de contratación, de remuneración, de formación, de reclasificación, de destino, de clasificación, de cualificación, de promoción profesional, de cambio, de renovación del contrato, de sanción o de despido”.

9 Ley de 6 agosto de 2012, n° 2012-954.

10 Cass, soc. 29 Junio 2011, n° 09-70.902.



investigación, establecer medidas en este sentido. Pueden consistir en un cambio de horario o de puesto de trabajo. De todas maneras es necesario que el empresario sea prudente porque este tipo de medidas pueden entenderse como una sanción disciplinaria.

Aunque las empresas están advertidas por su protocolo de tratamiento de acoso, una primera etapa de la investigación realiza, a través del servicio de recursos humanos, un acompañamiento al trabajador víctima e inicia un tratamiento de las presuntas situaciones de acoso.

Este ha sido el proceso seguido por la empresa Fujitsu. Todo colaborador puede activar este procedimiento poniendo punto y final a una presunta situación de acoso. Esta fase informal la realiza el responsable de recursos Humanos que mantiene la entrevista con el trabajador denunciante. En recursos humanos disponen de un plazo acotado para desarrollar su intervención. Si la situación conflictiva no puede resolverse por este procedimiento entonces se abrirá una investigación más exhaustiva.

Desde 2002, Correos ha puesto en marcha procedimientos de prevención y de tratamiento de las situaciones de acoso. Cuando un trabajador ha interpuesto una denuncia, tenga razón o no, por acoso, puede poner en marcha el procedimiento ad hoc que consistiría en iniciar una investigación, de manera totalmente confidencial, por parte del médico del trabajo y de una asistente social. Después de un mes, deberían emitir un informe al responsable jerárquico de la persona acusada. Según Raymond Llanès, Director de Relaciones Sociales del grupo, en aquel momento, de los 150 expedientes abiertos, solo dos de ellos habían resultado ser casos de acoso moral.

En 2009, el procedimiento fue objeto de una adaptación más cuidadosa, siempre desde una perspectiva pluridisciplinar. El grupo ha instaurado en su proceso de gestión del acoso moral una “fase de solicitud de ayuda” bien a través de la DRH bien a través de la línea jerárquica, un responsable de recursos humanos, el médico del trabajo, el asistente social o un representante de personal. Consiste en que el trabajador escoge uno de estos actores para advertirle de su situación y encontrar, junto con él, una solución para poner fin al problema.

La Empresa Steelcasea también decidió poner en marcha un protocolo informal. Su objetivo era resolver de manera precoz una potencial situación de acoso a través del establecimiento de un espacio de escucha y diálogo. El trabajador en cuestión puede, pues, ponerse en contacto con el servicio médico, el asistente social, su responsable

de recursos Humanos, su superior o incluso un miembro del CHSCT. El responsable de Recursos Humanos tiene el encargo de aconsejar al trabajador y de establecer los contactos con las personas implicadas durante el transcurso de unas entrevistas con el fin de evaluar la situación y favorecer una resolución informal.

Igualmente, Air France dispone de un protocolo informal que establece un tiempo de escucha y una fase de resolución. El trabajador que se considere víctima de una actuación que tenga como efecto una situación de acoso puede contactar con el departamento de RRHH, el médico del trabajo o incluso con una asistente social. “Su papel no es el de calificar la situación sino que consiste ante todo en escuchar al trabajador en dificultad y aconsejarle para ayudarlo a buscar soluciones antes de pasar, si fuese necesario, a una fase de resolución informal”.

La empresa PSA Peugeot Citroën dispone asimismo de una vía de recursos complementaria al procedimiento formal. Los trabajadores pueden alertar a un responsable encargado de las cuestiones de acoso. La Sociedad SFR también tiene un procedimiento de alerta. La empresa RATP igualmente cuenta con un protocolo específico. Los trabajadores pueden enviar una “solicitud de atención” a través de un buzón específico, que será estudiada por el servicio de Recursos Humanos.

Las empresas han comprendido la importancia de tratar de la manera más rápida y pluridisciplinar posible, toda demanda de acoso para resolver la situación antes de que las consecuencias sean irreversibles. La entrevista con el responsable de recursos humanos puede permitir comprender la situación en la que se encuentra el trabajador y a veces desactivar el conflicto rápidamente. Se trata a menudo de una falta de diálogo entre el director y el trabajador, o de un malentendido. Desde recursos humanos se actúa entonces como mediador y puede permitir la resolución del problema relacional existente. En todos los casos su papel es de escucha activa, de consejo y de apoyo al trabajador. Cada uno de los planes expone los medios y los plazos previstos para este protocolo.

Esta fase, que presenta la ventaja de ser rápida e informal, puede sin embargo ser inútil y puede precisar de un trabajo de análisis más profundo por la vía de un protocolo formal.

2.3. El deber del empresario de activar una investigación interna

Cuando la primera fase de escucha y de resolución informal del procedimiento no ha dado lugar a un reglamento de atención al conflicto, entonces es necesario activar una investigación de manera formal. El empresario si es conocedor

de la existencia del conflicto, debe empeñarse en su resolución. La investigación se define como el conjunto de actos destinados a arrojar luz sobre un determinado hecho¹¹. Tiene como objetivo verificar la autenticidad de los hechos alegados por el trabajador y valorar si la situación es constitutiva de un acoso moral. Esto permite poner fin a la situación nociva y materializar la responsabilidad del empresario de velar por la seguridad. Esta obligación de realizar la investigación es permanentemente exigida por la jurisprudencia¹². Los jueces del Tribunal supremo consagran este principio estimando culpable al empresario que no haya atendido esta obligación. El Tribunal superior de justicia de Versalles ha condenado a un empresario por no haber “activado de urgencia un protocolo de investigación interna de verificación de los hechos alegados bajo los auspicios del CHSCT para escuchar a las partes implicadas en esta situación y proceder a la escucha de los trabajadores de la empresa”¹³. El ANI confirma esta obligación y exige a los empresarios que las quejas recibidas sean seguidas de una investigación.

Esta puede ser iniciada por delegados de personal en sustitución del empresario, por los hechos denunciados por el trabajador, el CHSCT o el médico del trabajo, o incluso si él mismo detecta signos que puedan alertarle. El empresario puede decidir dirigir una investigación por sí mismo, contando con un representante del personal o constituyendo una comisión específica. Sin embargo, cuando los delegados de personal o el CHSCT alertan al empresario en el marco de los artículos L.2313-2 o L.4132-2 del Código de trabajo, entonces la investigación debe obligatoriamente realizarse de manera conjunta entre el empresario y los representantes del personal. Esto se aplica igualmente aunque la situación de lugar a una suspensión del trabajo¹⁴. La tarea de investigar le corresponde al responsable o al director de recursos humanos. En efecto, su conocimiento de las obligaciones jurídicas y del entorno de trabajo le permite un mejor establecimiento del protocolo. En este caso, incluso aunque no exista la obligación, la consulta al CHSCT es oportuna desde el momento en que su papel es primordial en la prevención de riesgos profesionales. Según el artículo L.4612-3 del Código de trabajo esta instancia puede proponer igualmente acciones de prevención del acoso moral y del acoso sexual.

11 Definición de la palabra “investigación”, diccionario francés Larousse.

12 Cass, soc. 10 janvier 2006, n° 04-42.719: “El Tribunal Superior ha estudiado si el trabajador había cometido los hechos de autoritarismo y de acoso moral que se le habían imputado y de los que el empresario debía verificar su autenticidad antes de tomar una decisión”.

13 TSJ de Versailles, 6 juin 2013, n°1203716.

14 Artículo L.4612-5 del Código de Trabajo: El comité de higiene, de seguridad y de condiciones de trabajo realiza investigaciones en materia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales o de carácter profesional.

Este es el procedimiento que ha querido asumir la empresa Fujitsu. Cuando se denuncia un caso de posible acoso moral, el Director de recursos humanos inicia el proceso de entrevistas. En este caso se ha reunido una comisión compuesta por los miembros del CHSCT. El DRH ha querido que el secretario del CHSCT participe también en las entrevistas. La empresa PSA no ha escogido un proceso pluridisciplinar puesto que solo el responsable de recursos humanos realiza las entrevistas y la totalidad del procedimiento. Un buzón de correo electrónico se ha habilitado especialmente para acoger las quejas de los trabajadores.

Aunque ningún texto impone la creación de una Comisión, parece oportuno crear una con el fin de tener diferentes perspectivas sobre los hechos informados y testificados. Puede componerse del servicio de recursos humanos, del CHSCT, de los delegados de personal, incluso de los trabajadores. Sin embargo, es necesario comprobar que ninguno de ellos está asociado al conflicto con el fin de garantizar la imparcialidad de la comisión. El trabajador afectado, el “acosador”, así como su responsable jerárquico no pueden por tanto pertenecer a esta comisión.

Los miembros de la comisión deben reunirse una primera vez con el fin de definir el proceso de investigación, las personas a las que se va a entrevistar, el planning y el lugar de las entrevistas, las modalidades de recogida de los testimonios así como el número de miembros de esta comisión que asistirán.

A través del intermediario que realiza las entrevistas, la Comisión de investigación recoge junto con el trabajador víctima, los testigos y la persona acusada, todos los elementos necesarios para la comprensión de la situación que ha dado origen a la denuncia. A lo largo de todo el proceso deben respetarse los principios de confidencialidad, de imparcialidad y de dignidad. El tribunal Supremo también se ha posicionado sobre el principio de contradicción, principio al término del cual cada parte debe poder conocer y discutir las observaciones o hechos probados que van a servir a la solución del litigio¹⁵. En uno de los casos, un trabajador acusado de acoso había reprochado al tribunal de haberse apoyado en “el informe de investigación del empresario para utilizar los hechos de acoso en su contra sin haber comprobado si la investigación se había realizado en el respeto a los principios de contradicción, lo que supone que él había sido escuchado regularmente y enfrentado a sus acusadores, que la identidad de los testimonios le había sido comunicada y que había sido regularmente informado de los avances de la investigación”.

El tribunal rechaza este medio argumentando que “el artículo L.1232-3 del Código de trabajo obliga al empresario

15 Courdedroit.net « el principio de contradicción ».

a indicar, en el curso de una investigación previa, el motivo de la sanción contemplada, y no le impone comunicar a este último los elementos susceptibles de justificar la sanción”¹⁶.

El artículo 4 del ANI de 2010 expone igualmente diversos principios que deben de regir la investigación; a saber, que todas las partes implicadas deben beneficiarse de una escucha imparcial y de un tratamiento igualitario. El empresario debe igualmente demostrar la discreción necesaria para proteger la dignidad y la vida privada de cada uno. Añade que las denuncias deben de sostenerse en informaciones detalladas pero que ninguna información aunque sea con carácter anónimo debe ser divulgada a las partes no implicadas en el asunto en cuestión. Es por tanto oportuno solicitar al trabajador todas las informaciones necesarias y útiles para el análisis de los hechos, por escrito antes de comenzar las entrevistas. Estos elementos van a permitir determinar las personas a auditar así como las preguntas útiles a realizar. Sandrine Durieu, abogada, insiste en el hecho de que “el empresario se impondrá mantenerse objetivo en la elección de las preguntas a realizar y tendrá cuidado de no orientar, a través de la formulación de sus preguntas, las respuestas de los testigos: la credibilidad de su investigación depende de ello”¹⁷.

La Comisión de investigación comienza por recibir al trabajador para profundizar sobre los datos recogidos. Este último no deberá contener alegaciones parciales pero puede apoyar su demanda en hechos concretos. Debe suministrar las pruebas que justifiquen su denuncia tales como correos electrónicos, cartas, notas de servicios, mensajes de teléfono o incluso certificados médicos.

Una vez que se han aportado todos los elementos y se han puesto en conocimiento de la comisión, ésta debe elaborar un “cuestionario tipo”, que permita disponer de una batería de preguntas a plantear a cada una de las personas entrevistadas. Esta última no será restrictiva sino que permitirá una mejor visión del conjunto de las respuestas aportadas. Las preguntas deben ser precisas, y no orientadas.

Según Sandrine Damon, responsable de asuntos sociales en la RAPT, es importante comenzar las entrevistas preguntando al colaborador como se siente. Según ella, esto permite establecer un clima de tranquilidad y conocer cómo se encuentra el testigo.

16 Cass, soc 18 febrero 2014, n° 12-17.557.

17 **Sandrine Durieu**, « Risques psychosociaux et enquête dans l'entreprise », Jurisprudence Sociale Lamy de 2015, n°389.

Inmediatamente, las preguntas deben dirigirse hacia la relación que el entrevistado tiene con el trabajador víctima. Es necesario preguntarle si ha sido testigo de situaciones de agresividad o de dificultades de relación entre los protagonistas y si él mismo ha sido objeto de estas actuaciones.

El empresario puede, igualmente escuchar a los testigos y compañeros del trabajador en cuestión de manera individual, con el fin de arrojar luz sobre los hechos. Los testimonios juegan a menudo un papel determinante. Aportan esclarecimiento suplementario sobre el asunto y permiten enriquecer el análisis de los hechos. Para ser pertinentes deben manifestar hechos objetivos, circunstanciales e imparciales. El autor del testimonio debe igualmente ser testigo personalmente de los hechos de los que informa¹⁸, pero puede incluso ser un trabajador que haya abandonado la empresa como precisa el Tribunal Supremo de Toulouse. Sin embargo, se descartarán los testimonios de las personas próximas a la víctima o de personas externas a la empresa puesto que sus declaraciones pueden carecer de objetividad por no haber estado presentes en el desarrollo de los hechos¹⁹.

El conjunto de los testimonios debe contrastarse y examinarse con el fin de asegurar su objetividad y su concordancia con los hechos denunciados.

La persona acusada debe igualmente ser identificada para que aporte su testimonio en el esclarecimiento de las acusaciones de las que ha sido objeto. También se pueden realizar entrevistas de contraste. Las audiciones deben desarrollarse en un lugar cerrado, al abrigo de las miradas pero garantizando igualmente una insonorización perfecta. Todas las entrevistas deben ser objeto de informe transcribiendo literalmente las declaraciones de las personas entrevistadas y ser firmadas. Eventualmente si la comisión ha obtenido el acuerdo del entrevistado, pueden ser grabadas. La literalidad de las entrevistas constituyen una parte muy importante a incluir en el informe. Aunque el protocolo interno de la investigación no haya sido aprobado por ninguna ley o refrendado por ninguna jurisprudencia y aunque el empresario tiene libertad para realizar la investigación de la manera que considere, los informes y grabaciones así como todas las informaciones recogidas, son pruebas que pueden ser presentadas al juez en caso de litigio.

18 Cass, soc, 21 junio 2011, n° 09-72.466.

19 TSJ Paris, 7 diciembre 2004, RG N° 03/34551 : “Las pruebas que la trabajadora aporta que son de amigos, han sido probadas y demuestran su estado depresivo, pero no han podido considerarse como pruebas de los hechos alegados de acoso”.



La empresa Randstad ha optado por un protocolo virtual. Cualquier trabajador que se sienta acosado puede presentar denuncia directamente a su responsable de recursos humanos. Pero el grupo ha querido aumentar los recursos posibles poniendo en funcionamiento un dispositivo específico virtual destinado a la recogida de las descripciones, a la toma en consideración y al seguimiento de las problemáticas. Un comité anti-acoso ha sido creado, y está compuesto por el director del centro, el director de recursos humanos, expertos y miembros del servicio de recursos humanos y de prevención. Una vez constituido el trabajador aporta su declaración sobre las consecuencias del acoso a través de los medios electrónicos habilitados al efecto. Un psicólogo experto en acoso y externo al grupo es quien atiende al trabajador. En función de los resultados del informe psicológico, el Comité se comprometerá a adoptar todas las actuaciones necesarias para el tratamiento de la situación.

Muchas empresas, siguiendo el modelo de Randstad, han hecho del acoso una de sus mayores preocupaciones y han implantado una comisión específica para tratar estas cuestiones.

Después de haber escuchado a la totalidad de las personas interesadas, se debe realizar un informe de resultados de la investigación. Si el único investigador ha sido el empresario entonces éste tiene la obligación de realizarlo y firmarlo. El informe debe reflejar los hechos que han dado lugar al desarrollo de la investigación, la totalidad de las informaciones recopiladas que sean útiles para la toma de decisiones y su cronología, las pruebas encontradas, la fecha y la hora de cada entrevista así como la calificación de los hechos que conducen a la conclusión de la investigación.

El CHSCT, si no ha formado parte de la Comisión debe ser informado de los resultados y ser consultado acerca de las medidas a adoptar.

Una síntesis de las conclusiones deberá transmitirse a las partes implicadas así como la notificación de la decisión adoptada por el empresario.

A la vista de la investigación existen dos posibles soluciones. Si el análisis de los hechos revela una situación efectiva de acoso moral entonces se debe abrir un procedimiento disciplinario contra el autor de los hechos. Estas son las conclusiones de la investigación que fundamentan la medida disciplinaria tomada sobre el trabajador responsable.

El examen de la situación puede igualmente desembocar en la conclusión de que los hechos soportados no pueden considerarse como situaciones de acoso moral. Según las estadísticas proporcionadas por las empresas, un porcentaje pequeño de las investigaciones tienen como resultado un caso efectivo de acoso. Según el Informe Social y Medioambiental de PSA, de un 61% de las reclamaciones efectuadas solo el 21% se han saldado con la conclusión de la existencia real de acoso. La investigación ha podido revelar sin embargo un conflicto relacional entre los protagonistas y una situación de sufrimiento que el empresario debe, de todas maneras, resolver. La no existencia de acoso moral obstaculiza la puesta en marcha de acciones reparadoras. Para restablecer unas condiciones de trabajo sanas la mediación puede ser un proceso adecuado.

2.4. La alternativa de un proceso de mediación

El Código de Trabajo y el ANI favorecen la puesta en marcha de un procedimiento de mediación con el objetivo de poner fin a los conflictos existentes entre los trabajadores. Estos reconocen el derecho de toda persona de la empresa que se sienta víctima de acoso, al inicio de un protocolo de mediación.

La mediación puede definirse como un “proceso de comunicación ética que reposa sobre la responsabilidad y la autonomía de los participantes en el que un tercero imparcial, independiente y neutro (...) favorece a través de investigaciones confidenciales, el establecimiento o el restablecimiento del vínculo social, la prevención o la regulación del caso concreto”²⁰.

Para retomar los términos del profesor Antoine Mazeaud²¹, “consiste en exteriorizar el conflicto a iniciativa de toda persona que se sienta víctima, intentando a través de la conciliación, la prevención del riesgo de conflicto”. Su objetivo es apaciguar las tensiones y reducir la carga emocional del conflicto que ha llegado a un punto muerto.

Según Guy-Patrice Quéant, la mediación en materia de acoso moral supone una revolución. En efecto, existe un procedimiento de conciliación entre las partes que se resuelve en la Magistratura de Trabajo²². Es esta

20 **Guillaume Hofnung**, « La médiation », Que sais-je ?, PUF, 2012.

21 **Antoine Mazeaud**, « Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation », Droit social 2002. Page 321 — 10 mars 2002.

22 Artículo L. 1411-1 du Code du travail : “La Magistratura de Trabajo regula por la vía de la conciliación las discrepancias que puedan producirse con ocasión de cualquier contrato de trabajo sometido a las disposiciones del presente Código entre empresarios o sus representantes y los trabajadores que ellos contratan”.

última la que tiene como función ser tercero en el conflicto e intentar ponerle fin. “La ley de modernización social instauró por vez primera en el Código de trabajo el recurso a la mediación para resolver un conflicto de orden individual”.

Cada vez más empresas recurren a mediadores para resolver los conflictos internos entre los trabajadores, tales como SFR, EDF, Danone, Canon.

A partir de 2010 la SNCF puso en marcha una red compuesta por una veintena de mediadores. Según la responsable nacional de mediación de la SNCF “cuando los DRH o los administradores se sienten abandonados, la mediación puede ser pertinente. Hemos querido proponer una herramienta nueva para atender las dificultades de relación”. El Grupo ha decidido, por tanto, contar con mediadores profesionales externos. Del total de los expedientes la cuarta parte son acusaciones de acoso. Este método permite desatascar los tribunales y facilitar la vida de la empresa. En la SNCF el 70% de las mediaciones se resuelven en acuerdo.

La sociedad SFR, que también cuenta con un procedimiento de mediación, ha optado por la figura de un mediador interno, en la figura de la directora de formación. Esta debe recibir al colaborador en el mes siguiente al planteamiento de la denuncia. Inmediatamente toma una decisión que plantea por escrito, de acuerdo con el principio de igualdad.

El Código de trabajo precisa la misión del mediador, que consiste en informarse del estado de las relaciones entre las partes, intentar conciliar y someter las propuestas que se registran por escrito, con el fin de poner fin a las situaciones de acoso. El objetivo es abrir un espacio de participación y diálogo para los trabajadores. Además previamente intervendrá el protocolo para multiplicar las posibilidades de éxito.

La mediación no tiene por objeto proteger a la víctima de las actuaciones de acoso, sino apaciguar los conflictos entre los protagonistas. En este sentido, es culpable el empresario que, advertido de actuaciones de acoso moral no ha tomado ninguna medida concreta de carácter conservador y también cuando la mediación puesta en marcha no se ha destinado a proteger los afectados por los hechos²³.

23 TSJ Douai, 20 febrero 2009, nº 07-3114.

En este tipo de situaciones, se recomienda contar con un mediador externo con el fin de garantizar una perfecta independencia y objetividad en un cara a cara entre los protagonistas. La empresa puede igualmente contar con un mediador interno pero este último deberá ser necesariamente, externo al conflicto y a la investigación. La empresa debe también escoger el mediador, su perfil así como el modo en el que participará en el proceso. Interno o externo no se requiere legalmente ningún perfil competencial, de cualificación o de experiencia. Es oportuno, de todas maneras, formar a algunos trabajadores en mediación con el fin de que las empresas cuenten con recursos para afrontar las investigaciones. El interés de contar con un colaborador interno es el conocimiento que este tiene de la empresa y su proximidad con los protagonistas. De todas maneras también puede considerarse que a su actuación le falta objetividad. Sea interno o externo, es importante que el mediador tenga formación en técnicas de intermediación, en gestión del conflicto y que controle las técnicas de escucha, de animación de los cambios y de acompañamiento en la búsqueda de soluciones. Debe de saber generar un clima de confianza y de comunicación.

El proceso de mediación debe ser voluntario y estar aceptado por las dos partes en conflicto puesto que su finalidad es encontrar un consenso. Con este marco, el procedimiento puede detenerse en cualquier momento y por cualquiera de las partes. No existe ningún modelo de toma de posesión definido en el Código de Trabajo. La única precisión concierne a las partes; puede tratarse tanto de la persona que se siente víctima de los hechos de acoso como del trabajador que está puesto en tela de juicio.

El mediador es un tercero imparcial en el conflicto, neutro y objetivo. No es árbitro ni juez. Convoca a las partes en un lugar neutro y aislado. Primero separadamente, para intentar establecer un clima de confianza con cada uno de ellos y averiguar las razones de las dificultades relacionales encontradas así como todas las informaciones necesarias para la comprensión de la situación. El mediador debe respetar el principio de confidencialidad y de discreción a lo largo de todo el procedimiento pero también cuando este finalice. Las informaciones recogidas, salvo acuerdo entre las partes, no deben hacerse públicas. La mediación pasa enseguida por una fase llamada de reconstrucción, durante la cual los afectados se escuchan mutuamente y tratan de encontrar un medio de regular el conflicto. Permite construir un intercambio reparador basado en la mutua comprensión. El mediador no debe intervenir en los intercambios, sino solamente facilitarlos. No tiene ningún poder para resolver las diferencias o imponer una decisión. Corresponde a las partes encontrar una solución por ellas mismas. Uno de los principios fundamentales de la mediación es que el interviniente debe asegurarse que los debates tienen lugar de igual a igual y que la solución que se adopte sea consensuada.

En caso de fracaso de la conciliación, el mediador informa de las sanciones en las que se incurre así como de las garantías procedimentales previstas a favor de la víctima. En este estadio, la única alternativa que resta es la vía contenciosa.

La ventaja de este procedimiento es mitigar las diferencias, y reanudar el diálogo entre las partes sin haber pasado por el proceso contencioso. El objetivo de los trabajadores a instancia de la mediación es poder quedarse en la empresa. Es un proceso de responsabilización que permite salir de la situación de victimización. Es un procedimiento voluntario, más propicio para detener una situación que puede devenir en litigiosa. Además, la rapidez del proceso, su imparcialidad y su flexibilidad son asimismo ventajas a favor de este proceso de resolución alternativa de los conflictos.

Cuando un trabajador es víctima de hechos degradantes de sus condiciones e trabajo y su salud, es difícil expresarse y tener confianza en su entorno profesional. La intervención de una tercera persona puede entonces permitir la reanudación del diálogo.

Para el profesor Jean-Marie Léger, “es un proceso confidencial que es menos traumático que un proceso judicial. Ganar tiempo puede ser importante de cara a la lentitud de la justicia”. Añade que “el abanico de soluciones es además muy grande puesto que el acuerdo encontrado no es obligatoriamente la aplicación de una norma de derecho”. El mediador no tiene el poder de imponer una solución a los trabajadores, es a ellos a quien corresponde esta tarea. Es un juego de ganar-ganar. La solución se comparte con los dos protagonistas, la participación de un tribunal llega a ser inútil. Los costes de esta manera se reducen, puesto que la intervención de un mediador representa alrededor de 5.000€ HT.

Sin embargo, todas las empresas no tienen presupuesto para contratar a un mediador profesional. Este proceso entonces, puede ponerse en marcha solamente por las grandes empresas solventes. La alternativa puede ser formar a los propios trabajadores. Sin embargo este proceso es igualmente caro. Por una parte, es necesario formar al menos a dos trabajadores, a veces tres, con el fin de asegurarse que al menos uno no estará afectado por el conflicto. Por otra parte, si los trabajadores dejan la empresa entonces será necesario incrementar los procesos de formación.

Además, citando a Guy-Patrice Quétant, “jurídicamente el Juzgado de lo Social no está sometido a las eventuales conclusiones del mediador. Al menos, ningún texto se pronuncia en este sentido. Expresamente, el escrito está reservado a las partes bajo la forma de un proceso verbal acordado, nada más”

2.5. La delicada finalización de la instrucción

2.5.1. La elección de la sanción disciplinaria por parte del empresario

Cuando la investigación interna para verificar la materialidad de los hechos concluye con la existencia de un caso de acoso moral, el empresario debe sancionar al autor de los hechos. Sin haber atendido cualquier decisión de los jueces, el empresario tiene el poder de reaccionar frente a las actuaciones de acoso demostrado en virtud de su poder disciplinario. La redacción del artículo L.1152-5 del Código de trabajo²⁴ puede hacer pensar que la represión de los hechos de acoso no es obligatoria y que el autor es solamente merecedor de una sanción. Sin embargo, el artículo L.1153-5²⁵ pone fin a esta ambigüedad y la facultad sancionadora del empresario se transforma en una obligación. Esto se justifica en principio por el hecho de que el empresario es garante del respeto al derecho y a la dignidad de los trabajadores pero también por su obligación de prevención. En efecto, el empresario que haya organizado una política de prevención del acoso moral, no podrá abstenerse de sancionar cuando se produzcan tales hechos. Según Patrice Adam “La sanción tiene una función profiláctica; no sancionar al acosador es enviar un mensaje catastrófico al conjunto de los trabajadores”.

