

laboratorio **Observatorio**
de Riesgos Psicosociales de Andalucía

Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales
y bienestar en el trabajo

01/2010



UNIVERSIDAD DE JAÉN



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
Instituto Andaluz de Prevención
de Riesgos Laborales

01/2010

laboratorio **Observatorio**
de Riesgos Psicosociales de Andalucía

Revista de PREVENCIÓN
de Riesgos Psicosociales
y Bienestar en el trabajo

laboratorio  Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía

PREVENCIÓN

de Riesgos Psicosociales
y
bienestar en el trabajo



UNIVERSIDAD DE JAÉN



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
Instituto Andaluz de Prevención
de Riesgos Laborales

Consejo Asesor

Presidente

Manuel Recio Menéndez

Consejero de Empleo

Vocales

**Mercedes RODRIGUEZ-PIÑERO
y BRAVO-FERRER**

Presidenta del
Consejo Andaluz de RRL.

Esther AZORIT JIMÉNEZ

Directora General de Seguridad
y Salud Laboral.

Antonio MÁRQUEZ MORENO

Director Gerente
del Instituto Andaluz de PRL.

Víctor de SANTOS SÁNCHEZ

Director Territorial
de la ITSS de Andalucía.

José María PEIRÓ SILLA

Catedrático de Psicología
de las Organizaciones.
Universidad de Valencia.

José Luis MONEREO PÉREZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y SS.
Universidad de Granada

Lourdes MUNDUATE JACA

Catedrática de Psicología Social
y de las Organizaciones.
Universidad de Sevilla.

Antonio ANGULO MARTÍN

Presidente de la Sala de lo Social del TSJ
Andalucía/Granada.

Katherine LIPPEL

Faculty of Law
University of Ottawa (Canadá).

Loïc LEROUGE

Encargado de Investigaciones CNRS
COMPTRASEC UMR CNRS 5114
Université Montesquieu-Bordeaux IV (Francia).

Gianni LOY

Catedrático de Derecho del Trabajo.
Universidad de Cagliari (Italia).

Cristina MAGARELLI

Catedrática de Derecho del Trabajo.
Universidad de Montevideo

Comité de redacción

Antonio MÁRQUEZ MORENO

Director Gerente
del Instituto Andaluz de PRL

Lourdes MUNDUATE JACA

Catedrática de Psicología Social
y de las Organizaciones.
Universidad de Sevilla.

Cristóbal MOLINA NAVARRETE

Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.

Manuel GARCÍA JIMÉNEZ

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.

DIRECTOR

Cristóbal MOLINA NAVARRETE

SECRETARIO

Manuel GARCÍA JIMÉNEZ

EDITA

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía
Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
Consejería de Empleo
Junta de Andalucía

DISEÑA E IMPRIME

Blanca Impresores S.L.
95 319 11 02

Depósito Legal: J-775-2011

ISSN: 2174-386X

EDITORIAL9

La promoción de la investigación en riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en España: una asignatura pendiente

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal

ESTUDIOS DOCTRINALES 11

LA REGULACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPAÑA: EXPERIENCIA Y PROSPECTIVA 13
REGULATION OF PSYCHOSOCIAL RISKS A WORK IN SPAIN: EXPERIENCE AND PROSPECTIVE

GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel.
OLARTE ENCABO, Sofía.

LAS INSPECCIONES DE TRABAJO EUROPEAS ANTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES 49
EUROPEAN WORK INSPECTIONS TO PSYCHOSOCIAL RISKS

VELÁZQUEZ, Manuel

ATENCIÓN JURÍDICO-LABORAL A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS PAÍSES DE LA EX EUROPA DEL ESTE 71
PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK IN EASTERN EUROPEAN COUNTRIES

RIVAS VALLEJO, Pilar

LA IMPLANTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA: ANÁLISIS INSTITUCIONAL DE LA ENCUESTA ESENER109
IMPLEMENTATION OF PSYCHOSOCIAL RISK MANAGEMENT SYSTEMS IN THE EUROPEAN UNION: SURVEY INSTITUTIONAL ANALYSIS "ESENER"

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal

ACTIVIDAD PREVENTIVA: EXPERIENCIAS DE EVALUACIÓN, GESTIÓN Y PROMOCIÓN 151

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS PYMES: UN BALANCE DESDE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL153

FERNÁNDEZ ARIAS, Juan Carlos.

INFORMES Y DOCUMENTOS..... 169

TALLER PROFESIONAL DE PREVENCIÓN SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES171

GUÁRDIA OLMOS, Joan.

TEMAS DE ACTUALIDAD 193

PROTECCIÓN SOCIAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES: A PROPÓSITO DEL NUEVO LISTADO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES OIT....195

MALDONADO MOLINA, Juan Antonio
VILLAR CAÑADA, Isabel

**UN CATÁLOGO ABIERTO:
 ¿ES EL "BORE-OUT" O "ABURRIMIENTO CRÓNICO EN EL TRABAJO" UN EMERGENTE RIESGO PSICOSOCIAL? 203**

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia
ÁLVAREZ MONTERO, Antonio

OBSERVATORIO JUDICIAL.....209

INVESTIGACIONES Y PUBLICACIONES 213

**LA PROMOCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN RIESGOS
PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO EN ESPAÑA:
UNA ASIGNATURA PENDIENTE**

Cristóbal Molina Navarrete
Director Académico del LARPSICO

Dentro de los riesgos laborales “emergentes” siguen incluyéndose los llamados “*riesgos psicosociales*”, esto es, los derivados de la interacción entre los factores organizativos y las características de las personas que trabajan en las organizaciones, sean privadas sean públicas, sean del sector no lucrativo. Pese al tiempo que se lleva realizando estudios sobre los mismos, al menos sobre algunos aspectos concretos –el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el acoso sexual, las adicciones-, ni el concepto de “*riesgos psicosociales*”, ni el catálogo de los mismos ni las políticas de protección frente a ellos constituyen realidades suficientemente ciertas y asentadas en la comunidad, científica y social, como para haber promovido una significativa institucionalización de este tema, por tanto, tampoco una adecuada práctica al respecto. Esta persistente incertidumbre, cognitiva e institucional, quedó claramente de relieve cuando la Comisión, al actualizar en 2003 el “listado de enfermedades profesionales”, dejó fuera de esta técnica a las dolencias generadas por los factores de riesgo psicosocial por faltar las suficientes “evidencias científicas”. De ahí, el mandato a los Estados miembros de promover estudios al respecto, en coherencia con el impulso a este mismo objetivo de arrojar evidencias científicas en materia que derivó, para la vertiente preventiva, de las dos Estrategias Comunitarias sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (2002-2006, 2007-2012).

Pues bien, llegados ya prácticamente al final de la vigencia de la vigente Estrategia Comunitaria referida y habiéndose multiplicado exponencialmente los problemas vinculados tanto al aspecto preventivo como reparador de estos riesgos, pocos son los países que tienen consolidadas líneas de investigación en la materia. Y desde luego España no es un país

que se sitúe en ese selecto núcleo. La investigación seria y rigurosa, científica, al respecto, es aún débil, mucho, incluso demasiado para estos tiempos.

En este contexto de insuficiencia cognitiva e investigadora sobre riesgos que constituyen hoy uno de los principales problemas de salud laboral nació el “Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales” de Andalucía –LARPSICO-, que fue el primero que se creó en el marco de una previsión de la concertación social de Andalucía, pionera en la Unión Europea, y que consiste en la creación de una “RED DE LABORATORIOS ESPECIALIZADOS” en la Investigación, Desarrollo e Innovación sobre diferentes aspectos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales. El propósito de esta red es muy claro y responde a la necesidad de arrojar más y mejores evidencias científicas sobre nuevos aspectos de la prevención de riesgos laborales, para crear una adecuada “conciencia social” sobre su existencia y significado, fomentar políticas y animar cultura preventiva, a través de modelos de buenas prácticas.+

A tal fin, el LARPSICO cuenta con diferentes instrumentos para mejorar el conocimiento existente sobre estos riesgos y sus diferentes exigencias –de prevención, de reparación, de corrección-. La mayoría son de tipo divulgativo y formativo pero carecía, hasta el momento, de una herramienta potente en el ámbito de la investigación especializada que permitiera reunir, a través de un documento serio, riguroso pero también ágil, dinámico y gráfico, aportaciones de los más diversos ámbitos disciplinarios, científicos y técnicos, sobre tales riesgos. Precisamente, esa es la misión que quiere realizar la Revista que el lector tiene ahora entre sus manos, la “Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo”, cuyo número 1 aquí se presenta.

De periodicidad semestral, es una revista que se pretende singular en el concierto de las publicaciones de este tipo, en la medida en que busca desbordar el ámbito habitual de las publicaciones unidisciplinarias para acoger estudios de diversas procedencias –ciencia económica, psicología, derecho, organización de empresas, medicina en el trabajo-. Al tiempo, se propone mantener un “pulso” continuo con los avances o “progresos” que en esta materia se vayan produciendo en todo el mundo, no sólo en nuestro país, y por los diferentes actores implicados en la acción preventiva.

Somos conscientes de las dificultades de lanzar y, aún más, sostener un producto editorial de este tipo, pues otras iniciativas análogas, promovidas por instituciones con más recursos y consolidadas que el LARPSICO han fracasado. Pero la voluntad del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, y de la Junta de Andalucía que lo ampara y financia, es firme, y también lo son el compromiso y la ilusión del creciente y pujante conjunto de personas y entidades colaboradoras que integran la “red temática” subyacente a LARPSICO. La necesidad y conveniencia de una iniciativa de este tipo bien merece la pena y el esfuerzo. La trascendencia del asunto también. El tiempo dirá si somos capaces o no de alimentar ese compromiso y contribuir a mejorar el conocimiento sobre el que será, si no lo es ya, el primer problema de salud laboral en el mundo.

laboratorio Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía

Estudios

Estudios doctrinales

1

LA REGULACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPAÑA: EXPERIENCIA Y PROSPECTIVA

REGULATION OF PSYCHOSOCIAL RISKS A WORK IN SPAIN: EXPERIENCE AND PROSPECTIVE

GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel.

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén.*

OLARTE ENCABO, Sofía.

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Granada. Habilitada para Catedrática.*

SUMARIO

1. Introducción: “Tiempos Modernos”

2. Identificación del concepto de “riesgo psicosocial” y delimitación del área jurídicamente relevante: la hegemónica imagen prejurídica

- 1.1. *Cómo se definen los “riesgos psicosociales en el trabajo”*
- 1.2. *Los factores de riesgo psicosociolaboral: la interacción de factores objetivos y subjetivos. El origen multicausal*
- 1.3. *¿cuáles son esos riesgos psicosociolaborales?: un “catálogo abierto”*

2. Los niveles de tutela frente a los riesgos psicosociolaborales en el Derecho Español

- 2.1. *El debate sobre la necesidad o no de regulación específica: ¿“galgos o podencos”?*
- 2.2. *La tutela preventiva: teoría y práctica del deber de evaluar y gestionar los riesgos psicosociales*
- 2.3. *Las vías de tutela reparadora: las acciones de cese –tutela efectiva- y de indemnización –tutela compensatoria-.*
- 2.4. *Las vías de tutela sancionadora: la compulsión punitiva*

3. Reflexión final: algo de prospectiva.

Resumen:

En España no hay todavía una regulación específica en materia de riesgos psicosociales en el trabajo. Sin embargo, eso no significa que no exista un importante catálogo de instrumentos orientados a hacerles frente de modo eficaz desde todas las vertientes posibles: la preventiva, la reparadora y la sancionadora. Este estudio ofrece un marco de análisis del tratamiento de los riesgos psicosociales derivados del trabajo en los distintos sectores del ordenamiento español

Abstract:

In Spain there is still no specific regulations on psychosocial risks at work. However, that does not mean that there is a substantial catalog of instruments to address them effectively from all possible angles: the preventive, remedial and punitive. This study provides a framework for analysis of treatment of psychosocial risks of working in the various sectors of the Spanish Law

Palabras clave:

Riesgos psicosociales, derecho a la salud psíquica, prevención de riesgos laborales, estrés laboral, acoso, violencia laboral.

Keywords:

Psychosocial risks, right to mental health, prevention of occupational risks. Stress-related work, harassment, workplace violence.

1. Introducción: “Tiempos Modernos”

Aunque aún hoy los llamados “riesgos psicosociales” relacionados con el trabajo, los que llamaremos “*riesgos psicosociolaborales*” para intentar precisar una cuestión terminológica que dista de estar resuelta y que no es baladí, se suelen encuadrar entre los “riesgos emergentes”, la realidad social, por tanto, la “materia prejurídica”, dista de responder a esta imagen de “novedad”. Para ver con total precisión y sagacidad el profundo impacto de los sistemas productivos industrializados en la “salud mental de los trabajadores”, bastaría simplemente con recordar ese monumento a la crónica sociolaboral que fue –y es– la película “*Tiempos Modernos*”, del genial e inmortal Charles Chaplin. Desde esta perspectiva, en realidad, las recurrentes llamadas a las transformaciones del sistema económico y productivo, el denominado “cambio del mundo del trabajo” no sería tanto la causa de la “emersión” de este tipo de riesgos, sino una agravante de un problema que, cuando menos, se remonta a finales del siglo XIX, época también de los primeros estudios en materia de estrés laboral¹.

Ahora bien, una cosa es que se conozca la realidad, la fenomenología que se liga a un determinado sistema productivo, a las condiciones de trabajo más extendidas y a ciertos modos de organizar el trabajo en las empresas, y otra bien diferente es que sea adecuadamente comprendida en términos sociales, científicos, económicos e institucionales. La comprensión adecuada de cada faceta de la realidad, tradicional o emergente, pasa primero por una correcta “denominación” de la misma –el problema del nombre de la “cosa”–, sin que por ello haya que incurrir en excesos nominalistas, tan típicos de otras épocas, y luego por una precisa “definición”. Finalmente, será necesario un “construcción científica” precisa de todos sus aspectos relevantes –causas, consecuencias, relaciones entre ambos, técnicas de evaluación e intervención eficaz–.

A partir de esa proliferación de la construcción de “evidencias científicas”, a través de las cuales superar los muchos, pero naturales, pasos de confusión que tiene todo pensar primigenio², es posible mejorar significativamente la “conciencia social” sobre la trascendencia y significado real de esos fenómenos –y conflictos– repensados o reconstruidos científicamente. Después, llegará el momento de su identificación y tipificación,

¹ En este sentido, como se ha recordado recientemente, podrán plantearse nuevos conceptos, algunos tan inciertos como arriesgados, tal es el caso de la “flexihealth” o “flexi-salud”, pero lo cierto es que el impacto negativo de los sistemas productivos en la salud no sólo física sino psíquica –mental– de los trabajadores está estudiado desde los orígenes mismos de la era industrial, más aún a partir de la consolidación del modelo “taylorista-fordiano”. Vid. RIVAS VALLEJO, P. *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*. Comares. Granada. 2009. p. XV.

² Como afirmó ORTEGA Y GASSET, “sin un pensar primerizo que tomase sobre sí la faena de confundir las cosas, reuniéndolas en primarias y amplísimas identificaciones, no hubieran podido los hombres posteriores y entre ellos nosotros, operar diferenciaciones más perspicaces y rigurosas. No se repara que la confusión tiene un sentido positivo, es una acción mental. Las cosas por sí ni están confundidas ni dejan de estarlo. El confundir una cosa con otra es una manera de tomarlas intelectualmente, es decir, de pensarlas... Pero comprimamos nuestra vanidad: las identidades de apariencia rigurosa en que nuestra ciencia consiste, no son, en postrera instancia más que densificaciones progresivas del principio primigenio del pensamiento que es la identificación de lo que tiene que ver con algo”. ORTEGA Y GASSET, J. *Idea del teatro*. 2 Edición. Revista de Occidente, Madrid, 1966, pp. 101-102.

cuando tales conductas y/o estados resulten acreedores de una ordenación jurídica específica y propia, para el mundo del Derecho. Éste extraerá de la realidad pre-jurídica (e incluso, en su caso, meta-jurídica) los elementos que considere oportunos para construir su propio concepto –tipo normativo- y dotarlo de un concreto régimen regulador que atienda, de un modo equitativo, eficaz y eficiente, la satisfacción de los intereses y derechos en juego –régimen jurídico-.

Pues bien, sabido es que el concepto referido de “riesgos psicosociales en el trabajo” (riesgos psicosociolaborales) es cada vez más utilizado en diferentes ámbitos, por distintos sectores de opinión y en diversos contextos –culturales, científicos, políticos, sociológicos, económicos, sindicales...-, pero, hasta hoy, no ha adquirido un sentido claro, preciso y unívoco en todos esos usos sociales del concepto. De ahí, que a menudo encontremos un uso confuso entre causas –factores de riesgos- y consecuencias –daños a la salud-, por lo que se suelen intercambiar conceptos como organización del trabajo, estrés, violencia, insatisfacción, sufrimiento, depresión³. Consecuentemente, tampoco existe una suficiente “conciencia social” sobre su relevancia y la manera de afrontarlos, por lo que apenas constituye una preocupación real de la mayor parte de las empresas, en especial de las de menores dimensiones, y, por lo tanto, no hay un consenso mundial suficiente para determinar el mejor modo de regularlos.

En suma, como se ha evidenciado recientemente al hilo de un informe encargado por el Ministerio francés de Trabajo, preocupado significativamente por la alarma social generada en ese país por determinadas situaciones en algunas de sus empresas más señeras –ejemplo France Telecom, La Poste-, a fin de promover formas de medida e intervención de tales riesgos.

“No hay todavía, en el actual estado del arte, consenso en el mundo científico sobre la forma de concebir y tratar los riesgos psicosociales en el trabajo. Aún menos se dispone de una teoría unitaria y consensuada sobre este tema. Sin embargo, una examen de la forma en la que diferentes ciencias abordan la cuestión revela un diseño susceptible de un enfoque científico”⁴.

Las mismas o análogas incertidumbres y confusiones, pero también la misma posibilidad de tratamiento, cabe constatar en el enfoque jurídico, pues la ausencia en nuestro país de una regulación específica en materia, en modo alguno ha impedido un aluvión de intervenciones, de diversa naturaleza –de los tribunales, de la legislación (acosos discriminatorios, sanción penal), de la autoridad laboral, de la inspección de trabajo, de los actores sociales-, dirigidas a dar carta de naturaleza jurídica a esos riesgos, al menos a algunos de ellos. Así ha sucedido en particular tanto con el estrés laboral como con el acoso, en sus distintas modalidades, e inclu-

3 Vid. LÉGERON, P. «*Le stress professionnel*» En *L'information psychiatrique*, vol. 84, n.9, 2008, p. 810.

4 Cfr. GOLLAC, M- BODIER, M (Dir.). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail de l'emploi et de la santé*, 2011. En formato on line : http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif.pdf

so con un riesgo más complejo, con efectos tanto físicos como psicosociales, el cual es la violencia de terceros. Asimismo, como ilustra la Encuesta ESENER, y otras análogas nacionales, en especial del INSHT, aunque de un modo muy gradual y deficiente, la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo tiene cada vez más cabida en las empresas, y en el resto de las organizaciones de trabajo –centros públicos, por ejemplo-. En consecuencia, y sin perjuicio de llamar la atención tanto sobre la necesidad de arrojar muchas más evidencias científicas para construirlos como concepto cierto y útil, y de fomentar muchas más campañas de sensibilización sobre su realidad, gravedad y existencia, nos ha parecido interesante hacer un balance de cuál es el tratamiento de tales riesgos en el ordenamiento español, así como evidenciar algunas líneas de evolución –prospectiva- para el futuro próximo.

2. Identificación del concepto de “riesgo psicosocial” y delimitación del área jurídicamente relevante: la hegemónica imagen prejurídica

2.1. Cómo se definen los “riesgos psicosociales en el trabajo”

Como los Acuerdos Comunitarios existentes en materia –sobre estrés laboral (204) y violencia y acoso, tanto de sujetos internos a la organización (2007) como de terceros (2010)-, ponen de manifiesto, lo primero que hay que hacer para abordar un problema es “identificarlo”. Pero para identificarlo hay que conocerlo, y eso presupone, como se ha dicho, no sólo denominarlo, poner un nombre a “la cosa”, sino definirlo, acotarlo de un modo preciso para poder darle la respuesta que exige conforme a sus características. Pues bien, en este caso, lo primero que habría que tener es una delimitación razonablemente aceptada de “riesgo psicosocial en el trabajo” y, al tiempo, una acotación o un catálogo de los mismos –tipificación-.

Y aquí, como se decía, comienza ya la ceremonia de la confusión, porque unos identifican estos riesgos como los derivados de la organización del trabajo y de su entorno; otros, en cambio, ponen el acento en un enfoque más personal o interpersonal, ligándolos más a “las relaciones sociales o personales que se desarrollan en el centro de trabajo”, como de las relaciones sociales externas entre el personal de la empresa y sus usuarios, clientes o incluso con otras personas ajenas a su actividad –violencia de terceros-. A menudo, se mezclan las causas o los “factores de riesgo” de esta naturaleza con el “riesgo mismo”, cuando no con las consecuencias o efectos, sobre la salud, como se ha dicho, proponiendo su delimitación como un síndrome o una enfermedad. A nuestro juicio, un ejemplo de esta confusión es el que proporciona quien define los “riesgos psicosociolaborales” como el conjunto de factores psicológicos que intervienen en la realización del trabajo y que provienen fundamentalmente de su modo de organización, sin perjuicio de vincularse a otras causas objetivas y subjetivas⁵.

5 Cfr. MONCADA ILLUIS, S. para quien estos riesgos aparecen como las “condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud”, o como las “características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que

A nuestro juicio, con estos enfoques se olvidan algunas claves de este concepto que parecen elementales y que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales –LPRL– sí parece dejar claro, al menos razonablemente. El primero es la noción misma de “riesgo”. Como es sabido, la noción de riesgo incluye dos elementos. De un lado, el cálculo de probabilidad entre un acto y la producción de consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, de otro, la severidad de estas consecuencias. De ahí, que el concepto legal haga referencia a la “relación de probabilidad” de que la exposición a los diferentes aspectos que integran la prestación de servicios o trabajo –factores de riesgo– genere al trabajador consecuencias negativas –daños– en su salud –entendida en sentido amplio, no sólo como ausencia de enfermedad, sino como equilibrio o bienestar físico, mental y social, según la OMS–.

Asimismo, por lo que hace al “calificativo” que singulariza o especifica esta categoría de riesgos, el de “psicosociales”, hay que recordar que refiere, por definición, a situaciones peligrosas para la salud derivadas de dispositivos o mecanismos tanto “sociales” como “psíquicas”. En consecuencia, no parece correcto identificar los factores o causas de estos riesgos o bien sólo con la “organización del trabajo”, como si fuesen “riesgos organizativos” sin más –pues queda claro que estos desbordan los estrictamente psíquicos–, o bien tan sólo con las “características subjetivas o personales”, como si se tratara de una pura afección a la salud mental individual –riesgos psíquicos–. La expresión se hace, en cambio, de la conjunción de ambos, de modo que es la *interacción* de la organización, como conjunto de “relaciones sociales de producción”, y la personalidad, la individualidad de cada sujeto, la que está en la base de cada uno de los estados y procesos vinculados a los riesgos psicosociales. De ahí la inherente e intensa dimensión relacional e interactiva de estos riesgos, mucho mayor que la que presentan el resto de riesgos, en especial los físicos, aunque estos también resultan de la interacción entre aspectos del trabajo –ambiente, maquinaria, equipos de trabajo...– y la acción humana.

En este sentido, es más que manifiesto que no pueden vincularse sin más los riesgos psicosociales a los factores relativos a la “organización del trabajo”, porque eso reduciría buena parte de su tipicidad y singularidad, en la medida en que la mayor parte de los estudios hoy disponibles sobre las causas de la accidentalidad laboral sitúan al factor organizativo en la cúspide. En realidad, no son tanto las “condiciones materiales de trabajo” las principales causantes de los accidentes, aunque concurren en la mayoría de los mismos, sino que las razones principales se vinculan a las conductas inseguras ligadas a la organización del trabajo⁶. Por lo tanto, es evidente que se precisa afinar más la identificación de los factores de riesgo y las probabilidades de daño para singularizar los “riesgos psicosociales en el trabajo”, aunque quede muy clara la preeminente dimensión organizativa de estos riesgos, pero que no pueden tener existencia autó-

afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés”. En “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”. En AAVV. Riesgos Psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de seguridad social. CGPJ. Madrid. 2005. p. 17.

⁶ Vid. INSHT. (Observatorio de Condiciones de Trabajo). Análisis Cualitativo de la mortalidad por accidentes de trabajo en España 2005-2007. MTIN. Madrid. 2007.

noma sin los factores personales o subjetivos y los relacionales, grupales, interpersonales y sociales.

Finalmente, las consecuencias de la actualización de estos riesgos en perjuicios tampoco pueden identificarse en todo caso con los daños a la salud –no sólo individual, sino también organizacional (pérdida de rendimiento)–. Por ejemplo, ni el estrés ni el acoso relacionado con el trabajo son, en sí mismo, un daño a la salud de la persona del trabajador, como a menudo se cree, sino que constituyen una situación clara de riesgo de sufrirlo, sea en el plano físico sea en el síquico. En efecto, ni el estrés laboral, ni la violencia en el trabajo (tanto física como psíquica), ni la fatiga o cansancio, ni el acoso, ni las conductas de carácter inseguro, como situaciones de riesgo psicosociolaboral reconocidas hoy como más características, suponen, por sí mismos, daños para la salud de los trabajadores. Son una relación de probabilidad, mayor o menor según los factores de riesgo que concurren, de que se produzcan de forma directa estos daños en forma de accidentes de trabajo o de enfermedades directamente derivadas del trabajo y que tienen por ello la misma consideración. Asimismo, estos daños a la salud se manifiestan sobre todo como enfermedades o dolencias mentales, pero también pueden ser físicas.

En consecuencia, podríamos intentar la siguiente definición de lo que ha de entenderse, en el actual marco legislativo, por “riesgo psicosociolaboral”:

“Toda *relación de probabilidad* de que uno o varios trabajadores puedan sufrir cualquier **daño** a su salud, física y/o psíquica, a causa de la *interacción* entre factores relativos a la *organización del trabajo* –sistemas productivos, condiciones de trabajo, estilos de dirección, contenidos de las tareas–, factores de carácter *ambiental*, interno –relaciones sociales entre el personal de las organizaciones (dirección, compañeros)– y/o externo –relaciones sociales del personal con terceras personas afectadas por la actividad de la organización – clientes, usuarios, terceros incluso ilegítimos–, y los factores derivados de las concretas *características personales* de los trabajadores, a raíz de la cual se deriva un *conflicto por el desajuste* entre aquellos factores organizativos y ambientales y estos subjetivos o personales”⁷.

2.2. Los factores de riesgo psicosociolaboral: la interacción de factores objetivos y subjetivos. El origen multicausal

Los “factores de riesgo psicosocial”, o agentes causantes de este tipo de riesgos, pues, no sólo son los de naturaleza organizativa, sino también los factores ambientales –relaciones sociales dentro y fuera de la empresa–, y los subjetivos o personales. Naturalmente, ello no nos lleva a caer en el error, muy frecuente todavía hoy en todos los ámbitos de análisis de esta

⁷ Seguimos de este modo la propuesta recientemente realizada por el profesor MOLINA NAVARRETE, C. “El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace “justicia disuasoria””. Aranzadi Social, n. 22, 2011, p. 47.

materia, de vincularlos a factores sólo de índole subjetiva, planteando un enfoque individual que se revela incorrecto a todas luces, por insuficiente, tanto en su vertiente de prevención primaria como secundaria. El conocido artículo 15.1 g) LPRL es suficientemente claro al respecto, cuando considera como “principio de acción preventiva” el de:

“Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, *las relaciones sociales* y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”.

Por su parte, el artículo 25.1 LPRL también resulta relevante a estos efectos, en la medida en que exige atender de modo especial a las referidas “circunstancias personales” en la evaluación de riesgos. Así:

“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias *características personales* o estado biológico conocido... sean *especialmente sensibles* a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos *en las evaluaciones* de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”.

Aunque el precepto piensa de forma concreta en situaciones biológicas que hagan más “vulnerables” a determinados trabajadores respecto de otros para la exposición a riesgos higiénicos, así como a riesgos físicos, queda claro que esta previsión debe interpretarse a la luz de la doctrina que integra en los instrumentos de evaluación y gestión todos los riesgos, y es evidente también que no todas las personas respondemos del mismo modo a los factores de riesgo psicosocial. En consecuencia, el conjunto de factores organizativos, relacionales, ambientales y personales, tienen expresa cabida y previsión en el marco regulador vigente, nacional y comunitario. Al tiempo que se evidencia que todos ellos deben integrarse en la misma evaluación y en el mismo plan, y no fraccionarse, como está sucediendo hoy respecto de ciertos riesgos, sobre todo de los psicosociales, que se tratan aparte incluso en los conciertos entre las entidades preventivas y las empresas.

Son, pues, múltiples, los factores que inciden en la generación de los procesos de desajuste entre la presión de la empresa y la capacidad de control de la persona que la padece, pero siempre son el resultado de la conjunción de varios de ellos y de la interacción de los objetivos con los subjetivos. Por eso, siempre hay una dimensión objetiva y colectiva en todo conflicto derivado de los factores de riesgo psicosocial. Pese a los enfoques individualistas que han venido dominando esta materia, midiendo la existencia del riesgo en atención a la personalidad del trabajador y su resistencia psíquica, de un lado, y la intervención correctora en términos de adiestramiento en competencias de afrontamiento –enfoque individual de la autorregulación del estrés–.

Como enseña la Guía Comunitaria en materia de estrés laboral, los diferentes factores ligados a la personalidad del trabajador están presentes en la identificación de un problema de este tipo, o de acoso laboral, ahora bien, eso no quiere decir que respondan sólo a estos elementos –“autoestrés”, “acoso subjetivo” o “acoso percibido”–, sino que son ellos los que modulan la influencia de los factores objetivos, pero estos siempre están. Otra cosa será que no todos los factores referidos inciden de la misma manera en los diferentes riesgos psicosociolaborales.

Así, hay unos que tienen una mayor vinculación a la organización del trabajo, como son el estrés laboral y la violencia laboral –interna a la organización–. En cambio, otros, están más asociados al **entorno social o ambiente relacional** exterior al centro de trabajo, pero también a la actividad que realiza la organización. Éste es el caso fundamentalmente de las diferentes formas de *violencia externa*, ya sea física o psíquica. Se trata de aquellos supuestos en que los usuarios, clientes u otras personas ajenas a la empresa asaltan, amenazan o acosan a los trabajadores de la organización del trabajo.

En relación a estos últimos, como se verá más abajo, España, cuenta con jurisprudencia al respecto que reconoce su dimensión preventiva. Al menos dos sentencias del Tribunal Supremo (STS 20 de septiembre de 2007 –agresión de un usuario de una biblioteca a la empleada pública que trabaja en ella– y 17 de junio de 2008 –atracó a sucursal bancaria–) reconocieron estas situaciones como relevantes en el plano de la gestión de los riesgos laborales y, por tanto, las ubican con toda nitidez en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). También contamos con diversas sentencias, en los diferentes niveles del orden jurisdiccional social, que declaran el carácter profesional de las lesiones de tipo psíquico sufridas por un trabajador –en los casos más conocidos policías, y más en particular en el País Vasco–, a consecuencia de la violencia provocada por la sociedad o entorno –acoso ambiental– en que desarrolla su trabajo la persona que padece las dolencias⁸.

De este modo, como se verá al analizar la proyección de la autonomía colectiva comunitaria –expresión del diálogo social en este ámbito–, quedaría confirmado en nuestro país el enfoque recientemente adoptado por los agentes o interlocutores socioeconómicos a nivel europeo, que acaban de concluir un “acuerdo multisectorial” sobre la violencia y el acoso de terceros (2010), que complementa el “acuerdo marco” sobre violencia y acoso internos (2007).

Propiamente, y aunque se suele incluir en este ámbito, la violencia física de terceros no es un riesgo “psicosocial”, sino un riesgo físico, aunque

⁸ Diversas sentencias, aplicando la regla del artículo 115. 2 e) LGSS, ha atribuido a accidente de trabajo la situación de incapacidad de IT sufrida por un ertzaina, causada por un trastorno adaptativo con alteración mixta de las emociones y las conductas, derivada de las presiones, amenazas e insultos que recibía de terceros. Y ello aunque esta presión se ejerciera fuera de sus concretas actividades profesionales, ya que la causa única de su trastorno era la conducta de agentes externos a la organización pero que soportaba sólo por su concreta condición policial. Por ello resulta irrelevante que no derivasen de actos realizados en el desempeño de su profesión (STS, 18.1.2005; STSJ, País Vasco, 12 abril 2005)

sí puede ser, y de hecho es, un factor de riesgo psicosocial, por la presión y el malestar que suelen tener los trabajadores por el miedo a padecer estas situaciones en determinadas profesiones. Por eso, hay una importante conexión, aunque no se debe confundir, entre los factores que dan lugar a la violencia física con los factores que originan los riesgos psicosociales. Pues si bien es cierto que no se vincula tanto a la organización del trabajo, no menos verdad es que tiene un significativo vínculo con el tipo de actividad que se realiza.

En efecto, este tipo de riesgo no aparece difundido en todos los sectores de actividad de los países desarrollados del mismo modo. Al contrario, registra una mucha mayor incidencia y prevalencia en ciertos sectores característicos. Así sucedería, por ejemplo, en el sector público de provisión de servicios de acción social (educación, sanitario, servicios sociales), en los cuales hallamos, por su propio diseño institucional en los Estados de Bienestar como el nuestro, la acumulación de una gran frustración por la incapacidad del sistema para dar adecuada satisfacción a las elevadas demandas y expectativas de los usuarios, que responsabilizan a los profesionales de la situación. O también en sectores de servicios de custodia de valores o de intercambio de productos de alto valor patrimonial –entidades financieras, servicios de vigilancia-, o por realizarse con sistemas de turnos nocturnos, que se prestan durante la noche a conductas de sustracción -estaciones de servicio o gasolineras-...

De ahí que, a nuestro juicio, este tipo de “violencia física externa” actúe a su vez como un factor de riesgo psicosocial, porque es una situación que puede vivirse con creciente probabilidad en tales sectores, con lo que puede llevar a la tensión y el conflicto emocional cotidiano en estos trabajadores si no tienen la debida preparación o formación. Asimismo, se vincula a la interacción entre el modelo de organización del servicio –de reparto y atención masiva-, y las características de ciertas personas externas –la agresividad, ausencia de una cultura cívica-, sobre todo en los sectores públicos. Por tanto, no puede decirse sin más que se vinculan únicamente al ambiente externo, y tratarse, según se ha propuesto recientemente, como si fuesen “situaciones de emergencia del artículo 20 LPRL, como los incendios, primeros auxilios y evacuaciones de los centros de trabajo, por estar éstas basadas en factores ajenos al círculo normal de actividades de la empresa”⁹.

No es correcta, a nuestro entender, esa apreciación porque margina en exceso esta dimensión de actividad y, en parte, organizativa. Aunque no hay datos –o al menos no los conocemos-, no es casualidad que la mayor tasa de prevalencia de estas conductas se produzcan en el seno de los servicios públicos, donde pese a reconocerse su calidad con carácter general, es evidente que responde a un sistema de reparto social que hace que sea mucha la demanda y más reducida la capacidad de satisfacerla. Sin perjuicio, claro está, de que la incidencia sea mayor en unas zonas que en otras

⁹ Cfr. VELÁZQUEZ, M. “El papel de las inspecciones de trabajo europeas ante los procesos de reestructuración laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo”. En Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo, UGT-CEC. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. 2010, página 202.

En todo caso, y pese a la relevancia del factor productivo –tipo de sector de actividad-, como acabamos de ver respecto de la violencia de terceros –la mayor parte de la misma se ejerce no a través de las agresiones físicas, sino de las amenazas, intimidaciones e insultos (ofensas verbales)-, conviene tener bien presente que los riesgos psicosociales afectan por definición a todos los sectores productivos y a todas las empresas de cualquier tamaño y condición. Todas ellas son susceptibles de tener factores de riesgo de este tipo y de provocar las citadas interacciones entre organización, ambiente y personalidad

Por lo tanto, más que el tipo de actividad, lo que cuenta son las condiciones de trabajo y el modo en que se organizan y desenvuelven. La prevalencia sectorial no debe ser desdeñada, no obstante, se insiste, sobre todo en el ámbito de los servicios, tal y como se evidencia en las diferentes encuestas disponibles, en el plano internacional -Fundación de Dublín, para la medición de la incidencia; la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de su Encuesta ESENER para la implantación de las medidas de prevención)-, y nacional - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT-

2.3. ¿cuáles son esos riesgos psicosociolaborales?: un “catálogo abierto”

Hasta aquí el intento de delimitación y diferenciación de conceptos, pero sigue quedando una cuestión previa pendiente: ¿cuáles son concretamente esos riesgos derivados del trabajo de naturaleza psicosocial? Ni que decir tiene que no se dispone en ningún lugar del mundo de una lista que encuadre a los que hayan de considerarse como tales, aunque sí existe en algunos países, como Colombia y Venezuela, un catálogo de enfermedades ocupacionales ligadas a los factores causantes de estos riesgos, así como, desde 2010, un listado de enfermedades profesionales de la OIT que incluye determinadas afecciones de índole psicosocial. Pero, una vez más, entramos en el terreno del homenaje a la confusión, pues estas técnicas catalogan daños, no riesgos, aunque sí admiten listar factores o agentes causantes de aquéllos y de éstos.

Lo que sí se ha ido produciendo es un sucesivo reconocimiento y, por tanto, tipificación de situaciones concretas que, bien calificadas como riesgos o como daños por los tribunales, bien reguladas específicamente como riesgos de carácter psicosocial por los actores colectivos, bien particularmente tenidas y estudiadas como tales por la doctrina científica, jurídica y extrajurídica, han terminado perteneciendo a un catálogo de riesgos psicosociolaborales. Es el caso indubitado, del estrés relacionado con el trabajo y sus diferentes formas o modalidades (estrés profesional, estrés por razón de género, síndrome del quemado o de desgaste profesional – burnout-, tecnoestrés). También resulta ser el caso, aunque algo más controvertido en nuestro país, del acoso moral.

Asimismo, y por determinación de una norma legal de transposición de una directiva comunitaria, tiene el tratamiento de un riesgo psicosocial el “acoso sexual” y “el acoso por razón de género”, que se recoge en el ar-

título 48 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, LO 3/2007 –LOIS-. Aunque no aparece en la LPRL, como ninguno de ellos de modo expreso, ni tampoco la LOIS remite para su prevención al sistema contenido en la LPRL, sino que aporta sus propias medidas, más ligadas a procedimientos de gestión de tales cuestiones cuando se convierten en problema, esto es, cuando se identifican o emergen en la empresa, que como riesgos a evaluar sistemáticamente en sus factores causantes. Si bien esta dimensión preventiva primaria tampoco está ausente de la previsión legal especial. En realidad, se trata de diversas modalidades de “acoso discriminatorio”, un concepto que es bastante más amplio pues abarca otras situaciones, tantas como motivos o causas de discriminación haya, reconocidas actualmente o por reconocer con la evolución de la realidad social, dado el carácter abierto de esta cláusula.

En este contexto, son cada vez más los instrumentos reguladores, como los llamados “acuerdos de calidad de clima” –desarrollados en Alemania y en Italia-, que consideran que es la “discriminación crónica”, la “sistemática”, la que podría considerarse también como un “factor” y/o “riesgo” de naturaleza psicosocial. Por lo que incluyen la prevención de las discriminaciones como tal riesgo psicosocial, aunque a nuestro juicio se trata más bien de un conjunto de factores de riesgo, que influye en diferentes riesgos, en especial todos los que tienen que ver con el género, aunque también con la discapacidad.

Finalmente, se plantea con creciente frecuencia en nuestros días otro ámbito que reclamaría especial atención preventiva, en todas sus dimensiones –primaria, secundaria y terciaria-, desde el enfoque de la salud psicosocial. Nos referimos a las llamadas “adicciones”, tanto “en” el trabajo como “al” trabajo. En el primer caso, se hace referencia a “estados psicofísicos” caracterizados por la modificación del comportamiento y otras reacciones a causa de un impulso irrefrenable de consumir cualquier tipo de drogas en forma continua, a fin de experimentar sus efectos psíquicos, generándole dependencia. La dependencia se genera hacia una sustancia actividad o relación.

Precisamente, cuando la actividad respecto de la que se genera esa dependencia es el propio trabajo, que se convierten en una auténtica obsesión para la persona, estamos ante una “adicción al trabajo” (*workaholic*)¹⁰. Aunque no es nada fácil identificar cuando se está ante una sobre-exposición al trabajo si queda claro que implica un profundo desequilibrio entre la faceta laboral y el resto de facetas personales, produciendo desajustes emocionales análogos a los del estrés laboral.

En cualquier caso, las adicciones no pueden ser explicadas por la influencia que ejerce un determinado factor, sino que son el resultado de la interacción de tres elementos: el sujeto que consume, en primer lugar; las drogas o sustancias consumidas y el contexto social –y laboral- en que se consume. Por tanto, se trata, de nuevo de una interacción entre unos factores de tipo objetivo y otros subjetivos.

¹⁰ Vid. KILLINGER, B. *Workaholics: the Respectable Addicts*. New York, Simon & Schuster, 1991.

Aunque las adicciones hoy se consideran como una enfermedad –física y psicoemocional, según la OMS, existe en la actualidad un elevado consenso entre profesionales y organismos nacionales e internacionales a la hora de considerar la importancia de la intervención preventiva ante el fenómeno de las adicciones. Entendiendo por prevención, todas aquellas actuaciones encaminadas a reducir, anticipándose a la problemática derivada del uso indebido de drogas o sustancias que causen estados de dependencia psico-física. Sus efectos son demoledores en las personas, en las familias y, cómo no, en las organizaciones en que se inserta. A diferencia de los simples hábitos consumistas, las adicciones afectan muy negativamente, pues destruyen relaciones personales, sociales y, cómo no, laborales, la salud (física y mental) y la propia capacidad de funcionar de manera efectiva, con lo que, evidentemente, incide en la continuidad de las relaciones de trabajo. De ahí que la OIT haya considerado una prioridad el realizar programas de prevención y protección frente a todas estas situaciones emergidas en el medio laboral¹¹.

No obstante, estas políticas están hoy en un estado incipiente o embrionario. Queda mucho por recorrer en la tarea de ir consolidando iniciativas en esa dirección para cada ambiente laboral y territorio comunitario. Y aunque se ha avanzado en la prevención de adicciones en los escenarios laborales, a través de programas acordados por los actores sociales y en buena medida sostenidos por los poderes públicos, no existe un consenso suficiente sobre las conexiones con el mundo laboral¹², por lo que se inserta más que en la prevención de riesgos laborales en el de la promoción de la salud de los recursos humanos del mundo del trabajo, por tanto como cuestión de orden público sanitario y no tanto laboral.

¹¹ La política de la OIT en la última década se ha centrado en un cambio hacia la prevención del abuso de sustancias en el lugar de trabajo, y contempla la definición de los problemas relacionados con el consumo de drogas y de alcohol como problemas de salud que deben tratarse del mismo modo que otras cuestiones de índole sanitaria. La OIT ha elaborado una serie de *Recomendaciones* para diseñar y poner en práctica una política de gestión de este “riesgo”, que aboga por la evaluación conjunta por parte de los empleadores y los trabajadores y sus representantes de los efectos del consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo, y por la cooperación de las partes en la formulación de una política por escrito para la empresa; OIT. *Management of alcohol-and drug-related issues in the workplace. Code of Practice*. Ginebra. 1996. En consecuencia, este código de prácticas de la OIT presenta una variedad de enfoques multidisciplinares para la prevención, tratamiento y rehabilitación de alcohol y problemas relacionados con las drogas en el lugar de trabajo. Aunque la experiencia ha demostrado la dificultad de eliminar el abuso de sustancias, las políticas de trabajo presentado en este libro para ayudar a los consumidores tienden a producir resultados constructivos de los trabajadores y empleadores por igual. Para una crítica de las políticas alternativas de control del uso de las adicciones en el trabajo vid. “*Estar limpio: controles de consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo*”. Trabajo, Revista de la OIT, n. 57. 2006, pp. 33-36.

¹² Hay un suficiente consenso en torno a la influencia de las condiciones de trabajo y ambiente laboral en prácticas de adicciones. El trabajo genera ciertos factores de riesgo que si no producen el consumo sí lo agravan. Los factores de riesgo son, como se sabe, el conjunto de características individuales, sociales o culturales que incrementen el riesgo de que una persona consuma alcohol y otras drogas (la hacen más vulnerable o proclive al consumo). Por eso, los trabajadores están sometidos a la influencia de múltiples factores de riesgo en relación con los consumos de alcohol y otras drogas. Unos son comunes al conjunto de los ciudadanos y otros específicos, que están presentes en el medio laboral. Esta acumulación de factores de riesgo que afectan a los trabajadores explica en gran medida la mayor incidencia en su sector. No obstante, la exigencia de que haya unidad de causa para probar esa relación, y la convicción de la mayor influencia que tienen en este caso las características personales, la “personalidad de base”, además de las “circunstancias familiares”, vienen dificultando esa vinculación a través de nexos de causalidad razonablemente ciertos.

A la vista de estas reflexiones, parece claro que estamos ante un catálogo abierto, que es difícil acotar de forma precisa en estos momentos, en los que la propia evolución social y científica evidencian constantemente situaciones que pueden ser reconducidas a esta tipología de riesgos, en unos casos respecto de las ya conocidas, en otros nuevas. A nuestro juicio, a día de hoy, serían tres los grupos en los que pueden encuadrarse los diferentes riesgos laborales de naturaleza psicosocial hasta ahora identificados como tales. A saber:

A) Estrés Laboral.

No existe un consenso doctrinal sobre este concepto, ni tampoco un único modelo teórico sobre el que apoyar su construcción, habiendo evolucionado con el tiempo los modos de aproximación científica –en el inicio era un estímulo, de ahí la tendencia a considerar elementos positivos (“euestrés”), luego una respuesta y finalmente una transacción entre aquél y ésta-. No obstante, sí que parece aceptarse ampliamente que estamos ante una clara relación de conflicto entre lo que se demanda del trabajador y lo que éste puede dar, de manera que se desborda su capacidad de control de la situación, pero no por sus limitaciones –enfoque individual- sino por el exceso de demanda y la falta de los apoyos necesarios¹³.

B) Violencia Laboral

a. Interna: actuaciones violentas singulares o episódicas y conductas sistemáticas y reiteradas –acoso, en cualquiera de las modalidades o manifestaciones referidas (moral, sexual¹⁴, por razón de género y todo hostigamiento motivado por razones discriminatorias)-.

b. Externa: violencia y acoso derivado de conductas de terceros ajenos a la empresa.

C) Adicciones “en” y “al” trabajo.

Las mayores incertidumbres existentes en relación a este tercer grupo y sus notables singularidades en el amplio y heterogéneo espectro de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, nos llevará a centrarnos, a la hora de identificar el tratamiento jurídico de tales riesgos en los dos primeros grupos: estrés en el trabajo y violencia laboral, especialmente la relativa a las modalidades de acoso el trabajo.

¹³ Un estudio en profundidad de la delimitación de los diferentes tipos de estrés y sus modalidades, atendiendo a sus diferenciales factores causantes, en RIVAS VALLEJO, P. *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*. Comares. Granada. 2009, pp. 3 y ss.

¹⁴ El factor de discriminación siempre ha estado presente en el acoso sexual, como el poder de dominación, pero el elemento de ataque a la intimidad de la persona y la voluntad de degradarla, los aspectos tradicionalmente más enfatizados. Vid. STCO 250/2007, 17 diciembre.

GRÁFICO RESUMEN ESTRUCTURA DE UN RIESGO TRADICIONAL

Factor de riesgo	Riesgo	Daño a la Salud
Equipos de trabajo, máquinas... con sonidos de cierta intensidad (por encima de ciertos decibelios)	Ruido	Sordera (enfermedad profesional)

GRÁFICO RESUMEN ESTRUCTURA DE LA RELACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIO LABORAL

Factores de Riesgo (causas que provocan los riesgos derivadas del trabajo)	Riesgos Psicosociales (relación de probabilidad de experimentar un daño por exposición a los factores)	Daños a la salud (lesiones, síndromes o dolencias derivadas de la actualización del riesgo potencial)
<p><i>La Organización del Trabajo (contenido de las tareas, condiciones laborales, modelos dirección...)</i></p> <p><i>Ambiente o entorno social y o laboral (condiciones físicas, relaciones sociales...)</i></p> <p><i>Factores personales (vulnerabilidad, personalidad base...)</i></p>	<p><i>Estrés Laboral (estrés profesional, burnout, tecno-estrés, estrés de género)</i></p> <p><i>Violencia Laboral (acoso moral, acosos discriminatorios, violencia psíquica,)</i></p> <p><i>Adicciones “al” trabajo</i></p>	<p><i>Mental:</i> Ansiedad Depresión Pérdida de autoestima Dolor emocional Daños neuronales</p> <p><i>Física:</i> Hipertensión Enfermedades cardiovasculares Enfermedades digestivas (úlceras pépticas) Autolisis</p>

3. Los niveles de tutela frente a los riesgos psicosociales en el Derecho Español

3.1. El debate sobre la necesidad o no de regulación específica: ¿"galgos o podencos"?

Por más esfuerzo e inversión que se hace en materia de "cultura de seguridad vial", y por muchas certezas que todos tenemos ya de los grandes beneficios que para la persona y para la sociedad en general tiene el conducir adecuadamente, lo cierto es que los avances en esta materia se siguen dando por la mayor asunción que los ciudadanos tienen del cumplimiento de la norma, que cambio de continuo para hacerse más rígida e inflexible, eso sí, tiene algunos incentivos –como el pronto pago-, y por el miedo a las sanciones, no ya tanto las económicas, cuanto la "pérdida de puntos". Pues bien, por mayores esfuerzos que se vienen haciendo desde hace tiempo en fomentar también la "cultura de la seguridad y salud en el trabajo", y por más que todos sabemos que es mucho mejor a todos los efectos "prevenir que curar" –a menudo esto no es posible, por el carácter irreversible de la lesión-, descubrimos, a partir de la reciente Encuesta ESENER, algo que ya sabíamos: el cumplimiento de las normas sigue siendo el principal motivo para implantar medidas de gestión en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo en general, y en el de los riesgos laborales de origen psicosocial en particular. En suma, el cumplimiento de las normas sigue siendo la principal razón de ser para introducir en la gestión de la empresa el cuidado frente a los riesgos.

Consciente de ello, la Comisión, a través de las sucesivas Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo ha puesto de relieve la centralidad de un marco regulador de calidad para avanzar en la lucha contra la accidentalidad. Eso sí, en ambas Estrategias ha evidenciado igualmente la necesidad de propiciar un conocimiento preciso de las normas en este ámbito, simplificando y clarificando el contenido y alcance de las obligaciones y responsabilidades marcadas en las mismas. De ahí que insista hoy, más que en la necesidad de nuevas Directivas, aunque sigue produciéndolas, en la elaboración de *Guías Prácticas* que faciliten el cumplimiento de las existentes, sobre todo en PYMES.

Pues bien, ¿qué nos dice ese marco regulador de calidad europeo en relación con los riesgos psicosociales en el trabajo? En principio cabe pensar que, sea positivo o no tanto, dirá sustancialmente lo mismo en todos y cada uno de los Estados miembros, puesto que todos están obligados por el mismo marco regulador. Sin embargo, como ya vienen poniendo de relieve quienes se han acercado a este tema antes que nosotros, curiosamente cada país dice algo diferente, evidenciando una gran diversidad, como muestra la referida Encuesta ESENER, objeto de comentario detenido en este número por el profesor Molina y a cuyo artículo remitimos.

Lo que aquí interesa poner de manifiesto es que España no cuenta con una legislación específica en materia de riesgos psicosociales, a diferencia de lo que sucede en otros países "socios" nuestros en este habitáculo común que llamamos Unión Europea. Y, sin embargo, no deja de hablarse

de este tema entre nosotros y no deja de ser tratado en el entero sistema de fuentes de las relaciones de trabajo, tanto en el marco de la regulación laboral como en otros ámbitos, como el administrativo o el penal, al menos de un modo parcial. Naturalmente, este tratamiento ni es preciso ni es coherente ni es total, sino disperso y fragmentado, y se otorga desde posiciones de política del derecho, además, bien diferentes, pues en unos casos se opta por una política de tipo promocional –es el caso de la acción preventiva en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y/o género (artículo 48 LOIS)-, mientras que en otros se opta por la vía más contundente, aunque no necesariamente más eficaz, como es la penal –el nuevo delito de acoso moral del artículo 173 CP, en la redacción dada en 2010-. En unos casos se decide incluir ciertas conductas de este tipo en la ley y dotarlo de un amplio sistema de técnicas de protección para todo tipo de relación profesional y social, como es el caso de los acosos discriminatorios, y en otros casos se sigue la opción de silenciar su presencia en ciertas relaciones profesionales y no en otras, como sucede con el acoso moral en el ámbito del empleo público y, curiosamente, también del empleo por cuenta propia. Aunque en estos casos de reconocimiento expreso de ciertos riesgos se suele poner énfasis en el enfoque disciplinario y sancionador, no se descarta el preventivo, al recogerse un reconocimiento general del derecho a un ambiente laboral libre de acoso –artículo 14 EBEP-.

Asimismo, el poder de autonomía colectiva en nuestro país ha venido dando inmediato traslado a nuestra experiencia, en el plano formal, de los sucesivos acuerdos colectivos comunitarios que se han ido adoptando en esta materia, en especial el de estrés laboral y el de violencia y acoso en el trabajo. Además, y aunque cierto que no son muchos los que así actúan, encontramos un reducido, pero creciente, número de convenios colectivos que recogen entre las obligaciones preventivas convencionalmente previstas sea la evaluación de riesgos psicosociales sea la gestión del acoso moral –y del acoso sexual-, a través de procedimientos de gestión de conflictos vinculados a estas conductas antijurídicas. En consecuencia, la fuente de regulación colectiva ha mostrado una elevada capacidad de regulación de esta materia también en nuestro país, mostrándose receptiva a estos riesgos y dejándolos "emerger" en este espacio. Otra cosa es que los instrumentos utilizados hasta el momento ni garantizan el carácter generalizado de esta regulación, pues tienen una eficacia obligatoria, no normativa, es el caso de los Acuerdos de Negociación Colectiva a través de los cuales se ha transpuesto a España los Acuerdos Comunitarios en materia, ni tampoco un tratamiento completo y coherente en las unidades, en todo caso pocas sin duda, que sí insertan tratamientos obligatorios en materia.

Igualmente disponemos ya de un extenso y, eso sí, muy heterogéneo, cuerpo de doctrina judicial y jurisprudencia, de los órdenes jurisdiccionales de nuestro sistema (Social, Penal, Civil, Contencioso-Administrativo, e incluso en el Militar), así como del propio Tribunal Constitucional –TCO-, que analizan con cierto detenimiento todos y cada uno de los riesgos psicosociales evidenciados –estrés (en su modalidad genérica de estrés profesional y en algunas de sus modalidades especiales, como el

estrés de género y el burnout, incluso en alguna de ellas podemos encontrar el “tecnoestrés”); acoso (tanto el acoso moral como el sexual y el acoso por razón de sexo, o el acoso por orientación sexual); la violencia física de terceros-. Asimismo, se pronuncian, con sentido bien diferente según los casos eso también es cierto, sobre los más diferentes ángulos de tratamiento de estos riesgos en un Ordenamiento –como un riesgo laboral, como una conducta lesiva de derechos fundamentales, como accidente de trabajo, como una causa suficiente para extinguir el contrato de trabajo, como un comportamiento delictivo (trato vejatorio, lesiones psíquicas)-.

Finalmente, en el plano de la intervención institucional aplicativa, no ya en el plano regulador o creativo de normas, contamos ahora sí con una sólida convicción de la ITSS, aunque su práctica sea todavía asimétrica y no extensa, de estar ante riesgos que exigen un tratamiento completo y eficaz en el vigente sistema regulador. Una buena prueba lo dará tanto el que hayan adaptado sus criterios técnicos a la nueva evidencia científica y conciencia social sobre este tema, dando cabida incluso a los acuerdos comunitarios y a las doctrinas más relevante, en especial del Tribunal Supremo y sobre todo del TCO (2007), cuanto el que hayan ido incrementando progresivamente sus actuaciones al respecto. En este sentido, no es baladí, como muestra un Informe reciente hecho para el Laboratorio Andaluz de Riesgos Psicosociales y que se recoge en este mismo número de la Revista, el que casi 2/3 de las evaluaciones de riesgos psicosociales se hayan hecho a raíz de un previo requerimiento de la Inspección de Trabajo, lo que pone de manifiesto que sí existe una posición de las instituciones comprometida con esta cuestión, así como de los actores de las relaciones laborales. Otra cosa es, como se viene insistiendo, el que este nivel de convicción y compromiso es embrionario o de “estatuto naciente” y no una política y unas prácticas generalizadas, como debería, de ahí los límites y, cómo no, las críticas.

Con este somero repaso del estado de situación de nuestro Derecho en relación a los riesgos psicosociales en el trabajo, se desprende que cuando se nos dice, e incluso se nos insiste, que no tenemos una legislación específica a respecto y que, además, la regulación genérica o indiferenciada que tenemos es incierta o insegura, es obligado poner matices a esas aseveraciones. Por supuesto, ambas afirmaciones no son en absoluto falsas o equivocadas, pero tampoco son precisas para caracterizar la concreta situación ni legal ni mucho menos jurídica en nuestro país de esos riesgos. Todo depende, claro está, de qué se quiere decir con tales aseveraciones –ausencia de especificidad en la regulación del deber de prevención e inseguridad jurídica extrema sobre el alcance de aquel deber- y con quién se nos compare, pues ni todos los países de la UE que tienen “legislación específica”, integral o parcial, luego cuentan con una experiencia aplicativa mayor que la nuestra, ni aquellos que carecen de ella tienen una posición baja en la escala aplicativa, más bien al contrario.

En efecto, un rápido viaje por el mapa de regulaciones de esta materia en Europa sólo permite observar una cosa cierta: la extraordinaria diversidad de modelos reguladores y de experiencias aplicativas, de modo que las opción por una regulación específica no está generalizada ni cuando

se concreta lo hace del mismo modo, al tiempo que su experiencia aplicativa es muy desigual. Así, los países nórdicos – Suecia, Finlandia, Noruega, Dinamarca, Holanda-, que pasan por tener una regulación específica en materia, en realidad por lo que apuesta es por introducir alguna indicación que fija la obligación de evaluar y gestionar estos riesgos en el marco de los principios y dispositivos generales, sin perjuicio de la referencia a algunos instrumentos concretos –procedimientos de solución de conflictos y órganos de mediación, que realmente no son sino una concreción de técnicas ya conocidas en la gestión de personal-. Eso sí, lo que hacen sobre todo es desplegar una intensa campaña de difusión y ayuda para facilitar, a través de acuerdos colectivos e instrumentos técnicos, que sea conocido este ámbito preventivo en las organizaciones.

Por su parte, otros países, han optado por no aprobar ninguna ley de carácter especial al respecto, por considerar que no era necesaria, pues con traer a colación sus leyes de seguridad y salud en el trabajo, ya modificadas o remozadas por la obligación de transponer la Directiva Marco 89/391/CE, ya era suficiente. Es el caso, por ejemplo, del Reino Unido e Irlanda. También en este caso, tal opción sustancialmente abstencionista ha venido acompañada de una intensa campaña de promoción y sensibilización en esta materia, a partir de la elaboración de “estándares de conducta”, criterios orientadores de gestión y/o Códigos de Buenas Prácticas dotados de una cierta oficialidad, pese a no ser jurídicamente vinculantes, dirigidas a facilitar la aplicación. Es el caso de Irlanda, cuyos poderes públicos han recurrido ya a los “códigos de prácticas”, que orienten la conducta de empresarios y trabajadores, de modo que de no hacerlo su inobservancia puede ser invocada en los procedimientos por infracción de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ya a una “Guía” de gestión, que oriente la conducta de empresarios y trabajadores a tal fin, sin que sea vinculante, como sucede en el Reino Unido¹⁵.

Finalmente, otros países que han optado por una legislación específica para ciertos riesgos, como el acoso moral –es el caso de Francia y Bélgica-, han tenido suertes muy diferentes. Mientras que Francia aparece en la escala baja de la aplicación de estas normas, no obstante una creciente jurisprudencia que tienden a reconducir por la vía de la prevención del acoso moral todos los conflictos que tienen un origen psicosocial, confundiendo la parte por el todo, Bélgica, que a su labor reguladora ha sumado una intensa actividad aplicativa, de la que se ha derivado sucesivas refor-

15 Para el Código de Prácticas vid. Artículo 61 de la Ley Seguridad y Salud en el Trabajo (2005). Que puede ser consultada en: http://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Occupational_Health/CoP_Bu-llying.pdf. La Guía de la Comisión de Relaciones Laborales de 2007, para el estrés laboral, puede ser consultada en: <http://www.lrc.ie/documents/publications/codes/workstressguide.pdf>. Para el Reino Unido destaca sus “estándares de gestión del estrés laboral”, aprobados en 2004, que si bien no tienen carácter estrictamente vinculante, pues se concibieron en su día como una “guía” para el cumplimiento orientador de la legislación, pero sin marcar el único camino posible, han terminado adquiriendo una gran influencia de autoridad, por su rigor. Su modelo, fruto de un intenso y continuado debate desde 1996, sirve de referencia para muchos países: Australia, Italia recientemente. Disponible en <http://www.hse.gov.uk/pubns/priced/hsg218.pdf>. Sistema de gestión estandarizado complementado con los acuerdos de transposición de la regulación comunitaria. Vid. <http://www.hse.gov.uk/stress/pdfs/eurostress.pdf>, para el estrés, y <http://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>, para la violencia laboral

mas de su Ley (la última realizada en 2007), ocupa la parte alta de la escala.

En consecuencia, de este somero viaje por el mundo de la regulación en Europa –occidental, porque “la oriental” es otro mundo, pese a tener el mismo marco regulador, aunque ahora comienzan a tener ciertas inquietudes, como ilustra el sugerente trabajo de la profesora Rivas Vallejo en esta misma Revista-, se desprende con toda nitidez que ni hay unidad de modelos para la regulación “específica”, ni tampoco evidencian suficiencia a la hora de asegurar una aplicación efectiva. De nuevo, se confirma que el problema no es tanto de regulación sino de aplicación por parte de los interlocutores y las instituciones que deben promover que la normativa se difunda suficientemente entre las organizaciones –generación de conciencia-, y que se aplique razonablemente, atendiendo a las circunstancias de las organizaciones – creación de cultura de gestión de estos riesgos y facilitación de buenas prácticas al efecto-. Ciertamente, es posible que de esta aplicación no derive tampoco una línea clara, inequívoca al respecto, por lo que al menos la existencia de una referencia nominativa –ni tan siquiera ya una regulación en sentido estricto-, podría ayudar a dar confianza a todos los actores y, sobre todo, darles seguridad jurídica, que es un gran valor.

Así trata de ponerse de relieve en trabajos recientes por quienes, parece que algo desencantados con las dificultades que encuentran en su práctica de vigilancia y promoción institucional del respeto de las normas a tal fin, vuelven a abrir el debate de la regulación específica en España para dar seguridad jurídica. Con ello se buscaría eliminar tanto los vaivenes de ciertos organismos llamados a tener un papel clave “a pie de obra” para que las empresas avancen en la gestión de estos riesgos, emergiendo en sus prácticas, y que dudaron en el pasado sobre la pertinencia de la regulación preventiva –es el caso de la Inspección de Trabajo, y el viraje desde el Criterio Técnico 34/2003 al Criterio Técnico 69/2009, en relación al acoso moral (y ahora también sexual)-, cuanto la persistencia de sentencias que, con razonamientos y fallos erróneos a todas luces, mayoritariamente desestiman las pretensiones preventivas y reparadoras que plantean los trabajadores al respecto, así como la debilidad jurídica de los convenios en este punto. En estas condiciones, “y en tanto que no existan disposiciones legislativas o reglamentarias que de forma clara y taxativa reconozcan la obligación de tratar estos riesgos dentro del marco de la LPRL, no puede existir seguridad jurídica plena en la acción de los operadores jurídicos sobre los riesgos psicosociales”¹⁶.

El asunto así planteado parece abrir una suerte de dilema del “*Hamlet shakesperiano*”: “regular específicamente los riesgos psicosociales en el trabajo o no, esa es la cuestión”. Naturalmente, en esta cuestión siempre ha habido un fuerte debate entre quienes, llevados por un extremo pragmatismo, muestran abiertamente su pesimismo sobre la capacidad del ordenamiento vigente de controlar adecuadamente, sobre todo en el plano

¹⁶ Cfr. VELÁZQUEZ, Manuel. “*El papel de las Inspecciones de Trabajo Europeas ante los procesos de reestructuración laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo*”. Anuario Internacional. Op. cit. página 218.

preventivo –pero también se plantea, como veremos, casi de modo análogo en el plano punitivo, en el penal-, estos riesgos sin pronunciamientos expresos al respecto del legislador, y los que, llevados por una mayor confianza en las posibilidades del sistema, y quizás por una cierta desconfianza en la capacidad de las leyes “modernas” para afrontar mejor que “las antiguas” la regulación de este tema, ofrecen un mayor optimismo al respecto. El tiempo parece no zanjarlo, sino que lo reabre.

No es nuestra pretensión ni tan siquiera mediar en este intenso, y en parte sugerente, en parte quizás algo estéril, debate. Aquí nos limitaremos a poner de relieve que, se opine lo que se opine sobre cuál sería la mejor opción, partiendo del comentario ya visto de que no hay ninguna regulación específica suficiente por sí misma para asegurar un nivel de efectividad razonable de estas normas en relación a tales riesgos, lo verdad es que hay datos jurídicos de todas las fuentes reguladoras –legislativa, convencional y jurisprudencial- que permiten avanzar de modo serio, progresivo y cierto en una dirección que nos homologue, tanto en regulación como en experiencia, a los países mejor situados en la escala –de momento la ESENER, que es la única que conoce la Unión Europea al respecto-. Bastará, pues, en tanto se regule expresamente, en su caso, e incluso después de esa eventual regulación, con “poner en valor” y difundir las posiciones institucionales realmente existentes, depurar la “mala hierba” –peores prácticas-, y favorecer e incentivar, más con premios que con castigos –aún sin descartar estos-, los “brotes verdes”, para que terminen en un proceso de germinación y afloramiento, dando lugar a nuevas experiencias. Entendemos que están ya creadas las condiciones a tal fin y es el momento adecuado para que esas “semillas” germinen y difundan esa nueva realidad. Veamos, si quiera sucintamente, algunos de esos datos jurídicos que permiten confiar en un progreso razonable en el futuro inmediato para la gestión eficaz del problema de los riesgos psicosociales en las organizaciones de trabajo, sin perjuicio de constatar, por supuesto, las actuales limitaciones al respecto, más por una “mala praxis” que por una “deficiente regulación”, como pone de relieve un autorizado sector doctrinal en esta materia¹⁷.

¹⁷ Vid. MOLINA NAVARRETE, C. *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*. Bomarzo. Albacete. 2007. Más ponderada se muestra, ofreciendo un rico arsenal de argumentos y también de opiniones, RIVAS VALLEJO, P. *Violencia Psicológica en el Trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia*. Ed. Thomson-Civitas. Madrid. 2005. En ambos estudios se prima el enfoque de la experiencia judicial respecto del análisis estrictamente legal, ofreciendo un riquísimo repertorio jurisprudencial que pone de relieve las enormes posibilidades que suministra nuestro Derecho para hacer frente a estos nuevos riesgos desde las diferentes vías de tutela. En esta misma dirección, si bien respecto del acoso moral en el trabajo, por tanto centrándose en uno de los riesgos psicosociales más relevantes, pero también más discutidos, destaca el trabajo monográfico de JURADO SEGOVIA, A. *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral. La Ley*. 2008, con prólogo del profesor Francisco PÉREZ DE LOS COBOS, hoy Magistrado Constitucional y que dirigió el trabajo original en que se basa esa monografía, una tesis doctoral en materia, que evidencia el creciente interés académico por estos temas también en el ámbito jurídico, tras una primera fase en gran medida dominada por los análisis clínicos y por las ciencias sociales no jurídicas, como la Psicología y la Medicina, incluso la Sociología.

3.2. La tutela preventiva: teoría y práctica del deber de evaluar y gestionar los riesgos psicosociales

Es manifiesto que el mayor interés en relación al tratamiento de los riesgos laborales de origen psicosocial debe centrarse en la posibilidad de su prevención, dados los efectos negativos tan importantes, a veces dramáticos, que tiene en la salud de las personas y también en la pérdida de rendimiento de las organizaciones. En consecuencia, en este marco, la clave del problema de calificación jurídica se sitúa en determinar si, a falta de previsión expresa, pueden considerarse implícitos en el sistema regulador general de la Directiva Marco 89/391/CEE que establecen, entre otras cuestiones, que el empresario debe hacer la evaluación de **todos** los riesgos que no puedan ser evitados, tal y como ha venido interpretando con rotundidad y reiteración –en sentencias de 1996 y de 2001- el Tribunal de Justicia, en su día de la Comunidad –TJCE- y hoy de la Unión Europea –TJUE-.

A la luz de esta jurisprudencia, no hay margen alguno en Derecho para dudar de que nuestra legislación reconoce estos riesgos y exige la aplicación directa de principios generales de la acción preventiva y los instrumentos de gestión preventiva recogidos en ella. La normativa a este respecto no es nada ambigua, si bien mirada, desde el momento que, como se ha dicho, reconoce la necesidad de planificar los diferentes factores que inciden en los riesgos de naturaleza psicosocial, como recordamos –artículo 15.1 g) en relación al artículo 4.7 d) LPR: es “condición de trabajo” todas las “características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”-. Cosa distinta será determinar qué estados o procesos tienen la condición de riesgo laboral y cuál no en aplicación de la propia normativa, ante la ausencia de un catálogo que los recoja y un consenso pleno al respecto. Pero en todo caso la categoría de riesgos psicosociales tiene pleno encaje, por mandato legal y verificación de la jurisprudencia, en nuestro Derecho. Palabra del TJUE pero también del TCO, como se aprecia sin ninguna limitación en las SSTCO 62 y 160/2007, que vinculan estrechamente el derecho fundamental a la tutela de la integridad personal con el derecho a la salud.

Cierto que en relación al estrés laboral, esas sentencias crean doctrina constitucional y, por tanto, no hay razón alguna que haga dudar de la posibilidad de dejar fuera de la planificación preventiva cualesquiera riesgo que pueda sufrir el trabajador vinculado, de un modo u otro, con su trabajo –condiciones, organización, ambiente, relaciones sociales...-. Ciertamente, el Tribunal Supremo, Sala Social, en un argumento lateral u “obiter dicta”, ha creído ver en la STCO 74/2007, de 16 de abril, una posición de rechazo al carácter de riesgo laboral de ciertas conductas asociadas a esta categoría, como es el “acoso moral en el trabajo” –y sexual-. Es el caso, de momento único, de la STS, Sala 4ª, de 15 de diciembre de 2008. Esta sentencia niega que la responsabilidad empresarial por no haber atajado conductas de acoso puedan

“basarse (...), en los deberes de prevención de riesgos laborales que al empresario le impone la Ley 31/95, de 8 de noviembre, pues las obligaciones empresariales establecidas en los Art. 14 y 15 de dicha ley en materia

de prevención de riesgos laborales...se refieren al propio entorno laboral en la que desarrollan su trabajo, es decir, que habrá de hacerse de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las particularidades de las personas que prestan en él sus servicios y a la concreta actividad laboral que realicen, *pero en modo alguno puede abarcar la prevención en un ámbito tan cambiante e impredecible como es el campo de las relaciones humanas entre los trabajadores que coinciden, incluso por azar, en el desempeño de su cometido laboral*. Como dice en su informe el Ministerio Fiscal, «el hecho de que dos personas de distinto sexo u orientación sexual trabajen en un mismo recinto en solitario, no puede llevar a pensar en todos y cada uno de los riesgos potenciales que pudieran ocurrir, ya que entonces el empleador necesitaría sistemas de vigilancia permanentes que podrían atentar contra el derecho de intimidad de los trabajadores».

Como se ha evidenciado con razón, además de que esta sentencia es un puro “obiter dicta”, que no ha tenido seguimiento posterior, incurre en un grave error, al descartar que las “relaciones humanas” estén dentro de la LPRL, ignorando su artículo 15 1 g). Pero también trae a colación una STCO que bien interpretada lleva, en sentido contrario, a una posición afirmativa.

A nuestro juicio, no merece la pena ahondar en esta sentencia, plagada de errores y confusiones, además de no significativa para la creación de una base jurisprudencial. En cambio, la doctrina constitucional sí es cierta a la hora de integrar la prevención de riesgos psicosociales en las obligaciones legales de los empresarios, incluso como exigencia constitucional en ciertos casos. Por su parte, el TS, Sala 4ª, ha evidenciado su capacidad de sostener de una forma precisa posiciones avanzadas al respecto, como muestran las sentencias que ya hemos citado en torno a la violencia de terceros como riesgo laboral, lo que evidencia una posición abierta y firme ante la inclusión en la acción preventiva de las relaciones sociales, incluidas las que sean más cambiantes y, por tanto, de más difícil previsión. Por lo tanto, el que hallemos numerosas “resoluciones judiciales dejan en muchas ocasiones sin amparo legal a las personas que sufren dolencias psíquicas con ocasión y consecuencia del trabajo y también a las acciones fiscalizadoras de la Inspección de Trabajo que tienen como objetivo la prevención de estos riesgos”¹⁸, no plantea un problema de existencia ni del derecho ni de su interpretación jurisprudencial precisa, sólo un problema de aplicación práctica, a corregir a través de los oportunos mecanismos típicos del Derecho –recursos jurisdiccionales, políticas formativas, promoción...-.

Conviene no extremar este tipo de argumentos, pues de ser coherente con el enfoque que se hace llevaría a descalificar prácticamente todo el actuar de los diferentes agentes jurídicos por la existencia de fallos clamorosos y en cierto sentido reiterados. En este sentido, recuérdese que el cambio no precisa en todo caso la modificación legal, como prueba el que la misma Inspección de Trabajo haya cambiado de posición interpretativa sin que variara ni una coma de nuestro Derecho, homologándose más a

18 Cfr. VELÁZQUEZ, M. “El papel de las inspecciones... op. cit. p. 217.

las inspecciones europeas con una regulación específica¹⁹. Recuérdese que hasta hace bien poco la ITSS creyó que el acoso moral estaba fuera de la LPRL y elaboró un Criterio Técnico, el 34/2003 para consolidar esa exclusión. Años después, consciente de su error, y con la misma LPRL, ha elaborado otro incluyente –Criterio Técnico 69/2009–.

3.3. Las vías de tutela reparadora: las acciones de cese –tutela efectiva- y de indemnización –tutela compensatoria–.

Pero que se deba y que se puedan prevenir estos riesgos no asegura que suceda en la práctica. Más aún, lo “normal”, lamentablemente, es que ocurra lo contrario, que las situaciones de riesgo se actualicen en daño, tanto a la salud física como, sobre todo, psíquica. En consecuencia, ante tal caso, el más frecuente, cabe básicamente una doble respuesta: pedir el cese inmediato de la acción insalubre en el seno de la organización, a fin de evitar que se siga dañando al trabajador, de un lado, y el resarcimiento económico por los daños que se han sufrido durante el proceso, de otro. Es la vía básicamente de tutela reparadora o resarcitoria.

A tal fin, el ordenamiento jurídico concede diversas vías para llevar a cabo la protección, no siempre bien coordinadas y a veces generadoras de un cierto “peregrinar de jurisdicciones” y de procedimientos, sin encontrar la solución más adecuada. Razón por la cual se prevé en estos momentos una reforma legislativa, a través de la nueva Ley de Procedimiento Laboral que se tramita en el Congreso. Sin embargo, a menudo, la tutela no puede ser real o efectiva, esto es, con cese del “foco de insauidad psicosocial”, sino que lleva a eliminar la exposición al riesgo acabando con la propia actividad, esto es, pidiendo la extinción de contrato y saliendo el trabajador de la empresa. Si se trata de un empleado público, donde no cabe esta opción extintiva, entonces suele suceder que, reconocido el acoso –o la situación estresante, si bien estos casos de momento se han dado menos en los tribunales–, es el trabajador, o la trabajadora afectados, los que abandonan el puesto accediendo a otro, a través del ejercicio de la movilidad.

En este sentido, y como síntesis de las formas de tutela reconocidas de modo fehaciente por los Tribunales para encarar la defensa frente a los riesgos psicosociales –acoso y estrés laboral básicamente–, cabe listar las siguientes, sin que ahora proceda su análisis detenido²⁰. A saber:

1) *La falta de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo como un incumplimiento contractual grave que autoriza la resolución indemnizada del contrato a instancias del trabajador (artículo 50 LET).*

Aunque es cierto que más respecto del acoso moral en el trabajo, la vía que más se utiliza para obtener tutela judicial en los supuestos de conflic-

¹⁹ Para una sugerente repaso por la posición de las inspecciones europeas más relevantes en esta materia es de interés el análisis que hace en este mismo número el jefe de inspección de Vizcaya, VELAZQUEZ, M, al que remitimos.

²⁰ Vid. bibliografía citada en nota 17 para un estudio detenido de las distintas vías de tutela

tos derivados de factores psicosociales que llegan a convertirse en insostenibles en la empresa, es la extinción del contrato de trabajo ex artículo 50 LET. Esta vía procede tanto cuando sea el empleador el responsable directo de la conducta o cuando, aún proviniendo de un compañero o tercero –cliente–, sea imputable al empleador por omisión de su deber de mantener un adecuado clima de trabajo, en cuanto culpa *in vigilando*. Aunque es una vía limitada, porque pone fin a la relación laboral, por lo que no se consigue mejorar ni el clima ni se protege realmente al trabajador, sólo se le saca de la contaminación psicosocial que padece pero mediante una vía muy tradicional, el pagar por el incumplimiento que la situación general en las personas pero sin obligar a un cambio de situaciones, no debe desdeñarse para situaciones graves. Un claro ejemplo de sus debilidades protectoras es que las legislaciones que regulan de modo expreso esta materia, sobre todo respecto del acoso moral en el trabajo, no la suelen contemplar como técnica de protección, aunque los Tribunales sí la mantienen en todo caso, pues responde a un principio jurídico general. Es el caso, por ejemplo, de la experiencia francesa²¹.

Como en toda acción judicial, se plantean problemas de prueba. De ahí la existencia de técnicas para facilitarla. Desde el punto de vista jurídico los hechos que configuran situaciones como el acoso moral que un trabajador puede padecer en su puesto de trabajo, son muy difíciles de probar por la víctima, dado que el «mobbing» suele presentarse acompañado de un clima de aislamiento respecto de los propios compañeros, y concretarse en actos continuos de hostigamientos que poco a poco van minando la autoestima del trabajador. Por eso son sólo valorables globalmente.

De ahí que a menudo se haya concluido que “su delimitación y constatación es una ardua o imposible tarea” (STSJ Madrid, 4 de enero de 2006). Consecuentemente, a falta de otras pruebas, se ha puesto énfasis en la prueba pericial psicológica. Esta situación presenta una notable ambigüedad igualmente, entre otras cosas porque presupone la existencia de un daño a la salud, cuando ese daño, como vimos no es inherente a este tipo de conductas, aunque de no tratarse a tiempo generan daños a la salud, y porque confunde el riesgo con la enfermedad, pidiendo que el psicólogo determine, sobre todo si se trata de acoso, que existe tal situación, cuando eso no es posible, porque el acoso no es ninguna enfermedad, como se ha dicho, aunque sí las produce cuando no se controla adecuadamente. En este sentido, la doctrina judicial gusta de atender a los síntomas que la trabajadora presenta, porque sirven:

“Para objetivar la causa de los mismos, y así, nos encontramos en este caso con una patología concreta de trastorno de ansiedad generalizada, que tanto su médico de familia como el médico psiquiatra y el psicólogo que la vienen tratando desde el inicio de su baja en marzo de 2001, no dudan en afirmar que es causado por conflictos laborales, descartando cualquier otra causa, debiéndose de dar la mayor credibilidad a estos informes, entre los que se haya el del médico

²¹ Vid. RADÉ, C. “Harcèlement moral et responsabilités au sein de l’entreprise : l’obscur éclaircissement”. Droit Social, número 9-10, 2006, p. 826.

asignado a la actora por la Seguridad Social y, por consiguiente, absolutamente imparcial, que dispone de conocimientos y medios para determinar la procedencia del trastorno, por lo que, en fin, constando que la actora como consecuencia del trato recibido en su trabajo ha visto afectada su salud mental, ello es causa más que suficiente para extinguir el contrato de trabajo a la luz de lo dispuesto en el artículo 50.c) del Estatuto de los Trabajadores ya que supone un grave incumplimiento de los deberes de la empresa... así como el artículo 15 de la Constitución a su integridad, obviando igualmente las obligaciones que le atribuyen los artículos 14 y siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales” (STSJ, Sala Social, Madrid, 4 de enero de 2006).

No obstante, el hecho de que haya informe psiquiátrico o psicológico es un dato más, importante pero no determinante, ya que de contrario se haría de peor condición a quien tuviere más resistencia o afrontara de otro modo el mismo conflicto (STSJ Cataluña, 2 noviembre de 2005).

Aunque la inmensa mayoría de las decisiones judiciales se han centrado en relación al acoso moral en el trabajo, también podemos encontrar algunas sentencias que autorizan al trabajador a extinguir la relación laboral por no haber en la empresa políticas preventivas contra el estrés crónico. Para llegar a esa decisión se ha utilizado, como criterio interpretativo, el Acuerdo Europeo sobre Estrés Laboral, lo que evidencia la capacidad de estos acuerdos de lograr revisar las doctrinas y experiencias anquilosadas en esta materia –STSJ Madrid 5.10.2005-.

Otras limitaciones de esta vía de tutela residen en el carácter tasado de la indemnización que prevé – 45 días, dado que se trata como si fuese un despido improcedente-, pues de este modo es difícil que tal vía pueda tener un efecto disuasorio y preventivo respecto de estas conductas, al no resultar muy costosas para quienes infringen sus deberes preventivos. Esta deficiencia se ha podido quebrar en relación al acoso moral en el trabajo por la afectación de esta conducta a un derecho fundamental, el de la integridad personal que se reconoce en el artículo 15 CE, pues el TS acepta que no se pueden tasar las indemnizaciones por daño a los derechos fundamentales, lo que hace del todo compatible la indemnización legal tasada de 45 días con la fijada libremente por el juez a tenor de los daños, de todo tipo, en especial los morales, que haya probado la persona víctima de acoso. De este modo, el Alto Tribunal corregía su anterior jurisprudencia errónea²².

No parece entenderse lo mismo cuando la extinción se debe a una situación de estrés crónico en la empresa, en la medida en que el derecho constitucional más afectado sería el de la salud del artículo 43 en relación al artículo 40 CE. Pero este derecho no tiene, en nuestro ordenamiento, a

²² Para la consolidación de la doctrina relativa a la compatibilidad de ambas indemnizaciones en una única acción judicial vid. SSTS, 4ª, 17 de mayo de 2006 y 7 de febrero de 2007, entre otras muchas

diferencia de otros, la cualidad de derecho fundamental en sentido estricto. No obstante, como veremos, la referida doctrina constitucional que conecta en ciertos casos el derecho social a la salud con el derecho al libre desarrollo de su personalidad e integridad puede arrojar otra luz, como se verá de inmediato:

2) Los estados de riesgo psicosociolaboral – no ya sólo el acoso- son susceptibles de lesionar el derecho fundamental a la integridad personal ex artículo 15

Precisamente, la protección constitucional, directamente aplicable en nuestro país a todas las situaciones que puedan atentar contra un derecho de esta naturaleza en general, y en especial contra un derecho fundamental, ya de forma actual o efectiva ya en potencia, esto es, en estado de mero riesgo, sin llegar a ser todavía un daño concreto, está llamada a desplegar un papel significativo para corregir, en sede interpretativa, algunas de las deficiencias que constatamos en nuestro país para la tutela frente a los riesgos laborales de origen psicosocial. Tanto en el plano reparador como en el preventivo, y tanto en orden al contenido de las acciones de tutela –protección efectiva o in natura, indemnización disuasoria, prevención eficaz...- como a las diferentes fases para alcanzarla con éxito –problemas probatorios, medidas cautelares...-. En este sentido, los riesgos psicosociales, y no ya sólo el acoso –en sus diversas modalidades-, como decimos, halla un “plus” de protección por esa afectación –eventual en el caso del estrés laboral, siempre en el caso del acoso- al derecho fundamental, o mejor, a diversos derechos fundamentales, si bien el que más implicado está es el derecho a la integridad personal ex artículo 15. CE.