El empresario debe entonces sancionar a un trabajador que haya cometido actos de acoso moral. La elección de la sanción depende tan solo de su apreciación. El artículo citado no menciona ningún grado de sanción a aplicar. Según Laurianne ENJOLRAS, “el empresario considera el ejercicio de su poder disciplinario protegido por el Tribunal Supremo, en lo que permanece único juez de la gravedad de la falta cometida por el trabajador. Esta solución aparece plenamente conforme a lo establecido en el artículo L.1152-5 del Código de trabajo que no impone al empresario despedir inmediatamente a un trabajador que considere autor de hechos constitutivos de

24 Artículo L. 1152-5 del Código de Trabajo : “Todo trabajador que haya incurrido en actuaciones de acoso moral es merecedor de una sanción disciplinaria”

25 Artículo L.1153-5 del Código de Trabajo : “El empresario adopta todas las medidas necesarias con el objeto de prevenir las actuaciones de acoso sexual, les pone término y las sanciona”.

acoso moral²⁶. En este sentido, el despido por falta grave del autor de los hechos no es necesariamente la única sanción que puede imponerse. Sin embargo, Patrice Adam manifiesta una reserva en cuanto a la imposición de una sanción diferente a la del despido. Afirma que “el objetivo de la prevención no será otro que la sanción sea de tal naturaleza que sirva para disuadir a otros trabajadores de dedicarse a realizar acciones de acoso moral. Un simple anuncio, una amonestación, una suspensión de algunos días sólo tendrán efecto profiláctico”. El Tribunal Supremo en una sentencia de 2001 confirma esta posición estimando que el acoso moral constituye una falta grave²⁷. Anteriormente la Corte Suprema depositó en la responsabilidad del empresario el despido inmediato del autor de unos hechos de naturaleza grave²⁸.

Incluso si se ha anunciado el despido por falta, la importancia de esta depende de las circunstancias y del comportamiento del autor de los hechos. Se ha resuelto también que un trabajador autor de acoso moral que soportó estos mismos hechos no debía ser objeto de un despido por falta grave sino por falta leve²⁹.

Si el empresario se pronuncia a favor de un despido entonces el procedimiento disciplinario y todas las modalidades de despido deberán ser puestas en marcha.

La Magistratura de trabajo, en caso de contencioso, está también habilitada para sancionar al autor de los hechos de acoso moral y a pronunciarse sobre la demanda de daños y los intereses del trabajador víctima. Esta sanción pecuniaria tiene su origen en la obligación de los trabajadores de velar por su salud y su seguridad además de las de otras personas responsables de sus actos o sus omisiones en el trabajo³⁰. El alto Tribunal se apoya en esta obligación para decidir que el trabajador compromete necesariamente su responsabilidad personal a la consideración de sus subordinados si sus hechos soportan intencionadamente episodios repetidos de acoso moral³¹.

26 **Laurianne Enjolras**, «Suspicion de harcèlement managérial : attention au choix de la sanction!», Revue Lamy Droit des affaires, février 2015 n° 101.

27 Cas.soc, 7 junio 2011, n° 09-43.113.

28 Cass.soc, 5 marzo 2002, n°00-40.717.

29 Cass.soc, 29 enero 2013, n° 11-23.944.

30 Artículo L. 4122-1 del Código de Trabajo.

31 Cass.soc, 21 junio 2006, n° 05-43.914.

Además de una sanción disciplinaria, el autor de los hechos es merecedor, con base en el Código Penal, de una condena de dos años de prisión y de 30.000 euros de multa³².

2.5.2. La reanudación del contrato de la víctima

Cualquiera que sea el veredicto adoptado por el empresario a la finalización de la investigación, le obliga a tomar medidas para volver a situar al trabajador víctima en unas condiciones sanas de trabajo. La ausencia de acoso no es obstáculo para la puesta en marcha de medidas preventivas y de mejora.

Si se constatan los hechos de acoso, la víctima debe estar protegida y el empresario debe, en primer lugar, apartar a los dos protagonistas adoptando una de las siguientes decisiones: despidiendo, modificando los horarios o los destinos o proponiendo al trabajador culpable o a la víctima, un cambio de puesto de trabajo a petición de ellos mismos. Además, puede ser necesario un acompañamiento psicológico. El ANI prevé en su artículo 5 que la víctima se beneficie de un apoyo y si es necesario de una ayuda a su mantenimiento, a su vuelta al trabajo o a su reinserción. El Acuerdo añade que las medidas de acompañamiento puestas en marcha por la empresa solo se imponen en caso de acoso demostrado. Estas están destinadas a aportar un apoyo a la víctima especialmente desde una perspectiva médica y psicológica. Las empresas beneficiarias de un “número verde” (teléfono gratuito) pueden también proporcionarle al trabajador. De esta manera los psicólogos estarán a su disposición y podrán realizar el acompañamiento preciso.

Cuando el acoso no se ha comprobado, el empresario debe regular la situación conflictiva existente. El análisis de la situación, a pesar de la ausencia de elementos constitutivos de acoso, ha podido desvelar la existencia de un sufrimiento y de una degradación de las condiciones de trabajo. Los dos trabajadores que deciden continuar trabajando juntos en la empresa y es entonces necesario facilitar el que esta cohabitación sea serena y disponer las condiciones necesarias de modo que el conflicto no se reproduzca. En este caso, un procedimiento de mediación puede ponerse en marcha para poner fin a las dificultades relacionales. El médico del trabajo puede igualmente ser un buen interlocutor, aconsejando y ayudando al trabajador a encontrar de nuevo la serenidad y una mejoría de su salud mental y física.

32 Artículo 222-33-2 del Código Penal: “Acosar a otro con palabras o con comportamientos repetitivos que tenga por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de atentar a sus derechos o contra su dignidad, de alterar la salud física o mental o de comprometer su futuro profesional, se castiga con dos años de prisión y 30.000 € de multa”.



El empresario puede igualmente organizar las condiciones de trabajo de las partes. En este sentido es imprescindible realizar un entrevista con cada una de ellas para afrontar las eventuales soluciones.

Aunque los hechos de acoso no se confirmen, el trabajador, al inicio del procedimiento no puede ser sancionado. El Código de trabajo en su artículo L.1152-2, establece el principio de que ningún trabajador puede ser sancionado, despedido u objeto de una medida discriminatoria por haber sufrido o haberse negado a sufrir hechos repetidos de acoso moral o por haber sido testigo de estos hechos o haberlos denunciado. Igualmente, incluso si los actos denunciados no se identifican como acoso moral, el trabajador, por denunciar no puede ser objeto de sanción.

Este principio se suprime cuando el trabajador ha proferido intencionadamente o con mala fe falsas acusaciones. El Tribunal Supremo ha justificado, en efecto, el despido por falta grave de una trabajadora que había denunciado con mala fe actos de acoso moral en los que ella se consideraba víctima³³. En el caso de autos, la trabajadora denunció comportamientos inexistentes con el objetivo de desestabilizar a la empresa y desembarazarse de su superior jerárquico. El mismo caso se produce cuando el trabajador acusa falsamente a su superior de acoso para eludir las amonestaciones de este último³⁴.

El empresario puede entonces sancionar al trabajador cuando se produce la denuncia si demuestra que este último ha denunciado hechos que de antemano sabía que no eran ciertos. No se libra de las acusaciones sin fundamento y maledicentes. La prueba de esta mala fe parece sin embargo, difícil de demostrar.

33 Cass.soc, 6 junio 2012, n° 10-28.345; Cass.soc, 28 enero 2015, n° 13-22.378.

34 Cass.soc 13 febrero 2013, n° 11-27.856





**NUEVAS ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO:
EL CASO ITALIANO**

Patrizia Tullini

Catedrática de Derecho del Trabajo

Universidad de Bolonia

Sumario

1. **El concepto de riesgo psicosocial en el ordenamiento italiano.
Las dificultades de la doctrina del derecho laboral y las reticencias del legislador**
2. **La intervención con carácter supletorio de la jurisprudencia del trabajo
y la responsabilidad compensatoria del empleador por daños al trabajador**
3. **La protección del seguro y social frente a los riesgos psicosociales en el entorno laboral.
El intento de introducir la noción general de riesgo de “imposición organizativa”**
4. **El único texto en materia de salud y seguridad laboral (d. lgs. n. 81/2008)
es la evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.
En concreto, las propuestas metodológicas para la prevención del riesgo
de estrés asociado al trabajo**
5. **La nueva tendencia legislativa es la estandarización y simplificación
en cuanto a salud y seguridad laboral**

Bibliografía

1. El concepto de riesgo psicosocial en el ordenamiento italiano. Las dificultades de la doctrina del derecho laboral y las reticencias del legislador

El concepto de riesgo psicosocial no es en absoluto claro y unívoco en el ordenamiento jurídico italiano. De hecho, no existe una definición legislativa ni un marco específico de referencia normativo, por la razón evidente de que un enfoque conceptual de la materia requiere una contribución multidisciplinar y la ayuda de las disciplinas médico-científicas (Calafà, 2012: 257, Peruzzi, 2012: 201).

La complejidad del problema de definición desaconseja la intervención prescriptiva por parte del legislador nacional, que ha preferido renunciar a una individualización clara de la fenomenología de los riesgos psicosociales y se ha limitado a señalar el riesgo de estrés asociado al trabajo, remitiendo a la normativa europea y, en particular, a los contenidos del acuerdo del 8 de octubre de 2004, transpuesto en Italia del acuerdo interconfederal del 9 de junio de 2008 (ver art. 28, c. 1, d. lgs. n. 81/2008).

La falta de transposición al lenguaje jurídico del concepto de riesgo psicosocial se considera una de las principales causas de los retrasos y la ineficacia del sistema italiano de prevención de riesgos laborales.

Esto, por otra parte, no ha desalentado el debate científico y una buena parte de la doctrina del derecho laboral italiano está implicada desde hace un tiempo en una disputa complicada sobre la clasificación de los riesgos psicosociales y el correspondiente concepto jurídico.

Una primera orientación doctrinal distingue claramente, por una parte, el fenómeno del estrés asociado al trabajo, y por otra parte los comportamientos ilícitos que se pueden imputar al empleador, como, por ejemplo, acoso laboral, burnout, stalking y molestias psicológicas en los lugares de trabajo. El objetivo principal es atribuir a las conductas ilícitas del empleador una finalidad específica deliberada (a modo de engaño o negligencia), reconociendo una responsabilidad jurídica en el plano personal e individual (ya sea crimen por culpa o negligencia).

La consecuencia de dicho planteamiento de interpretación, acogida especialmente por la doctrina penalista, es doble. En primer lugar, se termina por excluir de la obligación general de prevención de riesgos laborales cualquier forma de violencia y vejación personal hacia el trabajador, puesto que se trataría de hechos o comportamientos

atribuibles solo a la responsabilidad individual del empleador (Curi, 2013: 66). En segundo lugar, se asume que las molestias y las vejaciones psicológicas no son susceptibles de una estrategia de prevención en la empresa, y se niega - en especial en cuanto al acoso laboral - que se pueda hablar de un “riesgo laboral” real.

Una tendencia doctrinal opuesta adopta, por el contrario, un concepto más amplio del caso de estrés asociado al trabajo, estableciendo una relación “género-especie” respecto a toda la fenomenología de los riesgos psicosociales. El término “estrés asociado al trabajo” tiene un carácter explícitamente *inclusivo* con respecto a la fenomenología amplia de los riesgos psicosociales. En esta perspectiva, la referencia normativa explícita a la prevención del factor de estrés recogida en el artículo 28, c. 1, d. lgs. n. 81/2008 podría ejercer una « fuerza de atracción » en los límites de cualquier tipo de riesgo nuevo y emergente, relacionado en especial con las relaciones sociales en el ambiente de trabajo (Calafà 2012: 265; Nunin 2012: 47; Angelini, 2014: 77).

De hecho, el debate doctrinal sobre el tema y el esfuerzo de clasificación de los riesgos psicosociales revelan una cierta autoreferencialidad, considerando que debe asumirse como consolidado el carácter omnicomprensivo de la obligación de prevención del empleador, en lo referente a *todos* los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores. La jurisprudencia europea se pronunció hace tiempo a este respecto, con la conocida sentencia que condenó a Italia por la transposición incorrecta del artículo 5, dir. 89/391/Ce (sent. 15.11.2001, C-49/2000, Comisión Europea contra la República italiana), especificando que la actividad de prevención debe incluir cualquier tipo de riesgo presente en los lugares de trabajo.

La jurisprudencia italiana está orientada en el mismo sentido - completamente consolidada a este respecto -, y reconoce el carácter general y abierto de la obligación de seguridad del empleador prevista en el artículo 2087 Cod. civ., además de en la disciplina normativa especializada en prevención en el ambiente de trabajo. De hecho, esta disposición introduce una « clausula de cierre » de la totalidad del sistema jurídico de salud y seguridad que obliga al empleador a adoptar « no solo las medidas exigidas por la ley en cuanto a tipo de actividad de producción, que representan la normativa mínima fijada *ex lege* para la tutela del trabajador, sino también el resto de medidas necesarias, en especial por la especificidad de los riesgos relacionados con el ambiente de trabajo » (Cass. lav. n 14468/2013).

Por consiguiente, no cabe duda de que la lista de riesgos profesionales, que el empleador debe evaluar siguiendo el artículo 28, d. lgs. n. 81/2008, que tiene carácter ilustrativo. La norma apela - « en particular » - al estrés asociado al trabajo y a los tipos de riesgos laborales relacionados con las características personales y subjetivas de las personas (edad, género, procedencia), sin finalidad selectiva o restrictiva alguna.

Las afirmaciones directas e indirectas del carácter omnicompreensivo del cumplimiento preventivo respecto a los riesgos psicosociales derivan de una pluralidad de indicaciones de regulación. Sólo hay que considerar la amplia noción de “salud” que encontramos en la normativa italiana, que reza « estado total de bienestar físico, mental y social, que no consiste solo en la ausencia de dolencia o enfermedad » (ver art. 2, co. 1, lett. o), d. lgs. n. 81/2008). Y también la definición jurídica de la actividad de « prevención » en el ambiente de trabajo pone de manifiesto un amplio espectro de riesgos profesionales (art. 2, c. 1, lett. n), d. lgs. n. 81/2008). Los legisladores italianos han discernido las « medidas generales de cumplimiento » aplicables en el ambiente de trabajo de forma coherente con referencias vinculantes a la legislación europea. Tales « medidas » incluyen el respeto de los principios ergonómicos en la organización del trabajo y en la concepción de los puestos de trabajo, y particular atención a la « influencia de los factores del ambiente y la organización del trabajo » (art. 15, d. lgs. n. 81/2008) (Tullini, 2008: 1257).

En definitiva, la ausencia de una definición legislativa exacta de los riesgos psicosociales no puede impedir ni limitar el cumplimiento de la obligación de seguridad y prevención por parte del empleador, que debe considerar la salud y la integridad psicosocial del empleado. « El . lgs. n. 81/2008 ha introducido la regla según la cual, la disciplina legal no puede dejar al descubierto y sin cumplimiento las posibilidades de riesgo, ya sean potenciales o reales » (Montuschi, 2011: 6).

2. La intervención con carácter supletorio de la jurisprudencia del trabajo y la responsabilidad compensatoria del empleador por daños al trabajador

Mientras que el legislador italiano ha demostrado cierta timidez y casi reticencia en la identificación y definición de los riesgos psicosociales, éste, reconoce la posibilidad de una compensación por parte del empleador por los daños causados por agresiones a la esfera social y relacional del trabajador.

Aparecen al principio de la década del 2000 las sentencias que admiten la obligación de indemnizar los daños de naturaleza no patrimonial causados por el empleador en caso de desgaste físico y psíquico y de sobrecarga

de trabajo. De hecho, los jueces laborales afirma que « las actividades laborales que conllevan malestar físico y psíquico - porque tienen lugar en días festivos o fuera del horario normal - pueden compensarse en forma de daños a la salud o biológicos », con tal que a pesar de que el trabajador pueda demostrar en un juicio la existencia de tales daños y la causa en relación con el desarrollo de la prestación de trabajo (1).

Por ello, además de los daños a la salud física y psíquica, la jurisprudencia del trabajo también admite la posibilidad de compensar el daño llamado existencial, es decir, el perjuicio socio-relacional que soporta el trabajador. Se puede calificar de “existencial” el daño que « pone en peligro las actividades que realizan las personas », puesto que el comportamiento ilícito del empleador no afecta solo a los derechos económicos, sino también a los derechos fundamentales del trabajador (2). Dicho de otro modo, « cualquier comportamiento ilícito que se traduzca en una limitación de la personalidad del individuo en el ámbito familiar, laboral o de ocio conlleva el derecho a una compensación del daño no patrimonial ». El fundamento jurídico de la compensación del “daño existencial” se concreta en el art. 2 de la Constitución, que garantiza los derechos inviolables de las personas humanas (3).

Es una orientación de la jurisprudencia que ya está consolidada y sobre la que ya no existe debate alguno. La prevención y reparación de los daños no patrimoniales del trabajador está sobre todo reconocida en los casos de acoso laboral (4), stalking, estrés y, en general, relacionado con las conductas vejatorias o persecutorias y las discriminaciones directas o indirectas.

Sobre la base de los decretos legislativos 215-216 de 2003 (que implementan las directivas 2000/78/CE y 2000/43/CE contra la discriminación por religión, ideologías, discapacidad, edad, orientación sexual, raza u origen) se ha extendido la responsabilidad de compensación también al acoso moral por parte del empleador (« comportamientos no deseados... que tengan *el fin o el efecto* de violar la dignidad de la persona y crear un clima intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo ») y a las órdenes dadas a los jefes de tener comportamientos discriminatorios hacia los trabajadores. A la protección civil orientada a la compensación de los daños no patrimoniales, se puede

1 Cass., sez. lav., n. 2455/2000.

2 Cass., sez. lav., n. 9009/2001.

3 Tribunal de Milán de lo civil, 15 de marzo de 2001.

4 Según el caso del tribunal laboral, n. 4774/2006, el acoso laboral es una « conducta sistemática y prolongada en el tiempo que supone, por sus características vejatorias, una lesión de la integridad física y psíquica, y de la personalidad moral del trabajador que garantiza el artículo 2087 c.c. Un juez debe verificar la violación del bien protegido, teniendo en cuenta lo ofensivo de la conducta del empleador, que puede demostrarse por las características objetivas de persecución y discriminación, que sean resultado en particular de una connotación aparente »

añadir además la responsabilidad penal en el caso de que los comportamientos ilícitos y las agresiones en la esfera personal del trabajador sean susceptibles de incluir casos específicos de delitos.

La intervención de la jurisprudencia laboral, sin embargo, concierne exclusivamente a la fase de sanción frente a las violaciones de la ley y a los remedios compensatorios respecto a los daños sufridos por el trabajador, y la posibilidad de incidir en la fase preventiva y en las estrategias organizativas de prevención de riesgos psicosociales es muy limitada. En el ordenamiento italiano sigue existiendo una fuerte dicotomía entre la fase de prevención y la de protección judicial (civil y penal).

De hecho, a nivel preventivo prevalece la idea de que, a falta de una tipificación jurídica de los riesgos psicosociales, no exista una obligación clara de prevención del empleador, mientras que el nivel de protección judicial (en procedimientos civiles) está considerado en la cláusula abierta del artículo 2087 del código civil. Por lo tanto, cuando el trabajador consiga demostrar en un juicio la existencia de un daño a la salud y el origen laboral de la lesión a su esfera psicosocial, la jurisprudencia estará dispuesta a reconocer la prevención y reparación de la misma.

Hay poco interés por parte del empleador en comprometerse en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales o relacionales. Las acciones y las estrategias de prevención son casi exclusivamente de carácter “defensivo”, es decir, destinadas a lograr la exención de responsabilidad civil (y penal). Por otra parte, las empresas suelen adoptar una actitud hostil y contradictoria con respecto a la elaboración científica en este ámbito, por el miedo de una extensión progresiva o una ampliación del concepto jurídico de riesgo psicosocial.

No es casualidad que hayan provocado mucho descontento en el mundo empresarial las oscilaciones de los ornamentos de la jurisprudencia y la tendencia de los jueces laborales a ampliar la prevención y reparación de los daños no patrimoniales en la esfera personal y relacional del trabajador. Existe una preocupación general por el poder discrecional del juez laboral en la liquidación del importe completo de compensación a favor del empleado. La cantidad de litigios relacionados con las responsabilidades civiles y compensatorias del empleador sugiere la posibilidad de “trasladar” la protección del trabajador en el ámbito del sistema de seguridad social, poniendo a cargo del INAIL (Instituto Nacional para la Prevención de los Accidentes en el Trabajo italiano) una prestación de indemnización que debe pagarse en caso de daños para la salud derivadas de los riesgos psicosociales (ver *infra* § 3).

3. La protección del seguro y social frente a los riesgos psicosociales en el entorno laboral. El intento de introducir la noción general de riesgo de “imposición organizativa”

Se acepta inmediatamente que el intento del INAIL de transponer el cumplimiento de la indemnización contra los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo, en el marco de la seguridad social frente a enfermedades y accidentes laborales no ha tenido demasiado éxito.

Con una medida administrativa (n. 71/2003) el INAIL previó la posibilidad de indemnizar las patologías de origen profesional que sean consecuencia total o parcial, predominantemente, de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo. De hecho, el INAIL destaca que la “causa laboral” de la enfermedad física o psíquica del trabajador puede depender no solo de factores de riesgo asociados al ciclo de producción, sino también de la « nocividad que se pueda atribuir a la organización empresarial ». Por consiguiente, se reconoce al trabajador enfermo la posibilidad de demostrar la naturaleza profesional de su patología y la relación con las condiciones específicas de la actividad o la organización del trabajo.

La medida del INAIL intentó asimismo proporcionar una definición - siempre por vías administrativas - de los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo, calificándolos como « situaciones de incongruencia de las elecciones en el ámbito empresarial » realizadas por el empleador. La atención se ha centrado en concreto en las « imposiciones empresariales », que determinan unas condiciones laborales malas, hostiles o humillantes para la persona y la dignidad del trabajador.

Por supuesto, debe tratarse de situaciones de « imposición empresarial » de carácter « estructural, duradero y objetivo », que se puedan verificar mediante criterios concretos. Quedan por lo tanto excluidos los factores empresariales o de gestión relativos al desarrollo normal y fisiológico de la relación de empleo (p. ej.: la asignación de nuevas tareas, el traslado, el despido), aunque puedan suponer un desorden considerable del equilibrio físico y psíquico del trabajador. Se excluyen igualmente las dinámicas psicológicas y relacionales comunes al ambiente de trabajo y de vida (p. ej.: los conflictos interpersonales, las dificultades de relación con los compañeros de trabajo). Sin embargo, en virtud de la medida n. 71/2003, el fenómeno del acoso laboral puede suponer un riesgo psicosocial y reconocerse como causa de enfermedad profesional (que el INAIL indemniza), cuando las acciones ilícitas y directas para alejar o marginar al trabajador puedan determinar una situación de “coacción” (también llamado acoso empresarial).

Dicha medida, incluye por último una lista - a modo de ejemplo - de las conductas del empleador que pueden constituir un factor de riesgo psicosocial: marginación de la actividad laboral, disminución de las tareas, devaluación prolongada, falta de asignación de tareas o inactividad forzada, repetidos traslados injustificados, atribución prolongada de tareas desorbitadas o excesivas también relacionadas con posibles impedimentos físicos o psíquicos, impedimento sistemático del acceso a novedades, insuficiencias estructurales de la información inherente a la actividad del trabajo, exclusión reiterada de las iniciativas de formación o reciclaje profesional, excesivo control del trabajador.

La oposición inmediata por parte de los sindicatos de las empresas ha conducido a la impugnación de esta medida del INAIL ante el juez de lo administrativo. Una primera sentencia (TAR Lazio n. 5454/2005) anuló la medida administrativa desde la perspectiva de la ilegitimidad del procedimiento introducido por el INAIL para la investigación y certificación de la patología profesional derivada de los riesgos psicosociales

Tal medida administrativa prevé que el trabajador presente solo la documentación oportuna para demostrar la enfermedad física o psicológica, mientras que el INAIL espera una inspección del lugar de trabajo directa para « conseguir evaluaciones objetivas » y, en su caso, « complementar con elementos probatorios » (p. ej.: mediante declaraciones de los compañeros del trabajador enfermo). Según el juez de lo administrativo, dicho procedimiento de investigación no es legal, ya que, en esencia, exime al trabajador de la responsabilidad de aportar pruebas de la relación de causalidad; es decir, la « derivación causal » de la enfermedad psíquica de la actividad laboral o del ambiente de trabajo.

Aunque la verdadera cuestión era, y sigue siendo, el concepto jurídico de riesgo psicosocial.

De hecho, una sentencia posterior del juez de lo administrativo en la apelación (Consejo de Estado, secc. IV, n. 157/2009), confirmó la ilegalidad de la medida n. 71/2003 y puso de relieve que « la posibilidad de ampliar el ámbito del riesgo asegurado por el INAIL y la lista de enfermedades profesionales requiere la intervención de un legislador ». Las patologías que no son fruto de las normas de desarrollo de la prestación o de los equipos de trabajo, pero que están determinadas por factores ambientales y empresariales no pueden incluirse, conforme a la normativa italiana, en la cobertura de seguridad social pública.

Dicho de otro modo, la introducción de un concepto de riesgo psicosocial, relevante en el plano jurídico y en el sistema de seguridad social, no puede tener lugar con una disposición administrativa o mediante la iniciativa del INAIL, sino que precisa una intervención legislativa concreta y específica (Ludovico, 2009: 1042).

El tribunal constitucional también adoptó una solución análoga ante las diversas leyes regionales que han intentado proporcionar una definición jurídica del fenómeno del acoso laboral e introducir una estrategia adecuada de prevención en el entorno laboral. Algunas sentencias de los jueces constitucionales (Trib. const. n. 359/3003; n. 22/2006; n. 238/2006) declaran la ilegalidad - por falta de competencia legislativa - de la disciplina regional que pretenda definir en términos jurídicos el acoso laboral y elaborar una lista de actuaciones ilegales por parte del empleador. En esta materia, el legislador nacional tiene potestad exclusiva, mientras que las regiones pueden intervenir con actos normativos o reglamentarios propios, pero para introducir medidas de apoyo, observación y seguimiento del fenómeno.

Por otra parte, las distintas intervenciones del tribunal constitucional no niegan la relevancia, en el plano sociológico, del fenómeno del acoso laboral y de los demás riesgos psicosociales, de hecho, se reconoce explícitamente que la conducta del empleador puede provocar daños a la salud psíquica del trabajador y consistir « tanto en actos jurídicos propiamente dichos, como en simples actuaciones, que, aunque sean legales, legítimas o irrelevantes desde el punto de vista jurídico, están caracterizadas por el efecto y a veces por la intención de persecución y marginación » del lugar de trabajo (Tullini, 2006: 502).

4. El único texto en materia de salud y seguridad laboral (d. lgs. n. 81/2008) es la evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. En concreto, las propuestas metodológicas para la prevención del riesgo de estrés asociado al trabajo

A pesar del fallo de la iniciativa del INAIL, el legislador italiano ha tenido que incluir (al menos) el riesgo de estrés asociado al trabajo en el texto único de la prevención de riesgos laborales, obligando al empleador a adecuarse a los contenidos del acuerdo europeo del 2004 (art. . 28, c. 1, d. lgs. n. 81/2008).

Por el contrario, no se ha aceptado la propuesta de los sindicatos (véase: Observaciones de CGIL-CISL-UIL sobre el proyecto de ley del 21 de diciembre de 2006) de introducir en el texto único del 2008 una referencia explícita a la prevención de riesgos de naturaleza « psicosocial y organizativa » (Monda, 2010: 402).

A decir verdad, la primera corrección del texto único (d. lgs. n. 106/2009) disminuyó rápidamente el impacto de la obligación de evaluación del estrés asociado al trabajo, introduciendo un periodo de transición. De hecho, el inicio de la obligación a cargo del empleador se pospuso al 1 de agosto de 2010. Además, se indicó que la evaluación del riesgo de estrés « se lleva a cabo en el marco de las indicaciones » que elaboró el “comité asesor permanente de salud y seguridad laboral” creado en el Ministerio de Trabajo en virtud del art. 6, d. lgs. n. 81/2008. Por tanto, a la espera de la promulgación de las acciones compensatorias necesarias por parte del comité, muchas empresas consideran infundado el deber de prevención respecto a la “nueva” naturaleza de los riesgos profesionales.

Además, como ya hemos señalado - aparte de la referencia específica al riesgo de estrés asociado al trabajo - el texto único de salud y seguridad laboral contiene varias referencias a los factores de riesgo vinculados a las condiciones de trabajo, los factores ambientales y de la organización del trabajo. El legislador subraya la necesidad de respetar los principios ergonómicos para atenuar las actividades monótonas y repetitivas; prevé la obligación de tomar las medidas oportunas para mejorar el bienestar en el ambiente laboral, desarrollando códigos de conducta y buena praxis (ver art. 15, c. 1, lett. d), t) d. lgs. n. 81/2008). Otras normas hacen referencia al deber de evaluar los riesgos « en el acondicionamiento del lugar de trabajo » y de actualizar las medidas de prevención « en relación con los cambios empresariales que tengan relevancia para la salud » de los trabajadores (art. 18, c.1, lett. z), d. lgs. n. 81/2008).

No se puede decir que hubiera una laguna normativa capaz de impedir al empleador tener en cuenta los riesgos emergentes en la organización de la producción, en relación con la salud psíquica, física y relacional del trabajador.

Las “Indicaciones del comité asesor para la evaluación del estrés asociado al trabajo” se adoptaron el 18 de noviembre de 2010 y, mediante una circular, el Ministerio de Trabajo inició una política de comunicación y difusión de los criterios operativos. La metodología que lleva a cabo el comité es experimental y susceptible de modificaciones como consecuencia del seguimiento regular del estado de la misma. En la actualidad, la actividad de verificación y control del uso concreto de la metodología de valoración del estrés laboral se lleva a cabo no solo por el comité asesor, sino también por otras entidades públicas (INAIL) y los sindicatos (Frascheri, 2014: 67; Frascheri 2011).

En cuanto a los contenidos, los enfoques elaborados por el comité de conformidad al art. 28, c.1, d. lgs. n. 81/2008 se limitan a transponer las definiciones que figuran en el acuerdo europeo del 2004, sin dar un enfoque autónomo de definición del riesgo de estrés asociado al trabajo. El documento adoptado por el comité declara expresamente la intención de « establecer un recorrido metodológico que supone el *nivel mínimo* de actuación en la obligación de evaluar el riesgo de estrés asociado al trabajo por todos los empleadores públicos y privados ». En el fondo proporciona un modelo procesal, distinto en fases posteriores, y describe los indicadores « objetivos y verificables » que el empleador podrá usar para el análisis de dicho riesgo (Nuni 2012: 57).

Las indicaciones « mínimas » proporcionadas por el comité, siendo estas vinculantes para los empleadores, dejan espacio para la adopción de posteriores modelos de actuación y de distintos métodos de evaluación del estrés asociado al trabajo, siempre que respeten las condiciones fundamentales del documento. No es casualidad que las “propuestas metodológicas” y los “manuales de uso” se multipliquen sobre la base de los estudios y las investigaciones realizadas a nivel europeo.

En particular, la “Red Nacional para la prevención del malestar psicosocial en el lugar de trabajo” del ISPESL (integrado en el INAIL en la actualidad) elaboró una primera propuesta metodológica para la evaluación del estrés laboral (abril 2010). Posteriormente, el INAIL transpuso el modelo de “Management Standards” que aprobó el HSE y desarrolló una lista de control, resultado de la revisión crítica de la primera propuesta desarrollada por la Red Nacional (2011). Para facilitar la adopción y la aplicación concreta de dicha metodología por parte de los empleadores, se elaboró una plataforma online de libre acceso en la página web del INAIL ⁽⁵⁾.

El modelo de evaluación elaborado por el INAIL no es el único instrumento a disposición de las empresas, aunque su uso está muy extendido en Italia. A este se contraponen, por ejemplo, el método V.I.S. (Evaluación para Indicadores de Estrés), que se desarrolló siguiendo un enfoque integrado de tipo psicológico, ergonómico y de la salud laboral (Consejo Nacional Colegio de Psicólogos, 2014; Sarto, De Carlo, Bartolucci, Magosso, Falco, Vianello, Marcuzzo, 2011).

5 Ver ISPESL, La valutazione dello stress lavoro correlato. Proposta metodologica, Roma, 2010; INAIL, Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato, Roma, 2011; Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, Stress lavoro correlato. Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare 18 de noviembre de 2010 del Ministerio de trabajo, enero de 2012.

No faltan modelos de evaluación del riesgo de estrés laboral, destinados en especial a las PYME y otras “orientaciones” dedicadas a la prevención del fenómeno en algunos sectores en particular (p. ej.: colegios y centros de enseñanza) introducidas por algunas regiones y promocionadas por órganos territoriales del servicio de sanidad nacional (autoridades de sanidad locales).

Es, por tanto, un marco metodológico y operativo demasiado recargado y, posiblemente, difícil de entender para los empleadores. Además, la pluralidad de las metodologías y modelos disponibles conciernen de modo específico - y exclusivo - a la evaluación del riesgo de estrés asociado al trabajo, sin ninguna consideración particular por el panorama de los riesgos psicosociales en general, y, por tanto, el enfoque resulta parcial y restrictivo.

Las empresas centran su atención solo en los procedimientos de evaluación del riesgo de estrés laboral desde un punto de vista “defensivo” y orientada a alcanzar la exención de responsabilidad del empleador. Esto explica por qué el uso de metodología está limitado a la gestión del estrés asociado al trabajo, para el que el legislador ha establecido una obligación explícita de prevención y, por el contrario, se ha dedicado menos esfuerzo a la identificación de medidas preventivas y correctivas - de carácter organizativo, ergonómico, procesal y tecnológico - indicadas para eliminar de raíz cualquier tipo de riesgo psicosocial.

En resumen, la atención dedicada únicamente a la fase de evaluación de riesgos y a las diferentes metodologías disponibles para el riesgo de estrés asociado al trabajo ha inducido a infravalorar o descuidar la siguiente fase, relativa a la definición de la intervención empresarial y de las medidas apropiadas para la prevención del riesgo. Como si la obligación de protección de la salud y la seguridad de las que se encarga el empleador terminara en la evaluación y el seguimiento del fenómeno.

Por lo demás, el enfoque sobre la fase de evaluación del estrés asociado al trabajo ha tenido éxitos, en general, modestos. Es suficiente considerar que la actividad de evaluación de los riesgos descrita en el artículo 28, d. lgs. n. 81/2008 se refiere sobre todo al panorama de las empresas medianas y grandes, mientras que las PYME, que constituyen el foco predominante de producción de la economía italiana, tienen mayor flexibilidad para el cumplimiento de la obligación de protección de los trabajadores.

Es más, para las empresas con hasta 10 y hasta 50 trabajadores, el artículo 29, c. 5-6, d. lgs. n. 81/2008 considera la posibilidad de realizar la evaluación de riesgos en función de « procedimientos estandarizados », que ha elaborado el comité asesor permanente (art. 6, c.8, lett. f), d. lgs. n. 81/2008). Tales procedimientos se adoptaron mediante decreto ministerial conjunto el 30 de noviembre de 2012 (“Transposición de los procedimientos estandarizados de evaluación de riesgos”) que llena un auténtico vacío legal por el cual - previamente - las PYME simplemente estaban obligadas a declarar que habían realizado un seguimiento de los riesgos empresariales.

Los modelos estandarizados introducen una simplificación normativa relevante, para beneficio de las PYME, ofreciendo, básicamente, una “guía” de procedimiento y una lista de comprobación de los posibles riesgos para la salud y la seguridad en los lugares de trabajo.

Se introdujo una intervención legislativa posterior para la simplificación a favor de las PYME con el artículo n. 98/2013 que, junto con los « procedimientos estandarizados », autoriza al Ministerio de trabajo a identificar, mediante un decreto propio, los sectores económicos y productivos con bajo índice de accidentes y enfermedades profesionales. Tal decreto adjunta un « modelo » simplificado con el que los empleadores pueden demostrar que han realizado la evaluación de riesgos (Art. 29, co. 6-ter, d. lgs. n. 81/2008).

En resumen, la simplificación de la obligación reglamentaria está vinculada al nivel de empleo de la empresa o al bajo nivel de accidentes en el sector. Las PYME tienen la posibilidad de elegir entre los « procedimientos estandarizados » o el « modelo » simplificado.

Por otra parte, estas soluciones no son compatibles ni coherentes con la necesidad de evaluar la fenomenología de los riesgos psicosociales. En otras palabras, la prevención del estrés asociado al trabajo, y de los riesgos psicosociales en general, requiere una metodología de evaluación e intervención que tenga en cuenta las características específicas de la empresa y del ambiente de trabajo, por ello, no se adapta bien al uso de modelos simplificados o procedimientos estandarizados.

5. La nueva tendencia legislativa es la estandarización y simplificación en cuanto a salud y seguridad laboral

En los últimos tiempos, la tendencia legislativa a la flexibilidad y la simplificación de las obligaciones de prevención y seguridad laboral se está reafirmando.

Las medidas de simplificación de las obligaciones que recaen en el empleador, con especial referencia a la actividad de evaluación de riesgos empresariales, no conciernen solo a las PYME, sino que interesan a todas las empresas italianas, independientemente de la cantidad de empleados y de los índices de accidentes de los distintos sectores de producción.

En el marco de la gran reforma del derecho del trabajo (también conocida como Jobs Act), el legislador italiano ha previsto una serie de intervenciones de apoyo para las empresas. Sobre todo, confía al INAIL - en colaboración con las autoridades de sanidad locales y con la coordinación técnica de las regiones - la tarea de « poner a disposición del empleador instrumentos técnicos y especializados para la reducción de los niveles de riesgo » (art. 28, c. 3-ter, d. lgs. n. 81/2008, introducido por d. lgs. n. 151/2015). Los « instrumentos técnicos » que se ofrecen a las empresas se destinan sobre todo « a efectos de evaluación » de los riesgos en los lugares de trabajo. Por lo tanto, puede que se trate, una vez más, de modelos y procedimientos estandarizados orientados a facilitar la tarea de supervisión y análisis de los riesgos, y a la programación de las medidas de prevención.

Al mismo tiempo, el Ministro de trabajo ha sido delegado (una vez más) a la elaboración y aprobación mediante decreto - previo dictamen del comité asesor permanente - (otros) « instrumentos de apoyo para la evaluación de los riesgos, entre los que están los instrumentos informatizados según el prototipo europeo OIRA (Online Interactive Risk Assessment) » (art. 29, c. 6-quater, introducido por d. lgs. n. 151/2015).

Esto se refiere al instrumento interactivo online desarrollado por la Agencia EU-OSHA para el apoyo a la pequeña empresa en el cumplimiento de las obligaciones de protección de la salud y la seguridad laboral. Se solicita la difusión de la plataforma web mediante el comunicado de la comisión europea del 6 de junio de 2014, sobre un marco estratégico de la UE en cuanto a salud y seguridad laboral en el periodo 2014-2020 (COM (2014) 332 final), con objeto de « mejorar la actuación de las disposiciones de ley por parte de los Estados miembro, en concreto, reforzando la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas de aplicar medidas de prevención de riesgos eficaces y eficientes » (punto 3 del comunicado).

El legislador italiano ha ido mucho más allá de la recomendación de la comisión europea, mediante el uso de instrumentos informáticos para la evaluación de riesgos (entre los que se encuentra el prototipo OIRA), no solo para beneficio de las microempresas y las PYME, sino para todos los tipos de empresa, independientemente del tamaño y la cantidad de empleados.

En definitiva, la cantidad de opciones disponibles para la prevención en la empresa es bastante amplio, partiendo de los modelos simplificados para los sectores de producción con bajo índice de accidentes, pasando por los « procedimientos estandarizados » para las empresas hasta 10 y hasta 50 empleados, y por los « instrumentos técnicos y especializados » elaborados por el INAIL, hasta los « instrumentos informatizados » adoptados mediante el decreto del Ministro de trabajo. La característica principal de todos los instrumentos es la simplificación del cumplimiento de las normas por parte del empleador.

Esta nueva tendencia de a legislación italiana necesita ser considerada sin prejuicios. Con la condición de que se consiga combinar satisfactoriamente la simplificación y promoción del cumplimiento de la normativa con la eficacia de la actividad de prevención y protección en los lugares de trabajo. La invitación de la comisión a la simplificación de la normativa en cuanto a salud y seguridad de trabajo coincide con esta perspectiva, cuando sea necesario « para garantizar una protección eficaz » de los trabajadores, recurriendo a « soluciones más simples y eficientes » (COM (2014) 332 final).

Esto significa que sustituir la actividad de evaluación de los riesgos (con características y contenidos establecidos en el texto único del 2008) con modelos simplificados y procedimientos estandarizados o informatizados no parece, de por sí, una buena prueba de simplificación normativa, si no está acompañada por una mayor eficacia de la prevención en la empresa. Como se indica en la doctrina « es sin duda una burocracia débil y atractiva a la vez que perjudicial, que usa la vía procesal para favorecer un cumplimiento simplificado de las obligaciones de seguridad, sin tener en cuenta que el derecho a la salud es poco compatible con la adopción de modelos estándar cuando pueda sufrir la efectividad, la coherencia y la competencia de la evaluación de riesgos » (Montuschi, 2011: 4).

Resulta también bastante dudosa la coherencia de esta tendencia legislativa con las indicaciones dadas por la comunicación de la Comisión europea, que se refieren a la introducción de instrumentos práctico-operativos que faciliten las empresas de menor tamaño, teniendo en cuenta que « las obligaciones frente a la ley en cuando a SSL

no pueden cumplirse del mismo modo en las empresas grandes y en las pequeñas, y que no tienen para estas - en proporción - el mismo coste » (COM (2014) 332 final).

La cuestión es compleja y delicada, especialmente en cuanto a seguimiento y prevención de riesgos psicosociales, que no puede orientarse con facilidad a técnicas estandarizadas o al uso de listas de control. No por casualidad la comunicación de la Comisión llama la atención de los legisladores de los Estados miembro en lo que respecta a la prevención de riesgos « nuevos y emergentes », derivados de la flexibilidad del trabajo y de la rapidez de los cambios en la organización de la producción, con consecuencias relevantes para los trabajadores « en los aspectos físicos y psíquicos ». Según las estimaciones del Eurobarómetro, los trabajadores consideran el estrés uno de los principales riesgos en el entorno laboral (53%), pero se incluyen también los riesgos de tipo ergonómico provocados por movimientos repetitivos o posiciones cansadas y dolorosas (28%). También se señalan - con crecimiento acelerado - los riesgos provocados por la difusión de las TIC, que requieren una conexión continua a internet.

Se subraya la especificidad de la evaluación de los riesgos psicosociales, que requieren metodologías adecuadas, también teniendo en cuenta las fuertes relaciones con otros factores de riesgo para los trabajadores, con, por ejemplo, el género, la pertenencia a determinados grupos sociales (edad, procedencia, etc.) o con la relación laboral en la que se desarrolla la prestación de trabajo (especialmente contratos de trabajo flexibles) (Bonardi, 2012: 291). Considerando el marco legislativo italiano actual, aún se debe estudiar el impacto de las medidas de “simplificación” normativa en el sistema jurídico de la responsabilidad (civil y penal) del empleador, en su calidad de titular de la posición principal de garantía de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

La definición de modelos “estandarizados” o “simplificados” dada por entidades públicas (INAIL) o por decreto ministerial - así como la contribución de órganos administrativos cualificados (comité asesor) - supone inevitablemente un afianzamiento legítimo por parte de los empleadores y lleva a creer que la observación de los mismos modelos sea suficiente para el correcto cumplimiento de las obligaciones legales, con la consiguiente exención de cualquier responsabilidad jurídica. De este modo, la adopción de metodologías de evaluación de los riesgos validadas por entidades públicas cualificadas podría servir para introducir una presunción de legalidad a favor del empleador, con la consecuencia de hacer recaer sobre el trabajador accidentado o enfermo, la carga de probar en un juicio la falta o ineficacia de prevención en la empresa.

El legislador italiano no llega a reconocer la eficacia jurídica en cuanto a exención de responsabilidad del empleador, sino que se limita a proporcionar una serie de instrumentos técnicos, estandarizados o simplificados según una lógica de apoyo al las empresas, pero la cuestión técnico-jurídica queda sin resolver.

Tan solo queda esperar (con algo de optimismo) que la nueva línea de dirección legislativa permita alcanzar los objetivos previstos; es decir, que las formas y las modalidades de “simplificación” de la normativa de prevención puedan activar los procesos de producción y permitir la recuperación económica del país sin sufrir un retrocesos en los estándares de protección del trabajador alcanzados hasta el momento en el ordenamiento jurídico.

Sin embargo, aún queda la sensación un poco melancólica de cierto retroceso, al menos en el plano cultural. Si aún hoy se considera que la obligación de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores supone un obstáculo o un impedimento para el desarrollo económico y productivo y a la competitividad de las empresas, significa que aún queda mucho camino por recorrer.

Bibliografía

Angelini L. (2014), “Dalle species al genus (o viceversa). Note sull’obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali”. *WP Olympus*, 31/2014: 77-88.

Bonardi O. (2012), “Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale”. *Lavoro e diritto*, 2, 291-317.

Calafà L. (2012), “Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia”. *Lavoro e diritto*, 2, 257-290.

Consiglio Nazionale Ordine Psicologi, Amore F., Baratucci M., Barnaba L., Sarchielli G., Tomay I. (2014), *Rischio stress lavoro-correlato. Le competenze dello psicologo nella valutazione e gestione*, Milano: Liguori Editore.

Curi F. (2013), *Profili penali dello stress lavoro-correlato*, Bologna: BUP Bononia University Press.

Frascheri C. (2014), “Lo stato di applicazione delle Indicazioni della Commissione consultiva permanente in tema di valutazione dello stress lavoro-correlato”. *WP Olympus*, 31/2014: 67-76.



Frascheri C. (2011), *Il rischio da stress lavoro-correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, Roma: Edizioni Lavoro.

Ludovico G. (2009), "L'INAIL e il mobbing: per il Consiglio di Stato la parola passa al legislatore. *Rivista italiana di diritto del lavoro*, Milano: Giuffr  Editore, 4, 1042-1050.

Monda G.M. (2010), "Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori", a cura di Zoppoli L.-Pascucci P.-Natullo G., *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, Milano: IPSOA, 393-408.

Montuschi L. (2011), "La nuova sicurezza sul lavoro", a cura di L. Montuschi, *Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro*, Bologna: Zanichelli, t. I, 1-18.

Nunin R. (2012), *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilit  del datore di lavoro*, Trieste: EUT Edizioni Universit  di Trieste.

Peruzzi M. (2012), "La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea". *Lavoro e diritto*, 2, 201-232.

Sarto F., De Carlo N.A., Bartolucci G.B., Magosso D., Falco A., Vianello L., Marcuzzo G., (2011), *Il metodo VIS. Guida operativa e schede di indicatori*, Milano: F. Angeli.

Tullini P. (2008), "Scritti in onore di E. Ghera". *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*, Bari: Cacucci, t. II, 1257-1275.

Tullini P. (2006), "Nuovi interventi della Corte costituzionale sulla legislazione regionale in materia di mobbing". *Rivista italiana di diritto del lavoro*, Milano: Giuffr , 3, 502-510.





STATU QUO Y NUEVAS ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN PORTUGAL¹

Catarina de Oliveira Carvalho

Profesora auxiliar de la Universidad Católica Portuguesa

Facultad de Derecho de Oporto

Investigadora y miembro integrante del Catolica Research Centre for the Future of Law
(Centro de Estudios e Investigación en Derecho)

Ana Cristina Ribeiro Costa

Doctoranda y docente invitada de la Facultad de

Derecho de Oporto de la Universidad Católica

Abogada en la Sociedad Gama Lobo Xavier, Luis Teixeira e Melo e Associados

¹ El presente texto tendrá en consideración la legislación, doctrina y jurisprudencia publicadas hasta el 31 de agosto de 2015. Todas las citas de la jurisprudencia nacional pertenecerán a la fuente informática www.dgsi.pt. Todas las Sentencias (ST) del Tribunal de Justicia (TJ) enunciadas podrán consultarse en www.curia.europa.eu.

Sumario

1. Introducción

2. Marco jurídico en Portugal

3. La reparación de los daños del trabajador

4. Los mecanismos de tutela del trabajador

5. Instrumentos no legislativos y negociación colectiva: *statu quo*

6. Nuevas estrategias para la prevención de los riesgos psicosociales

Bibliografía

1. Introducción

En Portugal, la Ley n.º 102/2009, de 10-09, que regula el régimen jurídico de la promoción y prevención de la seguridad y la salud en el trabajo, determina que *“la prevención de los riesgos profesionales debe (...) ser desarrollada según principios (...) que tengan como finalidad (...) el incremento de la investigación técnica y científica aplicadas al dominio de la seguridad y de la salud en el trabajo, en particular en lo que se refiere a la emergencia de nuevos factores de riesgo (...)”*.

En efecto, el legislador reconoce la necesidad del apoyo a la investigación en el área de la seguridad y salud en el trabajo, en particular en lo que respecta a los factores de riesgo y riesgos profesionales emergentes, como riesgos psicosociales, objeto del presente estudio.

Se suma el hecho de que, aunque este fenómeno ya sea abordado por otras ciencias sociales, el estudio todavía es incipiente en lo que respecta a su marco jurídico. De hecho, en el ámbito del Derecho del Trabajo, el ramo del Derecho de la seguridad y salud en el trabajo² ha sido dejado de lado en este caso, existiendo así poca producción doctrinal sobre el asunto a nivel nacional³.

En lo que respecta, concretamente, al estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo, existen diversos trabajos que inciden sobre el acoso moral o *mobbing*⁴, pero no existe prácticamente ninguna producción científica jurídica que contemple el resto de riesgos psicosociales en el trabajo.

Así, a pesar de no existir, a nivel nacional, ningún estudio sobre los demás riesgos psicosociales en el trabajo y su marco jurídico, se impone analizar esta materia debido a su novedad y actualidad ya que, recientemente, se ha asistido a la agudización de la preponderancia de estos factores de riesgo, fruto de los cambios estructurales en las economías nacionales y de las alteraciones organizativas en las empresas y demás instituciones.

2 O, se dirá, el ramo del “Derecho de Protección del Trabajo”, que, según afirma GOMES (2007: 8), incluye la materia de la seguridad, higiene y salud en el trabajo, de los accidentes laborales, de las enfermedades profesionales e incluso la responsabilidad administrativa y penal del empleador.

3 En la doctrina nacional se destacan los estudios de PIMPÃO (2011), ROUXINOL (2008), ROXO (2009 y 2011).

4 Véanse, entre otros, AMADO (2009: 117-119) y (2014: 21-42); COSTA (2010: 103-158); GOMES (2007: 425-442) y (2011: 71-91); PACHECO (2007); PARREIRA (2003: 209-247); PEREIRA (2009); PINHEIRO (2014: 409-435).

De hecho, recientemente se han publicado las principales conclusiones de la segunda encuesta europea a las empresas sobre riesgos nuevos y emergentes – ESENER 2⁵. En Portugal, las estadísticas más sorprendentes en el ámbito de los factores de riesgo psicosocial presentes en los centros de trabajo se refieren a la relación con *“clientes, pacientes o alumnos difíciles”*. En esta materia, una media de un 66,3% de los trabajadores constatan la presencia de este factor, alcanzándose el porcentaje del 73,7% en las empresas con 250 o más trabajadores. Cabe señalar que el porcentaje medio en la Unión Europea es del 58%, siendo este, en cualquier caso, el factor de riesgo con mayor prevalencia en toda la Unión Europea.

En efecto, se constata, por un lado, la existencia de un problema nuevo y relevante, con consecuencias graves en términos sociales, que afecta a un número significativo de trabajadores y empresas, siendo cierto que, por otro lado, ya existe una cierta conciencia colectiva de la necesidad de regular esta realidad, ya que la misma se considera socialmente inaceptable.

2. Marco jurídico en Portugal

En nuestro caso es necesario analizar, en primer lugar, si existe legislación que se refiera y que tutele, de forma especial, los riesgos psicosociales en el trabajo. En realidad, la Ley n.º 102/2009 habría sido el primer texto que refiere expresamente la expresión “riesgos psicosociales” en el ordenamiento jurídico nacional.

En un primer momento, será importante averiguar el concepto de “factores de riesgo”. En rigor, los factores de riesgo consisten en peligros eventuales, más o menos previsibles, derivados de aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores (IBÁÑEZ GONZÁLEZ, LEZAUN BARRERAS, SERRANO ARGÜESO, TOMÁS MARTÍNEZ, 2007: 98). Además, hay autores que reconocen que, en el ámbito de las enfermedades mentales en el trabajo, podrá haber confluencia de factores extralaborales, tales como problemas familiares, económicos o legales (BARREIRA MÉNDEZ, 2012: 291-299), cuestión que debe ser evaluada.

Como tal, estos factores se pueden diferenciar en varias categorías, específicamente: los factores derivados de las condiciones y organización del trabajo (entre ellos la intensificación del trabajo, las modalidades de trabajo

5 Disponibles en <https://osha.europa.eu/pt/surveys-and-statistics-osh/esener/2014>, consultado el 10-08-2015.

flexible, la remuneración, las nuevas formas de contratación y las contrataciones precarias); los factores sociales (como el envejecimiento de la población, la existencia o ausencia de apoyo social y las condiciones económicas); los factores relacionados con las condiciones ambientales o geográficas del trabajo; los factores personales (como la conciliación de la vida profesional con la vida familiar y los factores biológicos); y, por último, los factores relacionados con el género⁶.