Este planteamiento, no difundido al principio de la protección frente a estas situaciones, en la medida en que el bien jurídicamente protegido era el de la dignidad personal, está hoy completamente aceptado en la doctrina, tanto en la científica como en la judicial, pero en relación al acoso, sobre todo moral, pero también en relación a las otras modalidades. Desde esta perspectiva, tal dimensión se evidencia incluso a la hora de diferenciar el acoso moral de otras conductas también lesivas de derechos personales y profesionales. Así, la doctrina judicial deslinda, aunque no de forma adecuada, al exigir requisitos que nada tienen que ver con el acoso como tipo de conducta específico –por ejemplo el daño a la salud, o incluso, aunque esta cuestión está mucho más discutida, tanto en la doctrina científica como, sobre todo, en la doctrina judicial, la exigencia de intencionalidad acosadora o ánimo subjetivo (dolo específico de la conducta agresiva) contra un blanco deliberadamente elegido:-

“... resulta preciso deslindar adecuadamente las conductas calificables de acoso de otros posibles desafueros cometidos por el empresario ejercitando de forma abusiva sus poderes de dirección y organización de la empresa, pues no resulta factible llegar a la conclusión de que todo ejercicio abusivo de estas potestades puede calificarse de acoso y ello obviamente sin perjuicio de las respuestas que desde la legalidad puedan obtenerse en contra de esas actuaciones antijurídicas” (STSJ Aragón, 24.1.006).

Pues bien, la diferencia entre “acoso moral” en el trabajo y el “ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial”, se sitúa en dos requisitos, de modo que mientras que con éste:

“... el empresario suele simplemente buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses, con el acoso lo que se busca es causar un daño al trabajador socavando su personalidad. El interés organizativo de la empresa no se presenta en primer plano, pues resulta obvio que la existencia de un clima hostil en el lugar de trabajo no lo procura, como tampoco la utilización del trabajador en actividades inútiles, irrealizables o repetitivas” (STSJ Cataluña, 29.1.2004).

Pues bien, ese elemento diferencial del acoso moral en el trabajo respecto de situaciones que, aún pudiendo exigir corrección por vía jurídica, no lo son, se sitúa en el potencial riesgo que supone para un derecho fundamental como es la integridad. Ello se debe, más que a los motivos que la puedan explicar –por supuesto nunca justificar-, que en realidad son irrelevantes en el plano jurídico, salvo que revelen situaciones discriminatorias, en cuyo caso estaremos ante esta modalidad de acoso discriminatorio legalmente previstas, definidas y reguladas, a las características de la conducta –tanto para el acoso sexual, como para el acoso por razón de sexo y/o género, cuanto, en general, para todos los acosos discriminatorios: edad, etnia, orientación sexual, responsabilidad familiar...-. En especial su carácter reiterado, por sucederse las conductas intimidantes y de carácter ofensivo u hostil, con lo que tiene una potencialidad lesiva del derecho a la integridad personal más elevada que otras.

A partir de aquí, como se sabe, y aunque no podemos entrar en el detalle de ese análisis, por lo demás ya realizado de modo muy abundante en nuestra doctrina, se derivan toda una serie de consecuencias, en principio, favorables para la defensa del trabajador: facilidades probatorias, inmediatez de los procesos –incluso por el proceso especial de tutela previsto para tales casos, sea para los funcionarios públicos (LRJCA), sea para los trabajadores del sector privado y público, pero laborales (LPL)-, activación de medidas de tipo cautelar, posibilidad de adoptar medidas de “autotutela” cautelar, la acumulación de acciones, tutelas reforzadas... Sin embargo, un análisis más detenido de la experiencia forense en este ámbito evidencia que a menudo falla este enfoque, de modo que el reconocimiento teórico de la conexión o vínculo constitucional luego no se traduce en la práctica en ninguna de esas facetas, o sólo en algunas y deficientemente²³.

Finalmente, de nuevo puede pensarse que todo esto está bien y puede ser viable, al menos en el plano teórico, sin perjuicio de sus quebras en la práctica, suscitando el consiguiente problema de ineffectividad de la tutela del derecho fundamental reconocido, para el acoso, en todas sus

modalidades –en las relativas al acoso discriminatorio junto a la integridad personal estaría en juego el derecho a la no discriminación como referente principal-, pero no para el estrés laboral, que sólo podría reconducirse por las vías de amparo de tipo ordinario. Sin embargo, ya hemos dicho que ese planteamiento no responde hoy a la realidad constitucional concretada por su máximo intérprete, en la medida en que el estrés laboral puede también ser imputable a una conducta lesiva del derecho a la integridad psíquica en determinadas condiciones, que son referidas por las citadas SSTCO 62 y 160/2007.

3) Los daños psico-físicos generados por procesos de riesgo psicosocial en el trabajo no corregidos se califican como enfermedad del trabajo, por tanto se tutelan como accidente de trabajo, no, de momento, como enfermedad profesional.

Finalmente, y dejando al margen, como es obvio, la posibilidad de acudir fuera del orden social para obtener esa indemnización, como puede ser en la vía civil –que se declara competente al respecto-, o en la vía penal, la tutela reparadora también comprende otra faceta, la que proporcional la Seguridad Social a través del reconocimiento de prestaciones por afecciones derivadas de situaciones no corregidas de riesgo y calificadas bien como accidentes de trabajo bien como enfermedades profesionales. Hemos insistido aquí que el daño a la salud –quizás sí su puesta en peligro- no es elemento constitutivo del tipo o ilícito acoso moral en el trabajo –tampoco propiamente del estrés-. Ahora bien, es evidente que tanto el acoso como el estrés son situaciones que, de no corregirse a tiempo, pueden producir –y de hecho a menudo lo hacen- un daño grave a la salud del trabajador.

Pues bien, en estos casos, frecuentes en extremo en la práctica, junto a la “tutela civil” –aún en vía laboral (o contencioso administrativa para los funcionarios)-, aparece también activa la reparación social. La vía es, como se indica, la reconducción de estas dolencias, a menudo calificadas tan sólo como “contingencias comunes”, a las enfermedades del trabajo conforme al artículo 115 LGSS, por lo tanto con tratamiento de accidente de trabajo. Esta manera de calificar tales dolencias es hoy ampliamente admitida en la doctrina judicial y en la jurisprudencia, así como en la doctrina científica, por supuesto.

Ahora bien, este enfoque exige la prueba de la conexión causal entre la dolencia y la situación laboral que se tiene por responsable. Y aquí emergen una vez más las dificultades probatorias, pues la Ley exige exclusividad de la causa laboral y, como se dijo, si algo es claro en relación a los riesgos psicosociales es su carácter multicausal. Aunque una importante orientación judicial, fijada en diferentes doctrinas de suplicación, acepta suavizar este rigor proyectando la prueba de presunción de laboralidad, lo cierto es que la práctica evidencia complicaciones de cierta importancia para alcanzar esta prueba. Por lo que la cuestión se podría resolver de incluirse en el listado de enfermedades profesionales, lo que hoy no sucede en la lista europea –Recomendación de 2003- ni en la española –RD 1299/2006-, pero sí en la lista internacional de la OIT –Recomendación n. 64, revisada 2010, comentada en este número-.

²³ Vid. MOLINA NAVARRETE, C. La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses. Bomarzo. Albacete. 2007.

3.4. Las vías de tutela sancionadora: la compulsión punitiva

Aquí estamos convencidos de que, en esta materia –y en otras-, los poderes públicos deben asumir fundamentalmente una labor de promoción o fomento, en el seno de las organizaciones de trabajo, de las políticas de prevención de riesgos de origen psicosocial, acudiendo a todo tipo de útiles o dispositivos –formativos, informativos, incentivos, orientaciones técnicas-. Ahora bien, es evidente que el ordenamiento jurídico también les encomienda las tradicionales laborales de vigilancia y control del cumplimiento de las leyes, de modo que la identificación de inobservancias debe conllevar el ejercicio de sus potestades sancionadoras. La trascendencia de los bienes jurídicos que se ven afectados por la ausencia de políticas preventivas en este ámbito –la salud mental del trabajador, su dignidad personal, sus derechos profesionales, e incluso la integridad personal, la prohibición de discriminación...-, justifica de un modo más que sobrado la puesta en marcha del aparato represivo por parte de la Administración, y no ya sólo de la laboral, sino también la penal –la Fiscalía-. En este sentido, tampoco debe olvidarse que la sanción pública ha tenido y, en buena medida tiene aún hoy, una función preventiva –aunque sea general-, junto a la función aflictiva o retributiva²⁴.

Asimismo, y en el interior mismo de la organización del trabajo, es no sólo posible sino exigible, aunque se sabe de las limitaciones a tal fin en el seno de las empresas, por la libertad empresarial de ejercicio que se ha venido reconociendo, el recurso al poder disciplinario del empleador. Las sanciones de tipo disciplinario, reconocidas ahora ya formalmente tanto en el ámbito privado –legitimidad del despido de quienes acosen a sus compañeros ex artículo 54 LET-, como en el del empleo público, funcional y laboral –artículo 96 EBEP-, tienen también una reconocida función preventiva, en la medida en que puede ser considerada como una medida de este tipo ante conductas de trabajadores que resulten “nocivos” para sus compañeros, sea por el ejercicio de prácticas de acoso, sea de presión laboral excesiva.

Pues bien, esta posibilidad de acudir a las potestades sancionadoras –al “ius puniendi” del Estado-, en su doble vertiente –administrativa y penal-, así como en el ámbito disciplinario –también en la doble dimensión, de empleo privado y de empleo público-, no sólo se ha quedado en nuestro Derecho como tal opción o vía teórica, sino que ha sido practicada de forma concreta en nuestra experiencia. Aunque el balance es desigual en las diferentes facetas, lo cierto es que sí cabe reconocer que estamos ante un conjunto de formas de tutela practicables y practicadas, por lo que las evidentes fallas o deficiencias no pueden imputarse sólo, incluso tanto, a la débil regulación cuanto más bien, y sobre todo, a la inadecuada aplicación de la normativa.

1) El acoso moral –y la no prevención de la violencia en el trabajo, o del estrés laboral- constituyen ilícitos administrativos muy graves, a sancionar conforme a las normas del TRLISOS, sea en el ámbito de las infracciones laborales sea en el de las preventivas.

Hemos visto cómo para la tutela en vía de promoción preventiva y en la vía de reparación, existen vías jurídicas para facilitar la aplicación de la normativa incluso a través de la técnica de presunciones y, en todo caso, de facilitación de la carga de la prueba, haya o no una normativa específica que así lo prevea, ante la aplicación analógica de otras reglas o de los principios generales del Derecho. Pero no puede suceder lo mismo en vía sancionadora. En este ámbito, necesitamos que una normativa específica, que tipifique las conductas y situaciones a sancionar y establezca los límites de este poder en aras de la efectividad de las garantías del “administrado”, en este caso, los sujetos eventualmente responsables de situaciones “contaminantes en el plano psicosocial” –“contaminación psicosocial del ambiente laboral”-. De ahí, pues, las mayores dificultades para alcanzar esta forma de tutela ante situaciones a menudo de difícil detección y, sobre todo, de imputación de responsabilidad de esta naturaleza, máxime ante la previsión de referencias específicas a estos riesgos en la normativa preventiva. Por tanto, en aras del principio de tipicidad y de legalidad, se hace precisa una interpretación restrictiva del TRLISOS, al tiempo que el orden judicial que revisa las sanciones es el contencioso.

Pues bien, la práctica administrativa en este ámbito evidencia que apenas hay sanciones de esta naturaleza en relación al incumplimiento de los deberes preventivos del empresario en relación a los riesgos psicosociales. La práctica totalidad de las mismas se deben a situaciones de acoso moral, donde sí se pueden encontrar un rico abanico de actas de infracción, pero la mayoría se fundamentan en la trasgresión de la dignidad del trabajador –artículo 8.11 TRLISOS; SSTSJ Valencia, 25.9.2001 y Madrid 4.6.2007-, y no ya, como debería, por incumplimiento de deberes preventivos. Buena parte de la responsabilidad de esta deficiente situación práctica se debió al anómalo y muy equivocado Criterio Técnico 34/2003, de la Dirección General de la ITSS, que descartaba en caso de acoso moral la aplicación de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando parecía clara la aplicación, entre otros, del artículo 12.16 TRLISOS, que tipifica como infracción grave el “incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o salud de los trabajadores”. Afortunadamente, este criterio Técnico ha sido derogado y sustituido por el Criterio Técnico 69/2009, que sí admite la doble posibilidad de sanción, acudiendo a los mecanismos del concurso de infracciones. Ignoramos la suerte en la práctica de este Criterio, por lo que habrá que estar atentos a su aplicación real en próximas fechas, pues 2011 es su segundo año de vigencia.

No obstante, sí existe una amplia actividad de requerimiento por parte de la Inspección de Trabajo por la no evaluación de riesgos psicosociales. Aunque el levantamiento de Actas por esta causa es notablemente menor.

²⁴ Para este planteamiento clásico SEMPERE NAVARRO, A. V. et altri. *Derecho Sancionador Público del Trabajo*. Colex. Madrid. 2001, pp. 38-39 y 65-66. También BLASCO PELLICER, A. *Sanciones Administrativas en el orden social*. Tirant Lo Blanch. Valencia. 1998. pp. 17-18

Quizás porque terminan realizándose en vía voluntaria, o quizás porque no se sigue esa actividad, confiando en la aplicación. De todos modos, las estadísticas de la ITSS no permiten desagregar adecuadamente estas situaciones, por lo que es difícil conocer la situación. Por tanto, debería avanzarse en la transparencia de estas situaciones, que ayudarían notablemente no sólo al conocimiento de su función por parte de los actores de las relaciones laborales, sino incluso tendría importantes efectos promocionales y “culturales” en la prevención de estos riesgos.

2) El acoso moral en el trabajo constituye un ilícito penal específico, que está sancionado por el artículo 173 CP, relativo al delito de trato vejatorio.

Algunas de estas situaciones de riesgo psicosocial en el trabajo dan lugar a conductas delictivas. Aunque esta posibilidad de acudir al Derecho Penal queda abierta, en realidad, para todos los riesgos psicosociales, como es natural siempre que entrañen un peligro concreto, cierto y grave para la salud y para la integridad psico-física del trabajador, abriendo la vía tanto a los tipos preventivos –artículos 316 y 317 CP- cuanto a los de resultado –en función de la lesión concreta, incluida la psíquica-, es lo cierto que, hasta el momento, la sanción penal sólo se ha producido para casos especialmente graves de acoso moral en el trabajo. Precisamente, es para esta situación para la que tenemos ya reconocido de modo expreso, en vigor desde noviembre de 2010 –reforma del CP por LO 5/2010-, el delito de trato vejatorio o degradante por acoso moral en el trabajo²⁵.

Ni que decir tiene que esta regulación expresa ni significa que antes de la misma no estuviese igual de penada la conducta, que lo estaba, ni que ahora vaya a tener una mayor aplicación, que se duda, ni mucho menos que el tipo se haya construido adecuadamente. En este sentido, la reciente STS, Sala Penal, 28 de octubre de 2010, confirman plenamente lo que aquí se comenta, de modo que ilustra como pocas el que la punición de ciertas conductas, en un ordenamiento moderno como el nuestro, no es un problema básicamente de identificación de un tipo específico, pese a la vigencia plena de los principios de legalidad penal y de intervención mínima, sino de voluntad aplicativa, de querer dar cumplimiento a la función aplicativa del Derecho que desempeñan los jueces en todos los ámbitos.

Y una de esas funciones clave es la de adaptar en todo momento el ordenamiento a la realidad del tiempo en que ha de ser aplicada. Por eso, es de gran interés que, frente a las resistencias de numerosos jueces de lo penal y fiscales a aplicar tipos “genéricos” como el relativo al de trato vejatorio, o al delito de lesiones psíquicas, el TS haya aceptado que ambos delitos pueden estar presentes en conductas de acoso moral en el trabajo.

²⁵ Según el artículo 173.1 CP: “1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. (...)

3) La legitimidad del recargo de prestaciones por incumplimiento de los deberes preventivos en materia de riesgos psicosociales ex artículos 123 LGSS.

A medio camino entre la tutela indemnizatoria o reparadora y la sancionadora, si bien domina esta última, al menos en la calificación formal que de la misma hacen los Tribunales mayoritariamente, está el reconocimiento ya extendido del recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Sin en un principio fueron mayoría las sentencias que denegaron la procedencia del recargo en este ámbito, pese a aceptar el carácter profesional de la contingencia generada, y luego el reconocimiento sólo se aceptó para situaciones de acoso moral en el trabajo, hoy nos encontramos con una situación más halagüeña y correcta. En este sentido, no sólo crecen las decisiones judiciales, aunque está pendiente en este momento de resolver un recurso de casación de doctrina para fijar la interpretación unificada al respecto, que reconocen el recargo de prestaciones en relación al acoso moral en el trabajo por implicar fallas del sistema preventivo de la empresa a tal fin, sino también se han extendido a todos y cada uno de los riesgos psicosociales, esto es, también en relación al estrés laboral²⁶.

4) El acoso moral es un ilícito laboral, a sancionar mediante el poder disciplinario del empleador.

El recurso al poder disciplinario del empleador –privado o público- ofrece una dimensión ambivalente, como tantas otras cosas en este ámbito. En efecto, al tiempo que el poder disciplinario puede convertirse en una de las vías más recurrentes e intensas de presión laboral, factor causante de acoso y/o estrés laboral, de modo que la sanción a menudo integra una componente de la conducta acosadora, también su ejercicio puede actuar como medida preventiva, en especial en relación al acoso moral, disciplinando a quienes actúan de forma inadecuada con sus compañeros y/o subordinados. El deber de protección que recae sobre el empresario debe instrumentarse al servicio de la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, no sólo en el interés del empresario.

En este sentido, la dirección de la empresa está obligada a intervenir para evitar o, en su caso, erradicar los conflictos que se desarrollen en el ámbito de la organización del trabajo y la prestación de servicios de los trabajadores, especialmente si pueden degenerar en situaciones atentatorias contra los derechos fundamentales de la persona del trabajador. Sabemos que el poder disciplinario se ha configurado tradicionalmente, en el ámbito privado, como una facultad discrecional del empresario, por lo que podría pensarse que también en estos casos su ejercicio es libre, salvo previsión convencional en contrario. A nuestro juicio, mediando la lesión eventual de un derecho fundamental del trabajador, así como un riesgo grave para la integridad personal del trabajador, el ejercicio del poder disciplinario en absoluto puede ser considerado como discrecional, sino

²⁶ Por todos MOLINA NAVARRETE, C- MARCOS GONZÁLEZ, J.I. “El recargo de prestaciones por infracción preventiva y el acoso moral en el trabajo”. Actualidad jurídica Aranzadi. N. 726, 2007, pp. 3-4.

que es una medida a adoptar de modo obligatorio por el empleador, so pena de que éste pueda ser considerado como responsable de la conducta por omisión de su deber de intervenir. El sentido de esta intervención debe ser el de la solución más ajustada al problema y no la de ocultar o evitar el conflicto mediante la “liquidación” o el “finiquito” de la parte que, por denunciar, se evidencia como más “molesta” o incómoda.

La práctica ha evidenciado que un significativo número de empleados tienden a “librarse” no de la persona que arremete sino de la agredida. Pero de este modo se convierte en cómplice directo del proceso, a modo de cooperador necesario. Por tanto, debe corregirse esa mala práctica de inmediato.

En el ámbito del empleo público, la potestad disciplinaria del empleador en relación a las conductas de acoso ha sido igualmente reforzada, pues se consideran –artículo 96 EBEP- como una infracción muy grave que, al igual que para el empleo privado, puede dar lugar hasta la ruptura del vínculo –en el empleo privado a través del despido disciplinario del artículo 54 LET y en la función pública por la apertura de un expediente de separación de servicios, por tratarse de una sanción pertinente a infracciones muy graves-. A diferencia de lo que sucede en el empleo privado, la potestad disciplinaria en el empleo público no puede tenerse como estrictamente discrecional, sino reglada, aunque no exista una regulación convencional específica, pues tiene un claro fundamento legal y el principio de legalidad, reforzado en este ámbito, requiere del cumplimiento de los procedimientos fijados a tal efecto y adecuados para la corrección de conductas contrarias al interés público, además de a derechos personales. De ahí que sí quepa solicitar del juez una condena del empleador por no haber ejercido el poder, incluso cabría solicitar al juez que la Administración abra el correspondiente expediente disciplinario contra los responsables de conductas acosadoras.

En cambio, más complicado parece tal acción judicial en el ámbito privado a falta de regulación convencional específica a tal fin –son cada vez más los convenios que recogen como infracción laboral grave o muy grave el acoso moral y el acoso sexual-. En este sentido, si es difícil –no puede entenderse que imposible- jurídicamente exigir in natura que el empleador instaure una determinada medida preventiva –sea un procedimiento de solución de conflictos derivados de factores de riesgo psicosocial, sea una medida disciplinaria-, no menos cierto es que su ausencia puede valorarse no ya sólo como un elemento más a valorar para fijar la responsabilidad del empleador, sino directamente como responsable por incumplir la aplicación de una medida que puede revelarse útil en el caso concreto para corregir las conductas y sus efectos. La pasividad del empleador, cuando en él está la opción para actuar, representa una manifestación de su responsabilidad, por lo que al empleador correspondería la carga de probar que adoptó otras medidas preventivas razonablemente más eficaces que la disciplinaria para corregir la situación pero no tuvieron éxito tampoco.

Pero no es el empleador el único comprometido con la creación y, sobre todo, el mantenimiento de un clima seguro y saludable en la organiza-

ción, sino también los trabajadores. En este sentido, debe tenerse en cuenta que existe un deber de colaborar a cargo del trabajador a fin de que el empresario pueda conocer de mejor modo las situaciones que, como el acoso, puedan estar produciéndose en el seno de la organización. Así encontramos algunas experiencias en la negociación colectiva que lo acredita, con lo que estamos ante una buena práctica, en la medida en que rompe otro factor coadyuvante en la creación de un ambiente intimidatorio y hostil: el silencio cómplice de compañeros.

4. Reflexión final: algo de prospectiva.

Pese a la ausencia de una regulación específica, coherente y completa, de los riesgos psicosociales en nuestro ordenamiento jurídico, nuestra experiencia jurídica –en los Tribunales, en la intervención institucional, en la negociación colectiva- conoce un creciente número de situaciones que evidencian no sólo la posibilidad de actuar en la dirección adecuada, incluso preventiva, sino incluso la obligación de hacerlo. Aunque constatamos el desarrollo de prácticas muy disfuncionales y deficientes en esta materia, por lo general no se deben a la falta de esa regulación legislativa específica, o a la debilidad de una regulación convencional cuyo instrumento más general tiene eficacia obligatoria y no ya normativa, según es la característica propia del sistema de regulación colectiva español, sino a la ausencia del suficiente compromiso o la adecuada voluntad aplicativa y, sobre todo, a un mejor saber hacer al respecto, fruto de la falta de la debida formación. En todo caso, la experiencia española acredita que la aparición de leyes específicas que contemplan puntos concretos sobre algunos de estos riesgos, como el acoso moral, el acoso sexual, el discriminatorio, en modo alguno solventan los problemas precedentes, más bien, al contrario, los complican, porque abren lecturas diferenciadas.

En consecuencia, de cara al futuro, debería sacarse consecuencias o lecciones adecuadas de esta ya notable experiencia nuestra, en comparación con lo sucedido en el resto de los países de la UE. Los mecanismos ya están.

**LAS INSPECCIONES DE TRABAJO EUROPEAS
ANTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

EUROPEAN WORK INSPECTIONS TO PSYCHOSOCIAL RISKS

VELÁZQUEZ, Manuel
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

SUMARIO

- 1. Las campañas europeas sobre riesgos psicosociales**
- 2. El concepto europeo de “riesgo psicosocial” en el trabajo.**
- 3. Instrumento normativos sobre riesgos psicosociales en Europa.**
- 4. Las técnicas de control y vigilancia de las inspecciones de trabajo europeas**
- 5. Las acciones preventivas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

RESUMEN

El Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC) ha adoptado la decisión de llevar a cabo una campaña sobre riesgos psicosociales durante el año 2012 para todas las inspecciones de Trabajo de la Unión Europea.

Por otra parte, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo ha decidido recientemente que los riesgos psicosociales serán el principal referente de sus acciones durante los años 2014 y 2015.

En el presente artículo pretendemos hacer un repaso general de estos temas haciendo un breve análisis de los conceptos e ideas que se manejan a nivel de la Unión Europea y algunas de las técnicas de inspección utilizadas en Holanda, Finlandia, Dinamarca, Reino Unido, Austria y Francia.

Para finalizar, haremos también un breve repaso de la experiencia de la inspección española en la gestión de estos riesgos y de la posible aplicación en España de las técnicas e instrumentos de otros países europeos.

ABSTRACT

The European Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC) has adopted the decision to carry out a campaign on psychosocial risks during the year 2012 for all inspectorates of the European Union.

Moreover, the European Agency for Safety and Health at Work has recently decided that psychosocial risks will be the main reference for his actions during the years 2014 and 2015.

In this article we make an overview of these issues with a brief analysis of the concepts and ideas that are managed at European Union level and some of the inspection techniques used in The Netherlands, Finland, Denmark, United Kingdom, Austria and France.

Finally, we also briefly review the Spanish inspection experience in managing these risks and the possible implementation in Spain of the techniques and instruments from other European countries.

Palabras Clave

Inspección de trabajo, riesgos psicosociales en el trabajo

Keywords

Labour Inspection, psychosocial risk at work

1. Las campañas europeas sobre riesgos psicosociales

El Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (Senior Labour Inspectors Committee -SLIC-) celebró en el año 2009 una sesión informativa sobre las actuaciones de las Inspecciones de Trabajo Europeas en materia de riesgos psicosociales y a mediados de 2010 tomó la decisión de llevar a cabo una campaña de inspección sobre este tipo de riesgos durante el año 2012 para todas las inspecciones de Trabajo de la Unión Europea, Noruega e Islandia. A tal fin, se ha constituido un grupo de trabajo en el seno del SLIC para preparar dicha campaña durante el año 2011 presidido por la Inspección de Trabajo de Suecia¹.

También en el seno de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, con sede en Bilbao, se ha decidido recientemente que los riesgos psicosociales constituyan el principal referente de sus acciones durante los años 2014 y 2015².

La programación de estas actividades para los próximos cuatro años contrasta, sin embargo, con la escasa claridad del concepto legal de riesgo psicosocial en el marco europeo y los marcos nacionales y su escaso desarrollo normativo hasta este momento.

Existe también, por otra parte, una significativa dispersión en cuanto a los ámbitos de competencias de cada Inspección y los medios e instrumentos utilizados en cada país, lo que hace aún más compleja y difícil la tarea de llevar a cabo estas acciones a nivel europeo.

En el presente artículo pretendemos hacer un repaso general de estos temas haciendo un breve análisis de los conceptos e ideas que se manejan a nivel de la Unión Europea y algunas de las técnicas de inspección utilizadas en algunos países, haciendo uso de la información que se encuentra disponible en Internet.

Para finalizar, haremos también un breve repaso de la experiencia de la inspección española en la gestión de estos riesgos y de la posible aplicación en España de las técnicas e instrumentos de otros países europeos.

2. El concepto europeo de “riesgo psicosocial” en el trabajo.

Como es sabido, el concepto de “riesgo psicosocial” solamente es de uso normal y compartido entre las instituciones y especialistas de la prevención de riesgos laborales de la Unión Europea y este término apenas se utiliza en otros ámbitos continentales en los que simplemente prefiere hablarse de estrés y violencia en el trabajo (OIT, NIOSH), a veces de forma conjunta y en la mayor parte de los casos de forma separada. La OIT en el año 2003 trató de aprobar un repertorio de directrices sobre el tratamiento del estrés y la violencia en el trabajo en el sector servicios que finalmente solo quedó reducido al tratamiento de la violencia³.

1 Los documentos que se han utilizado para la realización de este artículo se encuentran disponibles en inglés en la página de la Inspección de Trabajo sueca <http://www.av.se>

2 La información sobre esta campaña se encuentra disponible en http://osha.europa.eu/en/news/eu-osha-agency-to-campaign-on-psychosocial-risks?utm_source=oshmail&utm_medium=email&utm_campaign=oshmail-106

3 Estas directrices se encuentran disponibles en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cp.pdf>. En su preámbulo se dice literalmente que “entre las consecuencias de la violencia en el lugar de trabajo cabe citar el estrés, aunque éste es un concepto que, según algunos, no puede definirse claramente”

Lo “psicosocial” normalmente se define como la relación e interacción entre el individuo (psique) y su entorno social, sin embargo no existe ninguna ciencia que se denomine propiamente psicociología y algunos científicos prefieren otras denominaciones como “psicología de la prevención” o “gestión de las organizaciones”.

En cualquier caso, el término de “riesgos psicosociales” es el que hasta ahora se ha acuñado con mayor éxito en la doctrina científica europea de la prevención de riesgos laborales y en su génesis ha influido notablemente la búsqueda de un concepto unitario y comprensivo del estudio y análisis de cuestiones como el estrés laboral y la violencia en el trabajo, tanto interna como externa o de terceros.

Tal y como se define en los últimos trabajos de la Agencia Europea, los riesgos psicosociales comprenden aquellos que derivan, de un modo u otro, de la organización del trabajo y del entorno de relaciones sociales en el trabajo, tanto las relaciones personales internas dentro de la empresa como las relaciones externas, con los clientes, los usuarios o incluso con las personas cuya acción o actuación hacia la empresa sea ilegal o ilegítima⁴. También se debe destacar, a este respecto, el esfuerzo desarrollado dentro del proyecto europeo PRIMA-EF para llegar a un consenso a este nivel sobre los conceptos y los estándares mínimos que se deben utilizar sobre los riesgos psicosociales y sobre la evaluación de riesgos en esta materia⁵.

3. Instrumento normativos sobre riesgos psicosociales en Europa.

A nivel de Europa no existe legislación específica sobre los riesgos psicosociales del mismo modo que existe para otras materias, como los agentes químicos, el ruido, los centros de trabajo móviles o itinerantes, o los equipos de trabajo. Esto no significa que exista un vacío normativo ya que en la nueva concepción normativa derivada de la Directiva Marco 89/391 y las leyes de transposición de dicha Directiva como la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), no existen propiamente lagunas legales ya que las normas y principios generales de la prevención son en todo caso de directa aplicación a todos los riesgos laborales sin necesidad de que medie un desarrollo reglamentario de los mismos.

Afirmar lo contrario sería recaer en el “reglamentismo” y “ordenancismo” que orientaba las anteriores normativas de la seguridad y la higiene en el trabajo según las cuales las obligaciones del empresario se reducían al mero cumplimiento o ejecución de un conjunto de normas tasadas por regulaciones de contenido técnico. La nueva concepción se basa, en cambio, en la aplicación de normas generales a situaciones concretas siguiendo las pautas de la previa evaluación o análisis de los riesgos que lleva obligatoriamente a cabo cada empresario.

⁴ Así es como se define por la Agencia Europea en su informe “Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health” (2007): “Psychosocial risks are understood to be those aspects of the design, organization and management of work, and its social and environmental context, which can cause psychological, social or physical harm” Es una definición tomada de T. Cox and E. Rial-Gonzalez, ‘Work-related stress: the European picture’, European Agency for Safety and Health at Work Magazine, No 5, 2002, pp. 4-6. <http://osha.europa.eu/publications/magazine/5>

⁵ Más información a este respecto se encuentra disponible en <http://prima-ef.org/Documents/chapter%203.pdf>

El principio general de esta nueva normativa es el de la regulación “a medida” de las condiciones reales de trabajo, que se contrapondría al anterior criterio de establecer en abstracto una regulación técnica cuya aplicación siempre debería tener lugar con independencia de dichas condiciones reales de trabajo.

Partiendo de la aceptación de estos principios, todas las Inspecciones de Trabajo europeas reconocen en sus documentos internos la implícita o tácita inclusión de los riesgos psicosociales en el contenido de sus normas nacionales de transposición de la directiva marco, que contemplan la obligación de evaluar “todos” los riesgos derivados del trabajo, por lo tanto también aquellos que ocasionan trastornos psíquicos o que derivan de la organización y ordenación del trabajo.

Sin embargo, ha existido y sigue existiendo en Europa una voluntad general abiertamente contraria a la creación de normas específicas sobre esta materia. Por un lado, tenemos que tener en cuenta una dificultad objetiva de legislar sobre unas situaciones cuya variedad y casuística ocasionan que solamente sea posible la aplicación de principios generales o conceptos jurídicos indeterminados.

Así vemos que las normas legales aprobadas sobre esta materia en algunos países como Bélgica, Holanda, Dinamarca, Noruega y Finlandia solo contienen dichos principios genéricos e incluso el propio Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral (2004) también es una buena muestra de ello.

Por otra parte, se invoca por los agentes sociales, y muy especialmente por los representantes de los empresarios a nivel europeo, que resulta necesaria la previa existencia de un estado de conciencia y conocimiento básico sobre esta materia para que la normativa pueda ser efectivamente aplicada.

Esta razón también puede estar fundada por cuanto que la aprobación de normas sobre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en países como Hungría y Estonia no ha traído aparejada ningún tipo de aplicación real y efectiva de las mismas.

Por estos motivos, en el ámbito europeo se ha adoptado la decisión común de remitir la regulación de estas materias al diálogo social entre empresarios y sindicatos a través de la aprobación de acuerdos colectivos que no son jurídicamente vinculantes, y que se inscriben en lo que se denomina el “soft law”, que implica la regulación y tratamiento de los conflictos a través de normas voluntarias para las partes afectadas.

En cualquier caso, tampoco en el ámbito de estos acuerdos existe una regulación unitaria para todos los riesgos psicosociales sino que se ha decidido la adopción de un Acuerdo sobre el Estrés Laboral en 2004⁶ cuyo fundamento descansa claramente en la Directiva Marco 89/391 de Seguridad y Salud en el Trabajo. El otro acuerdo versa sobre el acoso y la violencia en el trabajo y se aprobó en 2007⁷. Su fundamento se basa tanto en la citada Directiva Marco como en otras directivas sobre igualdad de trato en las que además se menciona de forma explícita el acoso. Y por último, en el año 2010 han sido aprobadas unas Directrices Multisectoriales sobre Violencia Externa o de Terceros en el Trabajo (todavía no traspues-

⁶ Traspuesto al marco de negociación colectiva español por el ANC 2005 publicado en el BOE de 16.3.05.

⁷ Traspuesto al marco de negociación colectiva español por el ANC 2007 publicado en el BOE de 14.1.08.

tas al marco de negociación colectiva español) que también se fundamentan en las mismas normas que el Acuerdo de 2007, es decir, tanto en las normas de seguridad y salud en el trabajo como en las que regulan la igualdad de trato en la relación laboral.

Tampoco el contenido de estos acuerdos es claro y uniforme. El Acuerdo sobre el Estrés Laboral podría comprender a los otros dos acuerdos por cuanto que afirma que el acoso y la violencia son factores potenciales de estrés⁸ y más adelante señala que uno de los posibles factores causantes del estrés es la exposición a comportamientos abusivos⁹. Señala también la obligación del empresario de protección ante los problemas de estrés laboral conforme a la mencionada Directiva Marco¹⁰ y de adoptar cuantas medidas sean necesarias para prevenir, eliminar o reducir los problemas de estrés que se identifiquen¹¹.

Sin embargo, este acuerdo no es claro en cuanto a las técnicas o métodos que el empresario debe seguir puesto que se dice literalmente en su apartado 5 que “los problemas relativos al estrés ligado al trabajo pueden ser abordados en el marco de una evaluación general de los riesgos profesionales, mediante la definición de una política sobre el estrés diferenciada y/o mediante medidas específicas que apunten a los factores de estrés identificados”. Es decir, no queda suficientemente clara la aplicación de los principios preventivos y proactivos que son propios de la Directiva Marco 89/391 mediante el uso de las evaluaciones ante los riesgos que se identifican y no pueden ser evitados.

El Acuerdo sobre el acoso y la violencia es aún más confuso en este último aspecto por cuanto que señala en su apartado 4 que las acciones de prevención consisten en “aumentar la sensibilización de todo el personal y darle una formación apropiada” y que “las empresas deben redactar una declaración de que no tolerarán el acoso y la violencia”, “en esta declaración se especificarán los procedimientos a seguir en caso de incidentes”. Se hace así un enfoque propio de las políticas de recursos humanos (formación, código de conducta y gestión de conflictos) que es más propio del derecho laboral y ajeno al planteamiento de las normas de prevención de riesgos laborales que derivan de la Directiva Marco 89/391¹². Las Directrices Multisectoriales sobre violencia externa o de terceros hacen, sin embargo, un planteamiento más sintético y recogen tanto las medidas de recursos humanos (sensibilización, formación, etc.)¹³, como las técnicas propias de la seguridad y salud en el trabajo (evaluación de riesgos)¹⁴.

Este reconocimiento del carácter mixto y plural de los riesgos psicosociales como materia que afecta tanto a los derechos de los trabajadores en la relación laboral como a su seguridad y salud en el trabajo es el que ya se encuentra reconocido en las Directrices de la OIT de 2003 sobre violen-

8 Último párrafo del apartado 2 del Acuerdo (BOE de 16.3.05 Anexo al ANC 2005)
 9 Apartado 4 del Acuerdo.
 10 Apartado 5 del Acuerdo.
 11 Párrafo final del Apartado 4 del Acuerdo.
 12 Estas son también las herramientas que se indican en la Recomendaciones para la prevención del Acoso Sexual de la Comisión Europea de 1991 y las que prevé el Art. 48 LO 3/2007 sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 13 Apartados 1 y 2 de la Parte III de las directrices
 14 Apartado 3 de la Parte III de las directrices

cia en el Sector Servicios¹⁵ y por los Criterios Técnicos de la Inspección de Trabajo española, de los que posteriormente hablaremos.

Este es también, a mi juicio, el criterio más lógico y que entraña un mayor grado de madurez en la reflexión sobre esta materia. De hecho, las técnicas de recursos humanos solo son eficaces si están basadas en un previo análisis o evaluación de riesgos psicosociales. Se trata, en realidad, de técnicas que no son contrapuestas sino complementarias y que a menudo no se encuentran bien encajadas debido a la general ausencia de una doctrina legal y científica que trate de unificarlas de modo coherente. Los expertos de prevención de riesgos psicosociales que asesoran a las empresas deberían en todo caso dominar ambas técnicas y facilitar a los empresarios y los trabajadores tanto el análisis o evaluación completa de los riesgos psicosociales como las recomendaciones sobre las medidas más apropiadas o adecuadas para hacer frente a los problemas detectados en la evaluación.

4. Las técnicas de control y vigilancia de las inspecciones de trabajo europeas

Ante un panorama legislativo tan variado y difuso a nivel europeo nos encontramos también con muy diversas técnicas de inspección sobre los riesgos psicosociales que oscilan desde un mayor a menor grado de intervencionismo del Inspector en consonancia también con los modelos de inspección especialista en seguridad y salud en el trabajo y de inspección generalista sobre todas las condiciones de trabajo que imperan en cada país.

Los modelos especialistas en seguridad y salud laborales se inclinan hacia la realización de un análisis del conjunto del proceso de gestión preventiva de los riesgos psicosociales en las empresas sin intervenir sobre problemas concretos que pueden afectar individualmente a uno o varios trabajadores y sin entrar en el terreno propio de la legislación laboral que comprende aspectos relacionados con estos riesgos tales como los salarios, la jornada, la modificación de condiciones de trabajo, las condiciones de contratación laboral, la discriminación e igualdad de trato y el derecho a un trato digno en el trabajo.

Las Inspecciones generalistas, que abarcan tanto la vigilancia tanto de la prevención como del resto de las condiciones de trabajo, realizan, por lo general, un examen menos intenso sobre la gestión de los riesgos psicosociales y las medidas puramente preventivas pero en sus actuaciones sí contemplan las actuaciones reactivas ante las denuncias o problemas in-

15 Las Directrices de la OIT de 2003 sobre violencia en el sector servicios, arriba citadas, señalan a este respecto en su preámbulo que “algunas partes estiman que la violencia en el lugar de trabajo, tanto en lo que respecta a su prevención como a sus consecuencias, incumbe principalmente a la gestión de los recursos humanos. Otras, por el contrario, estiman que se trata de una cuestión de seguridad y salud en el trabajo. La presente Reunión, tras examinar estas complejas cuestiones planteadas, recomienda adoptar un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios, y medidas para combatirla. Al abordar estos retos, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus representantes destacan principalmente la necesidad de establecer y seguir un enfoque previsor basado en los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Dichos sistemas tienen por objeto, en primer lugar, evitar que surjan problemas, a través de políticas, organización, planificación, aplicación, supervisión y evaluación y encaminados a introducir mejoras en el entorno laboral y aumentar la eficiencia de la organización”.

dividuales y tratan sobre los aspectos que afectan a la relación laboral e incluso también, en el caso español, a la aplicación de la legislación de seguridad social en el supuesto de que algún trabajador hay caído en situación de enfermedad por causas exclusivamente relacionadas con el trabajo (Art. 115.1.g) LGSS).