La Ley 102/2009 no define este concepto, aunque se refiera puntualmente a los factores de riesgos psicosociales, en el momento de la enumeración de las obligaciones del empleador (art. 15º, n.º 2, apdo. f) – *“el empleador debe velar, de forma continuada y permanente, por el ejercicio de la actividad en condiciones de seguridad y de salud para el trabajador, teniendo en cuenta los siguientes principios generales de prevención: (...) garantizar, en los lugares de trabajo, que las exposiciones a los agentes químicos, físicos y biológicos y a los factores de riesgo psicosociales no constituyen un riesgo para la seguridad y la salud del trabajador* y, además, a propósito de las actividades condicionadas o prohibidas (art. 48º – *“están prohibidas o condicionadas a los trabajadores las actividades que envuelvan la exposición a los agentes químicos, físicos y biológicos u otros factores de naturaleza psicosocial que puedan causar efectos genéticos hereditarios, efectos perjudiciales no hereditarios en la progenitura o atentar contra las funciones y capacidades reproductoras masculinas o femeninas, susceptibles de implicar riesgos para el patrimonio genético (...)”*).

En una segunda etapa, es necesario analizar el concepto de “riesgos profesionales”, procurando alcanzar una definición jurídica, con ayuda de las demás ciencias que estudian estas materias, como la Medicina, la Psicología y la Sociología.

En el apdo. h) del art. 4º de la Ley n.º 102/2009, se puede leer que el riesgo es *“la probabilidad de concretización del daño en función de las condiciones de utilización, exposición o interacción del componente material del trabajo que presente peligro”*. Al basarse en el concepto de “componente material del trabajo”, el precepto se ciñe a los elementos descritos en el apartado f) de la misma norma, es decir, a las características del *“lugar de trabajo, el ambiente de trabajo, las herramientas, las máquinas, equipos y materiales, las sustancias y agentes químicos,*

⁶ Debe señalarse que en la doctrina se encuentran diferentes categorizaciones. Entre ellas, véanse las que apuntan ALASTRUEY ANZA, GÓMEZ ETXEBARRÍA (2012: 172-177); COLLANTES IBÁÑEZ (2012: 28-42); FERNÁNDEZ ARIAS, MAZAS GONZÁLEZ, MORENO VILLENA (2012: 307-336) y VALDÉS ALONSO (2013: 284).

físicos y biológicos y los procesos de trabajo”. Ahora bien, esta definición nos parece conservadora, dado que no abarca los riesgos profesionales psicosociales ya que, al limitar el riesgo a la probabilidad de concretización de un daño que resulte de aquellos factores, está excluyendo todos los daños que resulten de otros factores diferentes de aquellos, entre ellos los factores que denominaríamos como “inmateriales”. Cabe señalar que MANUEL ROXO (2011: 28 y 107) afirma que no hay responsabilidad de la prevención del riesgo profesional más allá de aquella que la ley delimita de forma concreta. Además, disertando sobre la obligación de prevención del empleador, destaca que su propósito es amplio, abarcando todos los aspectos relacionados con el trabajo, todos los eventos peligrosos que la actividad laboral pueda conllevar para los trabajadores y para terceros, y no solo aquellos que la ley pueda caracterizar.

Como tal, se podrá sostener que este precepto es incompatible con la Directiva Marco n.º 89/391, aunque, en nuestra opinión, sea posible defender una interpretación conforme con el Derecho de la Unión Europea; no obstante, la misma no es unánime.

Es cierto que en el apdo. g) del n.º 2 del art. 15º se determina que el empleador debe velar por el ejercicio de la actividad en condiciones de seguridad y salud para el trabajo, atendiendo, entre otros, al siguiente principio de prevención: adaptar el trabajo al hombre, especialmente en lo que respecta al diseño de los puestos de trabajo y a la elección de los equipos de trabajo, de los métodos de trabajo y de producción, con vistas a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los riesgos psicosociales. Ahora bien, aunque la naturaleza de esta norma parezca ser de mera orientación para el empleador, lo cierto es que esta concretiza el deber que le compete por fuerza del apdo. h) del n.º 1 del art. 127º del Código del Trabajo, que dispone que este debe adoptar, en lo que respecta a la seguridad y la salud en el trabajo, las medidas que deriven de la ley o de instrumentos de regulación colectiva del trabajo⁷. Como tal, parece que, del mismo modo, se puede considerar que el concepto de “riesgos profesionales” derivado del apdo. h) del art. 4º también querrá abarcar a los riesgos psicosociales, que son directamente tratados por el legislador en otras normas del texto.

Siendo así, nos parece que el ordenamiento jurídico nacional ya nos permite enmarcar los conceptos de factores de riesgos psicosociales y de riesgos psicosociales, aunque no defina estos conceptos de forma particular.

⁷ Además, el n.º 2 de esta misma norma se aproxima al apdo. g) del n.º 2 del art. 15º de la Ley n.º 102/2009.

Ahora es necesario, pues, identificar los “riesgos psicosociales” concretos en el trabajo, describiéndolos, diferenciando sus causas y enumerando sus consecuencias en la salud del trabajador, en su prestación laboral, en la empresa y en la sociedad.

Entre estos se encuentran, en nuestra opinión, la violencia, el estrés, el *burnout* y el acoso moral, diferenciándose de otros fenómenos próximos, lícitos o ilícitos, como el conflicto laboral, el abuso de los privilegios inherentes a la jerarquía y la discriminación. A este respecto, nos remiten al ámbito y límites del poder de dirección del empleador⁸. Es que en el entendimiento de alguna jurisprudencia italiana⁹ parece que el trabajador solo podrá reclamar una conducta de buena fe por parte de todos los intervinientes en la relación laboral¹⁰, no permitiéndole exigir un ambiente de trabajo cordial, amigable o limpio¹¹. No obstante, no se trata de una concepción pacífica, relacionándose con la posición que se tome con respecto a la naturaleza de la obligación de seguridad y salud en el trabajo, como obligación de medios o de resultado^{12/13}.

En lo que respecta a las consecuencias de los riesgos psicosociales, en primer lugar, la insatisfacción laboral se repercute no solo en la salud, sino también en la productividad del trabajador.

8 Sobre el poder de dirección, véase ASSIS (2005). Enunciando la relación entre los derechos de personalidad del trabajador y el poder de dirección del empleador, véase PENIDO (2013: 661-675). Véase, además, LUQUE PARRA (1999: 113-117), señalando la tutela de seguridad y salud del trabajador como un límite intrínseco al ejercicio del poder empresarial organizacional.

9 «Mobbing e Malattie Professionali non tabellari. Tribunale di Grosseto 10 ottobre 2006», *Il Lavoro nella Giurisprudenza* (2007: 739).

10 De acuerdo con PEREIRA (2009: 183), la jurisprudencia española ya ha sostenido que la prohibición de acoso moral se fundamenta en la buena fe, entre otros deberes de las partes de la relación laboral. En este sentido, véase, en nuestro caso, la Sentencia del Tribunal de Apelación de Oporto (*Tribunal da Relação do Porto*) de 02-11-2009 (Ponente: Paula Carvalho, *Coletânea de Jurisprudência* (2009), V, XXXIV, 206-214), donde se afirma que el acoso horizontal, aunque sea ejercido sobre el trabajador fuera del horario y lugar de trabajo, violará el principio de buena fe en la ejecución contractual, así como el deber de colaboración, afectando a los intereses del empleador en la productividad de la empresa y en cumplir la obligación de proporcionar el trabajo en condiciones de seguridad y salud.

11 Retomamos una idea que ya habíamos apuntado con anterioridad (COSTA, 2010: 146).

12 En sentido contrario, véase MOLINA NAVARRETE (2007: 54), que afirma que existe un derecho social fundamental a un ambiente laboral libre de acoso moral.

13 También en nuestro caso se discute la naturaleza jurídica del deber de seguridad y salud del empleador como obligación de medios o de resultado, materia estudiada en gran profundidad por ROUXINOL (2008).

En segundo lugar, de aquellos riesgos derivan costes para las entidades empleadoras, que se relacionan con problemas de absentismo¹⁴, disminución de la productividad, jubilaciones anticipadas¹⁵, rotación de personal, problemas disciplinarios, mayor tensión en el ambiente laboral, comportamientos de mayor riesgo para la seguridad y salud en el trabajo y aumento de la siniestralidad laboral.

Por último, se constatan efectos de aquellos riesgos en la sociedad en general, siendo cierto que alguna doctrina sostiene que el problema que nos ocupa es una cuestión de salud pública (VALLECILLO GÁMEZ, 2012: 79). Además de esto, es evidente que el tesoro público se ve perjudicado por el aumento de las prestaciones sociales que debe corresponder, sea a través de las enfermedades comunes o de las enfermedades profesionales, o a través de las jubilaciones por invalidez.

Una vez explicados estos conceptos introductorios y sin perjuicio de la influencia de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, del Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la Carta Social Europea y, a nivel del Derecho de la Unión Europea, de los Tratados, de la Carta de los Derechos Fundamentales, de los Reglamentos, Directivas, Recomendaciones y otras iniciativas de la Unión Europea, incluyendo la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en esta materia, centraremos nuestro análisis en el marco jurídico de la seguridad y la salud del trabajador en general y de los riesgos psicosociales en particular, en el ordenamiento nacional portugués.

Sucede que, en nuestro caso, tal como sucede a nivel de la Unión Europea, no parece que haya todavía voluntad política de adoptar un instrumento legislativo vinculante que imponga obligaciones específicas a los propios Estados o a las empresas¹⁶.

14 Se debe señalar que, de acuerdo con responsables de la Autoridad para las Condiciones del Trabajo, los factores de riesgos psicosociales serán, a partir de 2014, la principal causa de absentismo laboral en Portugal. Conforme noticia disponible en http://www.ionline.pt/portugal/stress-violencia-assedio-serao-principais-fatores-absentismo-laboral-partir-2014?quicktabs_sidebar_tabs=1, consultado el 12-03-2012.

15 Un estudio realizado en Portugal durante el año 2004, en el ámbito del sector bancario, comprobó que los individuos que se sentían víctimas de acoso moral identificaban como repercusiones de esta situación, entre otras, las siguientes: enfermedad prolongada (el 11,8% de los encuestados), prejubilación (el 17,6%), jubilación por invalidez (el 5,9%), cambio de empresa (el 23,5%) y estrés laboral (el 5,9%) (ALMEIDA, 2007: 45).

16 Lo que podrá deberse a un cierto estancamiento de la política legislativa de la Unión Europea en materia social, desde la emergencia de la crisis económica y financiera en Europa.

Aún así, es importante comprobar la conformidad de la legislación nacional a los designios europeos, así como a los demás instrumentos jurídicos internacionales vinculantes para el Estado Portugués, en lo que respecta a la tutela de la seguridad y la salud del trabajador y, en especial, a los riesgos psicosociales.

Atendiendo al contexto constitucional, encontramos la tutela de los riesgos psicosociales a través de los derechos a la dignidad de la persona humana, a la integridad física y moral, a la reserva de la intimidad de la vida privada y familiar, a la protección contra cualquier forma de discriminación, a la salud y, en particular, atendiendo a los derechos fundamentales particulares de los trabajadores, como los derechos a la organización del trabajo en condiciones socialmente dignas, a la prestación del trabajo en condiciones de higiene, seguridad y salud, al descanso y al ocio. En lo que respecta al derecho a la salud, entendiéndose que este englobarían tanto la tutela de la salud física como mental del trabajador, es relevante desarrollar la legislación ordinaria subsiguiente, que concrete del carácter positivo de este derecho¹⁷.

Esta temática aún se encuadra en el Código del Trabajo, identificándose en los deberes del empleador consagrados en los arts. 127º y 129º de aquel texto: proporcionar buenas condiciones de trabajo, físicas y morales, prevenir riesgos y enfermedades profesionales e informar a los trabajadores sobre esta prevención, adoptar medidas legalmente previstas en el ámbito de la seguridad y la salud, estando prohibido al empleador oponerse injustificadamente a la prestación efectiva de trabajo (derecho a la ocupación efectiva), ejercer presión sobre el trabajador para influir desfavorablemente en las condiciones de trabajo, pasar al trabajador a una categoría inferior o destinarlo a otro lugar de trabajo, excepto cuando esté legalmente permitido.

Además de esto, no son menos importantes el derecho a la seguridad y salud del trabajador y sus deberes consagrados en el art. 128º del Código del Trabajo, especialmente los deberes de respeto, urbanidad y honradez para con superiores jerárquicos y compañeros, de cooperación para mejorar la seguridad y salud en el trabajo y de cumplimiento de las prescripciones en este ámbito.

Se deben añadir, igualmente, varias expresiones a lo largo del Código del Trabajo sobre derechos específicos de los trabajadores relacionados con circunstancias particulares del trabajo, concretamente formas de trabajo

17 Sobre la dimensión constitucional de este derecho, véase, especialmente, MEDEIROS y MIRANDA (2005: 651 ss.).

especialmente difíciles, como el trabajo nocturno o el trabajo por turnos, o trabajadores particularmente vulnerables, como las embarazadas o los menores. Dentro de este texto legislativo es interesante la materia de la protección de los datos personales de los trabajadores en lo que respecta a su estado de salud psíquica y aptitud mental para el ejercicio del trabajo, en particular en el caso del candidato al empleo¹⁸.

Volviendo ahora a la ya mencionada Ley n.º 102/2009, que establece el régimen jurídico de la seguridad y salud en el trabajo, es importante referir que las obligaciones del empleador en ella previstas, concretamente la obligación de evaluación de los riesgos, de realización de planes de prevención, de medios de protección, de información, consulta, participación y formación de los trabajadores, entre otras, en nuestra opinión, abarcan en su contenido la prevención de los riesgos psicosociales. Aún en este ámbito, encontramos la obligación de coordinación de actividades empresariales y cooperación entre empresas que desarrollen actividades en simultáneo con otras en los propios lugares de trabajo, evaluando las consecuencias de esta obligación¹⁹.

Al mismo tiempo, encontramos en aquel texto las obligaciones de los trabajadores, entre las que se encuentran el deber del trabajador de velar por la salud de las otras personas que pueden verse afectadas por sus acciones u omisiones en el trabajo, de comunicar al superior jerárquico averías y deficiencias que detecte y que puedan originar peligro grave e inminente y de contactar a aquel superior en caso de constatación de tal peligro (apdos. b), e) y f) del art. 17º).

Aún se pueden encontrar especificaciones de esta materia en el ámbito del régimen aplicable a los trabajadores de la Administración Pública, donde aparecen problemas específicos²⁰. Entre ellos se encuentra el hecho de que estos trabajadores tienen una obligación de denuncia de los crímenes de los que tengan conocimiento en el ejercicio de sus funciones y por causa de las mismas [apartado b) del n.º 1 del art. 242º del Código Del Proceso Penal y art. 386º

18 Discutiéndose si hay o no obligación de declarar las enfermedades mentales, si esa obligación debe existir en todas o solo en algunas actividades profesionales, y analizando los contornos de la confidencialidad y las fronteras del secreto médico. Sobre estos puntos, véase BARREIRA MÉNDEZ, MARCOS GONZÁLEZ (2012: 425-436). VALDÉS ALONSO (2013: 285) apunta las razones de la dificultad de integración de los enfermos mentales en el mundo del trabajo.

19 Debe señalarse que esta materia se relacionará con un punto que será tratado más adelante, con respecto a la eventual ampliación de la responsabilidad civil a entidades no empleadoras.

20 Sobre la materia de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la Administración Pública, véase COSTA (2014: 285-308).

del Código Penal], lo que puede entrar en colisión con su deber de secreto o reserva de algunos de tales trabajadores [como por ejemplo los funcionarios judiciales – apdo. a) del n.º 2 del art. 66º del Estatuto de los Funcionarios de Justicia, publicado en adjunto al Decreto-Ley n.º 343/99, de 26-08]²¹. Hay que añadir que el trabajador que accione de forma disciplinaria contra un compañero o superior jerárquico, denunciando una situación que entienda como ilícita, no podrá, de acuerdo con alguna jurisprudencia, impugnar judicialmente la decisión que determine la no apertura de procedimiento disciplinario o la no aplicación de una sanción²². Además, los poderes de cognición de los tribunales administrativos son limitados, ya que, en lo que respecta a la aplicación de una sanción disciplinaria a un trabajador, aquellos tribunales solo determinarán la anulación de una pena concreta en casos muy restringidos, cuando se haya cometido un error grave en su fijación²³.

Es necesario referir, además, que aunque el trabajador de la Administración Pública agraviado pueda resolver su contrato de trabajo con fundamento en el incumplimiento culposo por parte de la entidad empleadora de garantías legales o convencionales, de las condiciones de seguridad, higiene y salud en el trabajo o, incluso en virtud de ofensas a la integridad física o moral, libertad, honor o dignidad del trabajador, llevadas a cabo por el empleador público o su representante legítimo [apdos. b), d) y f) del n.º 2 del art. 307º de la Ley General de Trabajo en Funciones Públicas (LGTFP), aprobada por la Ley n.º 35/2014, de 20-06], lo cierto es que, si se pretende continuar trabajando en la Administración Pública, parece no disponer de mecanismos que permitan la modificación de las condiciones laborales, concretamente, la alteración de sus funciones, de su lugar o de su horario de trabajo, con fundamento en el riesgo psicosocial al que se encuentre supeditado.

21 Problema tratado, en relación al ordenamiento francés, por PRINGAULT (2012: 202-207). Debe señalarse que, en nuestro caso, tal deber ya no consta del actual régimen disciplinario de los trabajadores en funciones públicas, sustentando PIMENTEL (2011: 159) que este es ahora un deber especial, característico de solo algunos servicios públicos.

22 En este sentido, véase la sentencia del Tribunal Supremo Administrativo (*Supremo Tribunal Administrativo*) de 15-01-1997 (Ponente: Dimas de Lacerda), sumario disponible en www.dgsi.pt, y la sentencia del mismo Tribunal fechado el 14-05-2003 (Ponente: Edmundo Moscoso). Como tal, este trabajador tendrá legitimidad para interponer recurso jerárquico o tutelar, pero ya no recurso contencioso, por lo que tendrá que recurrir a las vías civil y criminal para verse indemnizado por los daños.

En sentido contrario, véanse las sentencias del Tribunal Supremo Administrativo de 01-06-1994 (Ponente: Nuno Salgado), y de 08-06-1995 (Ponente: Mário Torres), ambos con sumario disponible en www.dgsi.pt, donde se dice que tendrá legitimidad el participante que asuma la calidad de ofendido.

23 Véanse, entre tantas otras, las sentencias del Tribunal Supremo Administrativo de 07-02-2002 (Ponente: Macedo de Almeida) y de 02-12-2009 (Ponente: Costa Reis). En esta sede, tal como sucede en el ámbito del Derecho Privado, el Tribunal no puede reemplazar al empleador, aplicando otra sanción.

Aún en relación con este punto, es importante apreciar el papel y las competencias de la *Autoridade para as Condições de Trabalho* – Autoridad para las Condiciones de Trabajo (Inspección de Trabajo) – en esta materia. De hecho, esta entidad tiene como *“misión promover la mejoría de las condiciones de trabajo”* a través del *“control del cumplimiento de la legislación relativa a la seguridad y salud en el trabajo”* y de la *“promoción de políticas de prevención de los riesgos profesionales, sea en el ámbito de las relaciones laborales privadas o en el ámbito de la Administración Pública”*²⁴. No obstante, con la publicación de la LGTFP y su entrada en vigor el 01-08-2014, se alteró el régimen aplicable en esta materia. De hecho, el n.º 1 del art. 4º del texto que aprobó la LGTFP dispone que *“es aplicable al vínculo de empleo público, sin perjuicio de lo dispuesto en la presente ley y con las adaptaciones necesarias, lo dispuesto en el Código del Trabajo y la respectiva legislación adicional con las excepciones legalmente previstas, concretamente en materia de: (...) i) Promoción de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención; j) Comisiones de trabajadores, asociaciones sindicales y representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo (...)”*. Sorprendentemente, en su n.º 2, preveía que *“Cuando de la aplicación del Código del Trabajo y legislación adicional referida en el número anterior resulte la atribución de competencias al servicio con competencia inspectora del ministerio responsable del área laboral, estas deben ser entendidas como atribuidas al servicio con competencia inspectora del ministerio que dirija, sobreentendida o tutele al empleador público en causa y, conjuntamente, a la Inspección General de Hacienda”*, lo que significa que tales competencias dejaron de corresponder a la Autoridad de las Condiciones de Trabajo. Siendo así, en esta sede, el régimen de tutela de la Autoridad de las Condiciones de Trabajo sobre las entidades empleadoras privadas no coincide con el de las entidades empleadoras públicas.

24 N.º 1 del art. 2º de la Ley Orgánica de la Autoridad para las Condiciones del Trabajo, aprobada por el Decreto-Reglamentario n.º 47/2012, de 31-07.

Debe añadirse que no hay ningún marco jurídico que permita la posibilidad de sancionar a las entidades empleadoras públicas por la práctica de actos ilícitos o por su inercia ante tales conductas, dado que no está prevista ninguna sanción en el ámbito de la legislación que regula la relación jurídica de empleo público, ni se le podrán aplicar las normas que inciden sobre esta materia en el sector privado²⁵.

3. La reparación de los daños del trabajador

Ahora es necesario apreciar las posibilidades de reparación de los daños causados al trabajador, que podrán pasar por el sistema de la Seguridad Social, por los regímenes de las contingencias profesionales²⁶, por las acciones frente a seguros privados o mediante la responsabilidad civil de los agentes responsables, en caso de que estos existan.

En este capítulo, es importante tomar en consideración que se constata una relevancia práctica de la inserción de los riesgos psicosociales en el ámbito de los regímenes de las contingencias profesionales, ante la naturaleza de estos regímenes, las características de su reparación y las respectivas ventajas en relación con los demás regímenes de responsabilidad, ya sea en la esfera del trabajador, en la del empleador o en la de la aseguradora (cfr. COSTA, 2010). Además, encontramos ventajas del régimen de las contingencias profesionales en relación con los regímenes de reparación común en el ámbito de la Seguridad Social (COSTA, 2010).

25 De hecho, no existe ninguna tipificación de las sanciones aplicables a la Administración Pública en esta materia. Sobre un problema idéntico en el ordenamiento español, véase AAVV (2008: 225). De acuerdo con VELÁZQUEZ LIVIA (2002), esta aplicación de sanciones por parte de la autoridad con competencia de inspección configuraría una “autopunición”, ya que ambas entidades integran la misma persona jurídica, el Estado. Además de esto, tal como sucede en las entidades empleadoras privadas, tampoco aquí existe la posibilidad de ejercicio de poder disciplinario por parte de la Autoridad para las Condiciones de Trabajo en sustitución de la entidad empleadora pública.

Como tal, en estos casos la autoridad de inspección se limita a advertir al órgano o servicio responsable para que adopte las medidas necesarias para el cumplimiento de la legislación (CARBONELL VAYÁ, GIMENO NAVARRO, MEJÍAS GARCÍA, 2008: 213). Además, a propósito de la inspección a los establecimientos hospitalarios en el sentido de averiguar la existencia de riesgos psicosociales, llevada a cabo durante el año 2012, José Luis Forte, Inspector General de Trabajo, reconoce que la Autoridad para las Condiciones de Trabajo ejerce una función meramente “pedagógica”. Conforme noticia disponible en http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=2553013&page=-1, consultado el 29-05-2012.

26 Nos referimos a “contingencias profesionales” con el objetivo de abarcar los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional en sentido amplio. Sin embargo, debe señalarse que en nuestro caso solo PEREIRA (2009: 206) utiliza la expresión idéntica (“contingencias laborales”).

En este ámbito, también en nuestro caso se debate la pertinencia de la calificación de los daños derivados de los riesgos psicosociales como contingencias profesionales, discriminándose las posibilidades de calificación como accidente de trabajo, enfermedad profesional *stricto sensu* o enfermedad de trabajo²⁷, abordando el caso particular del suicidio y de la tentativa de suicidio (*vid.* COSTA, 2012: 203-251). A este respecto, se discute la naturaleza de la relación causal entre los riesgos psicosociales y el trabajo, analizando su eventual exclusividad, concausalidad o multicausalidad²⁸ y cuál es el relieve de la misma para la consideración de los daños derivados del riesgo psicosocial como consecuencias de contingencias profesionales.

Por último, es importante traer a colación las hipótesis jurisprudenciales en las que determinados eventos causantes de enfermedades y daños psicológicos han sido calificados como accidentes de trabajo. De hecho, en la sentencia del Tribunal de Apelación de Oporto (*Tribunal da Relação do Porto*) de 18-11-2002 (Ponente: Pinto dos Santos)²⁹, se considera a la defenestración del trabajador en el hospital en el que había sido internado como consecuencia de las lesiones corporales sufridas en virtud de un accidente de trabajo, “*consecuencia remota del accidente sufrido*”, determinándose la existencia de nexo causal entre el accidente y la defenestración.

Sin embargo, en otros casos, el camino indicado es el de la enfermedad profesional, por lo que la entidad reparadora de sus consecuencias será la Seguridad Social y no la entidad aseguradora. A este respecto, véase la decisión del Tribunal de Apelación de Lisboa (*Tribunal da Relação de Lisboa*) de 10-10-2007 (Ponente: Ferreira Marques), en la que se sostiene que aunque “*los beneficiarios de la víctima consiguieran demostrar, tal y como alegaron, que el trabajo en la empresa y las condiciones en que era prestado ese trabajo causaban a la víctima estrés profesional y que este fue determinante para la aparición y desarrollo de la aterosclerosis coronaria que le causó el infarto de miocardio, nunca se podría concluir por la existencia de un accidente de trabajo, pero sí por la existencia de una enfermedad profesional, por cuyos daños será responsable la CNPRP y no los recurrentes*”³⁰.

27 Distinción destacada en nuestro caso, ya que en Portugal el accidente de trabajo debe estar cubierto obligatoriamente por un seguro privado, mientras que la Seguridad Social cubre la enfermedad profesional.

28 Ponderando, incluso, el problema de la eventual pluriactividad del trabajador.

29 *Coletânea de Jurisprudência* (2002), V, XXVII, 221-223.

30 El CNPRP es el Centro Nacional de Protección contra los Riesgos Profesionales, que integra el sistema nacional de Seguridad Social.

Debe señalarse que, aunque la jurisprudencia ha sido reacia a aceptar la compensación de daños derivados de situaciones de acoso moral al abrigo de los regímenes de las contingencias profesionales, ha sido más receptiva en lo que respecta a la reparación de las lesiones derivadas de actos violentos de terceros (compañero de trabajo, empleador o tercero ajeno a la relación laboral), independientemente de que existan o no motivos relacionados con la actividad laboral.

Es lo que se constata en la decisión del Tribunal Supremo de Justicia (*Supremo Tribunal de Justiça*), de 08-02-1995 (Ponente: Chichorro Rodrigues)³¹, en relación a la muerte debida a dos disparos realizados en la secuencia de un asalto que sucedió cuando el trabajador salía del restaurante que regía y se dirigía a su vehículo automóvil. Este es también el entendimiento que resulta de la sentencia del Tribunal de Apelación de Lisboa, de 2-06-2005 (Ponente: Paula Sá Fernandes), en accidente *in itinere*, concluyéndose que “*el hecho de que la causa del accidente haya sido la agresión dolosa provocada por tercero no retira el derecho a la indemnización por el accidente*”. En relación con un acto criminal, véase la decisión del Tribunal de Apelación de Oporto de 19-12-2005 (Ponente: Ferreira da Costa), que determinó que “*el robo por tirón*” que había provocado la muerte de una trabajadora no alejaba la calificación del evento como accidente *in itinere*, conclusión que fue confirmada por el Tribunal Supremo de Justicia, en decisión del 28-03-2007 (Ponente: Pinto Hespanhol). Esta sentencia sería citada en la decisión del Tribunal de Apelación de Coimbra (*Tribunal da Relação de Coimbra*), de 31-05-2007 (Ponente: Azevedo Mendes), en la que se consideró que una agresión de un compañero de trabajo, perpetrada cuando el trabajador se desplazaba de su lugar de trabajo al lugar en el que pernoctaría, constituye accidente *in itinere*. Más recientemente, en Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de 30-05-2012 (Ponente: Gonçalves Rocha), se decidió que un episodio de violencia por parte de un pasajero durante un vuelo comercial, que causó en una azafata de vuelo una perturbación de adaptación que la afectó con incapacidad temporal y permanente para el trabajo, debería ser calificado como accidente de trabajo.

En relación con un acto de un compañero de trabajo, véase la sentencia del Tribunal de Apelación de Oporto, fechado el 08-07-2004 (Ponente: Domingos Morais), en el que se califica como accidente de trabajo la hipótesis en la que, en el lugar y horario de trabajo, un compañero “*bromeando, apoyó en el ano del siniestrado una manguera de aire comprimido, causándole lesiones*”. También en la jurisprudencia nacional, se consideró

31 *Boletim do Ministério da Justiça* (1995), n.º 444, 308.

accidente de trabajo una hipótesis en la que fue “*propinada una patada y/o un encontrón realizado por un compañero de trabajo cuando, igualmente, desempeñaba funciones*”, en el fallo del Tribunal de Apelación de Évora (*Tribunal da Relação de Évora*) de 15-03-2011 (Ponente: Correia Pinto)³².

De este modo, resulta evidente que la jurisprudencia nacional ha aceptado, de forma casi unánime, que los daños derivados de actos violentos por parte de terceros, ya ocurran en el lugar y horario de trabajo, o sobrevengan *in itinere*, e independientemente de cualquier nexo causal entre el evento y el trabajo, sean compensados en el ámbito de la Ley n.º 98/2009, de 04-09, que regula el régimen de indemnización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se verifica en toda Europa una tendencia hacia la progresiva inclusión del ámbito de la salud mental en la legislación relativa a la seguridad y la salud en el trabajo y la respectiva ponderación por parte de los tribunales, lo que ha venido a ser reconocido por el ordenamiento jurídico nacional de forma creciente, aunque todavía con tímidos reflejos en la jurisprudencia. Siendo así, se justificará, en algunos casos, la ponderación de la eventual responsabilidad del Estado por omisión de regulación de la garantía de acceso por parte del ciudadano a los medios necesarios para la tutela de sus derechos.

Todavía a este respecto, reconocemos que parece relevante analizar los regímenes de responsabilidad civil en el ámbito de esta materia. En primer lugar, se podrá verificar, en Portugal, la responsabilidad del empleador, sea en la vertiente subjetiva (propia o por culpa *in vigilando*), ya sea en la perspectiva objetiva (por actos de terceros, concretamente, actos de los dependientes). A continuación, podemos citar la eventual responsabilidad del trabajador y, por último, podrá ponderarse la ampliación de la responsabilidad a entidades no empleadoras, en especial, la responsabilidad de una empresa por la protección de la seguridad y la salud de un trabajador de otra empresa, en hipótesis como las del trabajo temporal, de la subcontratación, de la cesión ocasional, o del simultáneo uso compartido de instalaciones por parte de varias empresas³³.

32 *Coletânea de Jurisprudência* (2012), II, XX, 261-264.

33 Aspecto que, conforme referimos anteriormente, se relaciona con la obligación de coordinación y cooperación entre empresas derivada, concretamente, del art. 16º de la Ley n.º 102/2009.

Se debe aún referir, de forma breve, la discusión acerca de la naturaleza contractual o extracontractual de la responsabilidad. Debe señalarse que, en lo que respecta a la responsabilidad por acoso moral, la jurisprudencia nacional no encuentra todavía consenso en esta materia, ya que el Tribunal de Apelación de Lisboa, en decisión del 15-02-2012, de la ponente Filomena Carvalho, afirmó que *“la calificación como acoso moral explica un ilícito contractual dado que fue violado el deber de respeto y la integridad física y moral del trabajador”*, mientras el mismo Tribunal, en fallo del 21-03-2012 (Ponente: Ramalho Pinto), asumía la *“legitimidad pasiva de los superiores jerárquicos y de los compañeros de la trabajadora en una acción también probada contra el empleador por acoso moral perpetrado por superiores jerárquicos y compañeros cuando el pedido indemnizatorio se fundamenta en la responsabilidad civil por violación de derechos de personalidad”*. No son exclusivas del ordenamiento nacional las consecuencias de esta elección a nivel de carga de la prueba, de prescripciones, de relación con el procedimiento penal, entre otras³⁴.

Existen además, en nuestro caso, otras formas de responsabilidad de los agentes, como la responsabilidad administrativa (*contraordenacional*) y la responsabilidad penal (versando los tipos de ilícito de la ofensa a la integridad física, injurias, difamación, malos tratos o violación de reglas de seguridad). En este aspecto, es necesario apreciar la existencia de eventuales causas de exclusión de la ilicitud o de la culpa, como podrá suceder si, por ejemplo, el autor del crimen violó reglas de seguridad en cumplimiento de órdenes ilegítimas del empleador (n.º 2 del art. 36º del Código Penal).

A este respecto, también a nivel nacional se podrá apelar al régimen de la responsabilidad disciplinaria. En este aspecto, hay que apreciar si existe o no un verdadero deber de que el empleador instaure un procedimiento disciplinario contra un trabajador que viole los derechos de otro trabajador o que no actúe ante la constatación de un riesgo psicosocial. Es más, de acuerdo con alguna jurisprudencia nacional, este procedimiento podrá incluso resultar en un despido con justa causa³⁵.

34 Sobre el asunto, véase PINHEIRO (2014).

35 En este sentido, según la Sentencia del Tribunal de Apelación de Lisboa de 08-01-1997 (ponente: Guilherme Pires), *Coletânea de Jurisprudência* (1997), I, XXII, 1997, 173-174, caso en que un trabajador ejerce acoso sexual sobre una trabajadora.

Todavía en el ámbito de la responsabilidad, podrá invocarse el instituto de la responsabilidad social de las empresas³⁶ en materia de riesgos psicosociales en el trabajo³⁷. Aún así, en nuestro caso no es observable, como veremos, la diseminación de la práctica de elaboración de códigos de conducta o de buenas prácticas³⁸, siendo lo cierto que alguna doctrina del país vecino apunta que no siempre estos códigos serán verdaderamente eficaces³⁹.

4. Los mecanismos de tutela del trabajador

Entre los mecanismos de tutela extrajudicial del trabajador se encuentran la reclamación jerárquica (mediante indicación de su estado de salud e identificación de las respectivas causas), la posibilidad de recurrir a instrumentos relacionados con el cambio de las condiciones laborales (como la movilidad funcional, la movilidad geográfica, la suspensión del contrato de trabajo⁴⁰, la alteración del horario de trabajo, entre otras⁴¹), la facultad de reclamación ante las estructuras de representación colectiva de los trabajadores (como las comisiones de trabajadores o los representantes sindicales), o de presentación de una queja ante la Autoridad para las Condiciones de Trabajo,

36 Véase la comunicación de la Comisión Europea de 25-10-2011, bajo el título «Responsabilidad social das empresas: uma nova estratégia da União Europeia para o período 2011-2014», donde la Comisión revela la intención de desencadenar un proceso en las empresas y otras partes interesadas, incentivando los procesos de coregulación y autoregulación.

37 VALDÉS ALONSO (2013: 287) sostiene que una empresa socialmente responsable deberá atender a los trabajadores afectados por riesgos psicosociales, mejorando las condiciones de desarrollo del trabajo e implementando políticas de integración en el mercado de trabajo y de eliminación de la estigmatización.

38 Sobre la pertinencia de estos instrumentos para las relaciones laborales, *vid.* VALDÉS ALONSO (2012). Enunciando algunas medidas que entiende que pueden ser tomadas por las empresas en esta materia, *vid.* LUELMO MILLÁN (2012: 152).

39 Es lo que refiere OJEDA AVILÉS (2013: 360), refiriéndose al caso de la empresa china Foxconn, proveedora de Apple y fabricante del iPhone y del iPad, donde la existencia de códigos de conducta no impidió un elevado número de suicidios entre 2010 y julio de 2011.

40 Podrá sostenerse la necesidad de configuración de un derecho de transferencia y un derecho de suspensión del contrato de trabajo por parte del trabajador sometido a riesgos psicosociales, tal como existe para la víctima de violencia doméstica, en los arts. 195º y n.º 2 del art. 296º del Código del Trabajo y 42º de la Ley n.º 112/2009, de 16-09. Acerca de este derecho de naturaleza potestativa, *vid.* VASCONCELOS (2010: 119-131).

41 Iniciativas que se distinguen de las medidas de prevención, ya que son tomadas solo después de la verificación de un riesgo, pero que pueden, a veces, coincidir con estas, especialmente en lo que respecta a la alteración de las condiciones de ejercicio del trabajo, como la movilidad funcional, la movilidad geográfica o la alteración del horario de trabajo. Distinguiendo, entre las medidas de prevención, las primarias (que se dirigen directamente a la organización del trabajo) y las secundarias (que incumben a los individuos particularmente sensibles a estos riesgos, para que reciban formación y conozcan los medios adecuados para reaccionar a estos riesgos), véase VELÁZQUEZ (2012: 201-225).



ante los representantes del trabajador para la seguridad y la salud en el trabajo o ante los servicios de Medicina del trabajo. Además de esto, el trabajador podrá comunicar al tribunal si se produce un accidente de trabajo o presentar una solicitud de reconocimiento de enfermedad profesional en la Seguridad Social.

En nuestro caso, será posible incluso que el trabajador resuelva su contrato de trabajo con justa causa, alegando violación culposa de garantías legales, falta culposa de condiciones de seguridad y salud en el trabajo u ofensa a su integridad física y moral, libertad, honor o dignidad.

En lo que respecta a los mecanismos judiciales mediante los que el trabajador podrá accionar, estos podrán unificarse en el procedimiento cautelar laboral común, en la acción personal para la tutela de la personalidad (arts. 186º-D y ss. del Código Procesal del Trabajo – CPT), en la acción especial para la tutela de la igualdad y no discriminación en función del sexo (art. 186º-G del CPT), o incluso, bajo otra perspectiva, en la impugnación judicial de sanción disciplinaria cautelar o del despido o en la acción común declarativa para impugnar la sanción disciplinaria, como forma de reacción ante sanciones que el trabajador entienda como ilegales. Además, el trabajador podrá intentar una acción emergente de accidente de trabajo, si entiende que se verifican tales presupuestos. En nuestra opinión, incluso podría sostenerse la necesidad de ampliar el ámbito de la disposición cautelar especificada prevista en los arts. 44º y ss. del CPT también a estas hipótesis, dado que este procedimiento se encuentra, por ahora, limitado a la peligrosidad de instalaciones, lugares y procesos de trabajo y a la peligrosidad del trabajo que se presta, restringiéndose, de este modo, a las condiciones materiales y físicas del trabajo.

Además, se presenta la posibilidad de que el trabajador responsabilice al empleador por la omisión de medidas destinadas a la prevención de los riesgos psicosociales y, en especial, con vistas a la reducción de la probabilidad de verificación de los daños.

Por último, en el ámbito civil, el trabajador podrá recurrir al procedimiento especial para la tutela de la personalidad, con el objetivo de solicitar al tribunal el decreto de las medidas que considere oportunas para evitar que se consuma cualquier amenaza ilícita y directa hacia su persona física o moral, o para atenuar, o hacer cesar los efectos de la ofensa ya cometida (arts. 878º y ss. del Código Procesal Civil).

5. Instrumentos no legislativos y negociación colectiva: *statu quo*

Además de los instrumentos legislativos, existen otras iniciativas de la Unión Europea que muestran preocupación por los riesgos psicosociales y sus consecuencias en la salud mental de los trabajadores⁴².

Entre ellos se encuentra el Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés en el trabajo, que define este fenómeno y sus consecuencias, determinando que la obligación legal de protección de la seguridad y la salud en el trabajo derivada de la Directiva Marco n.º 89/391 abarca la protección de los problemas derivados del estrés laboral⁴³. También fue estipulado, el 26-04-2007, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo⁴⁴, que insta a que las empresas estipulen los procedimientos a seguir en caso de verificarse una de tales hipótesis y determinando los principios sobre los que deben asentarse aquellos procedimientos.

Más tarde, la Estrategia Comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012 determinaría que debe atenderse a las “(...) causas sobre las que se asientan el desarrollo de trastornos mentales, así como la salud mental, la drogodependencia y los riesgos psicológicos en el lugar de trabajo, como el estrés, el acoso, la desestabilización y la violencia (...)”⁴⁵.

Ya el Pacto Europeo para la salud mental y bienestar, de 13-06-2008, adoptado en una conferencia de alto nivel de la UE, solicitó el emprendimiento de acciones en cinco ámbitos, entre los que se encontraban la prevención de la depresión y suicidio y la salud mental en el ambiente laboral⁴⁶.

42 En sentido contrario, NAVARRO NIETO (2007: 218) señala que las enfermedades psíquicas son olvidadas en instrumentos jurídicos de la Unión Europea tan importantes como la Recomendación de la Comisión n.º 2003/670/CE, de 19-09. Se debe señalar, además, que la obra citada es anterior a algunos de los instrumentos de la Unión Europea referidos.

43 Estipulado el 08-10-2004, entre la Confederación Europea de Sindicatos y las Organizaciones Empresariales Europeas. Disponible en <http://www.cgtp.pt/internacional/solidariedade-e-paz/81-2012/leis-e-direitos/propost-e-parec-juridicos/493-acordo-quadro-sobre-stress-no-trabalho>, consultado el 10-11-2013.

44 Celebrado entre la Confederación Europea de Sindicatos, la BUSINESSEUROPE, la Asociación Europea de Artesanado y de Pequeñas y Medianas Empresas y el Centro Europeo de las Empresas Públicas. Disponible en http://www.cite.gov.pt/imgs/instrumcomunit/Acordo_quadro_europeu_assedio_violencia_trabalho.pdf, consultado el 18-03-2010.

45 Aprobada por la Resolución del Parlamento Europeo de 15-01-2008, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea C 41E/03, de 19-02-2009, p. 22, punto 48.

46 Disponible en http://ec.europa.eu/health/mental_health/policy/index_pt.htm, consultado el 11-11-2013.

Por último, la Resolución del Parlamento Europeo sobre salud mental, de 19-02-2009, dirigió varias recomendaciones, solicitudes e invitaciones a la Comisión Europea, a los Estados-miembros y a los empleadores con respecto a la salud⁴⁷, y el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 12-07-2012⁴⁸, sugirió la celebración del Año Europeo de la salud mental, con el lema “Mejor empleo, mejor calidad de vida”.

Debe señalarse, además, que el Marco Estratégico de la Unión Europea para la seguridad y salud en el trabajo 2014-2020, publicado en junio de 2014, parece consagrar un retroceso en esta materia, ya que no reconoce los riesgos psicosociales como una prioridad, aunque identifique el estrés como uno de los principales riesgos profesionales⁴⁹. En Portugal, aún no se ha presentado públicamente la Estrategia Nacional para 2015-2020, que actualmente está siendo preparada por la Autoridad para las Condiciones de Trabajo, después de haber sido evaluada por los interlocutores sociales. Como tal, no tenemos todavía conocimiento de la relevancia que le será atribuida a esta temática.

De cualquier modo, debe señalarse que, en nuestro caso, la gran mayoría de aquellos instrumentos no fueron “transpuestos” o concretizados a través de instrumentos nacionales, sea cual fuere su naturaleza.

En especial, y al contrario de lo que los mismos suponían, no fueron transpuestos al ámbito nacional por la negociación colectiva los Acuerdos marco anteriormente referidos. Ahora, antes de nada, no se puede dejar de destacar que, en nuestro caso, la aprobación de instrumentos de regulación colectiva de trabajo ha sufrido una disminución acentuada en los últimos años.

Además de esto, analizando el contenido de los instrumentos de regulación colectiva de trabajo celebrados en Portugal, concluiremos que, en nuestro caso, la regulación colectiva de trabajo rara vez incide sobre la materia de seguridad y salud en el trabajo (ALVES y GONÇALVES, 2013: 5), a pesar de la determinación que parece resultar del apartado c) del n.º 2 del art. 492º del Código del Trabajo, que impone tal regulación, aunque no prevea ninguna consecuencia para el respectivo incumplimiento. De hecho, encontramos como regla meras transiciones

47 Publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea C 76 E/23, de 25-03-2010, 23-30.

48 Publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea C 44/36, de 15-02-2013, 36-43.

49 Otro de los aspectos sobre los que recae la atención de este Marco Estratégico es la adaptación de la materia de la seguridad y salud en el trabajo a la dimensión de la empresa. Sobre este asunto véase CARVALHO (2011: 164 -168, 286-320) y (2012: 927-952).

de los conceptos legales y reproducciones de contenido de la legislación, encontrando raramente disposiciones de carácter realmente innovador.

Lo que sucede es que, uno de los aspectos en los que hay una potencial intervención de los instrumentos de regulación colectiva de trabajo, es precisamente la regulación de los riesgos profesionales emergentes, como los riesgos psicosociales, aunque sea una materia en la que la negociación colectiva todavía no ha conseguido acompañar a la evolución de la realidad.

De hecho, en el análisis de la UGT (*União Geral de Trabalhadores*) referente a 2011 sobre el clausulado en materia de seguridad y salud en el trabajo⁵⁰, se concluía que *“con respecto a los riesgos psicosociales, se constata que ninguna de las convenciones publicadas en 2011 hace referencia al clausulado sobre esta materia”*.

De cualquier modo, abordando expresamente la materia de los riesgos psicosociales, encontramos en nuestro caso el contrato colectivo entre la *Associação Têxtil e Vestuário de Portugal* (ATP) y la *Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores têxteis, lanifícios, vestuário, calçado e peles de Portugal* (FESETE), publicado en el Boletín de Trabajo y Empleo (BTE – *Boletim do Trabalho e do Emprego*) n.º 3 de 22/01/2011, que prevé, en los apdos. d) y e) del n.º 2 de la cláusula 59ª que *“El empleador debe velar, de forma continuada y permanente, por el ejercicio de la actividad en condiciones de seguridad y de salud para el trabajador, teniendo en cuenta los siguientes principios generales de prevención (...) d) Garantizar, en los lugares de trabajo, que las exposiciones a los agentes químicos, físicos y biológicos y a los factores de riesgo psicosociales no constituyen un riesgo para la seguridad y la salud del trabajador; e) Adaptación del trabajo al hombre, especialmente en lo que se refiere a la concepción de los puestos de trabajo, a la elección de equipos de trabajo y a los métodos de trabajo y producción, concretamente con el fin de atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y reducir los riesgos psicosociales”*.

Aún en 2011, en el contrato colectivo entre la *Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes* (AICR) y la *Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal* (FESETE), publicado en el BTE n.º 8 de 28/02/2011, refiere, en la cláusula 56ª n.º 2 apartados d) y e), que: *“El empleador debe velar, de forma continuada y permanente, por el ejercicio de la actividad en condiciones de seguridad y de salud para el*

50 Disponible en http://www.ugt.pt/SST_12_06_2012.pdf, consultado el 01-02-2015.



trabajador, teniendo en cuenta los siguientes principios generales de prevención (...) d) Garantizar, en los lugares de trabajo, que las exposiciones a los agentes químicos, físicos y biológicos y a los factores de riesgo psicosociales no constituyen un riesgo para la seguridad y la salud del trabajador; e) Adaptación del trabajo al hombre, especialmente en lo que se refiere a la concepción de los puestos de trabajo, a la elección de equipos de trabajo y a los métodos de trabajo y producción, concretamente con el fin de atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y de reducir los riesgos psicosociales". Así, la negociación colectiva erige a los riesgos psicosociales como riesgos a atender en materia preventiva, aunque no defina ni delimite el concepto.

Además, se constata la existencia de previsiones específicas referentes al acoso moral o sexual. De hecho, véase la cláusula 23ª del Acuerdo de empresa entre la *EMSUAS — Empresa Municipal de Serviços Urbanos de Alcácer do Sal, E.M.* y el *STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local*, publicado en el BTE n.º 4 de 29-01-2008. En este sentido, véase también la cláusula 13º-F del contrato colectivo de trabajo entre la *Liga Portuguesa de Futebol Profissional* y la *FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros*, publicado en el BTE n.º 37 de 08-10-2009, la cláusula 22ª del Acuerdo de empresa entre la *SERVIRAIL — Serviços Restauração, Catering e Hotelaria L.da*, y la *FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal*, publicado en el BTE n.º 4 de 29-01-2010, la cláusula 16ª del Acuerdo colectivo de trabajo entre la *Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L.da*, y otras y la *FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal*, publicado en el BTE n.º 7 de 22-02-2010, la cláusula 13º-F del contrato colectivo entre la *Liga Portuguesa de Futebol Profissional* y la *FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal*, publicado en el BTE n.º 46 de 15-12-2010, la cláusula 10ª del Contrato colectivo entre la *APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo* y la *FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços*, publicado en el BTE n.º 40 de 29-10-2011, la cláusula 5ª, n.º 1, apartado j), y n.ºs 2 y 3 del Acuerdo colectivo entre la *PT Comunicações, S. A.*, y otras y el *SINDETELCO — Sindicato Democrático das Comunicações e dos Média e outros*, publicado en el BTE n.º 47 de 22-12-2011, el artículo 19º n.º 2 apartados c) y d) del Acuerdo de empresa entre la *HPEM — Higiene Pública, E. E. M.*, y el *STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional*, publicado en el BTE 35/2012 de 22-09, la cláusula 19ª del Acuerdo de empresa entre la *Santa Casa da Misericórdia de Lisboa* y el *STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas* y otro, publicado en el BTE n.º 6 de 15-02-2013.

Más recientemente, en el artículo 19º del Acuerdo de empresa entre la EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA y el STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, publicado en el BTE n.º 17 de 08-05-2015, se dice que “1 – Los servicios de SST deben tomar medidas a las disposiciones necesarias para prevenir los riesgos profesionales y promover la seguridad y la salud de los trabajadores. 2 – A efectos del número anterior, los servicios de SST deben garantizar la realización de las siguientes actividades (...) m) Sin perjuicio de otros temas, en lo que respecta a los programas referidos en el apartado anterior, deben ser abordadas la prevención de los riesgos psicosociales en general y del estrés, acoso y violencia en el trabajo en particular, bien como la prevención de las lesiones musculoesqueléticas relacionadas con el trabajo y del consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas en contexto laboral”.

En general, estas disposiciones se limitan a definir los conceptos de coacción y acoso moral o sexual, no disponiendo nada en lo que respecta a eventuales formas de tramitación de quejas u otras innovaciones en relación con el respectivo marco legal.

6. Nuevas estrategias para la prevención de riesgos psicosociales

En nuestro caso, el Plan Nacional de Salud Mental (2007-2016) muestra la necesidad de una articulación intersectorial en actividades de prevención y promoción, destacando los dominios de las “políticas de empleo y promoción de la salud mental en los lugares de trabajo, reducción y gestión de los factores de estrés relacionados con el trabajo y con el desempleo, reducción del absentismo por enfermedad psíquica” y, también, la “sensibilización e información en diversos sectores, como (...) lugares de trabajo”⁵¹.

Ahora bien, en el ámbito de la ya mencionada encuesta ESENER 2, cuando se les preguntó si “¿su centro de trabajo dispone de un plan de acción para prevenir el estrés relacionado con el trabajo?”, el 79,9% de los trabajadores encuestados respondieron que no, y a la pregunta “¿existe algún procedimiento implementado para lidiar con posibles casos de acoso o asedio?”, respondieron negativamente el 81,3% de los trabajadores. Con respecto a la pregunta “¿y existe un procedimiento para lidiar con posibles casos de amenazas, insultos o agresiones por parte de clientes, pacientes, alumnos u otras personas externas?”, solo respondieron negativamente el 63,5%. Bajo el

51 Resolución del Consejo de Ministros n.º 49/2008, de 06-03.

epígrafe “medidas tomadas en los últimos 3 años destinadas a prevenir los riesgos psicosociales”, es importante referir que los números más significativos respetan la inexistencia de consejo confidencial para los trabajadores, reportado por el 76,2% de los trabajadores encuestados⁵².

Así, se confirma la ausencia de instrumentos internos, aunque informales, de regulación y tramitación de reclamaciones derivadas de riesgos psicosociales, a pesar de que estos están reconocidos como riesgos especialmente preponderantes en el seno de las empresas portuguesas.

Es cierto que, en materia de seguridad y salud en el trabajo, se ha recurrido a los métodos abiertos de coordinación, característicos del derecho blando (*soft law*), como forma de alcanzar los objetivos propuestos. De hecho, la Unión Europea ha recurrido, por un lado, a instrumentos no legislativos y no vinculantes y, por otro, al estímulo de la negociación colectiva.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo y el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, a los que hemos aludido anteriormente, son expresión de esta tendencia. Sin embargo, la mayoría de los países de la Unión Europea, en los cuales se incluye Portugal, no procedieron a la transposición de dichos acuerdos a los respectivos ordenamientos nacionales, ni a través de instrumentos legislativos ni bajo la forma de instrumentos de regulación colectiva, por lo que no se concretizó su ejecución práctica⁵³.

Ahora, si es verdad que la negociación colectiva es una forma muy relevante de regulación de las relaciones laborales, también es verdad que, como se ha dicho, la materia de la seguridad y la salud en el trabajo nunca ha tenido tratamiento especial en dichos instrumentos. Aún así, no deja de ser importante debatir el papel de la negociación colectiva, discutiéndose la pertinencia de la evolución hacia un sistema de códigos de conducta y de buenas prácticas⁵⁴, o para la previsión de deberes generales de cuidado, aunque mitigados por la definición de normas y límites mínimos nacionalmente consagrados.

52 Se pueden consultar todos los datos en <https://osha.europa.eu/pt/surveys-and-statistics-osh/esener/2014>.

53 OJEDA AVILÉS (2013: 213) sostiene que el esfuerzo que estas empresas tendrían que hacer para implementar estos acuerdos puede haber comprometido su apoyo por parte de las instituciones comunitarias.