También en líneas generales, las inspecciones de los países nórdicos, como Finlandia, Holanda, Suecia, Alemania y Dinamarca, se inclinan por la realización por el Inspector, en diversos grados y formas, de una auditoría de la evaluación efectuada por la empresa a través de su servicio de prevención que entraña en algunos casos (Holanda y Finlandia) la realización de análisis directos del Inspector de identificación de los riesgos psicosociales sobre los trabajadores afectados, mientras que en el resto de los países que vamos a analizar (Reino Unido, Austria, Francia y España) predomina una concepción de control y vigilancia del Inspector sobre el proceso de gestión de los riesgos psicosociales llevado a cabo en la empresa, siendo el servicio de prevención el único que lleva a cabo las tareas de evaluación directa de los riesgos psicosociales sin perjuicio de que pueda dictaminarse por parte del Inspector la incorrección o invalidez de la evaluación realizada.

A continuación vamos a hacer un breve repaso algunos de los modelos de inspección de la gestión de riesgos psicosociales en la Unión Europea que a mi juicio tienen mayor interés.

A) EL MODELO HOLANDES

Holanda es una de los países que cuenta con una legislación específica sobre estrés laboral por cuanto que en su norma legal se menciona de forma clara y general que el empresario ha de adoptar medidas adecuadas y suficientes ante estas situaciones. Este sería un ejemplo de cómo la legislación específica sobre esta materia solo aporta en realidad unos principios de actuación que ya están implícitos en los principios generales de la Directiva Marco.

En Holanda existe también un buen consenso social sobre la necesidad de tratar estos aspectos, un adecuado desarrollo de la negociación colectiva en el tratamiento de estos temas y abundante literatura científica de organismos públicos dedicados a la prevención de riesgos laborales.

Otra singularidad que conviene explicar previamente es que en Holanda se está manifestando una creciente desconfianza hacia la validez de las acciones de los servicios de prevención externos o ajenos que contratan las empresas, y esto es importante tenerlo en cuenta por cuanto que nuestro modelo legislativo se ha basado en buena medida en el suyo. Se considera, a veces de forma abierta, que la acción de estos servicios privados está mediatizada por las imperiosas restricciones económicas del empresario que los ha contratado y que esto determina un abaratamiento progresivo de los precios que lleva lógicamente aparejada una degradación en la calidad de los servicios prestados¹⁶.

16 Una buena muestra de este reciente debate a nivel europeo puede hallarse en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=88&eventsId=290&furtherEvents=yes> dentro del apartado dedicado a "Workshops - Investing in well being at work" en esta página

Por este motivo, la principal particularidad del modelo de inspección holandés se basa en la comprobación directa por un Inspector especializado de la presencia de factores de riesgo psicosocial en la empresa utilizando para ello herramientas propias como un cuestionario básico de 12 preguntas sobre síntomas de estrés laboral o bien otro método más avanzado que comprende 24 cuestiones sobre síntomas de estrés, 14 sobre factores de estrés, 21 sobre problemas de salud y 2 sobre absentismo. Las cuestiones se estructuran en aquellos factores que están relacionados con el tiempo de trabajo, aquellos que no lo están y la interacción que existe entre ambos¹⁷.

Esta encuesta de la Inspección no se efectúa de forma generalizada sino cuando media denuncia o situación de alerta grave de riesgo psicosocial. Se trata con ella de verificar la idoneidad de la evaluación sobre riesgos psicosociales efectuada por el servicio de prevención y concretar con claridad cuáles son las obligaciones del empresario ante estas situaciones a través de un requerimiento.

B) EL MODELO FINLANDÉS

En Finlandia también existe una previsión legal expresa sobre la existencia de los riesgos psicosociales y la necesidad de que el empresario actúe respecto a ellos. Y al igual que en Holanda se ha desarrollado una herramienta por la que un Inspector especializado efectúa una labor de encuesta siguiendo el "cuestionario Valmeri" de 18 preguntas¹⁸.

En este método el Inspector pregunta directamente a los trabajadores (o al menos a una muestra representativa de ellos) sobre sus condiciones de trabajo. Entre los apartados del cuestionario se incluyen las condiciones de trabajo físicas (locales, máquinas, herramientas), los riesgos de trastorno músculo-esqueléticos y los riesgos psicosociales en los sectores más proclives a estos riesgos.

Dentro de los riesgos psicosociales se contemplan los siguientes aspectos:

- Las perturbaciones que sufren los trabajadores en su trabajo habitual
- El ritmo de trabajo
- Si se asumen tareas que superen la capacidad de los trabajadores
- La formación e información sobre las tareas desarrolladas
- Si el trabajador conversa y habla de forma suficiente en el trabajo sobre las cuestiones que le interesan en lo que respecta a sus tareas
- Si recibe suficiente ayuda y apoyo
- Si su opinión se tiene en cuenta
- Si ha sufrido episodios de violencia o amenazas de violencia
- Si ha sufrido conductas persistentes de acoso laboral

La puntuación de las respuestas oscila en 5 escalas (de más a menos favorable) que el trabajador individualmente debe calificar en cada caso concreto. Las encuestas personales que realiza el Inspector son confidenciales. Al final del proceso el Inspector valora el estado de la empresa y lo

17 Más información sobre este cuestionario puede hallarse en http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic%202012/Questionnaire_L_d%20Jong.pdf

18 Más información sobre este modelo puede hallarse en: http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/slic2009/J_Rintala.pdf

compara con el valor medio del sector que se trate. Si los resultados fueran inferiores a la media en un modo significativo se debe requerir a la empresa para que adopte medidas adicionales de evaluación y reducción de la exposición a riesgos psicosociales con la ayuda de un técnico especializado.

C) EL MODELO DANÉS

La legislación danesa también es de las que prevén de forma expresa, en la Orden nº 559 de 17.6.04, la obligación de los empresarios de llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales.

El modelo danés es también de auditoría sobre el contenido de las evaluaciones efectuadas por la empresa. A este respecto, la Inspección de Trabajo danesa ha desarrollado guías o directrices de inspección sobre 24 sectores productivos en los que se presta especial atención a los tres factores de riesgo más importantes en cada uno de ellos.

En lo que se refiere al examen de los riesgos psicosociales en los sectores más proclives a los mismos, como es el de oficinas y administraciones públicas¹⁹, la inspección debe centrarse en tres aspectos básicos: las demandas cuantitativas (carga de trabajo y ritmo de trabajo), las demandas emocionales (contacto con clientes, usuarios y ciudadanos) y los riesgos de violencia y amenazas.

El modelo se basa en tres fases:

- *La comprobación de la idoneidad identificación de riesgos, indicándose en la guía los principales aspectos que deben ser observados por el Inspector en su actuación.*

- *La comprobación de la idoneidad de las medidas que el empresario debe adoptar conforme a la evaluación, siguiendo también en este caso los criterios de la guía.*

- *Y por último, el Inspector debe evaluar las consecuencias para la organización de la empresa considerando si existe el debido equilibrio entre los factores de riesgo identificados y las medidas adoptadas por el empresario para eliminarlos, evitarlos o reducirlos. La Guía ofrece también una muestra de los criterios que se pueden seguir para hacer esta evaluación.*

Para realizar este análisis el Inspector se puede valer también de los indicadores objetivos que se describen en la guía: el índice de absentismo, la existencia de denuncias, los ratios de siniestralidad, la rotación y abandono de los puestos de trabajo. Y puede también llevar a cabo entrevistas aleatorias con los trabajadores o sus representantes, si bien no se prevé un específico cuestionario para este supuesto a diferencia de los modelos anteriormente descritos.

Si de esta auditoría legal del Inspector resultasen deficiencias en la gestión de los riesgos psicosociales la empresa sería requerida para su consiguiente subsanación.

D) MODELO ALEMÁN

En Alemania la Inspección es de carácter especializado en seguridad y salud y la misma se encuentra completamente descentralizada en Länder. Cada Land sigue sus propios métodos, si bien el comité que reúne a las autoridades de los Länder, el LASI, ha adoptado algunas directrices generales sobre este tema²⁰ que incluyen un modelo para verificar la idoneidad de las evaluaciones de riesgo efectuadas por las empresas mediante una auditoría del Inspector. Esta auditoría se basa exclusivamente en el examen contrastado de los documentos elaborados por la empresa a través de su servicio de prevención. El Inspector no desciende a la realización de exámenes paralelos como en los modelos citados con anterioridad.

En una primera fase, se realiza un examen de la identificación de factores de riesgo mediante un check-list en el que se determinan tres categorías de análisis:

- a) *El contenido del trabajo y las tareas (demanda, control, información disponible, responsabilidad, conocimientos exigibles e implicación emocional)*
- b) *La organización del trabajo (tiempo de trabajo, horarios, comunicaciones)*
- c) *Relaciones sociales (estilos de mando y dirección y conductas de grupo)*

El Inspector examina también indicadores que son potenciales causantes de estrés tales como el índice de absentismo, resultados del trabajo y de los procesos de trabajo (errores, quejas, malos resultados), salud y bienestar de los trabajadores (problemas de alcoholismo, irritabilidad, despidos, etc.) y clima social (conflictos, acoso, violencia).

En una segunda y tercera fase, el Inspector examina la validez de las medidas adoptadas o que se van a llevar a cabo en el futuro. Al final de la actuación, el Inspector realiza una calificación de la empresa como de bajo, medio o alto riesgo según parámetros establecidos.

E) EL MODELO BRITÁNICO

La legislación británica no prevé de forma explícita la gestión de los riesgos psicosociales pero en cambio ha habido un contexto social y jurídico que ha favorecido la aplicación de los principios generales de la Ley de Seguridad y Salud a los riesgos psicosociales. A este respecto, tanto el gobierno como los interlocutores sociales han evidenciado claramente que consideran que los riesgos psicosociales se encuentran implícitos en los preceptos de la ley de seguridad y salud a través de diversos acuerdos, guías y directrices que son de público conocimiento²¹.

Este país cuenta, además, con una interesante y desarrollada jurisprudencia sobre la responsabilidad de los empresarios ante las situaciones de estrés laboral que hasta el momento no se basa en la legislación específica sobre seguridad y salud sino en los principios generales del deber de protección del empresario (*duty of care*) ante las situaciones de riesgo de los

²⁰ Más información disponible en http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/slic2009/Seiler.pdf y en <http://www.baua.de/en/About-BAuA/pdf/RaD-Programme.pdf?blob=publicationFile&v=2>

²¹ Se puede consultar a este respecto la Guía editada para la aplicación del Acuerdo sobre el Estrés Laboral disponible en <http://www.hse.gov.uk/stress/pdfs/eurostress.pdf> y sobre el Acuerdo de Acoso y Violencia en el Trabajo, disponible en <http://www.workplaceharassment.org.uk>

¹⁹ La Guía sobre este sector se encuentra disponible en inglés en http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic%202012/Guidance_tool_Denmark.pdf

trabajadores que estén a su servicio del derecho civil británico (*common law*)²².

También se debe tener en cuenta, a este respecto, la acción mediadora especializada sobre conflictos psicosociales, especialmente ante el acoso y la violencia en el trabajo, que se lleva a cabo desde la fundación pública ACAS de forma voluntaria para las partes implicadas²³.

El organismo competente en Gran Bretaña (Health and Safety Executive –HSE-) ha elaborado las “Normas de Gestión del Estrés” (Stress Management Standards)²⁴ que fueron aprobadas en 2004 tras un largo proceso de discusión y debate público con todos los especialistas en la materia. A diferencia del caso español estas normas cuentan con un consenso institucional y social muy amplio y suponen una evidente simplificación y clarificación del modelo de gestión de estrés laboral en las empresas por cuanto que el análisis se reduce solamente a seis factores de riesgo: demanda, control, apoyo, cambio, rol y relaciones²⁵.

El modelo británico de inspección se basa en el objetivo de procurar que en las empresas se lleve a cabo una evaluación adecuada y suficiente del estrés laboral siguiendo los criterios de las normas de gestión del estrés²⁶. Sin embargo, se considera que la acción de inspección del HSE solamente se reduce al estrés laboral mientras que la violencia en el trabajo (física y psicológica, interna o externa) queda comprendida dentro del ámbito de las relaciones laborales y por tanto fuera de su campo de actuación. La responsabilidad de vigilancia y control sobre esta materia recae en el Departamento de Empresas, Innovación y Técnica (Department for Business, Innovation and Skills -BIS - antiguo BERR o DTI).

La inspección del HSE se desarrolla casi siempre de forma preventiva y proactiva atendiendo a los sectores que se consideran prioritarios para la atención del riesgo de estrés laboral, que son en concreto la sanidad, las administraciones públicas, la educación y el sector financiero.

Las directrices de la Inspección del HSE no van dirigidas a la auditoría de la gestión de riesgos ya efectuada sino a la vigilancia y control del proceso de evaluación y gestión de riesgos mientras estos se realizan. De acuerdo con los parámetros de la inspección británica, una evaluación de riesgos se considera suficiente y adecuada cuando se dan las siguientes características:

1) *Los riesgos han sido identificados: lo cual implica una suficiente recolección de datos y análisis que han de estar documentados.*

2) *Un análisis de las carencias de la empresa en esta materia: que resulta de una comparación entre el estado de la situación de la empresa con los objetivos que deben ser alcanzados conforme a las Normas de Gestión del Estrés que antes hemos mencionado.*

3) *Determinar cuáles son las medidas o soluciones acordadas por la empresa para afrontar los problemas identificados.*

22 Es interesante a este respecto consultar la sentencia Barber v. Somerset County Council, disponible en <http://www.publications.parliament.uk/pa/ld200304/ldjudgmt/jd040401/barber-1.htm>

23 Más información al respecto disponible en <http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=306&p=0> y en <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1680>

24 Se encuentran disponibles en <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg430.pdf>

25 Una versión del cuestionario en español puede obtenerse en <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/languages/indicatortool/spanish.pdf>

26 La información sobre este modelo se encuentra disponible en la página del HSE: <http://www.hse.gov.uk/foi/internalops/fod/inspect/stress.pdf>

4) *Establecer cuáles son las medidas que la empresa planifica y adopta al respecto.*

Se ha de cuidar por el inspector actuante que tanto la dirección de la empresa como los representantes de los trabajadores se encuentren plenamente involucrados en el proceso de evaluación y que en la adopción de medidas primen las de carácter primario, que inciden sobre la organización, sobre las de carácter secundario, que solo inciden sobre los individuos. En cualquier caso, la concreción de las medidas primarias y secundarias se ha de tomar siempre de modo complementario y nunca de forma aislada.

Las medidas terciarias, relacionadas con la recuperación, rehabilitación y vuelta al trabajo de trabajadores ausentes por enfermedad (return to work), no se consideran exigibles legalmente sino solamente recomendables.

Puede aceptarse por el Inspector que la evaluación de riesgos se realice de forma fraccionada o por etapas en la empresa siempre que exista un plan que cubra en el tiempo a la totalidad de los trabajadores la empresa. El Inspector en sus sucesivas visitas debe velar por la marcha del proceso y el alcance final de los objetivos de la evaluación de manera programada.

Para guiar las actuaciones inspectoras se estructura el proceso de evaluación en cinco fases.

1) *La primera sería la relativa a la elección del modelo o procedimiento de evaluación.*

2) *La segunda se refiere a la recolección de datos e información.*

3) *La tercera a la adopción de decisiones sobre los problemas detectados.*

4) *La cuarta a la planificación de las medidas.*

5) *Y la quinta a la puesta en marcha y adopción real de las mismas.*

La Guía de Inspección se ve acompañada de diversos materiales en los que se describen de forma general cuáles deben ser las exigencias de los Inspectores en cada fase del proceso de gestión de los riesgos de estrés y un indicador final en cuatro escalas sobre la situación de la empresa respecto a dicha gestión. Si la evaluación no se considerase suficiente y el Inspector estimase que los trabajadores pueden quedar sujetos a riesgo para su salud en el trabajo se debe efectuar un requerimiento a la empresa (improvement notice) a fin de que la empresa adopte las medidas necesarias para completar o corregir el proceso de evaluación. Los Inspectores disponen de diversos check-list que pueden servir de ayuda o referencia para la elaboración de estos requerimientos. El plazo que se sugiere con carácter general para cumplimentar el requerimiento de la Inspección es de 6 meses.

Considera también la Inspección británica que no le corresponde tratar los casos de denuncias individuales o particulares sobre estrés, acoso o violencia sino solamente las denuncias generales sobre la marcha del proceso de gestión de la prevención. El conocimiento de estos casos estaría en la esfera del Departamento encargado de la vigilancia de las relaciones laborales que arriba hemos mencionado.

F) EL MODELO AUSTRIACO

En la legislación austriaca los riesgos psicosociales no están contemplados de manera clara y expresa en la legislación. Al igual que en Alemania.

Por eso, también las autoridades austriacas consideran que se ha de interpretar que los riesgos psicosociales en el trabajo tienen una inclusión implícita en la normativa de seguridad y salud en el trabajo. El punto de partida es que la Ley contempla todos los riesgos, de modo que el deber de los empresarios es el de asegurar que sus trabajadores sean suficientemente capaces para llevar a cabo las tareas que se les encomiendan. Esta misma reflexión podría llevarnos lógicamente a la aplicación a los riesgos psicosociales de los apartados 2 y 3 de la Ley de Prevención de Riesgos española en la que se dice literalmente que “el empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas” y que “el empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico”.

A diferencia de España, en Austria se ha desarrollado una campaña de promoción de un sistema de evaluación de riesgos psicosociales en las empresas por parte de organismos e instituciones oficiales. Este sistema se denomina “Impuls”²⁷. Asimismo, se ha recurrido al uso de la norma ISO 9241-2 como guía para dichas evaluaciones, que parece contar con un gran apoyo social e institucional, aunque no se refleje esa proyección en la encuesta ESENER.

En lo que se refiere a la actividad de la Inspección de Trabajo, el modelo austriaco es también especializado en seguridad y salud y sigue también las pautas del modelo alemán de auditoría sobre el trabajo efectuado por la empresa en materia de evaluación de riesgos psicosociales sin descender a la comprobación directa que es propia de los modelos holandés y finlandés.

La guía de inspección austriaca se basa en varios contenidos básicos. El primero es si la evaluación de riesgos psicosociales ha sido o no efectuada, el segundo versa sobre el contenido básico de la evaluación, diferenciando el contenido del trabajo, el contexto u organización y las formas de mando y dirección.

El resto de las cuestiones giran en torno a la idoneidad de las medidas adoptadas o planificadas por la empresa de forma similar al modelo británico.

G) EL MODELO FRANCÉS

La situación de la Inspección francesa respecto a las actuaciones en riesgos psicosociales es peculiar. Francia cuenta con una regulación legal sobre el acoso moral en el trabajo desde 2001 y una de las consecuencias que se destaca por los responsables de la Inspección de dicha legislación es la reconducción de todas las denuncias por todo tipo de riesgos psicosociales al acoso moral, constatándose después por los inspectores que muchas de esas situaciones no eran propiamente de acoso sino de estrés laboral. Un fenómeno bastante similar ha ocurrido también en España.

En cualquier caso, Francia cuenta desde 2002 con una norma legal en la que se incluye de manera expresa la prevención de la salud mental en el trabajo. Se han transpuesto los acuerdos europeos sobre estrés y acoso y violencia, no de forma mecánica como en el caso español, sino añadiendo contenidos propios. Y, a diferencia también del caso español, en Francia se ha desarrollado una jurisprudencia de los tribunales que reconoce de forma constante e inequívoca la existencia de estos riesgos dentro del marco legal de la prevención.

Pero sin duda el factor que ha motivado el especial interés de las autoridades francesas por estos riesgos ha sido el desencadenamiento de 24 suicidios de los trabajadores de la empresa France Telecom durante el año 2009 por motivos relacionados con las condiciones de reestructuración de dicha empresa. Esto provocó un Plan de Urgencia del Ministerio de Trabajo francés en el mes de octubre de 2009 en el que se pretende generalizar la prevención de los riesgos psicosociales pero a través de medidas que no son legislativas sino de impulso e incentivo de los poderes públicos a su realización.

En concreto, se recomendó a las empresas de más de 1000 trabajadores que lleguen a acuerdos con los representantes del personal sobre el tratamiento de los problemas de estrés laboral, se organizaron campañas informativas a nivel regional sobre este tema, se creó una sección especial en el Ministerio de Trabajo para tratar estas acciones y se contemplaron las actuaciones sobre estos riesgos en el Plan Nacional sobre Salud Pública 2010-2014²⁸.

También se debe anotar en Francia la mediación activa ante los supuestos de acoso moral en el trabajo de los prud’hommes o mediadores públicos en conflictos laborales.

Los métodos que emplea la Inspección francesa para guiar la actuación de los inspectores en la evaluación de riesgos psicosociales “en frío”, es decir, sin que medien denuncias o conflictos previos, consisten en diversos check-list orientados hacia la comprobación en el centro de trabajo de la existencia de factores desencadenantes de estrés como agentes físicos (ruido, temperatura), tiempo de trabajo y descanso, intensidad o carga de trabajo y formas de gestión de los recursos humanos en la empresa, recogiendo los indicadores potenciales de estrés tales como número de accidentes, número de bajas por enfermedad, formación, turnos, falta de cobertura de las bajas por enfermedad, volumen de horas extraordinarias, alteraciones del horario y jornada laboral, frecuencia de medidas disciplinarias y de denuncias o demandas, etc.

La indudable ventaja de la Inspección francesa respecto a las anteriores es su carácter generalista. El Inspector no se ve impedido a entrar a conocer de los supuestos relativos a violencia y acoso en el trabajo ni tampoco sobre las denuncias presentadas por los trabajadores respecto a estos temas.

H) LA EXPERIENCIA DE LA INSPECCIÓN ESPAÑOLA

En este último capítulo trataremos de hacer un análisis comparativo entre las experiencias de otros países y la española en lo que respecta a la materia que tratamos.

27 Más información sobre este modelo se encuentra disponible en <http://www.impulstest.at>

28 Para más información, resulta interesante consultar el informe remitido por el Gobierno al Senado francés en julio de 2010: <http://www.senat.fr/rap/r09-642-1/r09-642-11.pdf>

Conviene tener en cuenta, en primer lugar, el contexto legal español. Al igual que en Francia, Gran Bretaña, Alemania y Austria, en España tampoco existe una legislación específica sobre riesgos psicosociales si bien su existencia en la legislación debería quedar suficientemente reconocida de modo implícito, al igual que en esos países, por el carácter general de la legislación que deriva de la Directiva Marco, y más especialmente por lo que se añade en la legislación española a dichos principios generales por los Art. 4.7.c), 15.1.g) y 25.1 LPRL y el Anexo VI del Reglamento de Servicios de Prevención en el que se prevé la formación específica sobre esta materia de los técnicos.

Por desgracia, aún no contamos con suficiente seguridad jurídica en la aplicación de las normas legales vigentes sobre prevención de riesgos laborales a los riesgos psicosociales y ello se debe a los factores que ahora vamos a analizar. En España no ha habido nunca debates parlamentarios ni planes gubernamentales sobre este tema que puedan asimilarse a los desarrollados en Francia. La acción legislativa sobre esta materia se ha limitado a la transposición mecánica (sobre este aspecto) de las directivas sobre igualdad de trato a través de las leyes 62/2003 y ley orgánica 3/2007 en cuyo artículo 48 se recogen de forma más retórica que efectiva los principios de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa.

Tampoco contamos con una jurisprudencia constante y unitaria de los tribunales reconociendo de manera firme la obligación de los empresarios de prevenir este tipo de riesgos como la que tiene Francia, ni tampoco con instituciones públicas decididas a impulsar el conocimiento de las mejores prácticas judiciales sobre esta materia, tal y como ocurre en aquel país.

En el plano técnico, los modelos de gestión de los riesgos psicosociales son más numerosos y dispersos que en ningún otro país europeo y tampoco contamos con unas normas técnicas mínimas generalmente aceptadas sobre gestión del estrés tras un amplio debate público entre expertos como ha sucedido en el caso británico. Por su parte, los interlocutores sociales se han limitado a transcribir de forma mecánica los acuerdos europeos antes mencionados sin hacer una especial adaptación de los mismos ni incluir ninguna guía, nota o peculiaridad que haga viable su aplicación efectiva y real, tal y como ha sucedido en Gran Bretaña y Francia. De hecho, la transcripción de estos acuerdos a convenios colectivos de eficacia general y normativa ha sido marginal y exigua. Finalmente, tampoco se han extendido los actuales mecanismos de mediación en conflictos laborales que existen a nivel estatal o autonómico, y que son fruto de la negociación colectiva y el acuerdo social con los gobiernos autonómicos, a los conflictos de acoso en el trabajo de parecida forma a lo que se ha hecho en países como Reino Unido, Irlanda y Canadá.

En este contexto regulador deficiente, es evidente que la intervención inspectora se complica notablemente. La organización de la Inspección de Trabajo española es compleja por cuanto que existe un principio general de descentralización de la gestión en Comunidades Autónomas sin perjuicio de la existencia de una actividad de coordinación y dirección técnica por parte de una Autoridad Central y las actividades de iniciativa que legalmente pueden llevar a cabo las propias Inspecciones de Trabajo al margen de las autoridades laborales de acuerdo con lo dispuesto en el

Art. 13.1 de la Ley 42/1997 Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LOITSS).

La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo española ha editado hace cinco años una Guía de inspección sobre riesgos ergonómicos y psicosociales²⁹. Su contenido hoy en día resulta ya excesivamente básico y susceptible de mejora.

A ellos hay que añadir dos importantes y más recientes Criterios Técnicos, uno sobre violencia y acoso en el trabajo³⁰ al que acompaña una guía general y explicativa y de buenas prácticas sobre riesgos psicosociales y un criterio técnico más reciente sobre actuaciones inspectoras respecto al riesgo laboral de atraco³¹, es decir, ante un supuesto de violencia física externa.

La mayoría de las acciones inspectoras en España se han realizado de modo reactivo, por denuncia de los trabajadores afectados o sus representantes, y en muy pocas ocasiones de modo preventivo y proactivo, tal y como ocurre de forma más frecuente en los países que arriba hemos mencionado. Las competencias de la Inspección española se enmarcan dentro del modelo generalista y pueden, por tanto, abarcar de modo global todas las posibles actuaciones sobre los riesgos psicosociales, y en esto reside su principal ventaja en esta materia. La doble naturaleza de los riesgos psicosociales, que reconocen de forma expresa dos de los tres Acuerdos Europeos arriba mencionados, hace precisa una acción en ambos campos: el de la prevención y el de la legislación laboral propiamente dicha que sea suficiente y complementaria.

Las acciones de los modelos especializados están más centradas en la prevención y actúan con mayor fortaleza en este aspecto pero carecen de facultades y atribuciones para actuar de modo reactivo frente a las denuncias que entrañan incumplimientos de la legislación laboral, como siempre ocurre en los supuestos de violencia y acoso, y tampoco tienen atribuciones en materia de seguridad social para determinar la contingencia común o profesional de las enfermedades que derivan del trabajo ni para imponer compensaciones con cargo a la empresa en favor del trabajador accidentado como ocurre en los recargos de prestaciones (Art. 123 de la Ley General de la Seguridad Social)

a) Las denuncias por acoso moral en el trabajo

La acción más frecuente de la Inspección en esta materia se produce como consecuencia de las denuncias por acoso moral en el trabajo. Sin embargo, al igual que ya ha ocurrido en Francia, se constata fácilmente que la mayor parte de los supuestos de hecho denunciados no ha versado propiamente sobre acoso moral sino sobre otro tipo de situaciones que sí podrían quedar comprendidas, en cambio, dentro del concepto general de los riesgos psicosociales en el trabajo. Ha existido de hecho un uso social indebido y extensivo del concepto de acoso moral para referirlo a otras situaciones diferentes.

29 Está disponible en: http://www.mtin.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/normativa_y_Documentacion/Documentacion_Riesgos_Laborales/007/001/columna1/7.1_GUIA_DE_AC-TUACION_Factores_Psicosociales.pdf

30 Criterio 69/2009, disponible en http://www.mtin.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Criterios_Tecnicos/Documentos/CT_69_2009.pdf

31 Criterio 87/2011, disponible en http://www.mtin.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Criterios_Tecnicos/Documentos/CT_87_2011.pdf

La acción preventiva de la Inspección en los supuestos de denuncia de acoso moral se verá con frecuencia necesariamente constreñida al análisis del caso concreto. Como regla común, no se debe actuar con instrumentos generales, como la evaluación de riesgos psicosociales, para afrontar situaciones concretas y que afectan de modo individual a un trabajador o un grupo muy reducido de ellos. En estos casos, considero que la acción reactiva y preventiva debería estar centrada en el problema concreto y las medidas deberían ser, por lo general, de carácter individual (o secundario) haciendo uso, en su caso, de las disposiciones del Art. 15.1.d) LPRL (adaptar el trabajo a la persona) o del Art. 25.1 LPRL (adscripción a un puesto compatible).

b) La denuncia por falta de evaluación de riesgos psicosociales

Otra posibilidad, bastante menos frecuente es la denuncia por falta de evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. En estos casos, la denuncia suele ir referida a supuestos en los que existe una resistencia, más o menos fundada, del empleador a realizar esta evaluación. Puede que exista en estos casos en la empresa una situación de conflicto colectivo generalizado (por huelga, ERE, etc.) que lógicamente pudiera desvirtuar los resultados del proceso de identificación de riesgos. La evaluación de riesgos psicosociales no puede suponer un elemento de conflicto entre las partes ya que la misma solo está concebida como un instrumento de mejora de las condiciones de trabajo.

Debe analizarse en estos casos con cuidado si resulta recomendable realizar la evaluación una vez finalizado el conflicto o si, por el contrario, la evaluación puede favorecer el análisis y resolución del conflicto. Como regla general podría entenderse que en los casos en que los conflictos tengan un carácter difuso y generalizado podría ser esta última opción la más adecuada siempre y cuando ambas partes comprendan los objetivos de la evaluación como instrumento de mejora. Otro supuesto que también suele darse en la práctica es que el empresario afirme que en su empresa no existen riesgos psicosociales y que por tanto no sea necesario realizar ninguna evaluación esta clase.

Dicha afirmación ha de sustentarse necesariamente en un estudio de campo realizado por un técnico en prevención y ha de contar con datos e informes que lo justifiquen de manera suficiente, tal y como mantiene el criterio de la inspección británica.

No obstante, este podría ser uno de los supuestos en los que sería conveniente hacer uso, bien por la Inspección o por los técnicos de las entidades de prevención autonómicas, de las herramientas que utiliza la inspección holandesa, finlandesa o danesa para verificar la adecuación del criterio del empresario sobre la inexistencia de tales riesgos en el centro de trabajo. El Inspector debe valerse en estos supuestos de elementos de convicción y de prueba suficientes para sustentar sus actuaciones ante la empresa.

c) El informe sobre determinación de contingencia y recargo de prestaciones de la seguridad social

También pueden llevarse a cabo acciones reactivas de la Inspección ante los conflictos de determinación de contingencia y de recargo de prestaciones ante la manifestación de una enfermedad psíquica derivada del trabajo. En ellas el Inspector debe indagar sobre las causas de la enfermedad y en el segundo caso sobre la responsabilidad que corresponde al empresario por la posible falta de adopción de medidas preventivas.

En determinados casos, estimo que también se podría hacer uso de algunas de las técnicas que emplean las Inspecciones del norte de Europa para verificar la existencia de factores de riesgos psicosocial en el lugar de trabajo como base para fundamentar sus actuaciones.

5. Las acciones preventivas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Como ya ocurre en los países de Europa que anteriormente hemos mencionado, las acciones preventivas deben ser llevadas a cabo "en frío", sin denuncia previa de los trabajadores afectados, y sobre los sectores más proclives a los riesgos psicosociales. Las razones para proceder de este modo son claras.

Como ya hemos señalado antes, la intervención reactiva normalmente no da pie a una acción preventiva adecuada ya que la misma suele estar centrada y localizada en grupo reducido de trabajadores o algún tipo de conflicto previo. Por otro lado, la realización de la evaluación de riesgos psicosociales en estos contextos siempre suele estar condicionada y desvirtuada por el conflicto que ha provocado la denuncia, tal y como antes hemos señalado, y el posible interés de una de las partes de utilizar la evaluación como un elemento más del conflicto en vez de servir como instrumento de canalización y resolución del mismo.

Son muy pocas las autoridades autonómicas que han tenido alguna iniciativa de estas características y solo conocemos al respecto algunas experiencias en Euskadi y Andalucía.

Pero como ya hemos señalado antes, las Inspecciones tienen reconocida por la LOITSS su capacidad de iniciativa para efectuar campañas y actividades programadas de inspección y esto es lo que ha sucedido, en concreto en la Inspección de Vizcaya desde el año 2004. En concreto, se han llevado a cabo campañas muy selectivas sobre establecimientos hospitalarios privados, centros de educación privada, empresas de telemarketing, grandes superficies comerciales, empresas de seguridad privada, algunos establecimientos de banca y hoteles y está prevista actualmente una campaña de inspección sobre riesgos psicosociales sobre empresas u organizaciones del sector de trabajos sociales.

En estos casos, la actividad de inspección en la campaña se ha asemejado en sus principios y criterios técnicos a las directrices de las inspecciones de Gran Bretaña, Francia y Austria, puesto que la actuación ha consistido en una actividad de control y vigilancia del Inspector sobre las fases del proceso de evaluación de riesgos psicosociales y la adopción de medidas preventivas. En concreto, las fases de esta campaña han sido las siguientes:

1) *Una primera fase de selección de empresas. Se han descartado aquellas que ya hubieran realizado la evaluación de riesgos psicosociales.*

2) *Se ha requerido a las empresas afectadas la realización de dicha evaluación mediante un servicio de prevención y se ha exigido el uso de alguno de los métodos que pueden ser utilizados conforme a la normativa vigente (Art. 5 RSP) procurando el consenso con los delegados de prevención. En cualquier caso, la falta de consenso no puede suponer un obstáculo para la realización de la evaluación siempre que la misma se base en alguno de los mencionados métodos.*

3) *Se requiere también la participación activa de los delegados de prevención en el proceso de recepción de datos y la toma de decisión sobre las medidas de prevención y en la segunda fase de comprobación de los requerimientos y la adopción de medidas se mantiene habitualmente una reunión conjunta con los representantes de la empresa y del personal que han participado en la evaluación.*

En general, el balance de estas campañas es positivo. La realización de la evaluación se ha efectuado sin que mediara un conflicto previo y en ellas se ha incentivado el interés de las empresas y los trabajadores por la mejora de sus condiciones de trabajo a través de este proceso de evaluación.

Otro tipo de campaña que también se ha llevado a cabo ha sido una experiencia piloto plurianual sobre un número muy reducido de empresas y que han contado con la participación activa de varios servicios de prevención para aplicar las técnicas de la evaluación de riesgos psicosociales en la prevención de riesgos laborales en general.

En esta campaña se ha partido del principio de que la mayor parte de los siniestros tienen por última causa los problemas que surgen en el modo de organizar y gestionar la actividad laboral en la empresa y que por ello era necesario utilizar instrumentos que permiten analizar la organización, que son, en concreto:

- o El análisis de las causas últimas o indirectas de los accidentes laborales,*
- o La evaluación de riesgos psicosociales,*
- o La evaluación de la percepción del riesgo y la actividad preventiva por los trabajadores siguiendo el cuestionario de la NTP 580 del INSHT*
- o Y la auditoría de integración de la prevención que exige el Art. 20 RSP a los Servicios de Prevención Ajenos*

Explicar el contenido y resultados de esta campaña requeriría una extensión mucho mayor. Solamente queremos destacar que la utilización de la evaluación de riesgos psicosociales ha servido para identificar riesgos de accidente laboral como los relacionados con la falta de atención del trabajador por sobrecarga de trabajo, la falta de control del trabajador sobre los mecanismos y procesos de trabajo, la falta de capacitación de los

trabajadores para llevar a cabo las tareas que se le asignan, la adaptación a los cambios de organización y producción y la falta de control o apoyo de los mandos sobre los trabajadores ante situaciones difíciles o complejas.

Lo que se quiere resaltar, y esta es una idea también compartida por el resto de las Inspecciones de Trabajo europeas, es que la evaluación de riesgos psicosociales es un elemento esencial para la gestión general de los riesgos y que la misma debe estar integrada en la gestión general de la prevención en la empresa y no se debe gestionar de forma separada a esta.

La evaluación de riesgos psicosociales contribuye a la identificación de los problemas y la mejora general de las condiciones de trabajo y las rutinas de control que se desarrollen en la empresa deben contemplar siempre estos aspectos, puesto que de la organización y ordenación del trabajo derivan en última instancia la inmensa mayoría de los accidentes laborales como así resaltan la mayor parte de los estudios y encuestas que llevan a cabo los organismos técnicos de la seguridad y salud en el trabajo³².

32 Entre otros, puede consultarse al respecto el Análisis cualitativo de la mortalidad por accidentes de trabajo en España 2005 2007 del INSHT, en el que puede observarse que las deficientes condiciones materiales de trabajo solamente son causa concurrente en el 45,46 por 100 de los siniestros analizados y que la causa más común y que más concurre en los accidentes (en el 95,46 por 100) reside en la organización del trabajo.

**ATENCIÓN JURÍDICO-LABORAL A LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES EN LOS PAÍSES DE LA EX EUROPA DEL ESTE**

**PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK IN EASTERN
EUROPEAN COUNTRIES**

RIVAS VALLEJO, Pilar

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Barcelona*

SUMARIO

1. Introducción.

2. Riesgos psicosociales, su emergencia en Europa.

3. La incidencia de los riesgos laborales y en particular psicosociales en la ex Europa del Este.

4. Intervención sobre los riesgos psicosociales en los países analizados

4.1. Análisis desglosado por países.

4.2. Análisis global y conclusiones.

Abstract

La regulación de los riesgos psicosociales en los países de la *ex* Europa del Este, de reciente incorporación o países candidatos a la UE, doblemente convulsionados por los cambios radicales en su organización productiva y por el influjo de la crisis económica mundial, se somete a los cánones estándar fijados por la legislación comunitaria en materia de riesgos laborales, en tanto algunos de ellos se han convertido en países miembros o candidatos a ingresar en la UE. Esta homogeneización legislativa ha determinado un punto de confluencia en la tutela y prevención de los riesgos psicosociales, en la misma medida en que éstos se integren en la disciplina preventiva comunitaria. Por la misma razón, la falta de mayor desarrollo legislativo acerca de las concretas obligaciones empresariales dimanantes del deber de evaluar y prevenir tales riesgos conduce a una disparidad en la recepción de tal obligatoriedad por parte de los distintos países implicados en el estudio que sigue, con iguales resultados dispares, desde la inexistente reglamentación de la prevención de estos riesgos hasta la regulación de procedimientos específicos para obtener su tutela, en el ámbito de los derechos laborales, o para la evaluación de los mismos y la disposición de medidas preventivas *ad hoc*, en el contexto de la legislación preventiva y los riesgos laborales. Por otra parte, los acuerdos europeos sobre estrés y sobre violencia en el trabajo han encontrado desarrollo bien legislativo en algunos casos, bien convencional en otro grupo más reducido de supuestos, en un contexto de mayor predisposición a la adopción de medidas preventivas del estrés laboral y la carga mental en el trabajo que de otros riesgos psicosociales.

Palabras clave

Riesgos psicosociales, estrés, violencia, Países del Este, riesgos laborales, prevención, suicidio, evaluación, Inspección de Trabajo.

Keywords

Psychosocial risks, Stress, Violence, Mobbing, Eastern European Countries, occupational risks, prevention, suicide, assessment, Labour Inspectorate.

NOTA: todos los sitios web citados han sido consultados en los meses de marzo y abril de 2011.

1. Introducción.

Resultaría banal y acientífico abordar el estudio de los riesgos psicosociales desde la perspectiva iuslaboral en los países europeos emergentes o lo denominados de la *ex* Europa del Este (o *Eastern Countries*), adoptando parámetros de la legislación española o incluso estándares europeos, aun admitiendo la aplicabilidad general del Derecho comunitario también en dichos países, en cuanto se han incorporado a la Unión Europea y por tanto han asumido los compromisos propios del Derecho social comunitario en la materia que nos compete. Y ello es así porque tales estándares no corresponden con la realidad social que sustenta el conjunto de las relaciones laborales que en dichos países sostienen la economía nacional, no ya sólo por la diferente trayectoria histórico-laboral y la tradición comunista que ha guiado la dinámica de las mismas, sino incluso por el sustrato social que les sirve de base. La aplicación de los conceptos relativos a los “riesgos psicosociales”, fría y directa, sin pasarla por el tamiz de su historia más reciente conduciría sin más a sostener una casi radical tesis conclusiva sobre el índice real de riesgos psicosociales y sobre las medidas convenientes para su corrección, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, al menos entre las generaciones de trabajadores anteriores a las que en la actualidad se incorporan al mercado de trabajo y, desde luego, centrandolo en las zonas urbanas e industrializadas.

Deben tenerse presente muy particularmente las diferencias culturales e incluso raciales que en buena parte de los países considerados constituyen la base social de diversos conflictos socio-culturales, religiosos, políticos e incluso bélicos (cfr. *ex* Yugoslavia). Y que necesariamente la convivencia entre culturas e incluso razas diferentes determina con toda seguridad un perfil conductual no equiparable al estándar occidental o, en nuestro caso, español. V.g., la convivencia de distintas razas y religiones en la *ex* Yugoslavia puede trasladarse al ámbito de las relaciones laborales y ser fuente de importantes conflictos que se advierten como consustanciales a su realidad actual. Lo que no significa que dejen de ser riesgos psicosociales y que merezcan la intervención preventiva, legal, convencional y empresarial. En cualquier caso, los datos estadísticos manejados desde la UE no reflejan tales factores, y se centran en los riesgos de carácter más tradicional, aún de tipo psicosocial, ligados a las propias características del trabajo (y a la carga mental) más que a la forma de organizarlo o a otros factores subjetivos que inciden claramente en la configuración de la cultura preventiva de los riesgos psicosociales, y que incluso concitan los mayores esfuerzos doctrinales, al menos desde la perspectiva jurídica, donde el protagonismo del estrés y el acoso son claros. Sin embargo, los elementos diferenciales nacionales marcan especialmente los resultados observables, tanto desde el punto de vista social o cultural (v.g. elevados índices de suicidio, que duplican o hasta cuatuplican la media europea, o predominancia de enfermedades cardiovasculares, característica de estos países¹), como desde la óptica del cambio de los sistemas

1 Concretamente, son prevalentes en Rumanía, Bulgaria, República Checa, Eslovaquia, Croacia, las Repúblicas Bálticas y Alemania (Este), aunque la tasa es muy baja en Polonia. Datos consultados de Eurostat, Comisión Europea, *Health statistics – Atlas on mortality in the European Union*, Luxemburgo, edición 2009, disponible online en http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-30-08-357/EN/KS-30-08-357-EN.PDF, página 187.