54 Sobre la pertinencia de estos instrumentos para las relaciones laborales, *vid.* VALDÉS ALONSO (2012). Enunciando algunas medidas que entiende que las empresas pueden tomar en esta materia, *vid.* LUELMO MILLÁN (2012: 152). Aún así, alguna doctrina duda de la eficacia de estos mecanismos. Es la opinión de OJEDA AVILÉS (2013: 360), refiriéndose al caso de la empresa china Foxconn, ya citado.

Además de esto, es importante entender, tal como adelanta GOMES (2014: 190), que la tutela de estos fenómenos se puede conseguir indirectamente a través de la regulación y promoción de derechos y prácticas con *“impacto a nivel psicológico”*, como *“el tiempo de trabajo, la remuneración, la descripción del puesto de trabajo, el medio social, los mecanismos de compensación, la conciliación del trabajo con la vida privada”*

De hecho, según afirma ROXO (2011: p. 135), la negociación colectiva parece ser un mecanismo idóneo para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector de actividad, permitiendo aún una mayor actualización y adecuación de las medidas de prevención a los cambios en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas y a la aparición de nuevos riesgos profesionales. Así, la negociación colectiva podría surgir, también en este ámbito, como mecanismo adicional de legislación nacional, desarrollando y ejecutando la legislación internacional y nacional.

Encontramos también en nuestro caso un gran dinamismo en la Autoridad para las Condiciones de Trabajo que, a pesar de los obstáculos económicos y los condicionantes en lo que se refiere a los recursos humanos y medios, logra llevar a cabo campañas y políticas de prevención de los riesgos profesionales en las empresas. En 2012, la Autoridad para las Condiciones de Trabajo participó en la Campaña de Evaluación de Riesgos Psicosociales dinamizada por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (*Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho*), habiendo centrado su análisis en el sector de la salud (a instituciones públicas, privadas, cooperativas, instituciones particulares de solidaridad social, centros de rehabilitación hospitalaria y unidades de cuidados continuados, con ingreso).

En 2013, la Autoridad para las Condiciones de Trabajo preveía en su planificación de actividades un programa denominado *“Intervención inspectora en materia de evaluación de riesgos psicosociales”*, con el objetivo de *“promover la evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales de la salud (acompañamiento de resultados y continuidad del desarrollo de la intervención impulsada por la campaña europea) y de los profesionales de la educación”* y que se dirigía a los sectores público y privado de la *“Salud / educación / acción social (..) y otros sectores que pongan en evidencia esta problemática”* en el ámbito nacional⁵⁵.

55 Que se puede consultar en [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/PlanoActividades/Documents/Plano%20de%20Atividades%202013.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/PlanoActividades/Documents/Plano%20de%20Atividades%202013.pdf), consultado el 10-08-2015.



Ya en el año 2014, el plan de actividades de la Autoridad para las Condiciones de Trabajo⁵⁶ incluía un proyecto apellidado *“Campaña Europea 2014-2015: lugares de trabajo saludables contribuyen a la gestión del estrés”*, que tenía como objetivos *“Fomentar una buena gestión de los riesgos psicosociales. Promover la seguridad y la salud en las PYME”*, y como programa la *“Autoregulación por parte de las empresas: garantizar la producción y difusión de información técnica especializada en materia laboral, incluyendo seguridad y salud en el trabajo”*.

Más recientemente, el Plan de actividades para 2015⁵⁷ prevé una vez más el proyecto denominado *“Promoción de la Seguridad y la Salud en el Trabajo – Campaña Europea 2014-2015: lugares de trabajo saludables contribuyen a la gestión del estrés”*. También en el ámbito del proyecto *“Control de la seguridad y de la salud en el trabajo (actividad actual y acompañamiento de protocolos)”* se incluye entre las actividades previstas la *“Acción de información / inspección en el sector de los servicios (banca, seguros, empresas de auditoría, consultoría, “call centers”, etc.) con vistas al cumplimiento de las obligaciones de organización de los servicios de seguridad y salud en el trabajo y, concretamente, de evaluación de los riesgos psicosociales”*.

Por último, es necesario apelar a la responsabilidad social de las empresas en esta materia, que deberán cumplir los propósitos de las normas legales no solo porque estas son obligatorias, sino también como reconocimiento de que las buenas prácticas en esta materia son favorables a su desarrollo.

Se impone, por lo tanto, la delineación de estrategias en materia de riesgos psicosociales, ponderando la creación de nuevas formas de lucha contra estos y otros riesgos emergentes y sobrepasando, en el ámbito nacional, los designios de los instrumentos legislativos y no legislativos publicados internacionalmente y, en especial, en el ámbito de la Unión Europea.

56 Disponible en [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/PlanoActividades/Documents/Plano%20de%20Atividades%20ACT%202014.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/PlanoActividades/Documents/Plano%20de%20Atividades%20ACT%202014.pdf), consultado el 10-08-2015.

57 Que se puede consultar en [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/DocumentosOrientadores/PlanoActividades/Documents/Plano%20de%20Atividades%202015.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/DocumentosOrientadores/PlanoActividades/Documents/Plano%20de%20Atividades%202015.pdf), consultado el 10-08-2015.

Bibliografía

AAVV. (2008). *El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales. Un estudio de la experiencia jurídica*, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Madrid: UGT-CEC, disponible en <http://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/TratamientoJuridico.pdf>, consultado el 09-11-2013.

Alastruey Anza, J. C., Gómez Etxebarría, M. (2012). “Herramientas frente a los riesgos organizativos y la violencia laboral”. *La salud mental de los trabajadores*. Madrid: La Ley, 167-193.

Almeida, P. P. de (2007). “Assédio Moral no Trabalho. Resultados de um Estudo”. *Dirigir*, 98, 42-47.

Alves, P. M., Gonçalves, L. (2013). “A negociação colectiva e a regulação das matérias relativas à segurança e saúde no trabalho (SST)”. *IV Conferência Investigação e Intervenção em Recursos Humanos – Os novos contextos da Gestão de Recursos Humanos*. Setúbal: Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, disponible en https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/5338/1/Com_Paulo_Marques_Alves_A_negociacao_colectiva_e_a_regula%c3%a7%c3%a3o_da_SST.pdf, consultado el 13-09-2014.

Amado, J. L. (2009). “As Faces do Assédio”. *Questões Laborais*, XVI, 33, 117-119.

Amado, J. L. (2014). “Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto”. *Para Jorge Leite. Estudos Jurídico-laborais*, I. Coimbra: Coimbra Editora, 21-42.

Assis, R. (2005). *O poder de direcção do empregador – configuração geral e problemas actuais*. Coimbra: Coimbra Editora.

Barreira Méndez, R. (2012). “Factores de riesgo extralaborales y extraorganizacionales que intervienen en la aparición de la patologia mental en el trabajo”. *La salud mental de los trabajadores*. Madrid: La Ley, 291-299.

Barreira Méndez, R., MARCOS GONZÁLEZ, J. I. (2012). “Protección de datos. Límites legales”. *La salud mental de los trabajadores*. Madrid: La Ley, 425-436.



Carbonell Vayá; E. J., Gimeno Navarro, M. A., Mejías García, A. (2008). *El acoso laboral antes llamado mobbing. Un enfoque integrador*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Carvalho, C. de O. (2011). *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho. Consequências Práticas da Dimensão da Empresa na Configuração das Relações Laborais Individuais e Colectivas*. Coimbra: Coimbra Editora/ Wolters Kluwer.

Carvalho, C. de O. (2012). “Organização dos serviços da segurança e da saúde no trabalho em micro, pequenas e médias empresas”, *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*, VI. Lisboa/ Coimbra: Coimbra Editora/ Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 927-952.

Collantes Ibáñez, P. (2012). “Prevención de riesgos psicosociales y salud mental”. *La salud mental de los trabajadores*. Madrid: La Ley, 23-44.

Costa, A. C. R. (2010). “O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais”. *Questões Laborais*, XVII, 35-36, 103-158.

Costa, A. C. R. (2012). “O acto suicida do trabalhador – a tutela ao abrigo dos regimes das contingências profissionais”. *Questões Laborais*, XIX, 40, 203-251.

Costa, A. C. R. (2014). “Segurança e saúde no trabalho – Particularidades e problemas no âmbito da Administração Pública”. *Para Jorge Leite. Estudos Jurídico-laborais*, I. Coimbra: Coimbra Editora, 285-308.

Fernández Arias, J. C., Mazas González, N., Moreno Villena, A. (2012). “FASyS, fábrica absolutamente segura y saludable. Servicios integrales de intervención en salud laboral”. *La salud mental de los trabajadores*. Madrid: La Ley, 301-341.

Gomes, F. (2014). “Confederação General de Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN). Aproximación a los riesgos psicosociales”. *Anuario Internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, disponible en <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/catalogo2014/publicaciones/revistas/022es/descargas/Anuario2014ESP.pdf>, consultado el 10-08-2015.

Gomes, J. M. V. (2007). *Direito do Trabalho. Relações individuais de trabalho*, I, Coimbra: Coimbra Editora.

Gomes, J. M. V. (2011). “Algunas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral)”. *Prontuário de Direito do Trabalho*, 90, 71-91.

Ibáñez González, M., Lezaun Barreras, Z., Serrano Argüeso, M., Tomás Martínez, G. (2007). *Acoso sexual en el ámbito laboral – Su alcance en la C. A. de Euskadi*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Luelmo Millán, M. A. (2012). *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral. Un instrumento económico-jurídico para un humanismo del siglo XXI*. Oleiros: Netbiblo.

Luque Parra, M. (1999). *Los limites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Barcelona: Bosch.

Medeiros, R.; Miranda, J., (2005). *Constituição Portuguesa Anotada*, I, Coimbra: Coimbra Editora.

Molina Navarrete, C. (2007). *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Navarro Nieto, F. (2007). *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Pamplona: Thomson Aranzadi.

Ojeda Avilés, A. (2013). *Derecho Transnacional del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Pacheco, M. G. de R. (2007). *O assédio moral em Portugal. “O elo mais fraco”*. Coimbra: Almedina.

Parreira, I. R. (2003). “O assédio moral no trabalho”. *V Congresso Nacional do Direito do Trabalho. Memórias*. Coimbra: Almedina, 209-247.

Penido, L. de O. (2013). “Os factores psicossociais e a caracterização do tratamento desumano e degradante”. *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás*. Goiânia: Cir Gráfica, 661-675.



Pereira, R. G. (2009). *Mobbing ou assédio moral no trabalho. Contributo para a sua conceptualização*. Coimbra: Coimbra Editora.

Pimentel, F. (2011). *Direitos e deveres dos trabalhadores da Administração Pública*. Coimbra: Almedina.

Pimpão, C. R. (2011). *A tutela do trabalhador em matéria de segurança, (higiene) e saúde no trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

Pinheiro, R. J. (2014). “A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral”. *Questões Laborais*, 42, 409-435.

Pringault, S. (2012). “Le droit positif à la recherche du point d’équilibre entre obligation de réserve et devoir de dénonciation du harcèlement moral”. *Actualité Juridique Fonctions Publiques*, 4, 202-207.

Rouxinol, M. S. (2008). *A obrigação de segurança e saúde do empregador*. Coimbra: Coimbra Editora.

Roxo, M. M. (2009). *Segurança e saúde do trabalho: avaliação e controlo de riscos*, 2ª ed. Coimbra: Almedina.

Roxo, M. M. (2011). *Direito da segurança e saúde no trabalho. Da prescrição do seguro à definição do desempenho, uma transição na regulação*. Coimbra: Almedina.

Valdés Alonso, A. (2012). “Códigos de conducta: un instrumento para las relaciones laborales en un contexto de crisis”. *Estudios sobre Derecho y responsabilidad social en un contexto de crisis*. Madrid: Ediciones Cinca.

Valdés Alonso, A. (2013). *Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Vallecillo Gámez, M. R. (2012). “Los costes de la salud mental en el trabajo: prevenirlas es un presupuesto, no un lastre, para la retoma del crecimiento económico sostenible”. *La salud mental de los trabajadores*. Madrid: La Ley, 73-97.

Vasconcelos, J. (2010). “Sobre a protecção da vítima de violência doméstica no Direito do Trabalho português”. *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 51, 103-134.

Velázquez, M. (2012). “Las formas de intervención psicosocial”. *La salud mental de los trabajadores*. Madrid: La Ley, 195-227.

Velázquez Livia, M. (2002). “Las posibilidades de actuación de la inspección de trabajo frente al acoso moral o mobbing”, disponible en http://www.stes.es/salud/Libro_Riesgos_laborales/c06a2.pdf, consultado el 22-04-2012.

anuario



Experiencias en países
iberoamericanos:
Argentina, Brasil

3





**ACERCA DE LA PREVENCIÓN
DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO
EN ARGENTINA**

Juan Pablo Mugnolo

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Buenos Aires

María Lucila Franzosi

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Buenos Aires

Sumario

1. Introducción

2. Marco normativo

- 2.1 Ley 20.744, “Régimen de Contrato de Trabajo”
- 2.2. Ley 24.557, “Riesgos del Trabajo”
- 2.3. Ley 19.587, “Higiene y Seguridad en el Trabajo”

3. Sobre los riesgos psicosociales, tendencias actuales

- 3.1. Algunas reflexiones sobre los pronunciamientos judiciales
- 3.2. La prevención en la negociación colectiva
- 3.3. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)

4. Conclusión

Bibliografía



1. Introducción

En la Argentina, las enfermedades y accidentes de los trabajadores se hallan reguladas en diversas normas. Una primer diferencia la encontramos en el origen de esta enfermedad o accidente, es decir, si el mismo es ajeno o no al ámbito laboral. Esta cuestión, determinará el marco normativo aplicable, ya que se prevén dos regímenes diferentes en función de esto.

Trataremos de hacer una breve reseña acerca de estas regulaciones para luego, adentrarnos en la temática propuesta.

2. Marco normativo

2.1 Ley 20.744, “Régimen de Contrato de Trabajo”

Ya en el ámbito de la ley 20.744 (régimen de contrato de trabajo) nos encontramos con el Capítulo I llamado: “De los accidentes y enfermedades inculpables”, dentro del Título X: “De la Suspensión de Ciertos Efectos del Contrato de Trabajo” (arts. 208 y siguientes).

Respecto de la denominación elegida para dicho capítulo, cabe señalar que si bien se refiere a enfermedades y accidentes “inculpables”, la misma resulta inadecuada por cuanto la caracterización en el supuesto legal no radica en el aspecto subjetivo (como lo sería la culpabilidad) sino más bien en una cuestión práctica, objetiva que apunta a la ajenidad de su etiología respecto del trabajo. En estos casos, la causa de la incapacidad temporal que la determina no responde a un hecho laboral (Rodríguez Mancini J., 2004: 387/388).

Es decir, que en esta ley no hallaremos disposiciones para enfermedades y/o accidentes que hayan tenido origen, justamente, en el trabajo.

He aquí nuestra primera dificultad, ya que a veces un trabajador puede tener alguna manifestación física de una afección psíquica –como mencionaremos más adelante- y ello podría no ser fácil de detectar al comienzo de la enfermedad (máxime si quizás el mismo trabajador ni siquiera posee conciencia de que puede ser víctima de un riesgo psicosocial).

Producto del estrés, los trabajadores pueden padecer malestares localizados en distintas zonas del cuerpo, enfermedades de la piel, hipertensión arterial o desórdenes gástricos pueden ser ejemplo de las distintas ubicaciones corporales, y de efectos sistémicos de los factores de riesgo psicosocial.

Asimismo, estos factores, con la instancia intermedia del estrés, desencadenan enfermedades pero también accidentes de trabajo. La dificultad en la detección en las primeras, en algunos casos, producto de la multicausalidad se suma a cierta dilución de este tipo de riesgos en la notificación del caso cuando se busca conocer las causas. El motivo suele estar vinculado con el momento en que una contingencia es declarada en la secuencia temporal de su desarrollo. Así, puede declararse un accidente teniendo como eje explicativo su antecedente inmediato, por ejemplo, un corte a la rotura de un instrumento. No obstante, pudo tener un basamento en la extensión de la jornada de trabajo que el trabajador atravesó antes de accidentarse.

Las situaciones de violencia en el trabajo pueden redundar inmediatamente en una consecuencia para la salud de los trabajadores (tanto física como psíquica) y también el estar en una situación de violencia genera una condición de vulnerabilidad para desencadenar otros cuadros.

No obstante ello y volviendo a la ley 20.744, resulta interesante destacar en la problemática que aquí nos convoca, que como derivación del principio protectorio que rige en nuestro país en materia de derecho del trabajo, hallamos el deber de previsión o de protección del trabajador, que se puede entender como un deber general del empleador de adoptar medidas y precauciones tendientes a evitar que el trabajador sufra daños en su persona o bienes.

A tal fin, el empleador tiene la obligación de adoptar las medidas adecuadas para evitar estos daños, debe cuidar de ese trabajador que se pone a su disposición.

En ese orden de ideas, podemos decir que este deber también encuentra asidero en el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional y en tratados internacionales con jerarquía constitucional que disponen entre los derechos del trabajador “condiciones dignas y equitativas de labor”.



Uno de los tres aspectos de este deber y que, en el caso concreto cabe señalar, es el “deber de seguridad personal”.

En nuestra ley 20.744 contamos con el art. 75 que en su redacción actual (conforme las modificaciones introducidas por la ley 24.557) dice: *“1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal. 2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas”.*

Si bien este reconocimiento se encuentra inserto en la ley 20.744, el artículo señalado nos reenvía a la ley de riesgos del trabajo a la hora de buscar la reparación de los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento a las normas allí detalladas.

Existe vasta cantidad de fallos que refieren a este artículo en materia de accidentes y enfermedades de trabajo pero, por lo general, los mismos apuntan a daños físicos.

La jurisprudencia ha señalado que *“La obligación de seguridad personal del trabajador es una de las principales manifestaciones del deber general de previsión del empleador, y lo obliga a dictar las medidas adecuadas de conformidad con las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodean al trabajo de que se trate, para evitar que el trabajador sufra daños en su persona, incluyendo tanto las obligaciones impuestas por las normas de Derecho Público, sancionadas en el ejercicio del poder de policía del trabajo, como los deberes privados de seguridad emergentes del propio contrato”* (Livellara, C. A., 2008: 485/486).

2.2. Ley 24.557, “Riesgos del Trabajo”

Con la sanción de la ley 24.557 sobre “Riesgos del Trabajo” (en adelante, “LRT”) se comienza a hablar sobre la prevención de riesgos en la Argentina.

Las normas anteriores ponían el foco en la reparación y no en la prevención.

Ello puede apreciarse en el art. 1 la ley 24.557 que, al referirse a los objetivos de la misma, enuncia en su apartado 1 a la “prevención de los riesgos” y, luego, más específicamente en el apartado 2 habla de: “a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo”.

Con la frase “prevención de los riesgos del trabajo” se hace alusión a las acciones, políticas y obligaciones de distintos sujetos cuyo objetivo es eliminar o evitar las situaciones laborales que supongan una amenaza para la salud de las personas que trabajan.

Pese a que el objetivo era la prevención, el Capítulo II titulado: “DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO” sólo consta de dos artículos, el 4 y el 5 y este último prevé un recargo si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se producen como consecuencia de incumplimientos por parte del empleador de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, con lo cual tiene en miras infortunios ya acaecidos, no siendo una norma de prevención.

Ahora bien, la LRT estableció la obligación por parte de los empleadores, trabajadores y aseguradoras de riesgos del trabajo (ART), de adoptar medidas para prevenir eficazmente dichos riesgos (art. 4.1); planes de mejoramiento (art. 4.2 a 4.5, sustituido por el decreto 1278/2000); la creación de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) –entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social- entre cuyas funciones podemos encontrar: “Controlar el cumplimiento de las norma de higiene y seguridad en el trabajo pudiendo dictar las disposiciones complementarias que resulten de delegaciones de esta ley o de lo Decretos reglamentarios” (art. 36,1 a) e imponer sanciones (art. 36,1, c) (Ackerman, M. E., 2014: 43/44).

A ello se puede adicionar, que se prevé: que las ART actúen como colaboradoras en la fiscalización de riesgos del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo (art. 4, ap. 4 y 31, ap. 1 inc. a); sanciones gravadas



para los empleadores en los casos de daños sufridos por el trabajador como consecuencia del incumplimiento a las normas de seguridad e higiene (art. 5); que los empleadores coticen en base a la siniestralidad presunta y real (art. 24, ap. 1); que las ART asesoren a los empleadores en materia de prevención de riesgos del trabajo (art. 31, ap. 1, inc. c y ap. 2, inc. c); que los empleadores capaciten e informen a sus trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo (art. 31, ap. 1, inc. a); y la posibilidad de definir medidas de prevención en los convenios colectivos de trabajo (CCT) (art. 1, ap. 2, inc d).

Es decir, que la LRT -a diferencia de su antecesora la ley 24.028- revela su deseo de reducir la siniestralidad a través de la prevención.

En este punto, cabe señalarle al lector que nuestro país rige en materia de riesgos de trabajo una diversidad de fuentes que genera complicaciones. En efecto además de las leyes, el sistema contiene muchísimas normas emanadas del Poder Ejecutivo nacional y de los órganos de control y regulación específicos (a saber: Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Superintendencia de Seguros de la Nación, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Administración Nacional de la Seguridad Social, Administración Federal de Ingresos Públicos, entre otros).

Esta pluralidad de fuentes sumada a lo complejo del sistema, más la mala técnica empleada a la hora de redactarlas y la inobservancia de las jerarquías normativas (desatendiendo el órgano productor de normas los límites de sus facultades) ha provocado supuestos de inconstitucionalidad de estas normas.

Ya dentro del sistema de la LRT, debemos resaltar que prevé los siguientes presupuestos de responsabilidad: 1) accidente de trabajo definido como “todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo” (art. 6, ap. 1), y 2) enfermedad profesional que son aquellas que se encuentran en un listado especial elaborado por el Poder Ejecutivo y que debería ser revisado anualmente, pese a que sólo se actualizó una vez (mediante decreto 1167/03).

El listado es de triple columna, incluye: agente de riesgo, cuadro clínico y actividades (se incorporó a “exposición” mediante decreto 1278/00 pero esta referencia no está contemplada aún en el listado de enfermedades).

El listado es cerrado y el sistema podríamos catalogarlo de rígido, ya que deben adicionarse las exclusiones provocadas por las reglas de causalidad del acápite ii, del inciso b, del apartado 2 del decreto 1278/2000.

De lo expuesto en materia de enfermedades laborales, parecería deducirse a priori que un sistema que trae un listado de enfermedades cerrado puede dejar sin atender numerosos casos concretos, donde además está aclarar la faz psíquica de los individuos no es atendida debidamente.

Justamente los factores de riesgos psicosociales se encuentran insertos en el ámbito laboral en sí mismo, y no se manifiestan en una actividad en particular sino que están potencialmente en todas.

En los hechos, el concepto amplio de accidente de trabajo se ha ido definiendo por la jurisprudencia.

Por otro lado, se ha planteado en el caso concreto la inconstitucionalidad del art. 6 de la LRT. Nos encontramos frente a otro de los aspectos vinculados con la L.R.T. que ha merecido cuestionamientos tanto por la doctrina como por la jurisprudencia.

La norma citada al establecer que las enfermedades no incluidas en el listado -y que además, según el mismo articulado se trata de enfermedades anuales, dado que ellas pueden variar, siendo incorporadas o excluidas por un acto administrativo- en ningún caso serán resarcibles, viola el art. 17 de la Constitución Nacional al cercenar “in limine” los derechos patrimoniales del trabajador damnificado, el principio de permanencia e identidad, como así también, las disposiciones constitucionales en materia de atribuciones del Poder Ejecutivo y del Poder Legislativo (conf. arts. 75, inc. 12, 22 y 99 de la CN).

También es motivo de cuestionamiento, el hecho que el referido articulado al atribuir al Poder Ejecutivo facultad para elaborar y revisar el listado de enfermedades que serán consideradas profesionales a efectos de su indemnización, delegó una función típicamente legislativa que, como tal, es indelegable (art. 75, inc. 12 y 99, inc. 3, parr. 2, CN).

Asimismo, el art. 6, apartado 2º, de la LRT vulnera la garantía de igualdad ante la ley (art. 16 CN), pues la creación de un sistema cerrado deja sin cobertura a determinadas enfermedades de origen laboral y a los accidentes que, por no estar incluidos en las listas elaboradas por el Poder Ejecutivo, quedan sin posibilidad de resarcimiento.

“Para ponderar la medida de igualdad se debe acudir como pauta a la razonabilidad, con lo cual no debe desecharse la idea de que el legislador puede crear categorías o grupos con diferencia de trato entre los habitantes de la Nación,

pero siempre y cuando el criterio utilizado sea razonable, de lo contrario estamos en presencia de una disposición discriminatoria...” (Ferreirós, Estela M., 1998:61).

En tal sentido, afirma la autora, si la finalidad es la justa tutela de la integridad psicofísica del trabajador, el medio escogido (art. 6° de la L.R.T.), relacionado con la lista excluyente, no guarda proporción con el logro de dicho fin y, por lo tanto, queda de manifiesto su irrazonabilidad e inconstitucionalidad.

Resulta irrazonable que por un lado se tutele al trabajador al extremo de configurarlo en situación de discriminación inversa y por otro lado se lo despoje del derecho a obtener no sólo una reparación dineraria, sino también la asistencia y recolocación, cuando resulte incapacitado como consecuencia de una enfermedad no contemplada en el listado de enfermedades o un accidente que no respondiera a la escueta definición del art. 6.1 L.R.T., todo bajo la égida de un sistema que declara como sus objetivos la prevención y reparación de los daños derivados del trabajo.

La jurisprudencia ha fallado en este sentido: *“El art. 6, inc. 2° de la ley 24.557 vulnera la garantía de igualdad ante la ley, pues la creación de un sistema cerrado deja sin cobertura a determinadas enfermedades de origen laboral y a los accidentes que por no estar incluidos en las listas elaboradas por el Poder Ejecutivo, quedan sin posibilidades de resarcimiento.”* (TTrab. Nro 3 de Lanus, “Pérez, Ana M. c. Multicanal S.A.”, 22/10/1999).

“El art. 6° de la ley 24.557 al negar resarcimiento a un daño por no estar previsto en la lista que allí se prevé repugna al sistema constitucional, a la teoría del daño del Código Civil y a Principios internacionales en la materia y a la interpretación coherente del at. 75 de la ley 20.744.” (TTrab. de Olavarría “Pradas de Ciancio, María E. y otro c. La Gula Sociedad de Hecho y otros”, 24/03/2000).

Estas consideraciones no solo repugnan los más básicos principios de igualdad, sino que vulneran los principios protectorios que rigen nuestro derecho laboral.

Cabe aclarar que el cuestionamiento constitucional alcanza tanto a la definición del accidente propiamente dicho (art. 6°, ap. 1°, LRT), como a la enfermedad “profesional” y al arbitrario “listado cerrado”.

Si entendemos que se trata de una patología no listada, cabe precisar que el Decreto 1278/00 establece dos categorías de enfermedades profesionales: a) las de admisión general contenida en el listado, y b) las de reconocimiento excepcional y limitado a cada caso, declaradas por la Comisión Médica Central. En estas condiciones, si la norma mencionada otorga a la Comisión Médica Central la facultad de incluir ciertas afecciones entre las resarcibles, siempre y cuando exista una vinculación necesaria entre la afección y el factor laboral, con mayor razón la tiene el juez, que cumple por su propia condición con la garantía constitucional de “juez natural” de los casos individuales, reconocida en el artículo 18 de la Constitución Nacional.

Como ya se destacó, las patologías psicológicas, no encuentra lugar en el listado emitido por el órgano ejecutivo, con lo cual si no se reconocen las consecuencias difícilmente será que encontremos en este marco medidas tendientes a la prevención.

2.3. Ley 19.587, “Higiene y Seguridad en el Trabajo”

Contamos con una ley específica que es la ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, destinada a regular las condiciones de seguridad e higiene en todos los establecimientos y explotaciones del territorio nacional, que data del año 1972 y también habla de “prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo” (art. 4).

Esta ley continua vigente, y sufrió duras críticas. Fue reglamentada por el decreto 351/79 que imponía exigencias a las partes en materia de prevención y fue calificada por el sector empresario como “utópica” al no tener en cuenta –conforme lo dicho por ese sector- las posibilidades de cumplir con las mismas por parte de las PyMES que en nuestro país son la gran mayoría de las empresas que ocupan personal dependiente (Rial, N., Machado J. D. y De Manuele, A. N., 2012; 249).

Tampoco en esta ley encontramos previsiones específicas respecto de los llamados “riesgos psicosociales” como tales (encontramos únicamente una referencia al “Estrés térmico” en el Anexo II, correspondiente al artículo 60 de la Reglamentación aprobada por Decreto N° 351/79, Anexo sustituido por art. 3° de la Resolución N° 295/2003 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social B.O. 21/11/2003).



3. Sobre los riesgos psicosociales, tendencias actuales

La Organización Internacional del Trabajo (Género, salud y seguridad en el trabajo, Hoja informativa 3, “La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género”) define a los factores de riesgos psicosociales como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”.

Señala que para entender mejor la palabra “psicosociales” podemos descomponerla en “psico” porque nos afectan a través de la psique “conjunto de actos y funciones de la mente y; “social” porque allí radica su origen (determinadas características de la organización del trabajo).

Entendemos que los riesgos psicosociales en el trabajo son un fenómeno en crecimiento que impacta en la salud de los trabajadores, pese a que ha existido y existe una resistencia hacia el reconocimiento de este tipo de riesgos, incluso por parte de los mismos trabajadores.

Creemos que en nuestro país queda por delante la tarea de concientizar a la población acerca de estos riesgos, a fin de poder garantizarle a los trabajadores una mejor calidad de vida.

No sólo los trabajadores a veces no reconocen que se encuentran ante un riesgo de este tipo, sino que existe reticencia desde los empleadores y desde las ART a considerarlos. En la Argentina, en los hechos las incapacidades psicológicas son a menudo rechazadas in limine por las ART como producto del trabajo, existiendo una tendencia a minimizarlas o desacreditarlas como si no fueran una patología más.

Desde la jurisprudencia se ha dado respuesta a fenómenos como el acoso sexual o mobbing pero como figuras aisladas y no como parte de factores de riesgos psicosociales, salvo algunas menciones aisladas como más adelante lo explicaremos.

Ahora bien, en el marco descripto procederemos a destacar algunas novedades destacables en el ámbito de los riesgos psicosociales; no si antes señalar que lo lógico en el panorama hasta aquí descripto sería encontrar normas tendientes a prevenir este tipo de riesgos en la órbita del sistema de “riesgos del trabajo”, sin embargo ello no es así.

3.1. “Programa Nacional de Salud, Derechos Humanos y Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Objetivos”, Resolución N° 1844/2013 del Ministerio de Salud

Como ya se destacó en la Argentina existe, a la hora de abordar los accidentes y/o enfermedades derivadas del trabajo, una diversidad de fuentes normativas y esta no es la excepción.

En los “considerandos” de la resolución N° 1844/2013, hay un reconocimiento acerca de que los riesgos psicosociales en el trabajo: *“representan una problemática acuciante en la sociedad, constituyéndose su tratamiento en una necesaria política de salud pública”* y *“se constituyen como uno de los determinantes de la salud de mayor complejidad de evaluación y tratamiento en lo concerniente al ámbito laboral, siendo necesario contar con un equipo de trabajo especializado para su eficaz abordaje”*.

Es decir, que se advierte la falta de concientización al respecto y el trabajo que aún queda por delante, la resolución continúa diciendo que deben generarse *“acciones de concientización sobre los riesgos psicosociales en los ámbitos donde las personas desarrollan sus actividades cotidianas”*.

Se anuncia como objetivo general fortalecer las capacidades técnicas del Ministerio de Salud de la Nación, para que conjuntamente con entidades de derechos humanos y del ámbito laboral, evalúen y vigilen la implementación de instrumentos nacionales e internacionales referidos al Derecho Humano a la Salud y a la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, así como también formulen políticas y planes de salud tendientes al cumplimiento de los fines referidos.

Ya dentro los objetivos específicos, se mencionan –entre otros-:

- Desarrollar acciones de promoción, prevención y atención, para optimizar la calidad de vida de los habitantes de la República Argentina, priorizando el cumplimiento de los Derechos Humanos.
- Capacitar al Capital Humano del área de Salud, en la temática objeto del presente programa.
- Producir cambios positivos en la población, a través del abordaje de los determinantes sociales de la salud, a partir del trabajo territorial.
- Investigar los fenómenos implicados en el trinomio Salud - DD HH y Trabajo, con la finalidad de transferir tecnología y herramientas eficaces a la sociedad.

- Generar acciones de concientización sobre los riesgos psicosociales en los ámbitos donde las personas desarrollan sus actividades cotidianas. Constituir un espacio de formación y capacitación continua para profesionales y efectores de salud relacionados con las diferentes áreas temáticas abordadas.
- Difundir y concientizar sobre el enfoque de salud basado en los Derechos Humanos, en los diversos sectores de la sociedad.

Por otro lado hay que señalar que no hay mayores precisiones acerca de cómo se implementarían estos objetivos, podríamos decir que es más una declaración que un “plan de acción”.

3.2. Algunas reflexiones sobre los pronunciamientos judiciales

La jurisprudencia se ha ido receptando las consecuencias de estos riesgos psicosociales, y decimos las consecuencias porque generalmente la intervención del poder judicial se produce una vez acontecido el daño.

En la última década han comenzado a tratarse con mayor asiduidad los factores de riesgos psicosociales –al decir de la OIT- en las relaciones en el trabajo, como por ejemplo: “acoso sexual”, “acoso laboral o mobbing”, “violencia laboral” pero, por lo general, sin hacer referencia a los mimos como tales.

Los “riesgos” que los jueces reconocen fácilmente cuando el trabajador sufre un daño físico, ya sea porque no se lo capacitó lo suficiente o porque no se le otorgaron los adecuados elementos de seguridad, parecen un poco más difíciles de identificar cuando hablamos de enfermedades o incapacidades psíquicas, pero podemos encontrar ejemplos en la casuística que, confiamos, cada vez será más amplia.

“Claramente la ART, al tomar conocimiento de la situación de mobbing, debió asesorar y sugerir a la empresa coaccionada que modificara aquellos aspectos que pudieran contribuir a mejorar las condiciones de trabajo, el clima laboral y disminuir los factores de riesgos psico-social, para lo cual en la actualidad existen modernos métodos de diagnóstico, mediación y resolución de conflictos, que la Aseguradora debió poner a disposición de su empresa afiliada, realizando también la capacitación del personal, el directivo por sobre todo, acerca de todo lo concerniente al tratamiento de las relaciones interpersonales en el ámbito del trabajo. Nada de todo esto fue realizado, por lo que resulta responsable en los términos del art. 1074 CC”. (CNAT Sala VIII Expte N° 23.338/09 Sent. Def. N° 39.124 del 25/09/2012 “P.G. M. c/ Tam Linhas Aereas SA y otro s/ Despido”).

“En las hipótesis de “mobbing”, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico; su destrucción psicológica y consecuente sometimiento; y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo. En cambio, en el caso de “la violencia psicológica general” media un ambiente de trabajo agresivo, hostil y dañino, que puede ser consecuencia de inadecuados estilos de dirección basados en un liderazgo autocrático o climas organizacionales cargados hacia la competitividad y con fallas en aspectos de comunicación, sistemas de recompensas, u otros factores que afectan a todos o a una gran mayoría de los trabajadores de la empresa. La agresión en esta hipótesis tiene como base la supuesta superioridad personal de los directivos sobre los empleados y se hace con la declarada intención de asegurar el buen funcionamiento de la empresa y sus niveles de productividad”. (CNAT Sala II Expte. N° 20.397/08 Sent. Def. N° 100.466 del 27/04/2012 “J., N.M. c/Icona SA y otro s/mobbing”).

“La OIT reconoce al mobbing como concepto: es la persecución psicológica laboral y constituye una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales con respecto a los cuales éste mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio. (CNAT Sala VIII Expte N° 45.207/09 Sent. Def. N° 38.810 del 23/4/2012 “R., E.I. c/Medicus SA de Asistencia Médica y Científica y otro s/accidente - acción civil”).

Ligado, con este tema en el 2009 en Argentina se sancionó la ley N° 26.485, reglamentada mediante decreto N° 1011/10, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, que si bien no se encuentra orientada exclusivamente al ámbito laboral podemos decir que también lo abarca.

3.3. La prevención en la negociación colectiva

En materia de negociación colectiva encontramos en algunos convenios colectivos de trabajo (CCT) herramientas novedosas a la hora de luchar contra estos factores de riesgos psicosociales, pero una vez más se barca desde la óptica de la violencia laboral, el acoso, etc., o sea, se proponen dar batalla pero sólo a algunos de estos factores de riesgos y no se trata a los factores de riesgo psicosociales en su conjunto.



De algunos convenios colectivos celebrados entre 2014 y 2015, encontramos algunas nuevas herramientas para hacer frente a esta problemática.

Por ejemplo, en la actividad de “lotería” encontramos la creación de un “Procedimiento para el caso de acoso sexual, acoso psicológico u hostigamiento en el lugar de trabajo” en un convenio de empresa. En tal sentido, la empresa plantea una política de tolerancia cero respecto de este tipo de conductas y resalta como necesario prevenir conductas que puedan considerarse constitutivas de acosos en el ámbito laboral.

Se define qué se entiende por acosos sexual o psicológico u hostigamiento. A tal fin las partes suscriptoras se obligan de manera conjunta a concientizar al personal respecto de estas conductas a través de charlas o material informativo.

El procedimiento allí previsto consiste en que la persona afectada o aquél que tome conocimiento, deban identificarse y proporcionar toda la información al respecto, indicando: personas implicadas, tipo de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas, posibles testigos, víctima potencial, para ello se garantiza confidencialidad y se designará un comité interno “compuesto por personal idóneo” y capacitado, que elaborará un informe así como también las medidas a tomar. Se prevé que el sindicato pueda sugerir medidas a aplicar.

Posteriormente, la empresa tomará una decisión, todo conforme los parámetros y plazos allí estipulados.

En otro convenio de empresa dentro de la misma actividad, encontramos una disposición más escueta pero que también advierte sobre esta temática. El acoso sexual o la intimidación en el lugar de trabajo son considerados falta grave y cuando un trabajador se vea afectado por este accionar, podrá denunciar los hechos ante el responsable del área de recursos humanos y solicitar la intervención de la entidad.

Otro ejemplo, se da en la actividad “cortadores de indumentaria” que han incorporado a su CCT un artículo titulado “Erradicación de la violencia laboral” acordando condenar la misma e impulsando acciones positivas tendientes a difundir esta problemática para prevenir su desarrollo. Para ello se pensó en capacitación y en la posibilidad de recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En otro CCT de empresa, de la actividad aeronavegantes las partes determinan que el acoso moral y sexual en el trabajo, debidamente acreditado, constituye falta grave, comprometiéndose a regular un procedimiento para prevenir y sancionar los efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores y de las organizaciones que este tipo de prácticas generan.

3.4. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)

Por último, nos gustaría destacar que se ha creado en el marco del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social una Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

Según la OAVL, violencia laboral es: “toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.”

La OAVL tiene asignada las siguientes funciones:

- Atención de consultas y/o recepción de denuncias sobre violencia laboral y asesoramiento en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica.
- Elaboración de una base conceptual, empírica, legislativa y documental, atendiendo las perspectivas locales, nacionales e internacionales.
- Establecer vínculos de cooperación y asistencia con áreas internas del Ministerio, otros organismos públicos y privados, nacionales e internacionales con objetivos similares o complementarios.
- Realizar y promover tareas preventivas mediante la realización de actividades de sensibilización, difusión y capacitación sobre el tema hacia diferentes sectores que, en distintas formas, tengan intervención o sean alcanzados por esta temática

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, convocó a organizaciones gremiales a integrar un ámbito de intercambio y articulación para prevenir e intervenir ante situaciones de violencia laboral.



El Acta Compromiso es una instancia de formalización del interés de los sindicatos firmantes para:

1. Crear o fortalecer un área específica en cada organización, que atienda esta problemática mediante acciones de asesoramiento y prevención.
2. Acordar metodologías de atención y divulgación en los lugares de trabajo.
3. Consensuar propuestas para promover normativas específicas y una ley nacional.

En 2012, 70 gremios suscribieron el Acta Compromiso y participaron activamente en actividades colectivas de formación e intercambio, así como en la elaboración de materiales y en la organización de actividades conjuntas. También se avanzó en la instalación del tema en sus propias organizaciones, en los convenios colectivos y en los ámbitos laborales en los que se desempeñan los trabajadores y trabajadoras que representan.

4. Conclusión

La prevención no ha merecido un abordaje in extenso por parte del legislador, ni se encuentra arraigada en la cultura de los empleadores y trabajadores.

Por otro lado, parte de la desarticulación legislativa a la que se ha hecho referencia, se ve también trasladada a este ámbito, ya que es el Ministerio de Salud quien viene a crear un Programa Nacional de Salud, Derechos Humanos y Riesgos Psicosociales en el Trabajo y no lo hace de manera conjunta con alguno de los organismos que tengan injerencia en la vida laboral de las personas (como podría ser justamente la SRT organismo creado en el marco de la LRT y compuesto por profesionales del arte de curar).

Sin embargo, en la Resolución N° 1844/2013 se hace hincapié en la relación entre Salud y Derecho Humanos, y si tenemos en cuenta que conforme el inciso 22 del art. 75 de la Constitución Nacional diversos tratados de derecho humanos tienen jerarquía constitucional, el primer punto a destacar es que: "...el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión ideología política o condición económica o social", como principio internacional básico y universal para los Estados Miembros de la Organización Mundial de la Salud (del cual Argentina es miembro desde el año 1947), es un objetivo para la Argentina.

Además de que la Argentina es miembro de la OIT, organización que también ha alertado sobre estos factores de riesgo.

Creemos que el hecho de que los riesgos psicosociales hayan comenzado a trabajarse como una problemática, es de importancia trascendental ya que si el problema no es reconocido difícilmente se pueda prevenir, pero aún falta mucho camino por recorrer, comenzando con la concientización de la población acerca de estos problemas e implementado programas y acciones que sirvan para la prevención de los mismos, y también en este estadio previo a la concientización, para reconocer los daños por estos factores de riesgos y repararlos como es debido. Esto último por cuando si no los reconocemos como derivados del trabajo, en nuestro sistema caerán en la esfera de las enfermedades o accidentes inculpables quedando sin cobertura.

Bibliografía

Rodriguez Mancini, J. y colaboradores (2004). “Capítulo IV: Alteraciones en el desarrollo de la relación. B) Suspensión de la ejecución”. Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social. Director: Rodriguez Mancini, J. Buenos Aires, Astrea.

Livellara, C. A. (2008). “El deber de prevención del empleador respecto de los riesgos psicosociales derivados del trabajo”. Revista de Derecho Laboral. Buenos Aires, Rubinzal – Culzoni Editores.

Ackerman, M. E. (2014). Ley de Riesgos del Trabajo. Comentada y concordada. Buenos Aires: Rubinzal – Culzoni Editores

Ferreirós, E. M. (1998). “Es inconstitucional la ley sobre riesgos del trabajo?”. La Rocca.

Rial, N., Machado J. D. y De Manuele A. N. (2012). Manual para representantes sindicales. Buenos Aires, Rubinzal Culzoni Editores.



**PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL
EN EL ÁMBITO LABORAL. EL ACOSO MORAL
Y SU NECESARIA REGULAMENTACIÓN EN BRASIL**

Fábio Túlio Barroso

Abogado y Doctor en Derecho por la Universidad de Deusto
Presidente de Honor de la Academia de Pernambuco de Derecho del Trabajo - APDT.
Profesor de Universidad Católica de Pernambuco
y de la Universidad Federal de Pernambuco

Nyedja Medeiros Chaves

Graduado en Derecho y en Ciências Económicas
Doctorado en Relaciones Internacionales en la Universidad del País Vasco

Sumario

- 1. Resumen e introducción**
- 2. Prevención de Riesgos Psicosociales y Medio Ambiente Laboral – Criterios Generales**
- 3. Acoso Moral en Ámbito Laboral**
- 4. Regulación Normativa del Acoso Moral en Ámbito Laboral**
- 5. Indemnización por Daños Morales en casos de Acoso Moral**
- 6. Consideraciones Finales**

Bibliografía

1. Resumen e introducción

Este trabajo aborda la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, el acoso moral y su regulación en Brasil. El acoso moral es un fenómeno que ataca la dignidad, la personalidad, la integridad física y psíquica del trabajador, por medio de actos, gestos, palabras y comportamientos degradantes de forma sistemática y sostenida. En este contexto, se trata de observar el papel del empresario con el fin de lograr la aplicación de las leyes laborales existentes para proteger la salud de los trabajadores, a pesar de no existir una norma específica relacionada con este fenómeno - de importante incidencia hoy en el ambiente laboral - así como la posible adopción de una política de lucha contra el acoso en las organizaciones. Se han analizado las limitaciones teóricas y prácticas del acoso moral, según las fuentes doctrinales y jurisprudenciales, las leyes estatales, municipales y los proyectos de ley que buscan su regulación, teniendo en cuenta la subsidiariedad prevista en la Consolidación de las Leyes Laborales y la eficacia de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República, así como el principio de la dignidad humana. Por último, se ha estudiado la compensación de indemnización por daño moral como consecuencia del acoso moral por sus repercusiones en la esfera subjetiva de las víctimas, inadmisibles en un Estado Democrático de Derecho.

El presente artículo analiza el fenómeno del acoso moral en el ámbito laboral, una vez evidenciada la necesidad de una mayor concienciación sobre el mismo, por el creciente número de acciones denunciadas ante los tribunales, así como la gravedad de los daños que sufren los trabajadores víctimas de este desequilibrio psicosocial.

Del mismo modo, el acoso moral forma parte de un comportamiento indisciplinado en la relación de trabajo, que dará lugar a la introducción de una política de prevención por parte del empresario ante el riesgo de enfermedades y accidentes en el trabajo, siendo esta responsabilidad una de las inherentes a su poder de dirección.

El acoso moral hace referencia a cualquier conducta que pueda generar daños al trabajador, sea a su dignidad, su personalidad o su integridad física o psíquica, perjudicando la armonía en su ambiente laboral, poniendo en riesgo su empleo, su salud y su vida, así como la de toda la sociedad, teniendo en cuenta que el trabajo es un elemento esencial de esta.

No es este un tema reciente en las relaciones laborales, sin embargo, en Brasil no hay una reglamentación normativa sobre el asunto, lo que facilitaría su gestión aunque fuera de forma aleatoria en las relaciones de trabajo.

Actualmente están en curso diversos proyectos de ley, legislaciones estatales y municipales, estas de orden administrativo, doctrinal y jurisprudencial que encuadran el acoso moral como delito civil, generando el deber de reparación del daño causado en el ámbito laboral, con base en las normas y principios constitucionales aludidos. En este orden de ideas, en la búsqueda de identificación del trabajador que ha sufrido daños, se hace necesaria la constatación de los elementos de prueba que la evidencien, ya que tanto en la conducta del empresario como en el resultado de esa conducta, se deberá de observar la relación de causalidad.

Para elaborar el artículo se ha empleado una metodología de revisión bibliográfica a través del análisis de libros, tesis, monografías, artículos y publicaciones periódicas, además del uso de jurisprudencia a manera de ilustración. También se ha realizado un análisis de la normativa relacionada.

De todos modos, el artículo tiene como objetivo exponer que este fenómeno no es extraño en las relaciones laborales. Asimismo se busca evidenciar la necesidad de su regulación en el ámbito laboral, con los fundamentos doctrinales, legales y jurisprudenciales, al objeto de prevenir y difundir un tema de suma importancia en tanto que riesgo de orden psicosocial en las relaciones laborales, así como para la integración del trabajador en la dinámica de respeto a la dignidad humana protegida en Constitución de la República Federativa de Brasil en el artículo 1º, III.

2. Prevención de Riesgos Psicosociales y Medio Ambiente Laboral – Criterios Generales

La cultura brasileña todavía no respeta plenamente la legislación del trabajo. Han de tenerse en cuenta diversas variables, como la propia informalidad de determinados vínculos de trabajo, la existencia de situaciones de ausencia de contrato de trabajo, lo que tiene como consecuencia, en algunos sectores productivos, una evidente falta de responsabilidad con el ambiente de trabajo ante la falta de acciones preventivas por parte de las empresas en lo que a entorno de trabajo se refiere.

Muchas de las situaciones cotidianas que pueden desestabilizar las relaciones interpersonales podrían evitarse si fueran ejercidas adecuadamente las facultades de dirección del empresario, manteniendo un buen ambiente de trabajo de acuerdo con la regulación sobre la materia, incluidas en las líneas generales previstas en el art. 2º de la Consolidación de las Leyes del Trabajo⁵⁸ (CLT), que establece las responsabilidades del empresario.

Es obligación de la empresa respetar el principio de prevención, que cubre toda la responsabilidad del empresario en el ejercicio de su actividad empresarial, en relación con el cumplimiento de las normas y conductas de protección del medio ambiente laboral.

Transponiendo el concepto de medio ambiente laboral, comprobamos que este se entiende como el entorno donde se desarrolla la prestación de servicios interna o externamente, pero también el ambiente reservado por el empresario para descanso del trabajador. En este sentido se abandona la antigua teoría que entendía solamente los ambientes internos como local de prestación de trabajo.

(...) a tutela do trabalho, entre essas, as de segurança e medicina do trabalho (CLT arts. 154 a 233), e, desde que a precaução se caracteriza pela antecipação, é perfeitamente aplicável tal princípio ao meio ambiente do trabalho. (Belfort, 2010, p. 65)

58 Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Se debe entender, pues, el medio ambiente laboral como:

(...) O local onde se desenvolve a prestação dos serviços quer internamente ou externamente e também o ambiente reservado pelo empregador para o descanso do trabalhador, dotado de condições higiênicas básicas, regras de segurança capazes de preservar a integridade física e a saúde das pessoas envolvidas no labor, com o domínio, o controle, o reconhecimento e a avaliação dos riscos concretos ou potenciais existentes, assim considerados agentes químicos, físicos e biológicos, no objetivo principal de propiciar qualidade de vida satisfatória e a proteção secundária do conjunto de bens móveis e imóveis utilizados na atividade produtiva (Belfort, 2010, p. 51)

Es decir, el empresario, debido a su responsabilidad inherente al contrato de trabajo suscrito con el trabajador, prevista en el art. 2º consolidado, deberá adoptar todas las medidas posibles para evitar cualquier forma de desestabilización, incluso cualquier posible accidente de trabajo, sea a través de cuidados específicos, de acuerdo con las actividades desarrolladas, sean elementos generales de protección inherentes a la relación de empleo, por tanto, consecuencia de situaciones o condiciones derivadas de la relación de trabajo, además de los propios de los trabajadores. En este sentido:

La subestimación de los riesgos tecnológicos e industriales ha resultado por desgracia una constante. Para tratar de hacer frente a este gravísimo problema se ha desarrollado el conjunto de ideas que conocemos bajo la denominación del principio de precaución y las propuestas políticas preventivas y precautivas basadas en el mismo. Lo que pone a la orden del día el principio de precaución son las condiciones contextuales nuevas en las que se tienen que tomar decisiones. El enfoque cautelar precautorio recomienda actuar antes que existan fehacientes de daño, especialmente si se trata de perjuicios a largo plazo o irreversibles. El principio de precaución viene a decir que “es mejor prevenir que curar”. La cultura clásica del riesgo defiende la libre empresa y la comercialización de productos sin trabas en tanto que la peligrosidad no haya sido probada. La nueva cultura del riesgo (incertidumbre), fundada en el principio de precaución, invierte la proposición considerando que la prudencia se impone en tanto no se haya probado inocuidade. (Monereo Pérez, 2011, p. 352).

El derecho brasileño atiende al principio precautelar en la legislación general de salud y seguridad del trabajo, especialmente en los arts. 157 y 158 de la CLT⁵⁹.

Aun así, a pesar de la constante actualización a la que está sometida la legislación laboral brasileña, el texto original CLT, que es de 1943, mantiene aproximadamente un 20% de su contenido original (Souza, 2013, p.1), por lo que resulta que no se ha introducido un cambio hacia la aplicación del principio precautelar a las relaciones interpersonales existentes en el trabajo.

59 Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

En relación a la seguridad social, en los artículos 19 y 20 de la Ley nº 8.213/91⁶⁰ (que establece los Planes de Beneficios de Seguridad Social y otras disposiciones) se establecen elementos directos de la aplicación de este principio de forma sistemática de acuerdo con el marco normativo de protección del trabajador. Incluso, en la extensión de la aplicación de este principio a los casos de enfermedades profesionales se recoge que son “los entendidos como adquiridos o desencadenados por condiciones especiales en las que se realiza el trabajo y que se relacionan directamente con él”. En este pronunciamiento emitido por el Ministerio de Trabajo, no se insertan, al menos directamente, los efectos de acoso moral que surgen de la relación laboral. (Ministerio de Trabajo de Brasil, 2015)

60 Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Del mismo modo, el art. 21, II⁶¹, a) de dicha ley equipara el accidente de trabajo, al acto de la agresión sufrida por el empleado, el compañero de trabajo o un tercero, en el lugar de trabajo, que incluye los efectos perversos del acoso moral sufrido por el trabajador.

A su vez, el Convenio n° 155 de la OIT, ratificado por Brasil y promulgado por medio del Decreto n° 1.254/94, establece en su artículo 3° que:

- (a) la expresión **ramas de actividad económica** abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- (b) el término **trabajadores** abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- (c) la expresión **lugar de trabajo** abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empresario;
- (d) el término **reglamentos** abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;
- (e) el término **salud** , en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo (Brasil, 1994).

Consecuentemente, a la vista del poder de dirección de la empresa, necesariamente el empresario deberá establecer un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de afección a la integridad del trabajador, sea de orden física, química, biológica o psicológica.