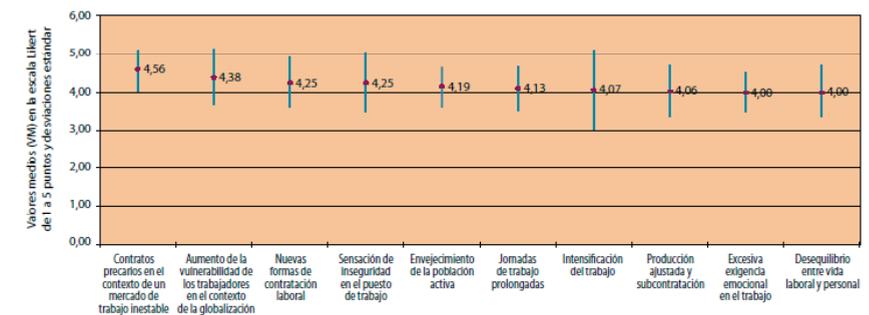
productivos que estos países han sufrido en las décadas más recientes², y su transición hacia economías de mercado³, con un importante componente ideológico que asocia este modo de producción con la libertad absoluta de empresa en todas las decisiones que conciernan a ésta⁴. A título de ejemplo, la elevada discriminación de género en tales países marca una tendencia clara al acoso sexual, que se revela en altos índices de incidencia en los lugares de trabajo. Es el caso de Rusia⁵ o de Polonia⁶, donde hasta fechas recientes el acoso sexual no ha sido proscrito expresamente en los respectivos códigos de trabajo, en el segundo caso por transposición de la legislación comunitaria (caso similar al español, donde la referencia expresa había de buscarse en el código penal). Todo ello sin olvidar el impacto de la globalización, que afecta a éstos y a un buen número de países con economías emergentes o en transición, que deriva en la fragmentación del mercado de trabajo, la aplicación intensiva de contratos flexibles, el incremento de la inseguridad laboral⁷, jornadas irregulares, bajo control sobre el trabajo, escasos salarios y exposición a riesgos laborales propios de la tecnificación del trabajo⁸. Impacto que se suma a la propia historia reciente de estos países, sumidos en cambios estructurales radicales, que han supuesto la privatización de la mayor parte de los servicios bajo hegemonía y control público⁹ y la liberaliza-

ción de los mercados y consiguientes transformaciones de las estructuras productivas e incluso de la dinámica de las relaciones laborales.

Sea como sea, en las próximas páginas se tratará de reflejar la realidad que ha podido captarse, con las escasas herramientas disponibles para ello, en algunos de los países investigados, pertenecientes a la órbita del antiguo bloque comunista, o de la llamada durante más de cuarenta años, entre los años cuarenta y noventa, Europa del Este, con una clara aceptación no geográfica, sino política.

2. Riesgos psicosociales, su emergencia en Europa.

Los riesgos psicosociales, denominados “emergentes” en los últimos estudios sobre condiciones de trabajo y salud laboral (*Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, 2010), se han convertido en riesgos laborales habituales en las civilizaciones occidentales y en particular en los países más industrializados. Así lo revelan las encuestas europeas, como es la de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la Cuarta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (2007), que indicaba que en el año 2005 más del 20% de los trabajadores de los veinticinco Estados miembros de la Unión Europea consideraban que su salud se encontraba amenazada por el estrés de origen laboral (Luxemburgo, 2007), o los informes más recientes en materia de riesgos psicosociales (la Encuesta ESENER 2010) o el sinfín de otros estudios elaborados por distintas entidades e instituciones nacionales e internacionales, que subrayan el incremento progresivo en el avance de estos riesgos¹⁰. Entre los factores causantes del mismo destacan en todos los casos los siguientes elementos *estresores*, analizados estadísticamente en el cuadro que sigue: contratación precaria e inestabilidad laboral generalizada, vulnerabilidad laboral como consecuencia de la globalización, las nuevas formas de contratación laboral, la sensación de inseguridad en el puesto de trabajo, el envejecimiento de la población activa, las jornadas de trabajo prolongadas, la intensificación del trabajo, la producción ajustada y subcontratación, la carga emocional del trabajo, y el desequilibrio entre la vida personal y laboral (*work-life balance*), (OSHA):



2 BOND, J.- ELLINGEN, M.- HAFIZ, S.- PHILLIPS, R.- RATHBONE, M.- SCHMIECHEN, M.- WILKOWSKA, A. (Women's Rights Center, Varsovia, Polonia, Minnesota Advocates for Human Rights and International Women's Human Rights Clinic): *Employment Discrimination and Sexual Harassment in Poland*: [http://www.theadvocatesforhumanrights.org/sites/608a3887-dd53-4796-8904-997a0131ca54/uploads/poland_discrimination_\(2002\).pdf](http://www.theadvocatesforhumanrights.org/sites/608a3887-dd53-4796-8904-997a0131ca54/uploads/poland_discrimination_(2002).pdf). 2002, p. 7.

3 Vid. KIESELBACH, T.-NIELSEN, K., TRIOMPHE, C.E: *Psychosocial risks and health effects of restructuring. Background paper. Investing in well-being at work: Addressing psychosocial risks in times of change. High Level Conference*, Comisión Europea bajo la Presidencia belga de la UE, nov. 2010, disponible en ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6245&langId=e, p. 21.

4 BOND-ELLINGEN... , op.cit., p. 20.

5 *Women 2000. An Investigation into the Status of Women's Rights in the former Soviet Union and Central and South-Eastern Europe*, en <http://web.archive.org/web/20030414194605/http://www.ihf-hr.org/appeals/001109b.htm>. También OPEN SOCIETY INSTITUTE NETWORK WOMEN'S PROGRAM VAW MONITORING PROGRAM: Violence Against Women. Does the government care in Russia? Country Monitoring Reports and Fact Sheets from Central and Eastern Europe, the Commonwealth of Independent States, and Mongolia. Disponible en http://www.neww.eu/pliki/baltic/public_3.pdf, 2007. Vid. los diversos artículos informativos y de denuncia al respecto en diversos medios, v.g. <http://www.themoscowtimes.com/news/article/fighting-sexual-harassment-russias-scourge/332737.html>; <http://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/russia/2470310/Sexual-harassment-okay-as-it-ensures-humans-breed-Russian-judge-rules.html>.

6 Cfr. BOND, J.- ELLINGEN, M.- HAFIZ, S.- PHILLIPS, R.- RATHBONE, M.- SCHMIECHEN, M.- WILKOWSKA, A. (Women's Rights Center, Varsovia, Polonia, Minnesota Advocates for Human Rights and International Women's Human Rights Clinic): *Employment Discrimination and Sexual Harassment in Poland*, op.cit. Así como GORNICKA -BORATYNSKA, A.: *Niemoralne propozycje* in Wysokie Obcasy, *Gazeta Wyborcza*, 30-33 4 septiembre 2000.

7 Precisamente este factor constituye el principal de los asociados al riesgo de estrés en la República Checa, según la Encuesta ESENER de 2010 referenciada más adelante (página 43).

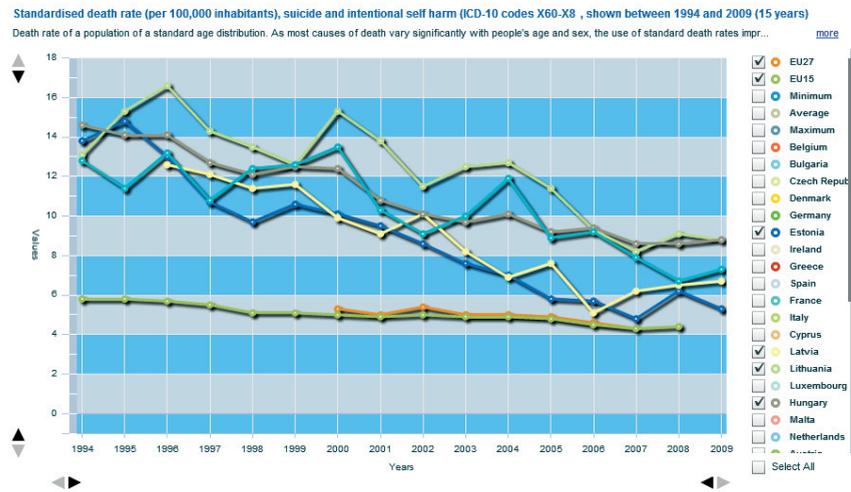
8 HOUTMAN, I., JETTINGHOFF, K., CEDILLO, L.: *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Serie protección de la salud de los trabajadores; N° 6. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2008, pp. 7 y 8. Disponible en inglés en http://www.who.int/occupational_health/publications/raisingawarenessofstress.pdf. Consultado en abril de 2011.

9 Salvo algunos casos, como el de Eslovenia, que no confía en la gestión privatizada de ciertos servicios públicos. Vid. el documento de la Comisión Europea *Improving Trust in Central Government*, Proyecto TUNED y EUPAN, elaborado por de David Tarren, del Working Lives Research Institute, London, publicado en https://ec.europa.eu/employment_social/an-

wikipedia/document/showFile.do?id=2957&idDigest=3d949bd3869fe9e725ce135f68c4431dc6804d8a, p. 65.

10 Salvo Suecia, el resto de los países de la UE participan de la misma tendencia, según informa la Comisión Europea en *Health and safety at work: workers' and employers' agreement is helping to deal with stress at work*, informe de prensa publicado el 24 de febrero de 2011 en <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/223>.

Por otra parte, algunos autores del área de la salud destacan la prevalencia del riesgo de suicidio en los países del Este, junto con los países nórdicos, Suiza, Alemania y Austria (las tasas en dichos países superan los 25 por cien mil habitantes, frente a una tasa en España inferior a 5 por cada cien mil habitantes), y especialmente en Hungría, donde se duplica la media europea (junto con Finlandia)¹¹, si bien las últimas encuestas europeas revelan un cambio en estos datos, que pasan a estar encabezados claramente por las Repúblicas Bálticas, con un aplastante índice de suicidios que supera con creces la ratio media de la UE, si bien experimentando un descenso general en la tendencia en los años 2007 y 2008, con la particularidad de haber repuntado en el año 2009, como consecuencia de la crisis económica mundial¹². Es el caso de Letonia, Lituania y Estonia, con índices más elevados que Hungría, aunque el aumento del número de suicidios en este último país en el año 2009 ha provocado un punto de confluencia con Lituania (8,8%¹³, frente a un 3,2% español), duplicando la media de la UE, seguida de Eslovenia, donde también ha crecido tal cifra en el año 2009¹⁴.



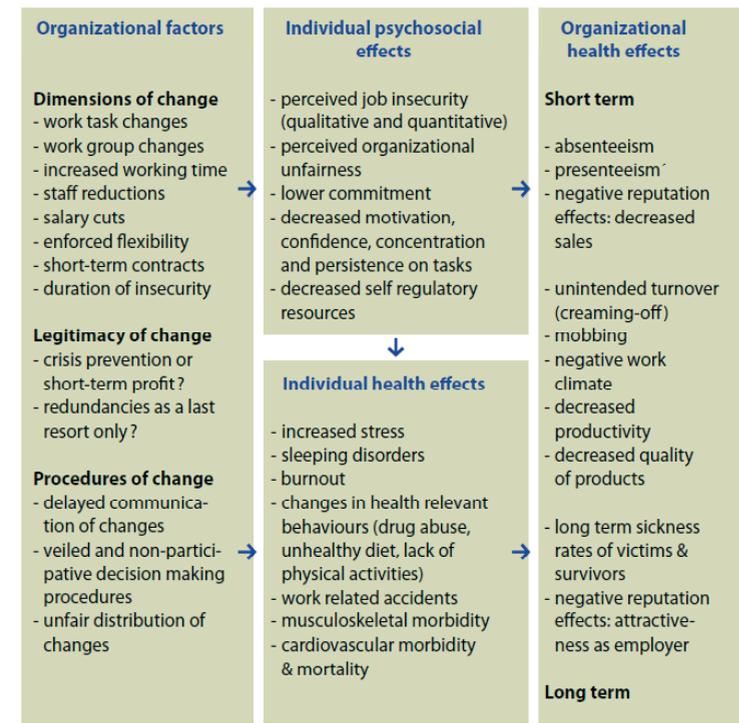
11 GARCÍA DE JALÓN, E.-PERALTA, V.: "Suicidio y riesgo de suicidio". *Anales de la Universidad de Navarra*, volumen 25, suplemento 3, disponible online en <http://www.cfnavarra.es/salud/anales/textos/vol25/sup3/suple7a.html>.

12 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-30-08-357/EN/KS-30-08-357-EN.PDF, p. 165. El estudio de prevé que en los países con antiguas economías comunistas la ratio de suicidios en el año 2020 será del 2,4% (vid. http://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/suicideprevent/en/). Los datos por países se encuentran disponibles en http://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/country_reports/en/index.html.

13 En el año 2007, se produjo un total de 1025 suicidios en dicho país, con una apabullante diferencia por géneros y predominio absoluto del género masculino. Los datos proceden de la Organización Mundial de la Salud, y se encuentran disponibles en http://www.who.int/mental_health/media/liith.pdf. Sin embargo, este índice es ampliamente superado por Bielorrusia, con un índice del 63,3 por cada 100.000 habitantes, 10 puntos por encima del de Lituania (cfr. http://www.who.int/mental_health/prevention/suicide_rates/en/index.html).

14 Los datos se han obtenido de Health Status Indicators, HEIDI, Comisión Europea, Dirección General de Salud y Consumidores, Indicadores públicos de salud, http://ec.europa.eu/health/indicators/indicators/index_en.htm, datos publicados el 25 de marzo de 2011.

Se trata sin duda un factor de predisposición relevante en la estimación del posible impacto real de los riesgos psicosociales en estos países. Buen ejemplo de esta interacción, en el contexto de la tendencia generalizada a la reestructuración de empresas en toda Europa¹⁵, puede hallarse en el paradigmático caso de *France Telecom*, donde se especula que la inyección de estrés insuflada a los trabajadores, que ha llevado ya a varios casos de suicidio, pudiera ser activada intencionalmente por la propia empresa para obtener el resultado abandono a coste cero de la plantilla de trabajadores excedente. Véase en la siguiente tabla el análisis de los factores que interaccionan en los supuestos de reestructuración de empresas, según ha sido analizado por la Comisión Europea en su informe *Investing in well-being at work. Addressing psychosocial risks in times of change*:



15 Sobre el claro impacto psicosocial de este fenómeno económico-empresarial, puede consultarse el documento *Psychosocial risks and health effects of restructuring*, publicado por la Comisión Europea en su web https://ec.europa.eu/employment_social/anticipedia/document/showFile.do?id=2997&idDigest=211e9ce5effc69757b8d6b1ee1d2d25997733485, así como *Investing in well-being at work. Addressing psychosocial risks in times of change*, Comisión Europea, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, oct. 2010. Asimismo, vid. MOLINA NAVARRETE, C.: *Reestructuraciones de empresas, reorganizaciones productivas y salud psicosocial de los trabajadores: el nuevo enfoque comunitario*, Editorial al Boletín del Laboratorio Andaluz de Riesgos Psicosociales, núm. 3 de 2010, disponible en http://www.larp.es/ficheros/documentos/LARP_BILARPSICO3_2010.pdf. El autor da cuenta en el trabajo citado de la Conferencia *invertir en Bienestar en el trabajo: afrontar los riesgos psicosociales en tiempos de cambio*, celebrada en Bruselas en 2010, cuyo germen es el Proyecto HIRESS *Salud y Reestructuración*, auspiciado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea y dirigido por Thomas KIESSELBACH (U. de Bremen) y Emmanuel TRIOMPHE (ASTREES). Una reseña de la misma puede localizarse en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=290&furtherEvents=yes>, así como los documentos y ponencias de la conferencia, disponibles en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=290&moreDocuments=yes&tableName=events>.

Las conclusiones de la cima europea sobre salud laboral de 2010 bajo la presidencia belga previenen contra el incremento del estrés y el acoso en Europa como consecuencia de tales factores, si bien admiten con optimismo un círculo virtuoso derivado del *Acuerdo Europeo sobre el estrés*, que estiman está provocando resultados positivos en la implantación de medidas preventivas en las empresas¹⁶.

En un plano internacional más amplio, la nueva lista de enfermedades profesionales o lista actualizada de la OIT del año 2010 (que sustituye a la del anexo de la Recomendación núm. 194 de 2002), aprobada por el Consejo de Administración de la OIT en su 307ª reunión de 25 de marzo de 2010, ha incluido en su apartado 2.4 los “trastornos mentales y del comportamiento”, entre los que incluye dos modalidades: “trastorno de estrés postraumático”, y “otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y lo(s) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador”. Esta actualización sin duda ha de conllevar una paralela revisión de las listas nacionales, aunque por el momento en la mayoría de los casos su implantación no ha sido consumada, atendido el grado de penetración de la cultura preventiva por lo que respecta a los riesgos psicosociales.

En el ámbito de la concertación social europea, la prevención del estrés y de la violencia en el trabajo ya ha ocupado un papel protagónico, iniciado con los Acuerdos sobre ambos temas, en 2004, y en 2007, respectivamente, y continuado por el Libro Verde sobre la Salud Mental, de la Comisión Europea (13 junio 2008), del que ha nacido el Pacto *Europeo por la Salud Mental y el bienestar*, en el seno de la Conferencia “Juntos por la Salud Mental y el bienestar” por el Comisario Europeo para la Salud, Andróuila Vassiliou, en cooperación con el Comisario Europeo para el Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Vladmir Spidla. Se trata de un acuerdo intersectorial sobre acción en materia de salud mental en Europa, con el fin de promover buenas prácticas y apoyar acciones de ayuda en la lucha contra las desigualdades y a afrontar retos comunes, y se encuentra en una fase de “implementación”¹⁷. Se desarrollará en cinco áreas prioritarias: juventud, educación y salud mental, prevención de la depresión y el suicidio, salud mental y mayores, promoción de inclusión social y lucha contra el estigma, y salud mental en los lugares de trabajo. Y en dicha fase persigue el cambio y la cooperación entre agentes públicos, y facilitar la supervisión de tendencias y de acciones en los Estados miembros, que debe conducir al establecimiento de recomendaciones para llevar a cabo acciones en el plano nacional y europeo¹⁸.

Por otra parte, la atención nacional a los riesgos psicosociales desde la

16 Referencia: <http://www.eutrio.be/pressrelease/conclusions-week-health-and-safety-work-organised-belgian-eu-presidency-and-european-co>.

17 Puede encontrarse el Pacto en http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_es.pdf, y el documento de consenso, *Mental Health in Workplace Settings. Consensus paper*, en http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic%202012/DG_SANCO_Mental_Health.pdf. McDAID (Ed): *Mental Health in Workplace Settings. Consensus paper*. Luxembourg: European Communities, 2008. Printed by the services of the European Commission (OIL), Luxembourg. 978-92-79-05445-7.

18 La última de las conferencias de dicho proceso ha tenido lugar el pasado 4 de marzo de 2011 en Berlín, precisamente sobre salud mental en el lugar de trabajo.

perspectiva preventiva puede descubrirse analizando los recursos preventivos empleados, y en concreto la integración de psicólogos/as entre ellos, que pone en evidencia la siguiente tabla, con presencia destacada en Suecia, Finlandia y Dinamarca, pero con curioso resultado en relación con España de países de nueva incorporación a la UE, como Rumanía (en porcentaje superior al de España, un 29%), o Croacia (dos puntos por debajo de España), seguidos de Eslovenia, Polonia o Bulgaria (*European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Managing Safety and health at work*, 2010, Encuesta ESENER¹⁹, de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo):

Table 3: Health and safety services used, by country (% establishments)

Safety expert 71%		Occupational health doctor ² 69%		General OSH consultancy 62%		Ergonomics expert 28%		Psychologist 16%	
Italy	93	Finland	97	Italy	86	Finland	77	Sweden	65
Slovakia	87	Hungary	97	Spain	82	Sweden	68	Finland	51
Latvia	87	Belgium	94	Hungary	80	Spain	59	Denmark	48
Czech Republic	86	Portugal	94	Slovakia	73	Norway	57	Belgium	42
Spain	85	Slovenia	93	Latvia	73	Denmark	53	Netherlands	31
Slovenia	79	France	92	Bulgaria	73	Belgium	44	Norway	31
Portugal	77	Poland	92	Slovenia	72	Ireland	37	Romania	29
Lithuania	76	Italy	92	Estonia	72	Bulgaria	34	Spain	27
Belgium	76	Romania	87	Ireland	72	Netherlands	34	Croatia	23
Poland	74	Luxembourg	86	Portugal	71	Italy	34	Slovenia	16
Germany	72	Croatia	85	Netherlands	69	UK	28	Bulgaria	16
Bulgaria	72	Netherlands	83	Poland	66	Cyprus	27	Poland	16
UK	72	Sweden	81	UK	66	Portugal	26	Italy	15
Greece	72	Bulgaria	78	Lithuania	65	Germany	19	Ireland	14
Croatia	71	Spain	68	Belgium	65	Estonia	19	Luxembourg	14
Austria	71	Estonia	66	Romania	62	France	18	France	13
Ireland	71	Germany	66	Finland	61	Poland	18	Slovakia	13
Romania	67	Austria	62	Germany	60	Luxembourg	17	Portugal	13
Hungary	64	Malta	56	Denmark	56	Malta	17	Latvia	12
Sweden	56	Norway	54	Norway	55	Romania	16	Hungary	12
Finland	56	Czech Republic	44	Sweden	52	Croatia	16	Malta	11
Netherlands	54	Slovakia	44	Malta	50	Latvia	16	Austria	10
Malta	53	Ireland	42	Austria	49	Slovakia	16	Switzerland	10
Cyprus	50	Latvia	41	Croatia	41	Switzerland	15	United Kingdom	9
France	48	UK	33	Czech Republic	40	Czech Republic	13	Czech Republic	8
Switzerland	48	Turkey	28	Switzerland	39	Turkey	13	Estonia	7
Luxembourg	47	Greece	21	Cyprus	36	Slovenia	13	Cyprus	7
Norway	38	Cyprus	20	Luxembourg	33	Lithuania	11	Germany	7
Turkey	23	Lithuania	15	Greece	24	Austria	11	Turkey	6
Estonia	21	Switzerland	13	France	20	Hungary	8	Lithuania	5
Denmark	15	Denmark	13	Turkey	19	Greece	7	Greece	4

Base: all establishments.

A estas tendencias no es ajeno ninguno de los países de la órbita europea, ni lo son los que nos ocupan en el presente trabajo: los Estados pertenecientes a la anteriormente denominada “Europa del Este”, que conformaban el bloque del Este y compartían una línea común de orientación del *iustlaboralismo* y la regulación de las condiciones del trabajo asalariado. Precisamente esta alineación bajo la ideología del comunismo ha detonado una bomba de relojería para la salud mental de los trabajadores del citado bloque, que han tenido que enfrentarse a un cambio radical de los planteamientos de la producción económica para asumir repentinamente

19 Informe confeccionado por Eusebio RIAL GONZÁLEZ, William COCKBURN y Xabier IRAS-TORZA, y consultable en http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management.

los postulados capitalistas y por tanto el modo de producción capitalista, si bien arrastrando las rémoras de las estructuras productivas anteriores y subsistiendo los defectos de las mismas (menor recurso a las tecnologías informáticas, bajo control sobre el trabajo frente a mayores exigencias, más amplias jornadas de trabajo y jerarquización de las estructuras productivas, sin duda factores todos ellos considerados como sobresalientes en la evaluación de los riesgos psicosociales), junto con una vertiginosa sucesión de cambios (que afecta en un índice mucho más elevado a estos países que a los de la Europa Occidental), que han compartido efectos beneficiosos como la creación de empleo pero otros especialmente perniciosos como la volatilidad de éstos o mayor facilidad para su destrucción y peores expectativas para la recolocación como consecuencia de la falta de políticas activas de empleo, derivando en una más alta inseguridad laboral²⁰. Sean cuales sean los efectos perversos de dicha forma de producción para la salud mental, lo cierto es que su introducción *ex novo* en las sociedades *ex* comunistas ha supuesto en sí misma la adición de un elemento de riesgo *per se* especialmente significativo, conformando la unión de todos ellos un resultado potencialmente más perjudicial para la salud de los trabajadores que la exposición continuada a los mismos riesgos por parte de los trabajadores de las sociedades tradicionalmente capitalistas. Si bien la literatura jurídica no se ha ocupado de este particular, la Psicología sí ha centrado su atención en abordar cuáles son estos riesgos y el impacto de los mismos sobre la salud mental en los trabajadores de las sociedades neo-capitalistas del antiguo bloque comunista, advirtiendo en todos los casos la realidad clínica de este nuevo factor estresor incontestable. Ello sin considerar las previsiones acerca de las tendencias de futuro inmediato, derivadas del rumbo de las economías de los países mencionados (se apunta hacia una expansión del sector de servicios, que llevaría aparejado un cambio en la estructura de los riesgos laborales, marcando su orientación hacia la prevalencia de los riesgos psicosociales, RIAL GONZÁLEZ, 2006, p. 56).

3. La incidencia de los riesgos laborales y en particular psicosociales en la ex Europa del Este.

Conocer la realidad de los riesgos psicosociales y su prevención y tratamiento jurídico en los países de la extinta –como bloque político– Europa del Este requiere de un previo planteamiento acerca del contexto de estudio, es decir, de la disciplina preventiva en los ordenamientos jurídicos afectados donde encajar el tratamiento de los riesgos psicosociales. Conviene no perder de vista que los datos relativos a dicho impacto son de difícil disponibilidad, en tanto que no han existido hasta fechas recientes mecanismos de registro de tales riesgos en los países en transición, como ponen de relieve HOUTMAN, JETTINHOFF y CEDILLO²¹. La consulta

20 KIESELBACH, T.-NIELSEN, K., TRIOMPHE, C.E (*Psychosocial risks and health effects of restructuring. Background paper. Investing in well-being at work: Addressing psychosocial risks in times of change*. Op.cit., p. 21) señalan que el 52% de los empleos creados durante el periodo 2002 a 2009 corresponden a estos países. Por otra parte, según indican tales autores, entre el 15 y el 32% de los encuestados en los diez nuevos países de la UE afirmaron padecer inseguridad laboral, frente al 5-21% de la UE de los 15.

21 HOUTMAN I, JETTINHOFF K, CEDILLO L.: Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. ..., op.cit., p. 10. Vid. datos en http://www.who.int/occupational_health/en/oehstrategy.pdf.

de las estadísticas registradas por los respectivos organismos nacionales en materia de salud laboral corrobora esta tesis. A título de ejemplo, consúltese la base de datos del Instituto Nacional de Salud Pública de la República Checa (<http://www.szu.cz/index.php?lchan=1&lred=1>), donde se da cuenta únicamente sobre enfermedades físicas (<http://www.szu.cz/publications-and-products/data-and-statistics/occupational>).

Sin embargo, como pone de manifiesto la Agencia Europea, no existe un control estadístico de la violencia y el acoso en el trabajo en algunos de estos países, de suerte que no puede contarse con una cifra oficial actualizada, pues en los últimos años no se ha llevado a cabo más que en ámbitos temáticos concretos como la violencia o la discriminación de género. En el caso de la República checa, por ejemplo, no existe desglose tampoco del origen de las incapacidades por parte de la Oficina Estadística Checa²². Es decir, no se visibiliza suficientemente el problema, al menos desde las instancias públicas, porque, por el contrario, algunas entidades privadas sí se han ocupado de registrar este dato (es el caso de la empresa GfK Praha). Si bien existen buenos ejemplos de la tendencia contraria, como es el caso de Rumanía, que se sitúa entre los que encabezan la lista de los países de la UE con mayor conciencia empresarial acerca de estos riesgos (según la encuesta ESENER), o Polonia o Bulgaria por lo que respecta al acoso (sin embargo sin paralelo reflejo en la aplicación de medidas preventivas²³).

No obstante, el registro se ha realizado desde las propias instituciones comunitarias, y así pueden consultarse los datos estadísticos en el portal de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (http://osha.europa.eu/en/campaigns/hwi/topic_prevention_violence), así como en el portal dedicado al seguimiento del *Pacto europeo por la salud mental* (<http://www.ec-mental-health-process.net/>).

Si consultamos las diversas encuestas disponibles, principalmente la Encuesta de 2009 de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, los registros de las encuestas realizadas recientemente por la Agencia Sueca para la salud laboral (disponibles en http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic%202012/), junto con los datos procedentes de la OIT acerca de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en algunos de los citados países, comprobamos ciertos claros paralelismos con el resto de los países europeos (v.g., mayor concentración de los riesgos mentales en las actividades de servicios):

1. BULGARIA. Según ILO/ICN/WHO/PSI, y se refleja por la OMS en *Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo*²⁴, el 30.9% de los trabajadores en Bulgaria manifiestan intimidación o acoso.

2. ESLOVAQUIA: la encuesta realizada en Eslovaquia muestra una sensación elevada, en cuanto se refiere a tasas contabilizadas, de condiciones medioambientales desfavorables, si bien en gran parte referidas a factores no psicológicos, sino físicos, con una concentración de los riesgos biológicos entre las mujeres (un 39,1% frente a un 13,2% masculino). Cen-

22 Cfr. [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/46004F2C42/\\$File/0316.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/46004F2C42/$File/0316.pdf).

23 Cfr. Encuesta ESENER, cit., p. 45.

24 Disponible en http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf.

trando la atención en los elementos psicosociales, y valorando el ítem “trabajo mental extenuante”, puede comprobarse que afecta a un total de 47,9% de los trabajadores (tasa más alta que la de cualquiera de los otros riesgos considerados), y en mayor medida a las trabajadoras: un 52,2% frente a un 41,8%. Por lo tanto, en el caso de las mujeres, esta tasa es mucho más elevada que la obtenida en cualquiera de los otros riesgos prevalentes (PERICHTOVA, 2008). La tabla siguiente muestra cómo de nuevo los trastornos mentales se concentran en mayor medida en las mujeres (un 27,1% frente al 13,6% masculino) y están entre los riesgos con mayor prevalencia (al que siguen los trastornos musculoesqueléticos), si bien con la prevención de tomar en cuenta la reducida muestra utilizada para la elaboración del estudio:

TABLA 7:
TIPO DE RIESGO DEPENDIENDO DE FACTORES OCUPACIONALES

	Hombres		Mujeres		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Problemas musculoesqueléticos	46	24.1%	78	26.4%	124	25.5%
Problemas respiratorios	23	12.0%	47	15.9%	70	14.4%
Enfermedades cardiovasculares	21	11.0%	31	10.5%	52	10.7%
Enfermedades de la piel	17	8.9%	32	10.9%	49	10.1%
Problemas sensoriales	25	13.1%	31	10.5%	56	11.1%
Patologías del sistema nervioso	12	6.3%	8	2.7%	20	4.1%
Patologías del sistema digestivo	2	1.0%	3	1.0%	5	1.0%
Patologías de órgano genital	0	0.0%	8	2.7%	8	1.8%
Enfermedades mentales	26	13.6%	80	27.1%	106	21.8%

Perichtova, 2008

Se indica en el informe de Eurofound (FABIANOVA y PERICHTOVA, 2009) como causa habitual de esta tasa la demanda mental del trabajo, en mayor medida entre trabajadores con formación universitaria (23,8% hombres, 34,4% mujeres), o al servicio del sector educativo y trabajo social (más del 57%) o de salud o bien ocupaciones técnicas o formativas (33,3%) o mujeres en puestos de gestión (38,5%).

3. ESLOVENIA presenta la particularidad de no contar con encuesta nacional de condiciones de trabajo, aunque sí con otro tipo de encuestas (KANJUO-MRČELA y TRBANC, 2008), principalmente como consecuencia de la externalización de la prevención de riesgos en las empresas, como es el caso del ambiente organizacional, o sobre acoso en el trabajo (2007), entre otras, así como una *Encuesta Eslovenia de Opinión Pública: Estudio internacional comparativo sobre orientación laboral (Slovensko javno mnenje: Mednarodna raziskava Stališča o delu, SJM)*, a cargo del Programa de Encuesta Social Internacional (ISSP). Según la misma, el nivel de satisfacción laboral parece ser elevado, en torno al 70% de los asalariados (datos registrados del año 2005), pero con una clara diferencia de 4,7 puntos entre hombres y mujeres (72,7% para hombres y 68% para mujeres). Respecto a la percepción de seguridad acerca de su trabajo, desde una balanza inclinada hacia las mujeres se ha pasado (datos de nuevo de 2005) a la inversión de esta tendencia, de modo que un total del 77% de los hombres sienten tal seguridad, frente a un 68% de las mujeres (LUŽAR, 2009). En suma, según registra otra encuesta más reciente, se percibe un nivel de salud laboral inferior a la de otros países vecinos (cfr. KLEMENC-KETIŠ, SMOGAVEC, SOFTIČ Y KERSNIK²⁵). Resultado que se relaciona con la falta de planes de prevención, atribuida en la *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Managing Safety and health at work*, 2010, de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (página 24), a la escasez de expertos en riesgos laborales (no así la vigilancia de la salud, sí especialmente controlada, como evidencia la encuesta citada).

4. LETONIA. La encuesta cruzada con Estonia (la Inspección Nacional de Trabajo de Estonia) sobre la gestión de riesgos psicosociales, a efectos de intercambio de experiencias y soluciones mediante la web de intercambio (SLIC CIRCA Knowledge) revela que en Letonia el registro de riesgos psicosociales se vincula en exclusiva a la violencia física, aunque en el año 2006 se llevó a cabo, por parte del Ministerio de Bienestar, una investigación sobre “Condiciones de trabajo y riesgos en Letonia”, que incluyó los “factores de riesgo psicoemocional” en los lugares de trabajo, que concluye que los sectores más problemáticos por la prevalencia de tales riesgos son el cuidado de la salud y la atención social, por la implicación de violencia física o amenazas de infligirla o las amenazas psicológicas, o riesgo de intrusión sexual en el trabajo, mientras que los conflictos laborales se concentran en el sector educativo²⁶.

5. POLONIA: la ausencia de obligaciones legales específicas en relación con los riesgos psicosociales (ya que la regulación de la prevención se caracteriza por un componente más generalista, sin referencia concreta a la prevención de riesgos psicosociales al margen del acoso, pues la obligación de prevenir el acoso tiene recepción específica en el art. 943 del Código de Trabajo)²⁷, por el contrario integradas entre las obligaciones labo-

25 KLEMENC-KETIŠ, Z.-SMOGAVEC, M.- SOFTIČ, N.-y KERSNIK, J.: “Health-Related Quality of Life: a Population Based Study from Slovenia”, en *Central European Journal of Public Health*, núm. 1, 2011; disponible online en http://www1.szu.cz/svi/cejph/show_en.php?kat=current.

26 Grigorjeva, S.: Reply from Latvia to Estonia concerning Management of Psychosocial Risk Factors. 2011.

27 Jaworski, R. (Jefe de Relaciones Internacionales de la Inspección de Trabajo polaca): Respuesta de Polonia a la encuesta de Estonia en materia de gestión de los factores de

rales, tiene su clara traducción en la escasez de datos desglosados acerca de la incidencia de estos riesgos como tales, pese a que la encuesta ESENER revele un grado de concienciación y gestión de los riesgos psicosociales especialmente destacado en el conjunto de países del antiguo bloque comunista, y, por lo tanto, el rechazo de la opción legislativa como vía de implantación de las medidas de prevención.

6. REPÚBLICA CHECA: según se desprende de la *Encuesta Europea sobre empresas en materia de riesgos nuevos y emergentes*, la República Checa destaca por ser el país con más alto índice, un 65%, de empresas con un bajo control del trabajo por parte del empleado, y el más alto nivel de escasa cooperación entre compañeros (62%) y de problemas en las relaciones entre superiores y trabajadores (60%)²⁸, así como en prevalencia de inseguridad laboral (44%, frente al índice menor del 11%, correspondiente a Malta).

Sin embargo, como pone de manifiesto la Agencia Europea, no existe un control estadístico de la violencia y el acoso en el trabajo, de suerte que no puede contarse con una cifra oficial actualizada, pues en los últimos años no se ha llevado a cabo más que en ámbitos temáticos concretos como la violencia o la discriminación de género. No existe desglose tampoco del origen de las incapacidades en la Oficina Estadística Checa²⁹. Es decir, no se visibiliza suficientemente el problema, al menos desde las instancias públicas, y salvando el caso de la encuesta de 2005 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales encargada al Instituto Sociológico de la Academia de Ciencias de la República Checa (bajo el título *“Analýza výskytu obtěžování mužů a žen z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti”, Análisis de prevalencia del acoso de hombres y mujeres debido a acoso sexual y de género en el trabajo*)³⁰, ya que, por el contrario, algunas entidades privadas sí se han ocupado de registrar este dato. Es el caso de la empresa GfK Praha, que comparó los resultados de dos años diferentes, 2003 y 2005. En el año 2005, el 17% de los encuestados padecían acoso laboral, bajo sus más variadas formas (asignación de tareas no correspondientes a su capacidad, tareas absurdas, críticas continuadas sobre su eficiencia, insultos o ridiculización, o casos más aislados de amenaza de violencia física)³¹, frente al 25% de dos años atrás (2003). Asimismo, la encuesta procedente del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales de dicho país, *“Análisis de prevalencia del acoso de hombres y mujeres debido a acoso sexual y de género en el trabajo* (2005)³², que señala los mismos lugares comunes presentes en todas las encuestas al uso: formas de descrédito del trabajo, sobrecarga de trabajo, habladurías, situaciones encaminadas a forzar la salida del trabajo... pero los índices de todas estas manifesta-

ciones presentan su propia singularidad para detectar una mayor o menor incidencia del acoso en la República Checa, especialmente desde el dato desglosado por géneros que facilita tal encuesta y que puede sistematizarse en la siguiente tabla de elaboración propia:

	Hombres	Mujeres
habladurías y calumnias	56,5%	57,8%
desprestigio profesional	45,5%	39,2%
hostilidad para forzar el abandono del trabajo	35%	37,1%
aislamiento de alguno de los miembros del equipo y ocultamiento de información	20%	3%
humillación, amenaza, intimidación, bullying	25%	5%
sobrecarga de trabajo	--	33%

Otro interesante resultado es que las formas más violentas se manifiestan entre categorías con menor formación, mientras que las formas más leves (habladurías...) se concentran entre los trabajadores de mayor educación, quienes también presentan mayor incidencia de la forma consistente en aislamiento y de ocultamiento de información (especialmente entre trabajadores con formación universitaria). Mientras que entre las mujeres la educación se encuentra en proporción directa a las formas de hostilidad para abandonar el empleo. Pero, en general, la conclusión es que la forma más prevalente en las empresas checas es la de *la habladuría y la calumnia*, y la de ocultamiento de información.

Los resultados en materia de acoso sexual pueden extraerse de la encuesta de la Instituto Sociológico de la Academia de Ciencias de la República Checa citada³³, que señala que un 25% de los trabajadores checos han sufrido en algún momento de su vida laboral acoso sexual en el trabajo, a juzgar por su propia percepción, evidentemente con mayor prevalencia entre mujeres (28%) que entre hombres (22%), y en la agricultura (42%), industria (30%) y servicios (27%), y en general en sectores donde predominan los hombres. En el caso de los hombres, no existe prevalencia específica por sectores. En todos los casos, las formas de expresión del acoso sexual son similares: conversaciones de contenido sexual (con diferente percepción de su carácter ofensivo por sexos -42% de mujeres y exactamente la mitad, 21%, de hombres-), relaciones sexuales entre compañeros, superiores y subordinados, envío de fotos con dicho contenido por correo electrónico (con diferente percepción de su carácter ofensivo por sexos -44% de mujeres y sólo 25% de hombres-)... o relaciones sentimentales entre superiores y subordinados (30%), pero la más frecuente son los chistes (64%), bromas e insinuaciones acerca de la vida privada (63%).

riesgo psicosocial, página 2. En http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic%202012/Answer_Poland0809.pdf.

28 KIESELBACH, T.-NIELSEN, K., TRIOMPHE, C.E.: Psychosocial risks and health effects of restructuring. Background paper. Investing in well-being at work: Addressing psychosocial risks in times of change. Op.cit., p. 31.

29 Cfr. [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/46004F2C42/\\$File/0316.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/46004F2C42/$File/0316.pdf).

30 Proyecto subvencionado número MPSV-01-113/04.

31 La encuesta añade que almost a quarter of all affected persons had been subject to some of forms of mobbing at least once a week, almost one half of them (about 54% of all respondents in the year 2003 and about 47% of respondents in the year 2005) then for the period of more than one year .

32 Disponible en checo en <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>.

33 Consultable en http://osha.europa.eu/en/campaigns/hwi/topic_prevention_violence/czech/key_statistics_html.

7. RUMANÍA: antes de la ley 319/2006, de 14 de julio, sobre seguridad y salud en el trabajo, por la que se transpuso la Directiva comunitaria 89/391³⁴, el registro estadístico en materia de salud laboral se hallaba centralizado en la Oficina de Inspección de Trabajo (*Inspekția Muncii*, IM), y en el Instituto de Salud Pública de Bucarest (*Institutul de Sănătate Publică București*, ISPB), especializado en morbilidad ocupacional. La estadística de salud laboral pasó a partir de mediados del año 2007 al Instituto Nacional de Estadística (*Institutul Național de Statistică*, INS), que gestiona la encuesta de salud y seguridad en el trabajo dentro de la encuesta de trabajo (*Ancheta forței de muncă în gospodării*, AMIGO), siguiendo el modelo europeo (341/2006/CE) e incluyendo los factores físicos y mentales.