En ese sentido y en especial para el objeto del presente texto, se considera que la organización empresarial deberá garantizar la prevención de los riesgos psicosociales, siendo el más común en la actualidad el acoso moral, pese a no haber todavía una norma laboral específica sobre tal situación y contar con una débil aplicación de las normas de protección de la salud del trabajador derivadas de los efectos adversos de su práctica en la relación de trabajo,

61 Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I – (...) II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

como anteriormente se ha indicado, a través de las normas de seguridad social.

3. Acoso Moral en Ámbito Laboral

En mitad de los cambios en las relaciones de producción con efectos en la legislación laboral y su precariedad, el fenómeno de la intimidación en el lugar de trabajo viola los derechos fundamentales de la persona y expone a los trabajadores a la subordinación estricta a la norma vigente fundada por la naturaleza competitiva que domina el mercado de trabajo.

De acuerdo con la naturaleza jurídica de la intimidación, María Cristina Peduzzi expone que:

A teoria do assédio moral tem assento no princípio da dignidade da pessoa humana, que, no Brasil, constitui fundamento da República, como prevê o art. 1º, inciso III, da Constituição. Decorre também do direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo art. 6º e o direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, ambos da Carta Magna. (Peduzzi, 2007, p.26)

El acoso moral no debe confundirse con los conflictos ocasionales, esporádicos o de tensión resultante del trabajo cotidiano. Se caracteriza por continuados ataques, con actitudes destructivas o engaños sutiles, que causan efectos dañinos en los trabajadores.

Añade Hirigoyen sobre el tema:

(...) Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o seu ambiente de trabalho. (Hirigoyen, 2011, p.65)

Las conductas del acoso moral se producen de manera vertical entre el empresario y los trabajadores, pudiendo ser descendentes o ascendentes. En el primer caso el empresario acosa al trabajador y en el segundo se invierte la situación. Igualmente puede ser horizontal, cuando se produce entre trabajadores de una misma jerarquía. No hay una sistemática o una forma preestablecida de identificación de comportamiento indisciplinado en el lugar de trabajo que caracterice el acoso moral, puede ocurrir de manera colectiva o individualmente. Puede darse en



diferentes tipos de relación, entre superiores y empleados de las siguientes formas: entre superiores y empleados, entre los propios trabajadores, entre superiores...

Cualquier conducta que desencadene un desequilibrio psicosocial y cuya finalidad sea erosionar la fortaleza moral de los acosados, perpetrada por cualquier persona que esté involucrada en la relación de trabajo, incluyendo un trabajador subcontratado, puede ser considerada como acoso moral y es obligación de la empresa evitarla, y por razón de la responsabilidad que el art. 2º de la CLT impone, impedir las, estableciendo un entorno laboral de protección de las relaciones de trabajo y cuya finalidad es que el trabajador sea respetado como persona y como ciudadano, protegiendo la dignidad de la persona, con el objeto de mejorar su condición social, con base en lo establecido en la Constitución de la República en sus artículos. 1º, III y 7º, *caput*⁶².

Sin embargo, Barreto revela que el fenómeno tiene lugar, sobre todo, en las relaciones jerárquicas asimétricas:

(...) é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (Barreto, 2003, p.2)

Hirigoyen (2010, p.108) enumera una lista de actitudes hostiles de la forma vertical más evidente de acoso, tales como el deterioro deliberado de las condiciones de trabajo, el aislamiento y el rechazo de la comunicación, el ataque a la dignidad y la agresión verbal, física o sexual.

Es importante destacar en este sentido lo que expresa Celso Fiorillo en relación con el medio ambiente de trabajo:

62 Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - (...);

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

“é o local onde as persoas desempeñan suas actividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilibrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometen a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condición que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.)”. (Fiorillo, 2013, p.22-23)

Teniendo en cuenta que el ámbito de trabajo es el sitio donde el trabajador pasa un considerable tiempo de su vida, en el caso de exposición a esas actitudes intimidatorias, el trabajador tiende a ser víctima de despido por baja productividad, por las presiones recibidas o a ser víctima de enfermedades o accidentes de trabajo, lo que tendrá consecuencias toda la vida.

Se verifica que, en un primer momento, la configuración del acoso puede ser imperceptible para la víctima, pero la manera sistemática y sostenida de estar sometido a estas situaciones, termina desestabilizando su salud.

Según la Cartilla del Ministerio de Trabajo de Brasil, el acoso moral:

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.

A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte. (Ministerio de Trabajo de Brasil, 2013, p. 13).

Son diversas las demandas judiciales de los trabajadores víctimas de acoso moral en Brasil. Según María Peduzzi, hay tres tipos:

A primeira é a rescisão indireta do contrato de trabalho, hipótese semelhante à justa causa, só que em favor do empregado, que se demite, mas mantém o direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido sem motivação (...). Outra é a indenização por danos morais, que, na esfera trabalhista, visa



à proteção da dignidade do trabalhador(...). A terceira é a indenização por danos materiais, nos casos em que os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador sejam graves a ponto de gerar gastos com remédios e tratamentos. (Peduzzi, 2007, p.40-44)

4. Regulación Normativa del Acoso Moral en Ámbito Laboral

El acoso moral refleja la vulnerabilidad y la falta de respeto a la vida, conforme se establece en el capítulo de que trata los derechos y garantías fundamentales, presentes en el art. 5º, inciso X de la Constitución la República de Brasil:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

La dignidad de la persona (Inciso III), y los valores sociales del trabajo (Inciso IV) se disponen en la Constitución Federal de 1988 en su artículo 1º.

Aun así, se trata del orden social en que se basa en el trabajo y en el propósito del bienestar y la justicia social, Art. 193⁶³.

Los artículos 11 y 22 del Código Civil de 2002 se ocupan de las normas que protegen a la persona humana y de forma específica, los artículos 159 a 201 de la CLT que tratan de las normas de la salud y la seguridad.

Sin embargo, como hemos dicho, no hay ni siquiera una norma que se ocupe de acoso moral en el Derecho del Trabajo Brasileño. Como se ha informado, las condiciones de trabajo reguladas por ley en el país se guían fundamentalmente por los elementos de protección contra los accidentes de trabajo y hacen referencia a los elementos físicos, químicos, biológicos, dejando la condición psicosocial que implica el acoso moral establecida en una construcción doctrinal y de la jurisprudencia.

63 Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Por lo tanto, es evidente que la legislación laboral brasileña necesita ser actualizada, teniendo en cuenta que según la Organización Mundial de la Salud - OMS la salud se considera como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente por la ausencia de trastornos y enfermedades” (Mota, 2012, p. 1).

Sin embargo, a nivel federal, en los niveles municipales y estatales, ya existen algunas legislaciones que regulan la materia, aunque sólo son proyectos de ley.

A su vez, existe un proyecto de ley federal que agrega artículos en la CLT, que tipifica el acoso moral y justifica el término del contrato de trabajo, este es el n° 6.757/2010 cuyo autor es el diputado Sr. Inácio Arruda, de Ceará, y que actualmente se encuentra listo para evaluación del Comité de Trabajo de Administración y Servicio Público de la Cámara de los Diputados, y cuyo contenido es el siguiente:

CLT, Art. 483. (...)

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções.

(...)

§ 3º Nas hipóteses das alíneas ‘d’, ‘g’ e ‘h’, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até decisão final do processo.” (NR) Art. 484-A. Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador. (Arruda, 2010)

A su vez, en el marco del Derecho Administrativo y para los empleados públicos, la primera ley que dispone sobre la aplicación de sanciones a la práctica de la administración pública municipal directa en Brasil fue la ley n° 1.163, de 24 de abril de 2000, en Iracemópolis, ciudad del estado de São Paulo. En su párrafo único, define el acoso moral:

(...) considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como:

marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços. (Iracemápolis, 2000)

En ámbito municipal, las leyes recogen el acoso moral practicado a los servidores de la administración pública, como en: São Paulo, (Ley nº 13.288 de 2001), Natal (Ley nº 189 de 2002) y Bagé (Ley nº 4.027 de 2003).

A nivel estatal, se destaca en el estado de Río de Janeiro, la Ley n ° 3921 de 23 de agosto de 2002, que prohíbe el acoso en el trabajo, dentro de los órganos u organismos de la administración central, autarquías, fundaciones, empresas públicas y empresa de capital mixto, el legislativo, el ejecutivo, el poder judicial del estado, incluyendo los licenciatarios y concesionarios estatales y las entidades de utilidad o interés público. Esta define el acoso en su artículo 2º como:

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticado de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido. (Rio de Janeiro, 2002)

La ley establece en su art. 4º que el acoso moral en trabajo practicado por un agente, con función de autoridad, es infracción grave y estará sujeta a las siguientes sanciones: advertencia, suspensión o despido.

En São Paulo, la ley nº 12.250, de 9 de febrero de 2006 castiga el acoso moral en ámbito de la administración pública estatal directa e indirecta y en las fundaciones públicas, y considera esta práctica como:

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao

ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcional do servidor, especialmente:

- I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;
 - II - designando para o exercício de funções triviais o exercício de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;
 - III - apropriando-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.
- Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que implique:
1. em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;
 2. na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;
 3. na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
 4. na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional. (São Paulo, 2006)

La referida ley también considera el acoso moral como una falta grave, constituyendo la sanción en advertencia, suspensión o despido.

En Pernambuco, la legislación es más reciente, la ley nº 13.314, de 15 de octubre de 2007 regula el acoso moral en ámbito de la administración pública estatal directa, indirecta y fundaciones públicas, definiéndolo en su artículo 2º:

Art. 2º Considera-se prática de assédio moral, no âmbito da administração pública, toda ação repetitiva ou sistematizada praticada por agente e servidor de qualquer nível que, abusando da autoridade inerente às suas funções, venha causar danos à integridade psíquica ou física e à autoestima do servidor, prejudicando também o serviço público prestado e a própria carreira do servidor público. (Pernambuco, 2007)



Tal ley prevé en su art. 4º que: *“o assédio moral praticado por servidor de qualquer nível funcional deve ser punido, conforme o caso, na forma disciplinada na legislação aplicável aos servidores públicos civis ou nas Leis trabalhistas”*.

Se ha registrado igualmente el proyecto de ley federal nº 4.742/2001, del diputado Marcos de Jesus, de Pernambuco, que tiene por objeto criminalizar el acoso moral en el ámbito laboral, incluyendo el art. 136-A en el Código Penal. El proyecto ha sufrido enmienda, quedando con la siguiente redacción:

Assédio Moral no Trabalho

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena – detenção de um a dois anos.

Hay críticas al proyecto en lo que se refiere a la delimitación de la conducta de acoso moral vertical. Sin embargo, se encuentra en tramitación en la Cámara de los Diputados. (Congresso Nacional, 2015)

De acuerdo con el art. 8 de la CLT⁶⁴, en caso de vacío en la legislación laboral, se puede recurrir a la jurisprudencia, así como a la aplicación de situaciones de analogía y equidad, a los principios y normas generales del derecho, a la costumbre y a la legislación comparada, sucesivamente, permitiendo el uso de las normas administrativas en el contexto de las relaciones laborales, aunque, en la práctica judicial no se observan tales usos y sí se establece un marco de ilegalidad en las normas del Código Civil y de la Constitución, en lo que se refiere a la indemnización por daño moral causado al trabajador víctima del acoso moral, por medio de condena judicial.

64 Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

La CLT hace referencia a diversos casos de falta grave del empresario que podrán ser utilizadas cuando sean causa de repetición de actos que caractericen el acoso moral, sin embargo, ninguna es específica para este tipo de agresión moral de los trabajadores, incluso no establece medidas preventivas para los riesgos psicosociales en el entorno laboral en aquellos comportamientos que lo evidencian.

El artículo 483, justifica la finalización de la relación laboral, cuando hay violación del empresario a las normas contractuales de trabajo, de la siguiente manera:

483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.(Brasil, 1943)

Algunos convenios y acuerdos colectivos de trabajo también recogen la prevención y la sanción del acoso moral. La jurisprudencia de los diferentes Tribunales Regionales de Trabajo y el Tribunal Superior del Trabajo se posicionan en el sentido de inadmitir el acoso moral, sin embargo, no hay una sola norma laboral sobre el fenómeno, dada la ausencia de una clasificación en el contexto de la legislación laboral específica de la materia.

Hay evidencia de un avance normativo, pero las medidas adoptadas para contener y reprimir el acoso moral no acaban con la reproducción de los hechos intrínsecos al día a día de los empleados.

Es importante destacar que la Resolución del Consejo Federal de Salud nº. 1.488/98 establece normas específicas para los médicos expertos en medicina del trabajo, y señala que la relación causal entre los trastornos de la salud y la actividad laboral debe basarse en exámenes clínicos y, si fuese necesario, complementarios, de acuerdo con el art. 2º:

Artigo 2º - - Para estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I - A história clínica e ocupacional, virtualmente decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- II - o estudo do posto de trabalho;
- III - o estudo da organização do trabalho;
- IV - os dados epidemiológicos;
- V - a literatura atualizada;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínica em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - os depoimentos e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam, ou não, da área da saúde.

Aunque haya alguna norma relativa al acoso moral, es necesaria la comprensión de su contenido, los criterios subjetivos y de evaluación que han de llevarse a cabo, para que las conductas punibles realmente se configuren en la ley federal con sus correspondientes sanciones, además de procurar que se cumplan efectivamente.

4. Indemnización por Daños Morales en casos de Acoso Moral

La indemnización por daños morales, una vez reconocido el acoso moral, es una de las reparaciones debidas por el empresario al trabajador, una vez que el hecho se ha probado judicialmente. La indemnización por daño moral está dirigida a la protección de la dignidad de la persona, puesto que, de forma sistemática, repercute tanto la acción como la omisión en la esfera subjetiva de la víctima, cuestión que no podrá ser tolerada en un Estado Democrático de Derecho, en el que la República se rige por el principio de la dignidad humana.

Según añade Gagliano y Filho, daño moral “es aquel que daña la esfera más personal de la persona (en sus derechos de la personalidad) violación, por ejemplo, de la intimidad, la privacidad, el honor, la imagen, los intereses jurídicos constitucionalmente protegidos”. (Gagliano y Filho, 2009, p.55)

El daño moral resulta de la violación de los derechos de la personalidad, inherentes a la persona natural y, en el caso del trabajador puede provocar el desistimiento del contrato de trabajo. Según José Cairo Junior: “el daño moral corresponde al resultado de un acto u omisión que implica, de manera necesaria, la ofensa a un bien económico no evaluable”. Y agrega: “. Cuando esto se debe al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la ejecución y la finalización del empleo, ya sea por el empleado o por el empresario, recibe el nombre de daño moral laboral” (Cairo Júnior, 2010, p.706-707)

A su vez, dice Alexandre de Moraes, expresa:

As ações de indenização, inclusive por dano moral, propostas pelo empregado contra o empregador, são da Justiça do Trabalho, pois conforme entendeu o Supremo Tribunal Federal, o direito a esta indenização está enumerado no Art. 7º da Constituição Federal como autêntico direito trabalhista, cuja tutela deve ser, por isso, da Justiça Especial.” (Moraes, 2009, p.567)

La posibilidad de indemnización por daños morales se encuentra tipificada en la Constitución de la República de 1988, en el art. 5º:

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; e X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação.

El Código Civil Brasileño - CCB, 2002, define el daño moral cuando dispone en su art. 186: “los que, por acción u omisión voluntaria, negligencia o imprudencia violan la ley y dañan a otros, aunque sea moralmente, comete un acto ilícito.”

Igualmente, las disposiciones del artículo 932, III del CCB: “también son responsables de reparación civil: (...) el empresario o el director a los empleados en el curso de los trabajos por ellos encargados, o en razón de ellos” la aplicación de la indemnización es por los daños derivados de ámbito laboral”.

Artículo 944 recoge los valores del Código Civil y fija la cuantía de indemnización de daños morales a la víctima, de acuerdo con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, para determinar que “la compensación se mide por la magnitud de los daños.”

Una vez caracterizado el acoso como acto ilegal, le corresponde al empresario la responsabilidad de reparar el daño que se ha producido como resultado de los actos y perjuicios causados al trabajador.

En la indemnización por daño moral, la condena al empresario actúa como sanción, con el fin de prevenir que acciones similares o idénticas se repitan. Es la sanción la consecuencia de una práctica ilícita y busca, por medio de la compensación monetaria reducir los efectos causados por el acoso. También se refiere a su aspecto pedagógico. Mientras, la sanción negativa tiene como finalidad evitar el comportamiento no deseado con base en la norma. Se toma como referente el juzgado del Tribunal Regional del Trabajo de la 7ª Región:

ASSÉDIO MORAL-CONTRATO DE INAÇÃO-INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corroem a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação, que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado.(TRT 17ª R – RO 2276/2001 – Relª Juíza Sônia das Dores Dionísio –09.03.2002).

Por último, la acción civil de carácter compensatorio por daños morales se puede combinar con la aplicación de la finalización del contrato, en el caso, en particular, de los apartados “a”, “b”, y “g” del artículo 483 de la CLT, con los resultados previstos, así como el establecimiento de una indemnización por daños y perjuicios materiales - como los gastos relacionados con los daños, y, en su caso, al enjuiciamiento, con el objetivo condenar las prácticas que configuran el acoso moral.

A su vez, en algunos casos, el empresario puede incurrir en delitos tipificados en el Código Penal Brasileño como: la privación ilegal de libertad (art.148), calumnia (art. 138), injuria (art. 140), difamación (art.139), e incluso la inducción al suicidio (art. 122).

Como se ha señalado, el país no tiene un sistema de protección a la relación laboral específica ni, especialmente, una estrategia de prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, en especial para las situaciones relacionadas con el acoso moral.

Sin embargo, con el uso de normas generales o incluso por analogía, las acciones tienen y se basan más en las consecuencias del desequilibrio interpersonal en el ámbito laboral y también en el resultado de demandas que tienen por objeto simplemente la cuantificación de reparación del daño, siendo estas todavía muy precarias y lejos de establecer mecanismos de impedimento o limitación del riesgo psicosocial que el acoso moral causa a la sociedad.

Las acciones educativas y preventivas para los sujetos de la relación laboral podrían ser más eficaces en la lucha contra el acoso moral, por ejemplo con el establecimiento de políticas públicas para combatir este comportamiento que surge de la relación de trabajo subordinado, sobretodo, con el estímulo al trabajo formal y con acciones de fiscalización del medio ambiente laboral por los empleados públicos encargados de tales funciones.

Lo que tenemos hoy es insuficiente para prevenir el acoso moral en el ámbito laboral siendo una necesidad inmediata, tanto su tipificación laboral como penal, de modo que puedan servir como elementos legales que garanticen a los trabajadores más respeto y dignidad en el mercado laboral.

6. Consideraciones finales

El acoso moral es un fenómeno antiguo en el ambiente de trabajo que hace poco ha llegado a ser considerado como un problema social e ilícito, por los daños consecuencia de su conducta, que son a menudo irreversibles en todos los ámbitos de la vida del trabajador víctima.

Se caracteriza por ser una violencia que ataca la autoestima y la dignidad del trabajador, por medio de omisiones y actos que degradan el medio ambiente de trabajo, de forma repetitiva y por un período determinado, con el principal objetivo de erosionar la fortaleza moral de trabajador.



Se destaca la necesidad de informar la sociedad acerca del acoso moral, ya que el fenómeno es común en el ámbito laboral, además no sólo debe ser atacado, si no también evitado en las organizaciones laborales, que raras veces garantizan un ambiente laboral sano en el que la aplicación de normas y las medidas de prevención no pasan de ser un papel.

La regulación existente en el ámbito laboral no es específica en Brasil. Ya para la administración, hay algunas normas que tipifican y regulan acciones demostradas de acoso moral en algunos estados y municipios.

Se hace evidente la necesidad de regular esta cuestión mediante una ley federal que recoja la compleja definición del fenómeno, los métodos utilizados, los efectos, las sanciones, que aluda incluso el contexto subjetivo de la víctima, en el ámbito público y privado, tanto para las relaciones laborales, como para su tipificación penal, como ya existe en determinados proyectos de ley en discusión en la cámara de los diputados.

Hoy día, son muy comunes las demandas particulares o públicas, propuestas por la fiscalía del trabajo, de competencia de los juzgados laborales, cuyas principales finalidades son la determinación de la finalización del contrato, la indemnización por los daños materiales y morales, con base en la protección de la dignidad humana, aunque a veces están lejos de la proporción del daño causado a la víctima y a la sociedad.

Por último, la participación de los actores clave es precaria en cuanto a la prevención, la disuasión y el abuso del poder en las relaciones de trabajo. Reflejan la lentitud de los pasos que caminan hacia el verdadero ideal de la función social del trabajo en el país.

Bibliografía

Arruda, Inácio. (2010). Proyecto de Ley 6757 de 2010. *Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral*. Disponible en: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465837>. Acceso en 02/08/2015.

Bagé. (2003). Ley nº 4.027 de 01 de Septiembre de 2003. Dispõe sobre a aplicação de penalidade à prática de assédio moral nas dependências da administração municipal direta por servidores públicos municipais. Bagé(RS).

Barreto, Margarida Maria Silveira. (2000). *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Disertación (Master en Psicología Social).

Barreto, Margarida Maria Silveira. (2003). *Violência, Justiça e Trabalho: Uma Jornada de Humilhações*. São Paulo: Educ.

Barros, Alice Monteiro. (2005). *Curso de Direito do Trabalho*. 1 ed. São Paulo: LTR.

Barros, Camila Pavan; Brandão, Cláudio. (2012). *O Assédio Processual na Justiça do Trabalho e Suas Consequências Processuais*. Disponible en: <http://jus.com.br/artigos/22697/o-assedio-processual-na-justica-do-trabalho-e-suas-consequencias-processuais/>. Acceso en 02/09/2015.

Barroso, Fábio Túlio. Silva, Ana Flávia Dantas Figuerêdo Silva. (2014). *Acordo Coletivo Especial: Reflexões sobre a Negociação Coletiva Sobrepondo o Legislado no Mundo do Trabalho*.

Barroso, Fábio Túlio; Teixeira, Sérgio Torres. (2009). *Os princípios do Direito do Trabalho diante da flexibilidade laboral*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Porto Alegre: Magister. vol.75, nº 3, jul/set 2009.

Belfort, Fernando José Cunha. (2010). *A Responsabilidade Objetiva do Empregador nos acidentes de Trabalho*. São Paulo: LTR.



BRASIL. (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.* Brasília.

Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil.* Brasil: Senado.

BRASIL. (1997). *Código civil.* Organización de los textos por Juarez de Oliveira y Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt. 12. ed. São Paulo: Saraiva.

BRASIL.(2010). *Código Penal. Vade Mecum Saraiva.* São Paulo: Saraiva.

Brasil. Decreto nº 1254, de 29 de septiembre de 1994. *Promulga a Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho em Genebra.* Diário Oficial da União. Brasília.

Brasil. Tribunal regional do trabalho da 3ª região. Proc. 01179-2005-014-03-00-1 RO, Rel. Alice Monteiro de Barros, 7ª Turma, Revista TRT, publ. 23-02-06 – DJMG. Disponible en <<http://trt3.gov.br>>. Acceso en: 05/10/2015.

BRASIL. Tribunal Regional del Trabajo (2002). RO 2276 de 2001. Rel^a Juíza Sônia das Dores Dionísio –09.03.2002. Disponible en: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/59494593/trt-15-24-09-2013-pg-1330>. Espírito Santo. Acceso en 02/10/2015.

Cairo Júnior, José. (2010). *Curso de Direito do Trabalho.* 5ª ed. Bahia: Podivm.

Iracemápolis. (2000). Lei nº 1163 de 24 de abril de 2000. *Dispõe sobre a aplicação de Penalidades à Prática de Assédio Moral nas Dependências da Administração Pública Municipal Direta por Servidores Públicos Municipais.* Iracemápolis (SP).

Cruz, Francesco de la. (2015). *Mais um Flagelo: O Assédio Moral.* Disponible en: <<http://francescodelacruz.blogspot.com.br/2010/02/mais-um-flagelo-o-assedio-moral.html>>. Acceso en: 02/07/2015.

Delgado, Maurício Godinho(2008). *Curso de Direito do Trabalho.* 7ª ed. São Paulo: LTR.

- Dencker, Ada de Freitas Maneti. (2001). *Métodos e Técnicas de Pesquisa*. 5ª ed. São Paulo: Cultura.
- Fiorillo, Celso Antônio Pacheco. (2013). *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 14ª ed. São Paulo: Saraiva.
- Gagliano, Pablo Stolze; Pamplona Filho, Rodolfo. (2009). *Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil*. 7. ed. São Paulo: Saraiva.
- Hirigoyen, Marie France. (2011). *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 13ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil.
- Jesus, Damásio Evangelista de (2009). *Direito Penal: Parte Geral*. 30ª ed. São Paulo: Saraiva.
- Martins, Sergio Pinto (2011). *Direito do Trabalho*. 27ª ed. São Paulo: Atlas.
- Ministério de Trabalho de Brasil. (2013). *Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho*. Brasília.
- Monereo Pérez, José Luis. (2011) . Integración de la gestión de riesgos medioambientales en la prevención de riesgos laborales. La interrelación de la gestión de la prevención de riesgos laborales y del medio ambiente. En: La prevención de riesgos medioambientales en el ámbito de las relaciones de trabajo. Dirección y co-autoría: José Luis Monereo Pérez y Pilar Rivas Vallejo. Granada: Comares.
- Moraes, Alexandre de. (2009). *Direito constitucional*. 24ª ed. São Paulo: Atlas.
- Mota, Fábio Corsini. (2012). *Conceito de Saúde Segundo a OMS*. En: Gouveia, Almeida. *Institutos Europeus de Medicina Tropical*. Disponible en: <http://www.alternativamedicina.com/medicina-tropical/conceito-saude>. Acceso en: 02/10/2015.
- Nascimento, Mascaró Amauri. (2002). *Observações sobre os Direitos Morais do Trabalhador e suas formas de configuração e violação*. Revista TRT da 9ª Região, Curitiba, n. 51, jul/dez.



Nascimento, Amauri Mascaro. (2006) . *Curso de Direito do Trabalho*. 21ª ed. São Paulo: Saraiva.

Nascimento, Amauri Mascaro. (2011). *Iniciação ao direito do trabalho*. 36ª ed. São Paulo: LTR.

Natal. (2002). *Ley 189 de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança*. Natal(RN).

Peduzzi, Maria Cristina Irigoyen. (2007). *Assédio Moral*. Revista TST, Brasília, vol. 73, nº 2, p.26.

Pernambuco. (2007). *Ley nº 13.314, de 15 de outubro de 2007. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas*. Pernambuco.

Rio de Janeiro. (2002). *Ley nº 3921, de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração direta e indireta*. Rio de Janeiro (RS).

Rodrigues, Silvio (1989). *Direito Civil. Responsabilidade Civil*. 12ª ed. São Paulo: Saraiva.

São Paulo. (2002). *Ley 13.288 de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais*. São Paulo.

Souza, Marcelle. (2013). *CLT Completa 70 Anos e Direitos Básicos Ainda são Ignorados*. Disponible en: <http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/05/01/clt-completa-70-anos-e-direitos-basicos-ainda-sao-ignorados.htm>. Acceso en 10/09/2015.