La preocupación por los riesgos psicosociales es elevada en este país³⁵. Según la encuesta de AMIGO de 2008 (*Institutul Național de Statistică*), aproximadamente el 47.6% de los trabajadores encuestados afirmaron sufrir al menos un factor de riesgo que pudiera afectar a su salud mental o física, de los cuales el 5,5% son factores únicamente psicosociales, y prevalentes entre mujeres de áreas urbanas, aunque la siguiente tabla indica que del 47,6% citado la tasa de incidencia de factores mentales asciende al 11,6% (y claramente en el sector servicios, cuya fisonomía se aproxima a la de sus países vecinos, frente al más castigado -por los riesgos laborales- ámbito rural, claramente dominado por el autoempleo y el trabajo familiar no remunerado y por tanto por factores de riesgo “clásicos”)³⁶:

Table 6: Employed persons, by exposure at work to factors affecting health

		Total exposed persons	Exposed to:		
			factors affecting mental health only	factors affecting physical health only	physical and mental factors
Total	No.	4,496.6	520.8	2,822.0	1,153.8
	% exposed in total employment	47.6	5.5	29.9	12.2
Men	No.	2,693.7	237.9	1,777.2	678.6
	% exposed in male employment	52.3	4.6	34.5	13.2
Women	No.	1,802.9	282.9	1,044.8	475.2
	% exposed in	42.0	6.6	24.3	11.1

© European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009

		Total exposed persons	Exposed to:		
			factors affecting mental health only	factors affecting physical health only	physical and mental factors
female employment					
Urban area	No.	2,354.2	418.6	1,201.4	734.2
	% exposed in urban employment	45.7	8.2	23.3	14.2
Rural area	No.	2,142.4	102.2	1,620.6	419.6
	% exposed in rural employment	50.0	2.4	37.8	9.8
15–34 years of age	No.	1,593.6	200.2	959.5	433.9
	% exposed in employment from this age group	46.6	5.8	28.1	12.7
35–54 years of age	No.	2,205.3	282.0	1,324.8	598.5
	% exposed in employment from this age group	48.1	6.1	28.9	13.1
55 years and over	No.	697.7	38.6	537.7	121.4
	% exposed in employment from this age group	48.4	2.7	37.3	8.4

Table 7: Persons exposed to mental or physical risk factors, by sector

	Exposed persons		Of whom (% of total exposed persons), exposed to:		
	No.	% of total employment in the sector	factors affecting mental health only	factors affecting physical health only	physical and mental factors
Total	4,496.6	47.6	11.6	62.7	25.7
Agriculture	1,368.3	48.2	1.2	85.9	12.9
Manufacturing and construction	1,310.1	56.6	8.4	59.1	32.5
Services and other, non-classified, activities	1,818.2	42.4	21.7	48.0	30.3

Así pues, sólo el 5,5% de trabajadores encuestados se ve expuesto a los riesgos psicosociales en general, pero, curiosamente, siendo menos propensas las mujeres a los riesgos laborales en general, lo son más a los psicosociales (6,6% frente a 4,6% masculino), mientras que la exposición combinada a los factores físicos y psicosociales asciende a un 12,2% global, que experimenta unas tasas más elevadas entre los trabajadores de áreas urbanas y actividades de servicios (aunque las altas más altas de siniestralidad se hallan en los sectores de manufactura y construcción) y en edades comprendidas entre 35 y 54 años. Como muestra la tabla anterior, los riesgos mentales o físicos se concentran en el sector de servicios, casi triplicando las tasas del resto de sectores, donde predominan en ma-

34 Publicada en la Gaceta Oficial Rumana núm. 646 de 26 de julio de 2006. Puede encontrarse una versión inglesa online en la web de la Inspección de Trabajo rumana, en <http://www.inspectmun.ro/Legislatie/Legislatie%20SSM%20engleza/Law%20319%20on%202006.pdf>.

35 *Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Managing Safety and health at work*, 2010, de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, página 36.

36 CIUTACU, C. (Instituto de Economía Nacional de Rumanía): comentario final a *Survey highlights rural-urban divide in workplace health and safety*, páginas 12 y 13. Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. 2009. Disponible en formato electrónico en <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/RO0910019D/RO0910019D.pdf>.

por medida los riesgos físicos, con un índice combinado de sólo tres puntos adicionales a los mentales en dicho sector, frente a un incomparable 1,2/85,9 (agricultura), 8,4/59,1% (en manufactura y construcción).

La Ley número 319/2006 (sustituyendo a la Ley 90/1996) significó un cambio radical en los planteamientos laboristas tradicionales en el país, incorporando el concepto de "seguridad y salud en el trabajo", acorde con el Derecho comunitario (entre cuyas premisas se encuentra la mejora de la eficacia de las medidas preventivas), y creando el Instituto Público de Salud de Bucarest (ISPB), autor de un estudio anual sobre morbilidad en Rumanía y defensor del concepto de "bienestar en el lugar de trabajo". A tenor de los datos facilitados por dicho Instituto, se aprecia una mejora en la salud laboral de los trabajadores asalariados, frente a una todavía muy deficiente atención a los trabajadores autónomos y al trabajo familiar no remunerado (CIUTACU, 2009, Instituto de Economía Nacional Rumano). Quizás quepa atribuir un papel relevante en estos resultados a la intervención activa de la Inspección de Trabajo, destacada en el conjunto de la Unión Europea con el más alto índice de visitas de inspección (un 87%), según la *Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Managing Safety and health at work*, 2010, de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin duda atribuible a la mayor confianza en la eficacia de los aparatos de control que garanticen la aplicación de la ley.

Por otra parte, muestras realizadas en Novosibirsk (Rusia), Cracovia (Polonia) y Karvina-Havirov (República Checa) por PIKHART, BOBAK, PAJAK, MALYUTINA, KUBINOVA, TOPOR y SEBAKOVA (2003), indican que los índices de depresión son más altos entre hombres que entre mujeres (10,5 y 14,2 respectivamente). En particular, en Polonia y República Checa, a diferencia del caso ruso, la depresión no se encuentra asociada directamente a la falta de control sobre el trabajo, pero sí claramente a la correlación o equilibrio esfuerzo-recompensa en el trabajo, que se convierte en elemento prevalente de la aparición de depresión entre la población de Europa central y del Este.

8. RUSIA: aún fuera del bloque de los países de nueva incorporación o candidatos a la Unión Europea, constituye el referente del viejo bloque comunista, por lo que resulta de interés contrastar alguno de los datos recogidos por diversas encuestas en relación con la emergencia de riesgos psicosociales y en particular del estrés. Curiosamente, como destacan KUZMINA y KIESELBACH-NIELSEN-TRIOMPHE³⁷, los cambios en los riesgos "tradicionales" han derivado en estrés laboral.

Por otra parte, el acoso sexual parece ser un riesgo común para las trabajadoras de los países anteriormente integrados en la URSS y hoy independientes, como es el caso de Bielorrusia, además de seguir manteniendo tan dudoso honor en la propia Federación Rusa. En las encuestas publicadas por la Federación Internacional Helsinki para los Derechos Humanos hace una década (*Women 2000: An Investigation into the Status of*

37 KIESELBACH, T.-NIELSEN, K., TRIOMPHE, C.E.: *Psychosocial risks and health effects of restructuring. Background paper. Investing in well-being at work: Addressing psychosocial risks in times of change*. Op.cit., p. 31.

Women's Rights in Central and South-Eastern Europe and the Newly Independent States) hasta el 60% de las mujeres entrevistadas en Rusia informaban de haber sido víctimas de acoso sexual³⁸, con una opinión, en un 50% de respuestas, de que la negativa al mismo lleva aparejados riesgos de pérdida del empleo o de represalias con pronóstico negativo de progresión profesional³⁹.

En Bulgaria, se constataba en el año 1999 que un total del 10% de mujeres entrevistadas afirmaban haber padecido situaciones de naturaleza sexual en entrevistas de trabajo, un total del 15% experiencias de acoso sexual en el trabajo, y hasta un 33% represalias con repercusión laboral ante sus negativas, amén de un elevado índice de acoso sexual ambiental⁴⁰. También Polonia registraba en 2002 un índice de acoso sexual especialmente elevado en relación con los compañeros de trabajo (25%) más que respecto de los superiores jerárquicos (18%)⁴¹. En República checa también un alto índice de trabajadoras se queja de acoso sexual. Según una encuesta de la Academia Checa de Ciencias, publicada por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (http://osha.europa.eu/en/campaigns/hwi/topic_prevention_violence/czech/key_statistics.html), el 25% de los trabajadores manifiestan haber sido víctimas de acoso sexual, según se ha indicado anteriormente⁴².

En conclusión, los resultados no son más elevados que la media de incidencia en el conjunto de la Unión Europea en las mismas fechas (entre un 40 y un 50%, según la Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de vida y de trabajo)⁴³, destacando quizás una presencia mayor en el caso ruso⁴⁴. Sin embargo, un dato resulta destacable: el paso de estos países a economías de mercado ha supuesto una "des-feminización" del poder, que ha marcado claramente un cambio en la posición de la mujer

38 Fuente: *Stop Violence against Women*, http://stopvaw.org/Prevalence_of_Sexual_Harassment.html; y THE INTERNATIONAL HELSINKI FEDERATION FOR HUMAN RIGHTS: *Women 2000. An Investigation into the Status of Women's Rights in the former Soviet Union and Central and South-Eastern Europe*, 383, 2000, en <http://web.archive.org/web/20030414194605/http://www.ihf-hr.org/appeals/001109b.htm>.

39 MEZENTSEVA, E.: *Gender Inequality in Today's Russia 5* (presentado en una conferencia en la Universidad de Indiana en el año 2005), estudio realizado en colaboración con el Instituto Ruso y Este Europeo, bajo el título "Gender and Feminism under Post-Communism", 2005. Disponible en <http://www.iub.edu/~reeiweb/events/2005/mezentseva%20paper.pdf>. La autora toma en cuenta la estadística de *Russia: violence in the family - violence in the society*. UNIFEM, UNFPA, M.: 2002, p.44.

40 The Advocates for Human Rights: *Sex Discrimination and Sexual Harassment in the Workplace in Bulgaria*, marzo 1999. European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs: *Sexual harassment at the workplace in the European Union*, 1998.

41 The Advocates for Human Rights & Georgetown Law Center: *Employment Discrimination and Sexual Harassment in Poland*, 22-32, Julio 2002. En <http://www.theadvocatesforhumanrights.org/sites/608a3887-dd53-4796-8904-997a0131ca54/uploads/sexharas.pdf>.

42 Vid. Reseña de la noticia "Una cuarta parte de los checos afirma haber sido víctima de acoso sexual", en <http://www.radio.cz/en/section/news/news-2005-08-10>. La noticia, haciéndose eco de tal encuesta, afirma que *muy pocos casos llegan a los tribunales, ya que las víctimas optan por buscar otro empleo*.

43 EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS: *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*, 2003. EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, INDUSTRIAL RELATIONS AND SOCIAL AFFAIRS: *Sexual harassment in the workplace in the European Union*, 1998.

44 En la misma línea, Armenia era destacado en el año 2003 por una cifra de entre el 63 y el 64% de incidencia. Cfr. *Violence Against Armenian Women*, News, The Network of East-West Women-Polska, www.neww.org, 25 February 2005. En <http://stopvaw.org/25Feb20056.html>.

en el trabajo, en claro receso frente a las décadas anteriores a dicho cambio socio-económico⁴⁵.

4. Intervención sobre los riesgos psicosociales en los países analizados

La gestión de los riesgos psicosociales tiene un resultado desigual en los países estudiados, con grandes disparidades como la evaluación del riesgo desde la óptica preventiva y la aplicación de protocolos o procedimientos de tutela a la víctima (cfr. República Checa) o su mera inclusión tácita entre las obligaciones preventivas, pasando por niveles altos de cumplimiento de los compromisos comunitarios en Rumanía a niveles bajos como los observados en Croacia, Eslovenia o Hungría (cfr. Encuesta ESENER, página 46):

Table 7: Measures to deal with psychosocial risks (in the last three years), by country (% establishments)

	EU-27	AT	BE	BG	CH	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LU	LV	MT	NL	NO	PL	PT	RO	SE	SI	SK	TR	UK
Provision of training	58	39	66	55	55	42	56	65	54	35	31	45	63	52	27	32	64	45	60	43	63	47	68	59	63	64	84	61	41	55	56	67
Changes to the way work is organised	40	28	40	45	39	38	45	44	56	34	27	29	59	39	15	24	41	28	49	38	47	39	41	50	36	50	56	52	22	23	49	48
A redesign of the work area	37	30	42	55	39	43	34	38	48	26	27	24	56	34	26	18	39	25	53	28	52	33	40	41	32	50	74	38	30	40	50	41
Confidential counselling for employees	34	36	47	53	44	29	17	51	54	22	13	9	65	46	18	18	25	19	39	46	42	28	51	32	29	28	37	44	13	18	19	30
Changes to working time arrangements	29	20	37	24	25	20	34	30	30	23	14	18	45	33	12	19	35	20	30	28	34	26	25	28	25	22	46	39	11	21	44	38
Set-up of a conflict resolution procedure	23	17	36	31	28	30	20	24	28	21	12	11	34	27	12	15	36	10	25	22	28	17	25	25	20	18	38	37	12	15	36	32

A continuación se presentan los resultados desglosados por países, para concluir este breve repaso con unas notas finales globales⁴⁶.

4.1. Análisis desglosado por países.

a) BOSNIA

El Texto refundido de la Ley de contrato de trabajo bosnia (*Zakon o radu procisceni tekst_eng_NN 137-04*) define en su art. 4, por transposición de las Directivas antidiscriminación del 2000, el concepto de "acoso y acoso sexual" (con redacción idéntica, e indicando su aplicabilidad tanto al demandante de empleo como al trabajador –art. 4.2 y 3-⁴⁷)⁴⁸. No existe referencia, en cambio, a la prevención de éstos como riesgo laboral.

b) BULGARIA

La legislación búlgara en materia de seguridad y salud laboral, fruto de la transposición de la Directiva marco, ha adaptado su normativa anterior, la Ordenanza número 7 de 23 de septiembre de 1999, *sobre Condiciones Mínimas para la Seguridad y Salud en el Trabajo en los Lugares de Trabajo y para el uso de los equipos de trabajo*, a la legislación comunitaria. En particular, el art. 220.1,8º de la norma citada obliga a controlar los factores psicosociales y la carga mental y el estrés laboral (incluye los ítems: sobrecarga, monotonía, imposibilidad de abarcar las tareas asignadas, limitación del contrato social en el trabajo, falta de apoyo desde la dirección, escasez de incentivos, y ambiente psicológico en el trabajo), mientras que la Ordenanza núm. 15 de 31 de mayo de 1999 regula periodos de descanso en relación con el estrés y el tipo de trabajo, medio ambiente de trabajo, procesos de trabajo y resultados de la evaluación de riesgos.

Según la *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Managing Safety and health at work*, 2010, Encuesta ESENER, de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (página 23), Bulgaria se encuentra entre los países europeos con mayor desarrollo de planes preventivos de riesgos laborales e implantación de la cultura preventiva entre los mandos en las empresas (este último aspecto se refleja en un índice del 88,4%, el tercero más alto de la UE), seguramente debido a la preexistencia de legislación positiva en materia de riesgos psicosociales, pese a su falta de seguimiento general, salvo por las organizaciones empresariales, alguna de las cuales colabora activamente con la Inspección de Trabajo en la orientación sobre los mismos dentro de las empresas.

La gestión y evaluación de los riesgos psicosociales es competencia de la Agencia Ejecutiva de la Inspección General de Trabajo (GLI EA), que ha incluido el estrés en sus inspecciones (desde 2009), mientras que los factores psicosociales asociados a la discriminación son gestionados por la

45 PALASIK, M.- SRETENOVA, N.- TAKÁCS, R. VALLÉS, N. (dirs.): *Gender and Science. Country group report Eastern countries. Draft version*. Septiembre 2010. Disponible en http://www.genderandscience.org/doc/CGR_Eastern.pdf, páginas 7-8 especialmente.

46 Para la elaboración de esta aproximación se han utilizado fundamentalmente los resultados de las encuestas nacionales de la *EU Labour Inspection Network & Exchange System*, localizables en el sitio web de la Inspección de Trabajo sueca, http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work, así como el resto de los documentos producidos por la Comisión Europea respecto de la implantación de la prevención de riesgos psicosociales en los países de la UE, citados en el texto que sigue.

47 En versión anglosajona: □Harassment and sexual harassment. **Article 4. (1) Harassment and sexual harassment constitute discrimination pursuant to Article 2 of this Act. (2) Harassment means any unwanted conduct based on any of the grounds referred to in Article 2, paragraph 1 of this Act intended to, or actually undermining the dignity of a person seeking employment and worker and creating an intimidating, hostile, degrading or offensive environment. (3) Sexual harassment means any verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature intended to, or actually undermining the dignity of a person seeking employment and worker and creating an intimidating, hostile, degrading or offensive environment"**.

48 El concepto se define en el *European industrial relations dictionary*. Vid. <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/HARASSMENTIN-THEWORKPLACE.htm>.

Comisión de Protección contra la Discriminación⁴⁹. Los criterios empleados para su detección son los siguientes: carga intelectual, carga sensorial, carga emocional, carga monótona, régimen de trabajo. Cada uno de tales criterios se subdivide en otras varias cuestiones (entre tres y ocho), y la evaluación se aplica conforme a una escala de cinco grados.

c) CROACIA

El Texto Refundido de la Ley de Trabajo, de 21 de septiembre de 2004⁵⁰, establece la prohibición de discriminación en el art. 2, mientras que el art. 4 se dedica al acoso y al acoso sexual. Concretamente, se regula en clave de discriminación, por tanto incorporando a la legislación interna las directivas anti-discriminación del año 2000 (concepto y carga de la prueba), con derecho a indemnización civil (art. 5). Por otra parte, se reconoce un derecho general a la salud y seguridad en el trabajo (art. 28), que, en el ámbito que nos ocupa, se materializa en el art. 30, dedicado a la protección de la dignidad de los trabajadores, tutela que implica para las empresas la obligación de mantener condiciones de trabajo que expongan a los primeros al acoso o al acoso sexual, con alusión expresa al deber de adoptar medidas preventivas (apartado 1), tanto en el plano vertical como horizontal, que se remiten a la negociación colectiva, o bien a los acuerdos entre representación de los trabajadores (comités de empresa) y empresarios o a las reglamentaciones internas de la empresa⁵¹, aunque el precepto impone a las empresas con plantillas superiores a veinte trabajadores la elección de otra persona, además del empresario, encargada de recibir y tratar las reclamaciones relacionadas con la dignidad de los trabajadores. Se declara asimismo que la vulneración de este derecho constituye violación de las obligaciones laborales (art. 30.4), y traslada la carga de la prueba en todos los procesos por acoso al empresario (art. 30.12), estableciendo una garantía específica de indemnidad frente a posibles discriminaciones derivadas de la reclamación (art. 30.11).

La legislación croata resulta de especial interés, no ya por incorporar métodos preventivos específicos, sino por ser la única que disciplina un procedimiento legal *ad hoc* y prejudicial (pues la reclamación judicial queda condicionada, salvo casos graves, al agotamiento de esta vía previa⁵²)

49 DIMITROV, A.: *Respuestas al cuestionario de la EU Labour Inspection Network & Exchange System*, mayo de 2010. Sitio web de la Inspección de Trabajo Sueca citado.

50 El Texto Refundido de dicha ley integra la Ley de Trabajo (Gaceta Oficial número 38/95), su rectificación publicada en las Gacetas números 54/95 y 64/95, y sus reformas, publicadas en las Gacetas 17/01, 82/01, 114/03 y 30/04 (así como la rectificación de la Gaceta 142/03).

51 El art. 130 de la misma Ley establece la obligación de las empresas con plantillas superiores en número a veinte trabajadores de adoptar dicha reglamentación o reglas laborales, en las materias a las que alude el precepto indicado, entre las que se encuentran el procedimiento y medidas para la protección de la dignidad de los trabajadores, salvo que las mismas se encuentren reguladas por convenio colectivo. La regulación en cuestión se somete al procedimiento dispuesto en el art. 131, que necesariamente pasa por la consulta con la representación de los trabajadores o comité de empresa (pudiendo también ser adoptado de común acuerdo por ambos), y por su revisión judicial, a instancia de éstos (o del sindicato en caso de haberse adoptado por ambas partes), cuando pueda estimarse contrario a la legalidad vigente.

52 Se trata de una regla común a todas las reclamaciones interpuestas por los trabajadores, sujetas al preceptivo trámite de esta vía previa en un plazo de quince días, que da paso a otro nuevo plazo de quince días para la respuesta empresarial, transcurrido el cual se inicia un tercer plazo de quince días para la interposición de la demanda judicial (art. 133), a contar en su caso desde el agotamiento de otra vía alternativa de solución de conflictos

para la tramitación de las reclamaciones relativas a la vulneración del derecho a la dignidad (que se concretan en los incumplimientos constitutivos de acoso), que se complementa por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable, o en su caso en el acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores o normas laborales. Al mismo se refieren los apartados 6 a 12 del art. 30, que centralizan dicho procedimiento en el empresario o persona designada por éste, quien, y dentro del margen de confidencialidad absoluta establecido en el art. 30.10, en el plazo dispuesto en el convenio, acuerdo o norma de referencia y con un máximo de ocho días desde la presentación de la reclamación, debe examinarla y adoptar las medidas necesarias al caso a fin de paralizar el acoso, una vez determinada su efectiva existencia (art. 30.6). Del incumplimiento total o defectuoso de este deber (adopción de medidas inapropiadas) nace para la víctima otro derecho: el de negarse a trabajar, con mantenimiento de su remuneración (art. 30.9), hasta que se le ofrezca la protección adecuada, bajo la condición de acudir a la vía judicial (social, art. 134) en el plazo de los ocho días siguientes (art. 30.7). Vía de defensa que igualmente se reconoce cuando las circunstancias del caso evidencien la improbabilidad de dicha tutela por parte del empresario, en cuyo caso el trabajador no se encuentra limitado por el agotamiento de tal vía extrajudicial previa, sino que, por el contrario, tiene reconocido el derecho a acudir a la vía judicial y a abandonar su trabajo con derecho a mantener el salario, bajo la misma condición de presentación de la demanda en el plazo de ocho días después de tal abandono (art. 30.8).

d) ESLOVAQUIA

La República Eslovaca cuenta desde el año 2004 con una legislación adaptada a los estándares comunitarios, recogida en la vigente Ley número 355/2007, sobre protección, ayuda y desarrollo de la salud pública (desarrollada por Decreto del Ministerio de Atención a la Salud núm. 542/2007, sobre particularidades de la protección a la salud derivadas de carga mental en el trabajo, y carga mental de trabajo y sensorial en el trabajo)⁵³, como resultado del diálogo social para la implantación de los contenidos del *Acuerdo europeo sobre el estrés* (asimismo desarrollado en la negociación colectiva e integrado en la Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2008–2012), si bien la Ley sobre seguridad y salud en el trabajo 124/2006 (art. 1.6) ya preveía entre los riesgos laborales la carga mental y los factores sociales. También la Ley del Código Laboral número 311/2001 (*Zákonník práce*) establece en su art. 133 la necesidad de acordar las exigencias de rendimiento al comienzo de la prestación laboral por aplicación del convenio colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores, o, en su defecto, el estándar fijado por la Inspección de Trabajo.

La norma citada somete la evaluación de riesgos en materia de salud mental a la previa identificación de dicho riesgo (art. 2, 38), mientras que el art. 5 del reglamento de desarrollo 542/2007 alude a los factores indicadores a considerar como riesgos laborales, tales como cargas concretas de

cuando así se hubiera acordado. Si bien el propio art. 133 excluye su aplicación a las reclamaciones relacionadas con la dignidad del trabajador.

53 Consultable (en eslovaco) en http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/jaspiw_mini_fr0.htm.

trabajo o trabajo bajo presión, control de tiempos, monitorización del trabajo, ruido, interacción social, responsabilidad material y organizacional, riesgo para la vida propia o ajena y amenazas para la salud, trabajo a turnos, prolongación de jornada y trabajo nocturno, ambiente de trabajo anormal, incomodidad mental, o los factores relativos a la respuesta subjetiva a la sobrecarga mental (sobrecarga mental, monotonía, sobrecarga anormal, o reducción de la concentración). Por su parte, el art. 30 de la Ley 355/2007 establece la obligación del empresario de reducir la sobrecarga mental en el trabajo, en las medidas que concreta el art. 7 del Decreto 542/2007, en particular: a) prevención de la sobrecarga mental técnica, organizacional y otras; b) se prevén como medidas técnicas para prevenir el incremento de la sobrecarga mental las adaptaciones ergonómicas del puesto de trabajo, la reducción de la carga sensorial, y la calidad del medio ambiente laboral; c) medidas organizacionales para prevenir el incremento de la sobrecarga mental consistentes en la organización del trabajo buscando la mejora e incremento de la eficiencia en los métodos de trabajo, la combinación de varias actividades en las tareas más monótonas, rotación de trabajadores, eliminación de los factores distorsionantes o molestos en el trabajo, clarificación de la descripción de tareas, combinación de trabajo y descanso con rotación adecuada de turnos y pausas adecuadas; d) otras medidas: sistema de gestión e implementación de la misma considerándola protección a los trabajadores, la motivación de éstos para acometer sus tareas dentro de su ámbito de funciones y habilidades, competencias, experiencia y cualificación, sistemas de selección de trabajadores para puestos peligrosos y para funciones con alta demanda tomando en consideración su resistencia a la sobrecarga mental, sus cualidades personales y otros criterios psicológicos propios del puesto de trabajo y de las características del trabajo a desarrollar, adecuada contratación de trabajadores, cantidad de trabajo y métodos de formación, así como reconocimientos médicos preventivos en relación con el trabajo. Obsérvese que entre las medidas apropiadas se aconseja ajustar las características psicológicas del trabajador a contratar o contratado a los requerimientos del puesto de trabajo, incluso con los reconocimientos médicos previos que resulten necesarios. Por otra parte, la evaluación de riesgos mentales está reservada a psiquiatras o a psicólogos del trabajo (art. 5.1 del Decreto 54/2007).

e) ESLOVENIA

La Directiva marco se encuentra transpuesta en la Ley de Seguridad y Salud Laboral de 1999 (publicada en la ZVZD, Gaceta Oficial de la República de Eslovenia [OG RS], números 56/99 y 64/01).

El Consejo Económico y Social (ESS) adoptó el 23 de abril de 2008 el acuerdo tripartito de transposición del Acuerdo Europeo de Estrés en el Trabajo (únicamente la traducción de éste, sin adaptación de contenidos), del que se informa, con fines de fomento, en la web del Ministerio de Trabajo, Familia y Asuntos Sociales. Sin embargo, no existe actividad específica de las instituciones públicas en campañas de difusión concretas, por lo que resulta más intensiva la actividad informativa del sindicato ZDSS.

Por el contrario, sí ha tenido recepción legal el Acuerdo sobre Violencia en el trabajo (así como el Teletrabajo), que, tras las negociaciones a tres

bandas, ha dado lugar a la reforma de la *Ley de Relaciones de Trabajo* en el año 2007 (publicada en la Gaceta Oficial número 103/2007). Asimismo, existe un Acuerdo Social de 2007-2009 que se compromete a llevar a término convenios especiales para el desarrollo aplicativo de los Acuerdos Europeos (firmado por ZDS, OZS, ZSSS, GZS, Združenje delodajalcev obrtni in podjetnikov Slovenije GIZ, TXS, KSS Pergam, Neodvisnost, KNSS, Solidarnost, KSJS y NSS), aunque en el plano tripartito el ESS sólo ha llegado al consenso de la mera traducción del Acuerdo Europeo anteriormente citado. En efecto, en este plano convencional inferior parece haber obtenido más penetración el acuerdo europeo en cuestión.

f) ESTONIA

La *Ley sobre Seguridad y Salud Laboral (Tööttervishoiu ja tööohutuse seadus)* se refiere explícitamente a los riesgos psicosociales en su art. 9 (concretamente, se identifican con los riesgos más “clásicos” relacionados con la carga mental: trabajo monótono o no adaptado a las capacidades del trabajador, falta de organización, trabajo aislado durante periodos largos de tiempo, etc., pero no a los relativos a factores organizacionales o sociales) y a su prevención, lo que obliga a las empresas a la adaptación de los puestos de trabajo tomando en consideración las características psicológicas o mentales, la edad y el género de los trabajadores.

La obligación de evaluación de riesgos laborales no se condiciona a la presencia de ningún indicio o riesgo cierto, pues todos los riesgos deben ser objeto de idéntica evaluación, conforme a métodos estándares de evaluación, habitualmente el método BS8800. No obstante, las medidas preventivas a adoptar sí dependen de los resultados de la evaluación, que deberán ser superiores al índice de 2⁵⁴. En todo caso, es destacada la presencia de la Inspección de Trabajo como mecanismo motivador, situándose este país, según la *Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Managing Safety and health at work*, 2010, de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el segundo lugar en número de visitas inspectoras después de Rumanía en todo el conjunto de la UE (76%), como consecuencia del registro de información que dicho organismo público posee. De hecho, las iniciativas divulgativas sobre la materia han sido promovidas por dicho órgano técnico en colaboración con los agentes sociales, dando lugar a una campaña intensiva durante el año 2010, tras una labor previa de encuesta emprendida durante el año 2009.

g) HUNGRÍA

La legislación húngara positiva la tutela preventiva frente a los riesgos psicosociales, fruto de la concertación social con los sindicatos, en un acuerdo de integración de los Acuerdos europeos sobre estrés y violencia en el trabajo. Concretamente, la Ley de Seguridad y salud laboral, Ley XCIII de 1993, modificada por la Ley CLXI de 2007, incluye la definición como riesgo laboral del estrés y los riesgos psicosociales (art. 87.1 h) y la obligación de prevenirlos (el art. 54. 1 d) determina la obligación empresarial de tomar en consideración en el diseño del puesto de trabajo el

54 NIGUL, H.: *Respuestas al cuestionario de EU Labour Inspection Network & Exchange System*, febrero 2011, cit.

trabajo monótono, tiempos de trabajo, control de tiempos... para reducir su impacto psicosocial) y de evaluar el riesgo (incluido el psicosocial) con carácter anual. Es importante destacar que los riesgos psicosociales se incluyen en la lista oficial de enfermedades profesionales, por lo que los reconocimientos médicos previos al empleo deben evaluar también tales factores.

Como en otros países vecinos, el papel de la Inspección de Trabajo es crucial en la promoción de la prevención de estos riesgos, a través de la elaboración de guías de actuación especialmente en materia de evaluación de riesgos. Destacable resulta también la colaboración de los sindicatos y patronales (especialmente los mayoritarios, MSZOSZ, Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, y MGYOSZ, Munkaadók és Gyáripárosok Országos Szövetsége, respectivamente, firmantes de un acuerdo de cooperación de 9 de marzo de 2010) y del Consejo de Reconciliación del Interés Nacional en la difusión del conocimiento de estos riesgos y en el inicio del diálogo social al respecto, si bien aún no completado.

h) LETONIA

La *Ley de Protección Laboral* de 2001, que transpuso la Directiva marco 89/391, y se desarrolla por Reglamento del Consejo de Ministros número 660 de 2 de octubre de 2007, sobre "Procedimiento para la supervisión interna del medio ambiente de trabajo" residencia en el empresario todo el conjunto de obligaciones preventivas, desde la evaluación de riesgos (que tiene carácter anual) a la aplicación de medidas, su control y su mejora.

Sin embargo, no existe legislación ni previsión especial en materia de riesgos psicosociales ni, por lo tanto, deberes específicos respecto de estos riesgos, por lo que tampoco podemos contar con criterios para su identificación y evaluación, aun cuando tales riesgos se incluyan en las evaluaciones anuales y por lo tanto, una vez detectados, obliguen a disponer las medidas preventivas necesarias. Como tampoco es una materia, ni siquiera la salud laboral, llevada a la negociación colectiva. No obstante, sí existe un acuerdo de cooperación entre la Confederación de Sindicatos Libres Letones (LBAS) y la Inspección de Trabajo, de mayo de 2007, para el fomento de la evaluación de riesgos psicosociales en las empresas, así como para el desarrollo de medidas y cooperación en su aplicación.

Como ya se indicó, lo cierto es que en Letonia el registro de riesgos psicosociales se vincula en exclusiva a la violencia física. Como tampoco existe una política autónoma en materia de riesgos psicosociales. La información obtenida de las empresas en tal campo se extrae de los cuestionarios de riesgos generales, con ítems específicos relativos a factores psicológicos y emocionales cuando lo exigen las campañas informativas y de inspección por establecerse así como prioridad en el programa de actividades anual de la Inspección de Trabajo Estatal. Las inspecciones llevadas a cabo en las empresas obedecen a un propósito preventivo, y su realización tiene carácter aleatorio, o bien a instancia de las reclamaciones presentadas o del índice de enfermedades o accidentes registrados, para la investigación de enfermedades profesionales, etc... en definitiva cuando alguna situación específica lo requiere. En el marco de tales inspecciones sí tiene lugar la identificación y evaluación de factores psicoló-

gicos y emocionales, pero, como se puede apreciar, no se trata de un control sistematizado y estandarizado en todas las empresas. Y, cuando ello ocurre, la Inspección de Trabajo se basa en la formación adquirida y en los ejemplos de buenas prácticas, además de en su propia experiencia. Parece tratarse de un sistema de evaluación más bien rudimentario y residenciado en la propia competencia de los miembros del cuerpo de la Inspección de Trabajo, con la ayuda de diferentes herramientas como los cuestionarios con check-lists, el índice de determinación del estrés laboral o software ad hoc, así el NASA-TXL, el SWAT o el ANOVA (los instrumentos aplicados pueden consultarse en la web de la Inspección de Trabajo letona, www.vdi.gov.lv)⁵⁵. Cabe concluir con un dato revelador: no existen expertos en la materia en la Inspección de Trabajo, que debe contar ocasionalmente con expertos externos.

i) LITUANIA

La *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo* de la República de Lituania prevé la obligación de evaluar los riesgos laborales en todos sus aspectos o condiciones (art. 25.2), para determinar las medidas oportunas a fin de evitarlos. Precisamente la norma que regula la evaluación de los riesgos, el Reglamento del Ministro de Seguridad Social y Trabajo y del Ministro de Atención a la Salud número A1-158/V-612, de 16 de octubre de 2003, establece la obligación de evaluar los riesgos psicosociales que puedan causar estrés psicológico a los trabajadores como consecuencia de las condiciones de trabajo, contenido o requerimientos del trabajo, organización del trabajo, y relaciones entre empresario y trabajadores en los lugares de trabajo. Para tal fin se prescribe la utilización de Guías Metodológicas de investigación de riesgos psicosociales aprobadas por el Ministerio de Seguridad social y Trabajo y el Ministerio de Atención a la Salud, núm. V-669/A1-241, de 25 de agosto de 2005. Sin embargo, el principal problema aplicativo detectado es la falta de su aplicación en la práctica, como consecuencia de la escasez de empresas que cuentan con la oportuna licencia que les permita evaluar los riesgos psicosociales⁵⁶, lo que ralentiza el proceso en este país⁵⁷. Por ello, se encargan de tales tareas otras instituciones autorizadas para llevar a término actividades externas de salud y seguridad o bien especialistas en la materia con la necesaria cualificación según la Regulación del Modelo de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo en la norma aprobada por el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo y el Ministerio de Salud A1-186/V-694, de 27 de noviembre de 2003, con la necesaria licencia o autorización para ejercer tal actividad, pues los riesgos psicosociales además deben ser evaluados conforme a la metodología prescrita en la licencia de actividad. En definitiva, se trata de un modelo de evaluación de riesgos psicosociales cerrado, que condiciona su funcionamiento a la titularidad de una licencia que únicamente per-

55 GRIGORJEVA, S.: *Reply from Latvia to Estonia concerning Management of Psychosocial Risk Factors*. En el sitio web citado.

56 Para suplir esta falta de expertos, el gobierno lituano aprobó la Orden número V-12 del Ministerio de Salud, de 4 de enero de 2006 (Žin., 2006, numero 5-179), que regula un programa precisamente dirigido a la formación en evaluación de riesgos psicosociales.

57 BUTKUTE, V.: *Respuesta a Letonia*, en el marco del SLIC (Senior Labour Inspector's Committee), CIRCA Knowledge Sharing, web de intercambio de conocimiento en riesgos psicosociales, Intercambio de experiencias con Letonia. Febrero 2011.

mite aplicar los métodos de evaluación aprobados oficialmente, aunque existan otras guías al uso, elaboradas por la Inspección de Trabajo siguiendo las líneas del Centro alemán de seguridad e higiene en el trabajo (como *Estrés laboral. Consejos prácticos, Cuestionarios sobre sobrecarga de estrés, o Estrés en el lugar de trabajo y sus consecuencias*)⁵⁸, lo que justifica la demanda del cuerpo de Inspectores lituano de guías propias de evaluación y gestión de los riesgos psicosociales, así como la escasa intervención de los agentes sociales o la presencia de actuaciones preventivas en la negociación colectiva.

j) POLONIA⁵⁹

La prevención de los riesgos psicosociales no cuenta con regulación expresa más allá de la obligación empresarial de prevenir el acoso (art. 943 del *Código de Trabajo*), por lo que la base legal sobre la que asentar tales deberes preventivos, de carácter general, es la de las obligaciones empresariales básicas (art. 94 del *Código de Trabajo*), el deber de evaluar los riesgos (art. 226 del *Código de Trabajo*), o las obligaciones preventivas derivadas del Reglamento del Ministro de Trabajo y Política Social de 26 de septiembre de 1997, sobre normas generales en materia de seguridad e higiene en el trabajo (en concreto evaluación de riesgos laborales, art. 39 a.1)⁶⁰, que se entiende incluyen asimismo los riesgos psicosociales por tratarse de riesgos laborales, aunque existen opiniones en contra, por no explicitarse tales obligaciones en las normas aplicables⁶¹. Sin embargo, sí ha sido desarrollado el Acuerdo Europeo sobre el Estrés por medio de una *Declaración Conjunta sobre Prevención y Lucha contra el estrés laboral*, firmado por los agentes sociales el 14 de noviembre de 2008 (Konfederacja Pracodawców Polskich (KPP), Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych 'Lewiatan' y Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP), del lado de los empresarios, y NSZZ Solidarność, OPZZ, y Forum Związków Zawodowych (FZZ), del lado de los trabajadores), con la pretensión de despertar conciencias y trabajar en la prevención del estrés, así como de dar desarrollo a las recomendaciones del Acuerdo europeo en la negociación colectiva, con compromiso de renovación a finales del año 2011.

Pero los inconvenientes de la prevención de los riesgos psicosociales, al margen de su ausencia de visibilidad legal, son comunes a otros países vecinos, y conocidos en España. Como en España, la Inspección de Trabajo polaca se queja (así lo hacía cuatro años atrás) de la falta de suficientes especialistas con conocimientos psicológicos, médicos o humanísticos dentro de la propia Inspección de Trabajo, es decir, en su cuerpo de inspectores/as, que precisaban de dicha formación antes de iniciar cualquier programa público dirigido a combatir los riesgos psicosociales en el trabajo; la falta de conocimiento de los riesgos psicosociales entre los especialistas en seguridad e higiene en el trabajo encargados de realizar las

58 La formación en riesgos psicosociales también es impartida por expertos de dicho centro.

59 Puede ampliarse la información acerca de las situaciones basadas en las discriminaciones de género en dicho país en Red de Mujeres Este-Oeste, <http://www.neww.eu/>.

60 JAWORSKI, R. (Jefe de Relaciones Internacionales de la Inspección de Trabajo polaca): *Respuesta de Polonia a la encuesta de Estonia en materia de gestión de los factores de riesgo psicosocial*, página 2.

61 Esta es la tesis de la confederación sindical NSZZ Solidarność.

evaluaciones de riesgos, amén de tratarse de un riesgo ignorado en la práctica en todas las evaluaciones de riesgos realizadas en las empresas; la falta de materiales educativos sobre estrés laboral y métodos de medición de estos riesgos, así como de ejemplos de buenas prácticas para ilustrar a los empresarios polacos; rechazo empresarial hacia la prevención de estos riesgos, e infraestimación de su impacto sobre los resultados económicos de la empresa; la infraestimación del riesgo por parte de los propios trabajadores comparativamente con otros problemas laborales como el desempleo o los bajos salarios; y, por supuesto, la falta de normas específicas que establecieran deberes específicos, que impedía a la Inspección Nacional de Trabajo actuar contra los empresarios incumplidores.

Por otra parte, sí existen previsiones constitucionales y legales contra el acoso sexual en el trabajo. Concretamente, el art. 24 de la Constitución polaca dispone que el trabajo será objeto de protección por la República de Polonia, y que serán supervisadas las condiciones de trabajo por parte del Estado; y el art. 66 reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de condiciones de trabajo seguras e higiénicas, considerando una violación del mismo el acoso sexual (definido como *conducta desagradable que en ocasiones conduce al ataque sexual, al intento de violación, o a la violación*), si bien esta tutela no se traduce en medidas concretas dispuestas por el Gobierno polaco; finalmente, el art. 30 reconoce el derecho a la dignidad de la persona, y establece el deber de las autoridades públicas de velar por ella. Por su parte, el Código de Trabajo polaco recoge la previsión constitucional de protección a la dignidad personal y otros derechos morales en su capítulo segundo (presidido por la declaración efectuada en el art. 11.1), que se concreta en los arts. 15 y 94 en el deber de asegurar condiciones de trabajo seguras e higiénicas (respecto tanto de la vida como de la salud, art. 207), lo cual incluye, según ha sentado el Tribunal Supremo Polaco, la elección de aquellas medidas que exija la salud o la tendencia o propensión del trabajador. Se considera que el acoso sexual en su modalidad *quid pro quo* vulnera el derecho a la dignidad y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, mientras que el acoso sexual en su modalidad ambiental o de entorno laboral hostil constituye violación del segundo de tales derechos, aunque puede suponer también el incumplimiento del deber del trabajador (acosador) que le impone el art. 100 del Código de Trabajo de mantener un comportamiento adecuado en el trabajo (pues entre tales deberes se encuentra el de respetar los principios de seguridad e higiene, así como el de seguir los *principios de coexistencia social* de la empresa). Éste es un principio legal al que anclar las obligaciones relativas al respeto del derecho a la dignidad por parte de los trabajadores.

En el terreno de la práctica, el gobierno polaco está desarrollando un programa de prevención del estrés laboral desde el año 2006. La Inspección Nacional de Trabajo ha optado por aplicar el Cuestionario de Evaluación de Condiciones de trabajo elaborado por el Instituto de Medicina Ocupacional de Łódź para la evaluación de los riesgos psicosociales. Se trata de un cuestionario con 34 preguntas básicas y otras diez adicionales, que mide la intensidad del estrés a través de diez características: condiciones de trabajo incómodas, carga de estrés relacionada con la complejidad del trabajo, riesgos, pesadez, incertidumbre causada por la organización del trabajo, trabajo apresurado, responsabilidad, complejidad,

competitividad, conflictos y esfuerzo físico. Su aplicación se realiza por un equipo de dos o tres especialistas y por trabajadores de la empresa. Según indica la propia Inspección de Trabajo, los empresarios consideran una vía suficiente de prevenir los riesgos psicosociales la inclusión de medidas relativas al estrés (evaluación, medidas e información a los trabajadores acerca de las acciones principales aplicadas), mientras la propia Inspección Nacional de Trabajo considera particularmente eficaces las siguientes medidas: facilitar a los trabajadores conocimientos acerca del estrés y su influencia sobre el rendimiento empresarial, los beneficios resultantes de rebajar el nivel de estrés mediante formación, la indicación de los puntos cruciales de la organización de la empresa y los sistemas de gestión que pueden incrementar el nivel de estrés entre los trabajadores (es decir, la evaluación de los riesgos psicosociales), y conocer los métodos para combatir el problema (buenas prácticas), así como la cooperación con los representantes de los trabajadores, sindicatos y patronales.

Por otra parte, la Inspección se ha ocupado de elaborar una serie de guías⁶², tanto para la evaluación por parte del propio cuerpo de inspección, como para empresarios y trabajadores: a) para inspectores: información sobre estrés laboral y sus efectos sobre la salud, así como organizacionales y sociales, sobre gestión del estrés en los lugares de trabajo, sobre métodos de evaluación de riesgos, programa informático para registrar y calcular datos resultantes de los cuestionarios, códigos de buenas prácticas, y presentaciones sobre formación en materia de estrés y gestión del estrés y evaluación de riesgos psicosociales; b) para empresarios: folleto sobre el estrés laboral-guía para empresarios (10.000 copias); c) para trabajadores: folleto estrés laboral-guía para trabajadores (5000 copias).

El programa supuso la introducción de algunos cambios de gestión, entre ellos la aplicación de programas formativos en materia de estrés o la obligación de informar a la Inspección de Trabajo sobre las actividades preventivas emprendidas, cuerpo que cuenta con la formación adecuada para trabajar en este área. Sin embargo, sigue asimismo contando con importantes resistencias empresariales, cuestionando la fiabilidad de los instrumentos de medición o incluso la relevancia de los ítems del cuestionario. En definitiva, parece quedar todavía un largo camino por recorrer⁶³.

k) REPÚBLICA CHECA

La legislación checa también ha sido adaptada a la Directiva comunitaria, mediante la *Ley del Código de Trabajo 262/2006 (Zákoník práce)*, desarrollada, en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la Ley 309/2006 así como en el Decreto del Gobierno 361/2007, sobre la misma materia. Si bien no se regula explícitamente la prevención de los riesgos psicosociales, la última de las normas sí contiene referencias a la presión psicológica (*práce spsychickou zátěží*), o carga mental en el trabajo, por lo que únicamente se refiere a un aspecto parcial del estrés laboral. Es importante destacar el papel secundario que la negociación colectiva puede desempeñar en el desarrollo de estas materias, en tanto ésta sólo cubre a un re-

ducido número de trabajadores en la práctica checa, si bien la difusión del Acuerdo europeo sobre el estrés ha garantizado un mayor conocimiento y conciencia sobre el impacto del mismo sobre la salud laboral.

Por otra parte, el acoso sexual en el trabajo constituye delito en el Código laboral, desde su reforma de 2004⁶⁴.

l) RUMANÍA

La regulación de la prevención de riesgos laborales ha evolucionado, como en el resto de los Estados miembros de la UE, desde la vieja “seguridad en el trabajo” a la “salud y seguridad en el trabajo”, como resultado de la transposición de la Directiva 89/391/CEE, en este caso por medio de la Ley número 319/2006, de 14 de julio, sobre salud y seguridad en el trabajo, que constituye, como la española, una versión “espejo” de la propia directiva (por otra parte, el título V del *Código de Trabajo*, arts. 171 a 187, recoge las disposiciones generales de la directiva, junto con la constitución del comité de seguridad y salud), que incorpora la protección frente a los accidentes de trabajo de los estudiantes (art. 33) y la protección civil (art. 44) y penal frente a los accidentes de trabajo (art. 37). Sin embargo, no incluye referencia expresa a la protección frente a los riesgos psicosociales, al haberse optado por su integración dentro de la negociación colectiva nacional o sectorial, en aplicación de los Acuerdos europeos sobre estrés y sobre violencia en el trabajo. Como resultado de esta vía convencional, fue firmado el Acuerdo nacional para el periodo 2007-2010⁶⁵. Dicho acuerdo, seguido de algunos convenios colectivos sectoriales, establece en su art. 37 normas mínimas en relación con el estrés (tiempo de trabajo, control del trabajo, comité de seguridad y salud...), que deben ser aplicadas por las empresas.

4.2. Análisis global y conclusiones.

Todos los países analizados convienen en una falta de información general sobre estos riesgos, que en muchos casos se convierte incluso en falta de profesionalización en combatirlos desde los poderes públicos, como la Inspección de Trabajo (es el caso de Letonia), común a la falta de conciencia general sobre la necesidad de incorporarlos a la cultura preventiva, así como a la legislación positiva de una manera clara y visible (Letonia, Polonia...), como ha demostrado la existencia de los Acuerdos europeos sobre el estrés y sobre la violencia en el trabajo, con un resulta-

64 Cfr. PALASIK, M.- SRETENOVA, N.- TAKÁCS, R. VALLÈS, N. (dirs): *Gender and Science. Country group report Eastern countries. Draft version*. Septiembre 2010. Disponible en http://www.genderandscience.org/doc/CGR_Eastern.pdf.

65 Los firmantes fueron Alianța Confederațiilor Patronale din România (ACPR), y sus miembros Asociația Română a Antreprenorilor de Construcții (ARACO); Confederația Națională a Patronatului Român (CNPR); Consiliul Național al Patronilor din România (CoNPR); Confederația Patronală a Industriei, Serviciilor și Comerțului (CPISC); Patronatul Național Român (PNR); Uniunea Generală a Industriașilor din România (UGIR); Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR); Uniunea Generală a Industriașilor din România 1903 (UGIR 1903); así como Confederația Patronală din Industria României (CONPIROM); Patronatul Român (PR); Uniunea Națională a Patronatelor cu Capital Privat din România (UNPCPR), por parte de los empresarios; y Confederația Națională Sindicală ‘Cartel Alfa’, Blocul Național Sindical (BNS), Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România Frăția (CNSLR Frăția), Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR), y Confederația Sindicală Națională Meridian (CSN Meridian).

62 Disponibles en www.pip.gov.pl.

63 Puede consultarse un resumen de la actividad de la Inspección del año 2006, última disponible en inglés, en su web oficial, en http://www.pip.gov.pl/html/en/doc/2006_en.pdf.

do positivo en el conocimiento y preocupación general asumida en relación con la necesidad de actuar en este campo⁶⁶. En todos los casos se reclaman campañas informativas y en particular acciones globales y comunes desde las instituciones comunitarias, que faciliten la penetración y el conocimiento de los mismos por la población y por el empresariado, reacción a asumir su gestión desde la prevención de riesgos, así como una metodología europea para la evaluación de los riesgos psicosociales (cfr. Eslovaquia).

Por otra parte, parece ser lugar común la demanda de *visibilización* de los mismos a través de su registro estadístico y la difusión de tales datos. Aunque merece destacarse especialmente la singularidad del caso búlgaro, por sus más altos niveles de implantación de la prevención de riesgos laborales, en términos generales, aunque a falta de la colaboración de los agentes sociales. En el lado contrario se sitúan la mayoría de países analizados, donde el empresariado justifica esta falta de cumplimiento por la escasez de recursos y de técnicos expertos y asesoría técnica (Polonia, Lituania, Hungría, Eslovaquia... y singularmente Estonia).

La Inspección de Trabajo en estos países juega un papel crucial, si no en la evaluación directa de los riesgos (función presente en algún caso), sí en la confección de instrumentos de evaluación y medición de riesgos y en su correcta aplicación⁶⁷, así en el caso de Rumanía. De hecho, todos, salvo Estonia, cuentan con sus propias guías orientativas, bien de elaboración propia, bien por importación de otros instrumentos europeos, incluyendo en casi todos los casos las propias recomendaciones de los Acuerdos europeos (no es el caso de Bulgaria, Eslovaquia o Lituania). Aunque, según indica el *informe de aplicación de los Acuerdos marco europeos*, aquéllas no parecen estar al alcance de todos los interesados por igual en Eslovenia, Polonia o Rumanía⁶⁸. En todo caso, el común denominador en la asesoría técnica son en la mayor parte de casos las instituciones públicas, principalmente la Inspección de trabajo (así sucede en Bulgaria, Eslovaquia, Hungría o Lituania, o también en Rumanía, donde el papel es asumido enteramente por la Inspección de Trabajo).

Por otra parte, otro punto de confluencia parece estribar en el papel del diálogo social, sin destacar en ninguno de los países analizados⁶⁹, pese a la integración en la Unión Europea y la adaptación de sus legislaciones a las premisas legales del Derecho comunitario. No así en la misma medida al marco del diálogo social en materia de riesgos psicosociales, en tanto tampoco éstos constituyen objetivo prioritario en la política de preven-

66 Así concluye el informe de la COMISIÓN EUROPEA *Commission evaluation report on the implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6560&langId=en>, especialmente página 31.

67 Para un análisis global del papel de los cuerpos de inspección de trabajo públicos, vid. VELÁZQUEZ, M.: *El papel de las inspecciones de trabajo europeas ante los procesos de reestructuración laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo*, en OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES, UGT (DIR. RUFINO SAN JOSÉ, M., COORDS. MOLINA NAVARRETE, C.-GONZÁLEZ VICENTE, E.): *Anuario Internacional sobre riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Regulación de los riesgos psicosociales en la sociedad global: una perspectiva comparada*. Fundación para la prevención de riesgos laborales-UGT. 2010.

68 COMISIÓN EUROPEA: *Commission evaluation report on the implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6560&langId=en>, página 27.

69 Consulté el informe de la Comisión Europea *Improving Trust in Central Government*, Proyecto TUNED y EUPAN, elaborado por David Tarren, del Working Lives Research Institute, London, en https://ec.europa.eu/employment_social/anticipedia/document/showFile.do?id=2957&idDigest=3d949bd3869fe9e725ce135f68c4431dc6804d8a.

ción de riesgos laborales, ni siquiera en el ámbito público, en el que en algunos casos tampoco es objeto de evaluación y prevención específica en la legislación positiva (v.g. Polonia, Rumanía o Lituania) o requieren de autorización o licencia para operar como servicio evaluador (v.g. Letonia) o se reservan a personal técnicamente especializado al más alto nivel (psicólogos/psiquiatras) –v.g. Eslovaquia– o se someten a un rígido método evaluador no susceptible de técnicas alternativas al margen del método único establecido en la ley (v.g. Letonia). Así, pueden encontrarse distintos grados de compromiso, desde su plena integración en la negociación colectiva nacional o sectorial (Rumanía), hasta su simple incorporación como recomendación para la negociación colectiva sectorial o de empresa (Polonia o Eslovenia, en este caso con un compromiso mucho más diluido que no se ha materializado en instrucciones precisas, aunque parece haberse experimentado un ligero avance en ambos países). O bien el abandono de la vía convencional por la legal, para darle rango normativo al instrumento aplicativo, como es el caso de Letonia, Lituania, Hungría, Eslovaquia o parcialmente en la República Checa. Aunque en algunos casos el papel instrumental de los agentes sociales ha sido determinante para promover la reforma legislativa pertinente, como ha sucedido en Eslovaquia, Hungría y Letonia (donde también se concertó un Acuerdo sobre el Estrés el 12 de abril de 2006, asumiendo el compromiso de participar activamente en el conocimiento y actuación frente a estos riesgos), o al menos han sido consultados previamente (caso de Lituania) o han refrendado la reforma (República Checa).

Conforme revela la Comisión Europea en su estudio sobre la aplicación de los acuerdos europeos sobre el estrés y la violencia en el Trabajo⁷⁰, algunos de tales países ni siquiera han enviado su informe nacional para la confección de la Encuesta Europea (es el caso de Bulgaria, Estonia, o Lituania), lo que no significa que no hayan iniciado ningún tipo de acción encaminada a la difusión de las recomendaciones en su negociación colectiva. Así, Estonia, donde ha existido una actividad sindical con la Inspección de Trabajo en la difusión de campañas informativas⁷¹, o Lituania, que cuenta con una estructura de negociación adversa, que dificulta su implantación por la vía negocial y la necesidad de suplir tal deficiencia con la integración legal de los contenidos a desarrollar, derivándolos a la legislación preventiva. Instrumento compartido con Hungría, donde el desarrollo convencional ha sido suplido por la implementación legislativa en el año 2007, si bien sobre la base del diálogo social previo a través del *Consejo de Reconciliación del Interés Nacional*, y la ayuda técnica de la Inspección de Trabajo, y Eslovaquia, donde, como ya se detalló anteriormente, se ha incorporado la evaluación y prevención de la sobrecarga mental a la legislación estatal, previa consulta con el Consejo Económico y social, sin respuesta, no obstante, de los agentes sociales sobre su desarrollo negocial.

70 COMISIÓN EUROPEA: *Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress, Report by the European Social Partners Adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008*, http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/public/displayRecord.do?id=5121; COMISIÓN EUROPEA: *Commission evaluation report on the implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6560&langId=en>.

71 No puede olvidarse el peso que sobre este resultado tiene la singularidad negocial de este país, donde la negociación colectiva es mayoritariamente de empresa, y limitada a la fijación de salarios mínimos.

En Letonia, los agentes sociales han llegado a un acuerdo de cooperación (2006) que contiene algunas recomendaciones generales y medidas *concienciadoras* y complementarias de las reformas legales en materia de evaluación de riesgos y de riesgos psicosociales realizadas en el año 2007. En el caso de la República Checa simplemente porque las obligaciones ya se encuentran reguladas directamente por la ley, que, sin embargo remite a la negociación colectiva el desarrollo de algunos aspectos, según se ha indicado anteriormente. Eslovenia también se encuentra en proceso de diálogo, sin lograr el consenso, sobre la aplicación del Acuerdo europeo sobre el estrés, en el seno del Consejo Económico y social, pero los agentes sociales sí han llegado por su parte a un mayor desarrollo del primero por la vía de la elaboración de buenas prácticas, no así en materia de violencia y acoso, cuestiones que han acaparado un desarrollo legal, aunque parcial.

Pero el resto de los países de nueva incorporación a la UE sí han cumplido sus deberes para con los acuerdos europeos, y así, Polonia ha visto parcialmente integrados los acuerdos en su negociación colectiva en el año 2008, y, del mismo modo que Hungría, se ha servido de la colaboración entre sindicatos e Inspección de Trabajo para poner en marcha diversas iniciativas de mejora del conocimiento y la concienciación sobre los riesgos psicosociales. Sin embargo, según refleja la Comisión Europea en su informe sobre el grado de aplicación de los Acuerdos europeos, parece no existir consenso entre los agentes sociales sobre la suficiencia de las normas generales sobre seguridad y salud en el trabajo, aunque se anuncia una revisión de dicho proceso aplicativo para el presente año 2011. También Rumanía ha cumplido el compromiso de desarrollo en su convenio colectivo nacional para el periodo 2007-2010 introduciendo algunos estándares generales de obligado cumplimiento en todas las empresas, mejorados por algunos convenios sectoriales.

En definitiva, del informe ESENER puede extraerse la siguiente escala de cumplimiento y compromiso con los acuerdos europeos:

Grado 1.- Compromiso amplio a) No obligatoriedad, normas generales: Estonia. b) Legislación estatal: Letonia.

Grado 2.- Compromiso moderado por parte de los agentes sociales: a) No obligatoriedad, normas generales (y actuaciones diversas, de difusión e información): República Checa. b) Legislación estatal: Hungría y Eslovaquia.

Grado 3.- Iniciativas limitadas de los agentes sociales: a) acuerdos nacionales: Rumanía; b) sin registro o eficacia concretas: Polonia.

Grado 4.- Falta absoluta de compromiso de los agentes sociales (el desarrollo del acuerdo se ha llevado a término directamente por la legislación): Lituania, Bulgaria, Estonia. En los dos últimos casos, la legislación ya existía antes de los acuerdos. También Hungría, Polonia, Rumanía, Eslovenia y Eslovaquia parecen situar a sus agentes sociales entre los menos comprometidos con la prevención de riesgos psicosociales, lo que obliga a suplir su falta de actividad con la actuación de los organismos públicos competentes.

Estamos ante sistemas en proceso de adaptación a la legislación comunitaria en los que puede observarse un claro desajuste entre los niveles formales de protección, estandarizados por transposición del Derecho comunitario al Derecho nacional, y la realidad práctica de su aplicación,

todavía desprovista de los resortes y recursos necesarios para llevarla a término, por no hablar de la necesidad de trasponer también la conciencia frente a los riesgos laborales “no tradicionales”, aún en fase incipiente en buena parte de los casos, lado oculto mucho más difícil de visibilizar en las encuestas y estudios públicos sobre integración formal de mandatos legales. Razón que justifica una tutela prioritaria al acoso sexual, pero deficiente desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales y desde luego del resto de los riesgos psicosociales, si bien, en la línea con los dos acuerdos comunitarios sobre la materia, sí toma cuerpo la tutela particular frente al acoso y al estrés laboral en términos generalistas, utilizando en unos casos técnicas propias (Polonia) y en otros importadas de otros Derechos más avanzados en la materia (Letonia). Si bien existen excepciones destacables por su mayor precisión y especialidad, como es el caso de Eslovaquia, donde incluso se aconseja ajustar las características psicológicas del trabajador a los requerimientos del puesto de trabajo, recurriendo a la realización de los reconocimientos médicos previos necesarios, solución prevista también en Hungría.

Finalmente, se detectan dos claras tendencias en los países estudiados: una más desarrollada y en línea paralela a la evolución de otros Estados comunitarios, que han positivizado en su legislación las obligaciones empresariales de tutela frente a estos riesgos (línea encabezada por Polonia y Eslovaquia, ésta claramente destacada al recoger en su legislación positiva previsiones acerca de la prevención de riesgos psicosociales constituidos por la carga mental del trabajo e incluir la evaluación de los distintos factores que la conforman, incluyendo los organizacionales, donde también se sitúan Bulgaria y Estonia), y otra situada muy por detrás en el estudio y diseño de métodos de prevención de riesgos psicosociales, que en la mayor parte de los casos ni siquiera efectúa distinciones en la política y legislación prevencionista, de corte más generalista (caso de Rumanía, o Letonia, Estonia, Hungría, o Lituania). Lo que sí es claro es una mayor presencia de la preocupación preventiva en torno al estrés que a otros riesgos psicosociales, pues en algunos casos el acoso queda en el ámbito de la tutela de los derechos laborales, desde una esfera de protección y reparación situada en el ámbito del contrato de trabajo más que de la prevención de los riesgos laborales. Si las demandas de los agentes implicados en cada caso son escuchadas, y se les provee de los instrumentos necesarios, técnicos, formativos, recursos humanos... en un futuro próximo, es posible un cambio de orientación en la prevención de estos riesgos en los países analizados, habida cuenta de la avidez con la que precisan adaptar sus legislaciones a los estándares europeos, por lo que su mirada parece claramente puesta en la intervención directa del Derecho comunitario como solución más directa y eficaz para la plena equiparación de los riesgos psicosociales con el resto de los riesgos del trabajo tutelados.

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

BUTKUTE, V.: *Respuesta a Letonia*, en el marco del SLIC (Senior Labour Inspector's Committee), CIRCA Knowledge Sharing, web de intercambio de conocimiento en riesgos psicosociales, Intercambio de experiencias con Letonia. Febrero 2011.

CJM: *Slovenian public opinion survey 2005/1: International Comparative Study on Work Orientation*, ISSP 2005, University of Ljubljana, 2005.

CIS 08-492: "Una nueva evaluación de riesgos psicosociales. Protección y Seguridad", Jan.-Feb. 2007, Vol.53, No.311, P.36-44. Illus. 14 Ref. En Español. (107834).

CIUTACU, Instituto de Economía Nacional, Academia Rumana: "Survey highlights rural-urban divide in workplace health and safety", Informe publicado en diciembre de 2009, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/RO0910019D/RO0910019D.pdf>, Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. 2009.

COMISIÓN EUROPEA: *Sexual Harassment in the Workplace in the European Union*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 1998.

COMISIÓN EUROPEA: *Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress*, Report by the European Social Partners Adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008, http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/public/displayRecord.do?id=5121.

COMISIÓN EUROPEA: *Commission evaluation report on the implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6560&langId=en>

DI MARTINO V.: *Workplace violence in the health sector - country case studies Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand, plus an additional Australian study:synthesis report*. ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector, Geneva. 2002.

EUROFOUND: *Cuarta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2007 (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm>).

European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Managing Safety and health at work, disponible en http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management/view.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK: CIS 08-250: *Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*. European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao, 2007. 2p. Illus. 2 ref. (107534). Disponible en <http://osha.europa.eu/de/publications/factsheets/74>.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS: *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*, 2003.

EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, INDUSTRIAL RELATIONS AND SOCIAL AFFAIRS: *Sexual harassment in the workplace in the European Union*, 1998.

FABIANOVA, E.- PERICHTOVA, B.: *Gender perspective on working conditions in Slovakia*, Autoridad Regional de Salud Pública e Instituto de Investigación en Trabajo y Familia, República Eslovaca, septiembre de 2009. ID: SK0809019D. Disponible en http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/SK0809019D/SK0809019D_7.htm.

EU Labour Inspection Network & Exchange System: Resultados de las encuestas nacionales, 2010 y 2011, sitio web de la Inspección de Trabajo sueca, http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work.

Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Disponible en: http://riskobservatory.osha.europa.eu/risks/forecasts/psychosocial_risks.

GARCÍA DE JALÓN, E.-PERALTA, V.: "Suicidio y riesgo de suicidio". *Anales de la Universidad de Navarra*, volumen 25, suplemento 3, disponible online en <http://www.cfn Navarra.es/salud/anales/textos/vol25/sup3/suple7a.html>.

HNILICA, K.: "Discrimination and Subjective Well-Being: Protective Influences of Membership in a Discriminated Category". *Central European Journal of Public Health*, núm. 1, 2011; disponible online en http://www1.szu.cz/svi/cejph/show_en.php?kat=current.

HOUTMAN I, JETTINGHOFF K, CEDILLO L.: *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Serie protección de la salud de los trabajadores; N° 6. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2008. Disponible en http://www.who.int/occupational_health/publications/raisingawarenessofstress.pdf.

IAVICOLI S., DEITINGER P., GRANDI C., LUPOLI M., PERA A., RONDINONE B. (2004). *Factfinding survey on the perception of work-related stress in EU candidate countries* – En IAVICOLI S., DEITINGER P., GRANDI C., LUPOLI M., PERA A., PETYX M., (dirs.): *Stress at Work in enlarging Europe*. Monografía ISPESL – Centro di Collaborazione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, Mediapubblicografica – Roma.

IAVICOLI S., DEITINGER P., GRANDI C., LUPOLI M., PERA A., PETYX M., (dirs.): *Stress at Work in enlarging Europe*. Monografía ISPESL – Centro di Collaborazione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, Mediapubblicografica – Roma.

LEKA, S.-JAIN, A.: *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Institute of Work, Health & Organisations, University of Nottingham, OMS, 2010. Disponible en http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241500272_eng.pdf.

LUŽAR, B.: Informe sobre indicadores de la calidad del trabajo. Centro de Investigación en Recursos Humanos y Organizacionales, agosto 2009, ID. SI0808039D, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports>.

MEZENTSEVA, E.: *Gender Inequality in Today's Russia 5*, estudio realizado en colaboración con el Instituto Ruso y Este Europeo, bajo el título "Gender and Feminism under Post-Communism." 2005. Disponible en <http://www.iub.edu/~reeiweb/events/2005/mezentseva%20paper.pdf>.

KANJUO-MRČELA, A.-TRBANC, M.: *European Foundations for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound): Slovenia: Working conditions and social dialogue*, Dublín, Eurofound, 2008, disponible online en <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0710019s/si0710019q.htm>.

KIESELBACH, T.-NIELSEN, K., TRIOMPHE, C.E: *Psychosocial risks and health effects of restructuring. Background paper. Investing in well-being at work: Addressing psychosocial risks in times of change. High Level Conference, Comisión Europea bajo la Presidencia belga de la UE*, nov. 2010, disponible en ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6245&langId=en

OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES, UGT (DIR. RUFINO SAN JOSÉ, M., COORDS. MOLINA NAVARRETE, C.-GONZÁLEZ VICENTE, E.): *Anuario Internacional sobre riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Regulación de los riesgos psicosociales en la sociedad global: una perspectiva comparada*. Fundación para la prevención de riesgos laborales-UGT. 2010.

OMS: *Protecting Workers' Health Series No. 9 - Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management*. Disponible en http://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf.

OIT: Recomendación núm. 194 de 2002, aprobada por el Consejo de Administración de la OIT en su 307ª reunión de 25 de marzo de 2010. Disponible en http://www.ilo.org/safework/info/meetingdocs/lang--en/contLang--es/docName--WCMS_125164/index.htm.

OIT: "A World Free of Violence Against Women", en *Violence Against Women in the World of work 2*, 1999.

OSHA: Informe consultable en <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/74>.

PALASIK, M.- SRETENOVA, N.- TAKÁCS, R. VALLÈS, N. (dirs.): *Gender and Science. Country group report Eastern countries. Draft version*. Septiembre 2010. Disponible en http://www.genderandscience.org/doc/CGR_Eastern.pdf.

PHILLIPS, R.: "Violence in the Workplace: Sexual Harassment", en *Women And International Human Rights Law*, 257, 259 (Kelley D. Askin & Dorean M. Koenig, dirs.), 1999.

PIKHART, H.- BOBAK, M.-PAJAK, A.-MALYUTINA, S.-KUBINOVA, R.-TOPOR, R. y SEBAKOVA, H.: "Psychosocial factors at work and depression in three countries of Central and Eastern Europe", 2003, doi:10.1016/S0277-9536(03)00350-2.

PUSKA, P.-MCALISTER, A.-LAATIKAINEN, T.-DRYGAS, W.-MORAVA, E.-NÜSSE, E.- OGANOV, R.- PARDELL, H.-UHANOV, M.: Do health behaviour and psychosocial risk factors explain the European East-West gap in health status? *European Journal of Public Health*, Volume 11, Number 1, 1 March 2001, pp. 65-73(9). Oxford University Press. Vid. http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf.

RIAL GONZÁLEZ, E.: "Las prioridades de investigación sobre seguridad y salud en el trabajo: el desafío para una Europa de 27", *Arch Prev Riesgos Labor* 2006; 9 (2), páginas 56-59.

StopVAW, y *The Network of East-West Women-Polska/NEWW: Sexual Harassment in Armenia*, *Violence Against Armenian Women*, 25 February 2005. En <http://stopvaw.org/25Feb20056.html>.

LA IMPLANTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA: ANÁLISIS INSTITUCIONAL DE LA ENCUESTA ESENER

IMPLEMENTATION OF PSYCHOSOCIAL RISK MANAGEMENT SYSTEMS IN THE EUROPEAN UNION: SURVEY INSTITUTIONAL ANALYSIS "ESENER"

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén

SUMARIO

1. Introducción

2. Un marco de regulación normativa común, experiencias aplicativas diferenciadas: una modernización entre convergencia y divergencia

2.1. La seguridad y salud en el trabajo entre normas y cultura: La diversidad "societal" de la gestión preventiva.

2.2. La informalidad de la medida como respuesta a la incertidumbre y complejidad: dinámicas de "decoupling"

2.3. La modernización de la gestión preventiva: la innovación como "path dependence" ("camino condicionado")

3. Del "silencio" a la "pre-ocupación": la creciente "conciencia socio-laboral" del problema de la gestión de riesgos psicosociales

4. La gestión de riesgos psicosociales en las empresas europeas: el mapa de los principales factores diferenciadores

5. Los factores favorecedores de la gestión de riesgos psicosociales en las organizaciones: de nuevo la primacía del factor institucional.

6. El deber de la actividad de gestión: Los factores obstaculizadores de políticas preventivas de riesgos psicosociales

7. El contenido de la actividad preventiva: Principales medidas de gestión de los riesgos psicosociolaborales.

8. Reflexión Final.

Resumen

La existencia de un marco normativo específico que regule los riesgos psicosociales en el trabajo no garantiza su aplicación práctica adecuada. Es importante que concurren otros factores que creen un clima favorable para su ejecución en las organizaciones de trabajo. De ahí, la diversidad de experiencias existentes en esta materia en el seno de la Unión Europea, pese a compartir el mismo marco normativo y convencional en esta materia. La Encuesta ESENER nos muestra esta diversidad. En este artículo se hace un análisis institucional de los resultados principales de esta herramienta preventiva.

Abstract

The existence of a specific regulatory framework governing psychosocial risks at work does not guarantee adequate practical application. It is important there are other factors that create a promotional culture for implementation in work organizations. Hence, the diversity of experiences in this field within the European Union, although sharing the same regulatory and conventional in this field. ESENER Survey shows this diversity. This article is an institutional analysis of the main results of this preventive tool.

Palabras clave

Gestión de riesgos psicosociales, enfoque institucional, políticas de prevención de riesgos, modelos de relaciones laborales, encuestas europeas.

Keywords

Psychosocial risk management, institutional approach, risk prevention policies, industrial relations models. European surveys on working conditions.

1. Introducción

Conforme a la clásica delimitación realizada por la Organización Mundial de la Salud –OMS, y que hiciese suya la Comisión Europea, a través de sucesivas “Estrategias Comunitarias”, la seguridad y la salud en el trabajo es un ámbito multidisciplinario que engloba todo lo referente no ya sólo a la protección de la seguridad sino también a la promoción de la salud y el bienestar de todas las personas que desenvuelven su actividad retribuida en un lugar de trabajo, por lo que atiende tanto a las condiciones de trabajo como a su entorno o ambiente global. En esta comprensión, más innovadora y compleja que la tradicional ligada únicamente a la “seguridad física” y a la “higiene industrial”, no podrá sorprender que el desarrollo de los “nuevos escenarios productivos”, esto es, la aparición de nuevos tejidos socio-económicos y las transformaciones operadas en las organizaciones de trabajo típicas de la “sociedad industrial”, afecte de lleno o de plano al entendimiento mismo de la cuestión de la seguridad y salud en los ambientes de trabajo. En este sentido, la naturaleza cada vez más compleja de los procesos de trabajo y los cambios en las condiciones y en los modelos de organización del trabajo provocan la aparición de nuevos tipos de riesgo, así como la evolución de los riesgos existentes.

Según el conocido enfoque evolutivo y dinámico en materia de prevención de riesgos que ha venido asumiendo desde más de una década la Comisión Europea, los cambios tecnológicos – de nueva “revolución tecnológica” se llega a hablar- y socio-económicos, constantes tanto en las épocas de crisis como en las de bonanza, conlleva mutaciones en los procesos de producción que afectan a los lugares de trabajo y a las prácticas laborales. Estas mutaciones afectan a las formas de investigación y de innovación, a los productos, a los procesos de trabajo, a las condiciones de empleo, a las formas comunicativas y de colaboración entre los actores del sistema y, en consecuencia, provoca en gran medida nuevas situaciones sociolaborales. En este contexto, de cambio y crisis, se generan riesgos laborales y “problemas nuevos y emergentes”, que exigen un nuevo enfoque de gestión sistemática, con planteamientos políticos, administrativos, técnicos y convencionales –acuerdos entre partes- que faciliten unos altos niveles de seguridad y salud en el trabajo.

La difusión de cambios de calado y que definen el nuevo escenario que ha afectado de un modo notable a mercados y organizaciones de trabajo, hace que se requieran soluciones o respuestas que permitan a los empleadores, con la colaboración e implicación –participación- de los trabajadores y sus formas de representación, integrar los principios de seguridad y salud en todos los niveles estratégicos y operativos de los procesos de toma de decisiones, así como en todos y cada uno de los tipos de actividad, a fin de concretarlos en medidas adecuadas y de carácter permanente –formalización de procesos de gestión saludable integral de las empresas-. En un contexto que fomenta unos sistemas de organización y gestión basados en la mayor productividad, hay que plantearse cómo se llevan a cabo repartiendo equilibradamente beneficios –de competitividad, de crecimiento, de desarrollo o progreso, de bienestar- y riesgos, de modo

que ganen todos los sujetos implicados: los empresarios, los trabajadores y la sociedad en su conjunto¹.

Pues bien, entre los denominados riesgos «emergentes», y aunque hace ya tiempo que dejaron de ser nuevos, e incluso “emergentes”, en los debates y en los análisis, no así en las prácticas de gestión preventiva, los denominados “riesgos psicosociolaborales”, como son el estrés, la violencia en el trabajo y las diferentes modalidades de acoso –laboral, sexual y discriminatorios-, ocupan un lugar particularmente destacado. En todos los países de la Unión Europea, e incluso más allá del Atlántico, en América, tanto del Norte como del Sur, estos riesgos suponen un problema cada vez más significativo y serio a la hora de poner en práctica las medidas de prevención previstas, por lo general de un modo indiferenciado o genérico, en el marco normativo regulador de esta materia, en particular, y por lo que a la Unión Europea –UE- atañe, la Directiva marco 89/391/CEE y sus directivas específicas, pero también en el marco de regulación internacional aportado por la Organización Internacional del Trabajo –OIT-².

Desde este doble enfoque, innovador o evolutivo y de sistemas de gestión de riesgos laborales conforme a estrategias de gestión global de la empresa, se entenderá mucho más fácilmente la utilidad que presenta, para el progreso en este campo, un nuevo dispositivo de “medición” del grado de implantación de la cultura preventiva de estos “riesgos emergentes” en las organizaciones de trabajo, tanto privadas como públicas. Me refiero a la conocida Primera Encuesta Europea ESENER – *Encuesta Europea sobre Riesgos Nuevos y Emergentes*-, realizada en 2009 y dada a conocer, en sus primeros datos, en 2010, si bien está siendo sometida a exhaustivos estudios que pretenden dar una información más detallada sobre esta materia. Lo más característico de esta técnica cuantitativa de medición de datos basada en el diseño y puesta en práctica de “cuestionarios” –con sus ventajas e inconvenientes, como es bien conocido-, reside:

- En su objeto –porque no se dirige a medir la incidencia de todos los riesgos laborales, como las conocidas Encuestas de Condiciones de Trabajo (EWCS por sus siglas en inglés, EECT en castellano)³, realizadas por la Fundación Europea de Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la célebre

“Fundación Dublín”, sino la integración real en las empresas europeas de las medidas preventivas en relación a los riesgos en general, y en particular a los riesgos emergentes-

- En los “sujetos blanco”, esto es, en los sujetos a los que se dirige la encuesta –porque no son los trabajadores, sino tanto los “directivos” de las empresas como los “representantes” de seguridad y salud en el trabajo en ellas-

En suma, la encuesta busca investigar y conocer la actividad preventiva que las empresas han realizado en la práctica con objeto de gestionar la salud y la seguridad. El objetivo de las preguntas que ESENER plantea directamente a directivos y trabajadores en relación con la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) consiste en detectar aquellos factores más relevantes que permitan encontrar una solución, tan eficaz –capacidad de generalización de la implantación de las medidas en todas las empresas, al margen del tamaño de las mismas, sector productivo y país de referencia- como eficiente –con un coste óptimo, de modo que no perjudique la productividad- al problema, así como indicar los principales obstáculos que impidan instaurar una política de prevención eficaz. De ahí que sea el primer, y de momento único indicador paneuropeo, puesto a disposición, por parte de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA-EU), y su Observatorio de Riesgos, de todos los actores o sujetos del sistema de relaciones laborales, para conocer la realidad preventiva y contribuir a que tales actores, en cuanto responsables, cada uno en diferente grado, de las políticas preventivas puedan evaluar los avances en la aplicación práctica de las Estrategias en esta materia, tanto comunitaria como nacionales⁴.

De este modo, a través de la nueva Encuesta se pone en centro del debate un instrumento de análisis sistemático y comparado de dos aspectos relevantes de las políticas preventivas en materia de riesgos psicosociales y que hasta ahora habían quedado relegados en los estudios disponibles, sobre todo el primero. De un lado, frente al muy marcado protagonismo de la cuestión en torno a la evaluación de riesgos de este tipo y la metodología a emplear, se pone en escena un concepto más global y operativo, el de “procedimientos o sistemas de gestión de riesgos”, situando el tratamiento de los riesgos psicosociolaborales, al menos analíticamente, al mismo nivel que el resto de los riesgos. De otro, frente al debate técnico en materia –qué método de evaluación, qué profesionales competentes-, pone en el centro de la cuestión la participación de los trabajadores en la gestión de riesgos emergentes.

De este modo, el debate adquiere un marcado cariz laboral, por cuanto afecta a las relaciones entre los dos sujetos básicos del mundo del trabajo, quienes dirigen las empresas y quienes desenvuelven los servicios –trabajo- para que aquéllas puedan cumplir con sus fines y obtener sus resultados, al tiempo que científico, por cuanto permite dejar atrás meras es-

1 Para un planteamiento general de la cuestión distributiva entre nuevos beneficios asociados a los modelos asentados sobre el pensamiento productivista y los riesgos que de él derivan vid. OSTERMAN, P. *Securing Prosperity*. Princeton University Press. Princeton. P. 101.

2 La OIT ha acogido un planteamiento análogo al de la UE en “Riesgos Emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo del trabajo en transformación” (2010). Está disponible en http://www.larpsico.es/ficheros/documentos/RiesgosEmergentesNuevosModelosProductivos_OIT.pdf

3 La información proporcionada por las Encuestas de Condiciones de Trabajo constituyen un sistema de información básica sobre la situación de la salud de los trabajadores en Europa y la evolución de sus condiciones de vida y de trabajo. Realizadas en España desde 1987, en la UE se realizan desde 1990, y se han consolidado como la principal fuente de datos a tales fines. Se realizan cada 5 años, por lo que ya se han realizado V, si bien la más conocida y analizada, hasta el momento, es la IV. La V está pendiente de un análisis más detenido sobre sus efectos. Si bien ya se disponen de algunos estudios resumen de sus claves más importantes. Así, para un resumen de los principales efectos de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo: <http://www.larpsico.es/ficheros/documentos/V%20encuesta%20europea%20de%20condiciones%20de%20trabajo.pdf>

4 Para esta lectura vid. RIAL GONZÁLEZ, E. “Encuesta Europea de Centros de Trabajo sobre Riesgos Nuevos y Emergentes –ESENER-”, director del Observatorio europeo de Riesgos de la Agencia Europea(OSHA-EU): http://www.riesgolaboral.org/pdf/revistas/RL33/RL_33_1.pdf

peculaciones o puras estimaciones, para analizar detenidamente instrumentos válidos para un conocimiento riguroso. Mediante la práctica de entrevistas independientes con unos, los directivos, y con otros, los representantes del personal para cuestiones de salud, podemos disponer de un cuadro sino completo si muy detallado sobre la naturaleza y el alcance tanto de la integración en la gestión preventiva de las empresas de los riesgos psicosociales, cuanto de la participación de los trabajadores en su gestión. Los resultados hacen hincapié en la importancia que revisite la participación de los trabajadores en tanto que factor coadyuvante para que la aplicación de las medidas preventivas en el lugar de trabajo resulte fructífera.

La encuesta facilita algunas conclusiones claras e inmediatas, de utilidad elevada para la redefinición de estrategias en esta materia –no sólo a escala comunitaria, sino nacional e incluso autonómica-, y la promoción –también desde los diferentes niveles de gobierno territorial y social implicados- de políticas preventivas a tal fin. Ahora bien, buena parte de la información más crucial para los diferentes actores del sistema de relaciones laborales, y no sólo para los responsables políticos, sólo podrá ser fruto de análisis más detallados. Una vez más, la comprensión científica rigurosa se convierte en presupuesto inexorable para avanzar en la intervención. Las 53 preguntas de «fondo» que componen la entrevista dirigida a los directivos y las 34 de la entrevista a los representantes permitirán a los investigadores desempeñar un papel clave. Por lo que la encuesta, cuyos datos derivados de las 36.000 entrevistas efectuadas están a disposición de los investigadores⁵, integrará una relevante fuente de datos comparativos que permitirán mejorar los análisis efectuados sobre enfoques preventivos y actitudes en relación con la salud psicosocial y sus modos de gestión participada en toda Europa.

Pese a su importancia, hasta el momento, en España apenas existen estudios que analicen en detalle esta Encuesta, limitándose la mayoría a dar información de su existencia y de sus principales resultados, aunque de forma muy superficial y con carácter eminentemente divulgativo. Pero es el momento de proceder a un estudio más detenido. En esta línea, entiendo del mayor interés ofrecer un primer análisis exhaustivo para nuestro país, estudiando los datos a partir de diferentes variables especialmente significativas para las políticas preventivas y en especial tres:

1. *Los factores institucionales –los modelos reguladores de la gestión de los riesgos y la diversidad de sistemas de relaciones laborales-.*
2. *Los factores organizativos –la dimensión de la empresa y el papel de los órganos de representación y de participación de los trabajadores- y*
3. *Los factores productivos –tipo de actividad de producción o distribución de servicios o sector económico-.*

⁵ La información sobre los resultados de los análisis exhaustivos de la Encuesta están en: <http://osha.europa.eu/en/publications/publications-overview?Subject%3Alist=esener&SearchableText=>

3. Un marco de regulación normativa común, experiencias aplicativas diferenciadas: una modernización entre convergencia y divergencia

3.1. *La seguridad y salud en el trabajo entre normas y cultura: La diversidad “societal” de la gestión preventiva.*

El primer dato relevante de la Encuesta ESENER, previsible pero no por ello menos significativo, es la constatación empírica de extraordinarias diferencias en el grado de implantación que cada país de la UE presenta respecto de los procedimientos de gestión de riesgos psicosociales, sobre todo de los formales. Esta divergencia de situaciones –diversidad de experiencias aplicativas- llama la atención, de un lado, por tratarse en todos los casos de aplicar o ejecutar un mismo marco regulador, el de la Directiva Marco Comunitaria 89/391/CE. Pero suscita también interés, de otro, por la inclusión de ciertos países en la banda más baja de la escala cuando, por su potencial socio-económico y su grado de desarrollo en políticas de bienestar social, deberían estar muy por encima de una media europea que es, en sí misma, bastante baja. Es el caso de Francia, Alemania e Italia, tres de las 5 economías más potentes de la UE y con unos Estados de Bienestar especialmente avanzados.

Paradójicamente, países como Irlanda y Bélgica, pequeños Estados de la Unión y con economías y con Estados de Bienestar menos potentes, aparecen ocupando en el ranking los primeros lugares. Veremos estas diferencias con algo más de detenimiento en próximos apartados.

Ahora importa subrayar cómo la armonización jurídica de una materia, al menos en el plano formal, a escala comunitaria no asegura la misma protección práctica en todos los países, con lo que la regulación aparece como cuestión comunitaria pero la ejecución, y por tanto, la aplicación práctica, como cuestión nacional. Por lo tanto, los avances en la *convergencia normativa* entre los diferentes Estados para la materia de la seguridad y salud en el trabajo, que es una de las competencias comunitarias más desarrolladas en este plano dentro del Derecho Social Comunitario, parecerían luego frustrarse, manteniendo una extrema *divergencia aplicativa*, esto es en el plano de las garantías de tutela efectiva y, por tanto, en el nivel real de protección del derecho a un ambiente de trabajo saludable en cada país.

Por supuesto, no es este el lugar para realizar un estudio detenido de esta importante cuestión, que refleja la gran importancia de los factores de tipo institucional en la conformación de la acción preventiva –y en general de los diferentes sistemas de relaciones laborales-. Aquí bastará con evidenciar, a partir de un acercamiento más micro-analítico a los resultados de la Encuesta ESENER, cómo normas comunes de carácter general no aseguran la vigencia equivalente de las mismas en el mundo del trabajo y pese a tratarse también de problemas comunes en contextos competitivos y de desarrollo social que aspiran a ser igualmente convergentes o globales. En suma, se detecta de una manera muy marcada lo

que en el ámbito de la sociología del trabajo se llama “efecto societal” y que pone de relieve cómo, aún en el contexto de un proceso de globalización económica y de orientaciones a una regulación normativa de mínimos comunes, las diferencias nacionales lejos de desaparecer perviven e, incluso, se refuerzan, como diversos son los modelos de desarrollo económico, de organización productiva e, incluso, de “capitalismo”⁶.

Precisamente, uno de los descubrimientos más relevantes tanto de la sociología en el ámbito de la organización y del trabajo es el haber revelado la diversidad nacional de las relaciones laborales asociada a formas diferentes de cultura de empresa, de organización industrial y estructuración de los mercados de trabajo. Desde esta perspectiva, se pone de relieve que las organizaciones de trabajo no se encuentran separadas del ambiente social e institucional en el que se establecen, manteniendo una frontera clara y precisa respecto de él, sino que se configuran en función de ese entorno o ambiente, al tiempo que contribuyen a construirlo y, en su caso, reconstruirlo. La organización, como un actor corporativo predominante en ese entorno, se incrusta, en cada una de las estructuras sociales y territorios en que se asientan.

Desde esta perspectiva, el aspecto sociolaboral que aquí estudiamos, la gestión preventiva de los riesgos psicosociales ligados a la organización –privada y pública-, es un campo propicio para comprender el relieve que adquieren las particularidades derivadas de la “cultura”, las “instituciones”, las “tecnologías sociales” y las formas de regulación social y económica de cada país –isomorfismo institucional⁷-. El reconocimiento armonizado del derecho a la seguridad y salud no garantiza, pues, su disfrute equivalente en todos los territorios de la UE.

⁶ El planteamiento es ya clásico, y enlaza con el análisis de las diferentes formas de industrialización, distinguiéndose nítidamente entre el modelo de revolución industrial inglesa y las formas de industrialización tardía –Alemania, Francia-. Vid. GERSCHENKRON, A. *Atraso económico e industrialización*. Ariel. Barcelona. 1970. Un análisis basado en las singularidades, por encima de los indudables elementos comunes, que hoy se redescubre en los nuevos países industrializados del Sureste Asiático en los que las estructuras comunitarias, las redes familiares y el Estado desempeñan un papel decisivo. Vid. CASTELLS, M. “Four Asian Tigers with a Dragon Head: A Comparative analysis of the State, Economy and Society in the Asian Pacific Rim”. En APPELBAUN, R- HENDERSON, J- (ed.). *States and Development in the Asian Pacific Rim*. Newbury Park. Sage. 1992. En general, para el Nuevo debate sobre la variedad de capitalismo, sin perjuicio del poder dominante en todo caso del “poder financiero”, HALL, P-SOSKICE, D. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Competitive Advantage*. Oxford University Press. 2001.

⁷ El concepto de “isomorfismo institucional” refiere a la tendencia de las organizaciones a adoptar fórmulas institucionales aceptadas y consolidadas en su entorno o ambiente de referencia, emulando el comportamiento de otras organizaciones en su entorno de referencia que se consideran exitosas. Así, con la reproducción de los mecanismos de estructuración y actuación, tanto a nivel formal como informal, aceptados por el contexto de la organización, ésta tiende a ganar legitimidad y aumentar su capacidad de supervivencia. No obstante, las organizaciones más exitosas mantienen un importante grado de autonomía respecto del entorno, mayor cuanto más definidos son sus objetivos y más poder tienen para implantarlos, condicionando incluso la evolución del entorno. Por tanto, a mayor determinación de las organizaciones de objetivos propios respecto de los objetivos sociales y económicos de referencia, y a mayor disposición de sistemas efectivos de evaluación de sus resultados, mayor será su autonomía del entorno y menor su “isomorfismo institucional”. Vid. HERRANZ GONZÁLEZ, R. *La Sociología de los mercados internos de trabajo*. CES. Madrid. 2007. p. 100.

Como confirma asimismo la encuesta ESENER, esa diversidad de experiencias en materia de gestión de riesgos psicosociales laborales también se produce, en el seno del mismo país, entre organizaciones de trabajo con modelos productivos, culturas y formas de regulación también parcialmente diferentes. Pero ahora atenderemos a la confirmación que la Encuesta hace de la centralidad del análisis institucional, típico tanto de la sociología laboral cuanto de la economía política, y también de la Ciencia del Derecho. Esta dimensión institucional –y cultural- hallaría en la evaluación de la actividad de integración de la gestión preventiva de riesgos emergentes un espacio de análisis abonado⁸.

Por supuesto, no se trata de negar la presencia de elementos comunes en el interior de un sistema jurídicamente armonizado, como es el relativo a la gestión preventiva de los riesgos derivados de la organización – la referida “Directiva Marco” y los “Acuerdos Marco” de los interlocutores sociales-, y económicamente integrado, como es el de la Unión Europea, aún con todas las limitaciones que conocemos, sino de evidenciar cómo hay diversas respuestas institucionales, y también organizativas, a problemas y a demandas que, en términos generales, pueden entenderse comunes: la gestión de los riesgos de origen psicosocial. La Encuesta ESENER, que aquí se analiza ofrece, pues, nuevos datos empíricos al debate, asentado más en representaciones de tipo ideológico que científico, sobre los *procesos de integración y modernización comunitarios*, cuestionando, o al menos “mirando con escepticismo”, la tesis de la convergencia, para reafirmar la tesis de la divergencia nacional –además de organizativa, como luego veremos- de las relaciones laborales⁹.

2.2. La informalidad de la medida como respuesta a la incertidumbre y complejidad: dinámicas de “decoupling” en gestión preventiva

En paralelo, la encuesta ESENER ofrece otro dato relevante en torno a las dinámicas de los procesos de modernización de las empresas europeas en relación a los sistemas de gestión preventiva de riesgos psicosociales, según el cual la mayoría de ellas *adoptarían medidas informales* o ad hoc (específicas) respecto de estos riesgos. Por tanto, quedarían en un segundo plano, salvo en ciertos países, las formales, esto es, las basadas en políticas y procedimientos globales –gestión sistemática- y que presuponen por lo general una evaluación sistemática previa de todas las condiciones de trabajo y todos los aspectos organizativos que inciden más significativamente en la presencia de riesgos psicosociales. En

⁸ Frente al pensamiento científico y metodológico liberales, asentados en el análisis del comportamiento sobre la elección racional económica, el pensamiento institucionalista promueve el estudio del papel clave de las instituciones en el devenir de la vida social, sea económica, social, política, jurídica, individual. Para el ámbito de la sociología de las organizaciones vid. SCTOT, W.R. *Institutions and Organisations*. Thousand Oaks. Sage. 1995. Más específicamente para su dimensión en la conformación de los mercados de trabajo y de las estrategias empresariales vid. LASIERRA ESTEBAN, J.M. *Mercado de Trabajo y Estrategias Empresariales*. CES. Madrid. 2001.

⁹ Una pionera crítica de los teóricos de la convergencia de los sistemas de producción y los modelos de relaciones laborales asociados a ellos, comparando el sistema fabril británico y el japonés, vid. DORE, R. *Fábrica británica, fábrica japonesa. Los orígenes de la diversidad nacional de relaciones laborales*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1989 (la primera edición en inglés es de 1973). P. 13.

consecuencia, la encuesta ESENER no hace sino reflejar con validados datos empíricos una realidad que ya se conocía, y que no es otra que la llamada flexibilización de estos mecanismos aplicativos, o, en términos de un anglicismo hoy extendido, las conocidas como “dinámicas de *decoupling*” (“desacoplamiento” o “disociación”), esto es, de desajuste entre la dimensión formal de las instituciones y su funcionamiento efectivo.

De ahí que esta encuesta permita ofrecer una dimensión empírica válida para la renovación de un intenso debate conceptual y normativo en materia. Por lo tanto, surgido en el ámbito de las disciplinas sociológicas y económicas que es donde encuentra un mayor respaldo, puede proyectarse en otros, como el de la seguridad y salud en el trabajo¹⁰. No por casualidad, como se refirió de inicio, este ámbito de análisis y regulación requiere de planteamientos de clara forja interdisciplinaria, por las múltiples dimensiones que conlleva.

En última instancia, este concepto, muy utilizado hoy en el ámbito de las ciencias sociales, como la economía, la sociología y la ciencia política, sobre todo en el contexto de los procesos de modernización promovidos por la globalización, y que en términos jurídicos no expresa sino la modulación práctica de las norma formal, reflejaría situaciones difundidas de desvinculación de las estructuras formales entre sí y respecto de las actividades desarrolladas habitualmente. El “*decoupling*” sería una respuesta de la organización al isomorfismo institucional –emulación de conductas entre organizaciones de un mismo entorno- cuando éste –ejemplo: gestión sistemática de los factores de riesgo psicosocial- entra en conflicto con sus valores dominantes (aunque sea a nivel informal) o bien cuando el conflicto deriva de la existencia de contextos de referencia inciertos y/o contradictorios (pautas que no se ajustan bien entre sí: así, existe un deber genérico de prevención, pero no un deber específico de evaluar los riesgos psicosociales). De ahí la flexibilidad en la interpretación de las instituciones formales para que puedan ser aceptadas por los agentes organizativos.

A nuestros efectos, la Encuesta ESENER enseña que tras las diversas opciones organizativas (los procedimientos formales /informales; le grado de profesionalización/participación colectiva de la gestión) aparecen factores de tipo institucional complejos de orden nacional. Son éstos los que incentivan o disuaden de ciertos comportamientos y dinámicas de funcionamiento en torno a exigencias de modernización en la actividad preventiva. De cómo se configuren y desplieguen depende que faciliten u

¹⁰ Un ámbito relevante ha sido determinar la relación entre economías emergentes –Asia y América Latina- y avanzadas. Así, partiendo de la clarificación de su concepto y fijando indicadores de medida para las “dinámicas de *decoupling*”, se ha constatado que la economía tiende a combinar un alto grado de globalización con una tendencia a la reducción del desacoplamiento, si bien esta trayectoria se ha visto afectada por la Gran Recesión. Cfr. RUIZ, A. “Globalización y *decoupling*”. En Documentos de Economía La Caixa, n. 1819, 2010. Disponible en http://www.pdf.lacaixa.comunicacions.com/de/esp/de19_esp.pdf. En el ámbito de la Ciencia Política vid. RAMÍO MATAS, Carles y SALVADOR, Miquel. “Servicio civil en América Latina: reflexiones y propuestas tentativa”. Doc. aportes adm. pública gest. estatal [online]. 2005, n.6 [citado 2011-04-24], pp. 63-90. Este Documento electrónico está disponible: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-37272005000100003&script=sci_arttext ISSN 1851-3727.

obstaculizan algunos valores, normas y prácticas sobre conductas de gestión preventiva que, inicialmente, requerirían una actitud convergente ya que cuentan con un impulso común de regulación genérica, si bien de mínimos y comunitaria, por tanto algo “externa”. Por lo tanto, para el análisis detenido y preciso de estos datos empíricos sobre cada una de las experiencias de prevención de estos riesgos es obligado considerar tanto la definición de las interacciones que se dan entre los rasgos básicos del modelo institucional en cada país y su desarrollo desde diferentes ámbitos de la gestión preventiva, cuanto el papel de los valores y principios propios de cada realidad organizativa, así como con las dinámicas de “*decoupling*” –*desajustes y/o flexibilización*-, que matizan el resultado esperable.

Como es natural, esta situación tiene que ver con el propio modelo de regulación elegido por la UE para estos riesgos, asentado sobre un principio de facilitación del poder de autonomía –autorregulación- de los actores colectivos, lo que abre el modelo regulador a diversas opciones y situaciones, como así ha ocurrido. A diferencia de lo que ha sucedido respecto de otros riesgos, como los físicos o biológicos, por ejemplo, que cuentan con una exhaustiva norma de desarrollo específico en el plano comunitario –Directivas específicas-, luego completada a nivel nacional con reglamentos técnicos, para esta tipología de riesgos se ha preferido el desarrollo mediante instrumentos colectivos que, además, no tienen un carácter jurídicamente vinculante con carácter general, sino para las partes colectivas firmantes, que comprometen un deber de influir en sus asociados, pero sin plasmarse en normas directamente aplicables. Así, frente a los “acuerdos marco-formalizados” –recibidos formalmente en una Directiva de general aplicación en todos los Estados-, se han impuesto los “acuerdos marco autónomos”, cuyo poder de vincular esta en el propio poder de influir en las decisiones de las asociaciones nacionales, de empresarios y de trabajadores.

Un ejemplo extraído del Acuerdo Marco Europeo sobre estrés laboral ilustra bien lo que se quiere decir. En efecto, el Acuerdo establece con nitidez que “si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo, se deben tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo. La determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad del empleador. Estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o de sus representantes”.

Ahora bien, con esta clara referencia al deber empresarial se suscitan algunas dudas que abre el catálogo de soluciones a incorporar en cada país y en cada organización. Así, de un lado, parece claro que frente al deber legal de evaluación preventiva, se adopta un deber convencional de acción reactiva, ya que el ámbito de la obligación atiende más a la respuesta ante una situación dada que a evitar que dicha situación llegue a producirse. De otro, y en orden a los modos de gestionar esta obligación se dice que:

“Los problemas relativos al estrés ligado al trabajo pueden ser abordados en el marco de una evaluación general de los riesgos profesionales, mediante la definición de una política sobre el estrés diferenciada y/o mediante medidas específicas que apunten a los factores de estrés identificados”.

Por tanto, parece abrirse nada menos que una triple opción empresarial, con lo que se deja un elevado margen de libre elección de métodos, unos más formalizados que otros:

- *El de la evaluación sistemática de factores de riesgos prevista como un dispositivo clave de todo el plan preventivo en la Directiva Marco*

- *El de una política diferenciada antiestrés –puede hablarse también en los mismos términos de las políticas antiviolencia laboral o antiacoso moral-, que apunta en la dirección de las políticas de “gestión de personas” –o de “recursos humanos”- como la forma adecuada de tratar estos problemas, y*

- *El de la simple adopción reactiva de medidas concretas ante situaciones específicas, una acción de mera respuesta cuando se constate el problema, tal y como aparece en diversas leyes que han contemplado expresamente esta cuestión*

Por tanto, y sin entrar ahora en ninguna valoración sobre las virtudes y/o carencias de este modelo de autorregulación –se remite a tal fin al estudio en este mismo número de los profesores Olarte Encabo y García Jiménez-, que ya ha merecido las primeras valoraciones tanto de los interlocutores sociales como de la Comisión, se evidencia así cómo es en el mismo sistema regulador donde reside el embrión de esas diferencias tan notables entre experiencias nacionales de gestión preventiva de riesgos psicosociales. En consecuencia, es en el marco global de fuentes donde hallaremos parte de las explicaciones de esta situación divergente cuando debería darse, teóricamente, un proceso de convergencia hacia un mismo o análogo nivel de protección sobre estos riesgos nuevos y/o emergentes en todos los Estados miembros, y en todos los sectores productivos, así como en todas las organizaciones establecidas en la UE. Pero no es así.

2.3. La modernización de la gestión preventiva: la innovación como proceso “path dependence” (“camino condicionado”)

En suma, pese al traje normativo formalmente armonizado en esta materia, las “formas de regulación nacional” y “tipo y cultura de organización”, resultan recursos críticos para entender los procesos de desarrollo, también en materia de gestión preventiva de riesgos “*psicosociolaborales*”. De ahí tanto la diversidad nacional como, ya dentro de cada sistema nacional, la flexibilidad aplicativa de ese marco en cada organización. Ahora bien, la Encuesta muestra que el proceso de modernización es inexorable y, por tanto, el de innovación.

En efecto, los referidos cambios en el mundo del trabajo y la existencia de unos marcos reguladores de referencia común, por elementales y flexibles que puedan ser, impulsan procesos de modernización e innovación en materia de gestión preventiva que requiere atender a esos referentes y estándares internacionales, globales –OIT- o comunitarios –UE-. En consecuencia, el análisis de la encuesta ESENER no evidenciaría tanto, a mi juicio, una puesta en cuestión de la tesis de la modernización convergente en materia de gestión preventiva, cuanto una modulación notable de la misma, que defiende un cierto evolucionismo dialéctico o conflictivo, de

modo que los cambios la innovación no se producen desde el salto cualitativo, sino desde la adaptación de modelos ya conocidos y preexistentes en las instituciones y culturas de cada país. Las formas que adoptan las organizaciones y el modo en que se producirían tales innovaciones en materia preventiva, atendiendo a los riesgos emergentes en el sistema de gestión de la seguridad y salud en los ambientes de trabajo, son el resultado de la selección de los caminos o rutas más conocidos y tradicionales en cada cultura y experiencia, a través de los cuales se transita para incorporar las novedades –gestión de riesgos psicosociales-.

En suma, en este contexto, la adaptación a las novedades comunitarias es inevitable. Pero su forma y su grado están profundamente condicionados por la diversidad cultural e institucional de cada país. Se trata, pues, de un proceso dependiente de la entera secuencia de decisiones tomadas por los actores y no sólo de las condiciones del momento.

Este modo de adaptación de los sistemas de gestión preventiva asociado a procesos de transferencia y aprendizaje comunitarios parece responder, hasta el momento al menos, a una dinámica de modernización de “*path dependence*”¹¹, según la cual el progreso hacia un determinado resultado no se produce ni del mismo modo en todos los casos ni alcanza un único punto de equilibrio fijo o predeterminado, de modo que de el tipo de adaptación depende en parte del modo por el que se llega al mismo. Más aún: el resultado de un proceso de adaptación “dependiente del camino” –“*path dependence*”- o “ruta” seguidos en cada caso, diferente en atención a cada tradición cultural, sistema institucional y experiencia social, a menudo no convergerá hacia el lugar esperado. De ahí, el carácter dinámico de la evolución de los sistemas de gestión preventiva de estos riesgos, muy diferente a la de la teoría de la convergencia, que en su forma más simple da por sentado que sólo existe un modelo al que, con mayor o menor ritmo, antes o después, se puede llegar, independientemente de las condiciones.

En consecuencia, las innovaciones serán siempre limitadas –“*bounded innovations*”- y, en todo caso, su consolidación exigirá dispositivos o útiles de recepción y aprendizaje que tenga en cuenta el modelo de referencia global –en este caso comunitario- de gestión preventivo con la realidad institucional y organizativa previas. La transformación de cada realidad no se puede hacer sobre “vacíos institucionales” y/o instrumentos ambiguos o inciertos, pues deja de ser un proceso vinculado a la mejora de los sistemas vigentes para ligarse a las decisiones de conveniencia o coyuntura y de las presiones sociales en cada caso. Por tanto, si un mérito tiene la Encuesta ESENER es el de recuperar el papel de las instituciones en su aplicación concreta, no genérica o abstracta, como vía para el desarrollo de estrategias orientadas a transformar la realidad de los servicios de acción preventiva en las organizaciones respecto de los riesgos aquí analizados. Para ello, el cambio no puede prescindir del análisis y el reconocimiento de cada concreta realidad político-institucional y cultural¹².

¹¹ Cfr. SCOTT, E. “*Path Dependence*”. Quarterly Journal of Political Science, 2006,1,pp. 87-115.

¹² Como se ha sostenido acertadamente, aunque respecto de otros ámbitos temáticos –la gestión del empleo público-, este enfoque “parte de incorporar el aprendizaje mediante

3. Del “silencio” a la “pre-ocupación”: la creciente “conciencia socio-laboral” del problema de la gestión de riesgos psicosociales

El tipo de análisis que presupone la Encuesta ESENER supone favorecer la vía institucional en relación a la integración de la prevención de los nuevos riesgos en la gestión de las organizaciones, complementando en gran medida, incluso primando sobre, el enfoque técnico-metodológico –en cierto modo el discurso “tecnocrático” en esta materia-, hasta ahora dominante. El problema de la integración de la acción preventiva de estos riesgos en la gestión no es un problema de disposición de instrumentos técnicos adecuados, que en parte también lo es, sino sobre todo de contar con mecanismos institucionales que faciliten la aplicación de las innovaciones de forma eficaz, eficiente y flexible en cada organización. A partir de este reconocimiento institucional se establecen mejor las reglas de juego para y entre todos los actores del sistema y se facilita un sistema basado en la seguridad jurídica y la confianza, principios de valor no sólo jurídico –condiciones de protección equitativa del derecho reconocido- sino económico –igualdad de condiciones competitivas-.

La revalorización que la Encuesta hace de la perspectiva institucional para el análisis de los procesos de aprendizaje e innovación de nuevas pautas de gestión de riesgos permite destacar una serie de elementos estructurales y de dinámicas que contribuyen a comprender mejor los resultados observados. Así, en los procesos orientados a una cierta transformación o innovación, para hacer frente a los cambios en los procesos productivos y en el mundo laboral, como se indicó, se destaca la importancia de la colaboración o aquiescencia de las organizaciones con el cumplimiento del cuerpo de reglas existentes. De ahí que la presencia de la inquietud por abordar los riesgos psicosociales entre los valores de la organización tenga un papel destacado, tanto en el plano social –permite alinear la conducta organizativa conforme a la imagen institucional-, cuanto en el económico –se reducen los costes asociados al cumplimiento-.

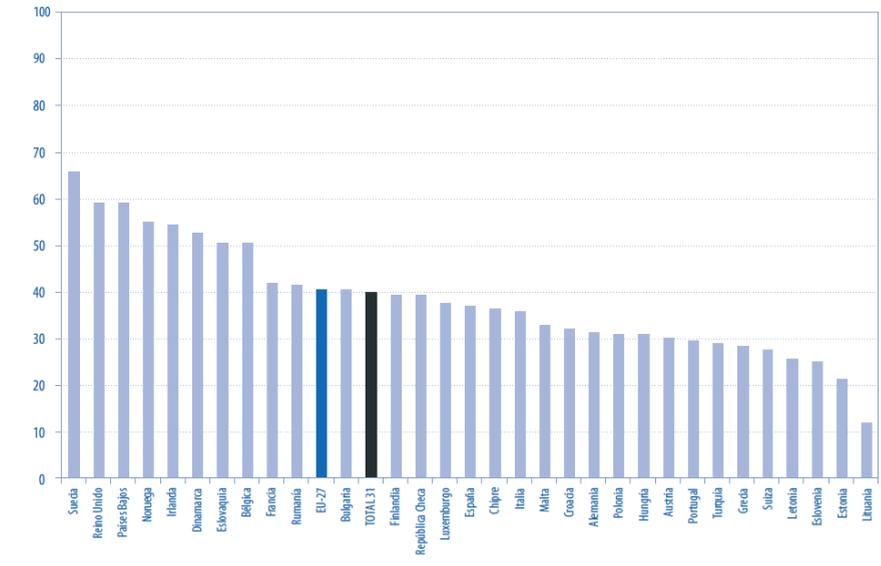
La Encuesta deja ver que las preocupaciones por la seguridad y salud en el trabajo exigen creciente dedicación en las reuniones de la dirección de las empresas. Es cierto que si bien la mayoría de las empresas decían contar con políticas documentadas al respecto, apenas el 40% de las empresas encuestadas reconocían abordar con frecuencia estas materias en sus grupos de trabajo y reuniones de gestión. En esta cuestión, de nuevo, encontraremos muy señaladas diferencias, atendiendo a factores organizativos –sobre todo la dimensión de la empresa-, y también la diferencia país, lo que expresa el papel tanto del marco institucional como del sistema de relaciones laborales, así como el predominio de unos modelos

referentes internacionales, en un contexto de globalización, pero partiendo de la aceptación de las diferencias vinculadas a los contextos políticos, sociales y culturales de cada país, y proponiendo unas pautas de aprendizaje institucional y no exclusivamente tecnocrático”. Vid. SALVADOR SERNA, M. “El impacto de los referentes internacionales en la transformación de las AAPP latinoamericanas: agentes y dinámicas institucionales”. El estudio está disponible en:

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0047304.pdf>. In extenso en la obra de HERRANZ GONZÁLEZ, R. *La sociología...* op. cit. p. 103.

productivos u otros. Por eso, ocupan el primer lugar países como Suecia, Noruega y Holanda, así como Reino Unido e Irlanda. En cambio, apenas se produce en países como los del Sur de Europa, entre ellos España, Francia e Italia y Portugal, así como en los países de la ampliación –Letonia, Estonia, Eslovenia...-.

Gráfico 2: La seguridad y la salud en el trabajo abordadas frecuentemente en reuniones de altos directivos, por países (porcentaje de empresas).

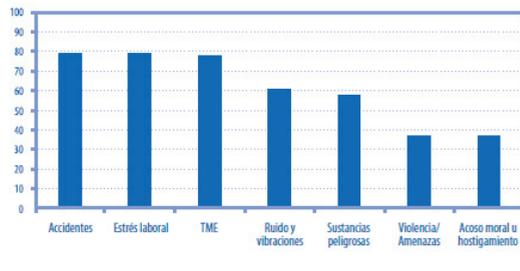


Base: Total de empresas.

Respecto a los riesgos psicosociales en particular, aunque se considera esta cuestión más difícil de abordar, sí crecen las preocupaciones al respecto. De ahí la importancia de que los directivos sitúen en su agenda este tema.

En este sentido, temas como el estrés laboral se encuentran a un nivel de preocupación análogo –79%- al de los accidentes de trabajo -80%-. Por lo tanto, parece quedar confirmado que la consideración del estrés laboral, riesgo psicosocial por antonomasia, como uno de los principales problemas de salud laboral no es ya sólo una cuestión de científicos –mundo académico- ni sólo de autoridades públicas –posición de las instituciones comunitarias, por ejemplo-, sino que es una cuestión social y económicamente apreciada. Otra cosa es que luego se sea más o menos coherente con esa preocupación y se lleven a cabo políticas de empresa eficaces para corregir tales problemas. Este nivel de cada vez mayor inquietud de la dirección por tales problemas, más respecto del estrés que respecto de la violencia de terceros y el acoso aunque luego, a mi juicio sorprendentemente, se implanten más procedimientos de gestión del acoso que de estrés laboral, puede apreciarse en el gráfico 6 de ESENER.

Gráfico 6: Cuestiones que preocupan mucho o bastante (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Total de empresas.

La Encuesta ESENER muestra también diferencias, por tanto, en este ámbito. De manera que el nivel de preocupación por la gestión de estos riesgos no es igual para todos ellos ni tampoco aparece igual por sectores productivos. En los sectores públicos profesionales preocupa tanto el estrés como la violencia laboral, si bien sigue predominante el primero sobre el segundo. Así se comprueba en el cuadro 2 de ESENER, que reproducimos.

Cuadro 2: Temas de preocupación en materia de seguridad y salud, y sectores en los que suelen preocupar mucho o bastante (porcentaje de empresas de la EU-27).

Problemas (porcentaje empresas EU-27)	Sector de actividad
Accidentes (80 %)	Construcción (90 %)
	Suministro de electricidad, gas y agua (87 %)
Estrés laboral (79 %)	Sanidad y trabajo social (91 %)
	Educación (84 %)
TME (78 %)	Suministro de electricidad, gas y agua (87 %)
	Sanidad y trabajo social (86 %)
Ruido y vibraciones (61 %)	Industrias extractivas (84 %)
	Construcción (82 %)
Sustancias peligrosas (58 %)	Suministro de electricidad, gas y agua (75 %)
	Industrias extractivas (73 %)
Violencia o amenazas de violencia (37 %)	Sanidad y trabajo social (57 %)
	Educación (51 %)
Acoso moral u hostigamiento (37 %)	Sanidad y trabajo social (47 %)
	Educación (47 %)

Base: Total de empresas.

En relación al estrés laboral sabido es que convergen múltiples factores ligados a la organización del trabajo y a las condiciones de desarrollo de

la prestación para determinar los niveles de riesgo. De ahí la complejidad de la actividad de evaluación del mismo. Los distintos métodos contemplan todos ellos, con mayor o menor precisión, pero no suelen ponderar la prevalencia o importancia de uno respecto de otros. Por eso es interesante la ponderación de factores de riesgo al evidenciar la incidencia mayor que tiene el relativo a la “presión temporal”, clave en los modelos de “gestión por estrés” (“management by stress”), como recoge el Gráfico 7 de la Encuesta ESENER.

Gráfico 7: Preocupación de los directivos por los factores que contribuyen a los riesgos psicosociales en el trabajo (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Total de empresas.

4. La gestión de riesgos psicosociales en las empresas europeas: el mapa de los principales factores diferenciadores

Pero que un tema “preocupe” cada vez más a los directivos empresariales, y no ya sólo a los trabajadores y sus representantes, no quiere decir ni que “ocupe” en el mismo grado ni que, como hemos visto, se haga del mismo modo en todos los países y en todas las organizaciones.

El objetivo de las preguntas que ESENER plantea directamente a directivos y trabajadores en relación con la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo consiste, precisamente, en detectar los factores relevantes que permitan hallar una solución eficaz y eficiente al problema, así como, al contrario, individualizar los principales obstáculos que impidan instaurar una prevención eficaz. A este respecto, ya hemos referido a la extrema variedad aplicativa, que varía en función:

- Del país –factores institucionales-
- Del tamaño de la empresa –factores organizativos-
- Del sector productivo –factores productivos-
- La categoría del trabajador –factores profesionales-

Haciendo un repaso más detenido de los factores que inciden en las diferencias de implantación de los procedimientos de gestión preventiva de los riesgos psicosociales podemos agruparlos del siguiente modo. A saber:

a. Factores cultural-institucionales.

La diferencia de aplicación práctica del marco comunitario de seguridad y salud en el trabajo respecto de la gestión de riesgos psicosociales aparece muy acusada. Apenas 1/3 de las empresas de más de 10 trabajadores –ámbito que constituye la muestra de la Encuesta- en la Europa a 27 afirmaron disponer de un procedimiento para gestionar estos riesgos, inferior en el caso del estrés laboral (26%) y la violencia de terceros en el trabajo (26%), mayor para los casos de acoso moral en el trabajo (30%). Ahora bien, el dato más relevante en el plano cualitativo, a mi juicio, es la gran diversidad de porcentajes existente entre diferentes países, de modo que mientras unos se sitúan muy por encima de la media, otros lo hacen muy por debajo.

Así, algunos países de diferentes tradiciones y culturas, como son Reino Unido, Irlanda, de un lado, y Suecia, Noruega y Finlandia de otro, así como Bélgica, finalmente, alcanzan porcentajes que superan el 60% en todo caso, llegando algunos a más del 80%. En cambio, tros, que responden a tradiciones, culturas y desarrollo análogos -Francia, Alemania- se sitúan muy por debajo.

Así, en lo que concierne a la gestión del estrés laboral Alemania apenas logra un 18% de implantación en sus empresas, situándose muy por debajo de España, Rumania, Malta, Letonia... No sorprende, pues, las críticas formuladas por la propia Comisión Europea a Alemania en orden a su pasividad en este tema. Por su parte, los países del Sur de Europa –Italia, Grecia, Portugal, y en parte España-, se sitúan por debajo de la media europea, y al nivel análogo a los países de la ampliación, que son los que cuentan con una menor tradición en esta materia y los que, con carácter general y por razones obvias, más tardíamente han transpuesto a su ordenamiento la Directiva Marco y también los Acuerdos Comunitarios en esta materia.

Desde esta perspectiva de análisis cualitativo –el por qué de las diferencias tan acusadas, partiendo de un bajo porcentaje global-, se reclama la atención sobre el dato de que sólo ciertos países conocen un uso generalizado de los procedimientos formalizados para la gestión de los riesgos psicosociales. Así sucedería en Irlanda y Reino Unido, de un lado, y Países Bajos –Holanda- y Escandinavos y/o nórdicos –Suecia, Finlandia, Noruega y Dinamarca-, de otro, pues en todos ellos se supera el 50% de implantación, si bien con notables diferencias según el tipo de riesgo psicosocial –siempre mayor para el acoso, y menor para el estrés laboral-. Por tanto, una clave fundamental para entender esta situación es individualizar los principales motivos que pueden explicar esta situación tan

divergente. La Encuesta propone algunos, si bien de forma no muy precisa, como son:

- *La mayor sensibilización –concienciación social- de estos países ante la mayor incidencia del problema en sus organizaciones. En este sentido, si se compara esta encuesta con las relativas a las condiciones de trabajo se verá que también son estos países los que tendrían mayor prevalencia de estos riesgos*
- *El mayor conocimiento sobre los mismos, en la medida en que, de nuevo, la mayor incidencia y la temprana medición del problema, les habría llevado a disponer de líneas de investigación y estudios acreditados en relación tanto a los riesgos como a su prevención*
- *La diversidad de tradiciones y culturas en la gestión preventiva*

Siendo ciertos los tres motivos, a mi juicio, es este último el más relevante y se vincula al conjunto de elementos que aquí hemos denominado como “factores cultural-institucionales”. El marco institucional es un importante condicionante de las organizaciones del trabajo y de los sistemas de relaciones laborales, incidiendo tanto en el interior de la misma –empresa- como en su exterior –mercado de trabajo-. Las instituciones incluyen limitaciones formales – normas- e informales –convenciones, compromisos, costumbres- para la conducta individual, facilitando la existencia tanto de reglas de conducta como procedimientos diseñados para detectar desviaciones, al tiempo que fomentan compromisos de los actores con el respeto de las reglas a fin de reducir los costes del no cumplimiento –costes de gestión incluidos: de producción y de transacción-. El conjunto da una concepción determinada tanto de la “cultura institucional” –formas de regulación y técnicas para cumplirlas- y “cultura corporativa” –compromisos de los actores con ese sistema regulador, normativo y práctico-, y responde tanto a una función de tipo distributivo –protección del trabajador y su bienestar en el ambiente de trabajo- como productivo –mejora de la eficiencia económica (productividad)¹³.

Pues bien, si se analiza con detalle los modelos normativos y experiencias de gestión de los riesgos psicosociales en los países de mejor ranking aplicativo se comprobará que las innovaciones de gestión al respecto no son casualidad ni sólo fruto del mejor conocimiento. Al contrario, tiene sobre todo raíces institucionales precisas. Así, son producto de la combinación óptima entre los instrumentos de regulación –bien leyes, bien estándares de conducta específicos- con actuaciones públicas –códigos de buenas prácticas oficiales- y sociales –pactos entre empresarios y trabajadores- dirigidos a darle eficacia.

Ciertamente, contar con una ley específica no es ninguna garantía de éxito, como prueba el caso francés, e incluso el caso italiano, del mismo modo que no disponer de una ley que refiera expresamente a los riesgos psicosociales tampoco es óbice para una aplicación difundida de los procedimientos para su gestión, como ilustra el caso de Irlanda y Reino Unido.

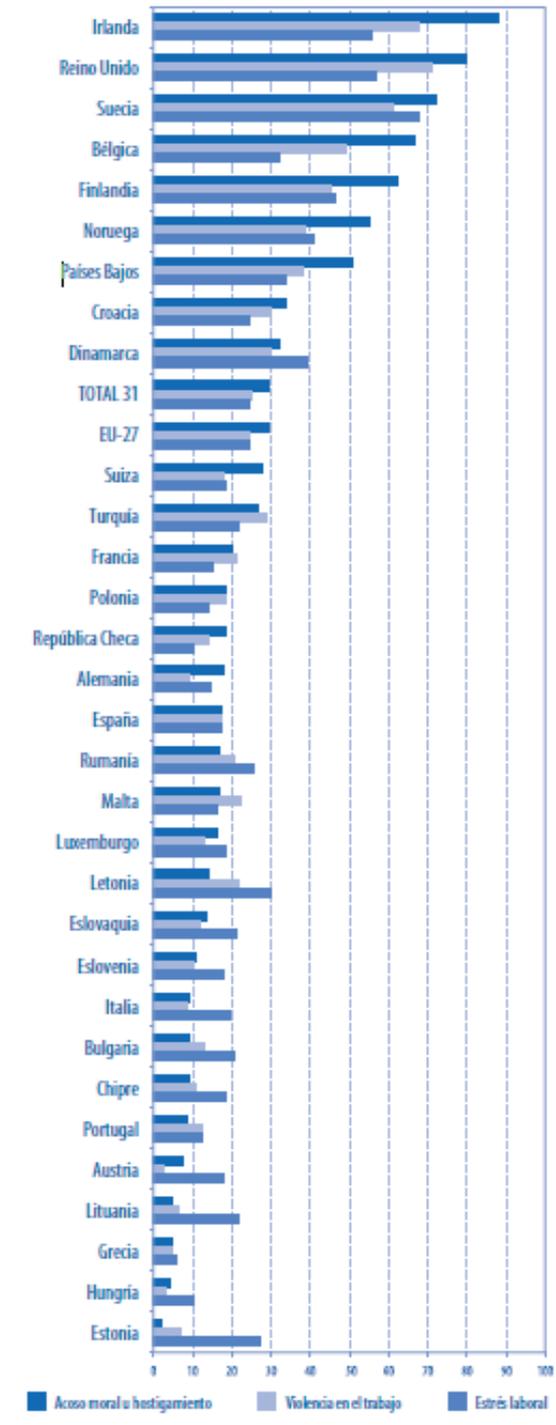
Pero aquí hablamos de un “enfoque institucional” no de un “enfoque legal”, siendo el primero mucho más amplio que el segundo, de manera que la dimensión institucional lleva a atender al conjunto de dispositivos existentes para proyectar las innovaciones en el concreto contexto normativo, técnico y socio-laboral de cada país, como sucede bien con los países

13 Vid. LASIERRA ESTEBAN, J.M. *Mercado de trabajo...* op. cit. pp. 190 y ss.

nórdicos –que cuentan con legislación específica y con dispositivos para aplicarla de modo efectivo, sin perjuicio de sus límites, como es obvio-, bien con los países anglosajones – que no cuentan con esa ley, pero sí con códigos de buenas prácticas y estándares de gestión oficiales-. Por eso, países de diferente tradición cultural y sistemas institucionalizados de relaciones laborales en general, y preventivas en particular, pueden alcanzar unos logros análogos, pero por caminos bien diferentes.

En cambio, se llama la atención sobre la ausencia de sensibilización en los países del Sur de Europa –aunque se salva España, donde la preocupación es elevada y análoga a los países nórdicos, si bien la aplicación práctica difiere notablemente-. A mi juicio, es evidente que la situación deficitaria de estos países en el ranking realizado por la OSHA-EU, a través de la Encuesta ESENER, no sólo tiene que ver con su menor conocimiento en la medición del problema y la menor experiencia aplicativa, sino que se vincula estrechamente también a sus pautas institucionales: o no se contempla expresamente nada específico sobre riesgos psicosociales en sus marcos reguladores, o cuando se hace, es el caso de Italia en 2008, se dilata en el tiempo o no se lleva a cabo una política de incentivo para que se adapten las conductas de las empresas al nuevo marco. Por eso será interesante comprobar, ahora que Italia cuenta con un marco regulador promocional y se ha aprobado una norma técnica oficial para dar vigencia a los procedimientos convencionales comunitarios de gestión del estrés laboral, cómo evoluciona esta cuestión en los próximos años. Algo similar debe ocurrir en Francia, donde cuentan ya con un plan especial de fomento de sistemas de gestión, en las grandes empresas, del estrés laboral.

Gráfico 8: Procedimientos para gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo, por países (porcentaje de empresas).



Base: Total de empresas.

b. organizativos.

La dimensión o tamaño de las empresas y la existencia de estructuras de representación de los trabajadores.

Diferente del anterior, pero en estrecha conexión, es el conjunto de factores que denominamos “organizativos”, porque tienen que ver con aspectos muy directamente relacionados con las características de las empresas –privadas y públicas-. La Encuesta ESENER atiende básicamente a dos:

- La dimensión de la empresa y
- Las estructuras de representación formalizadas de los trabajadores.

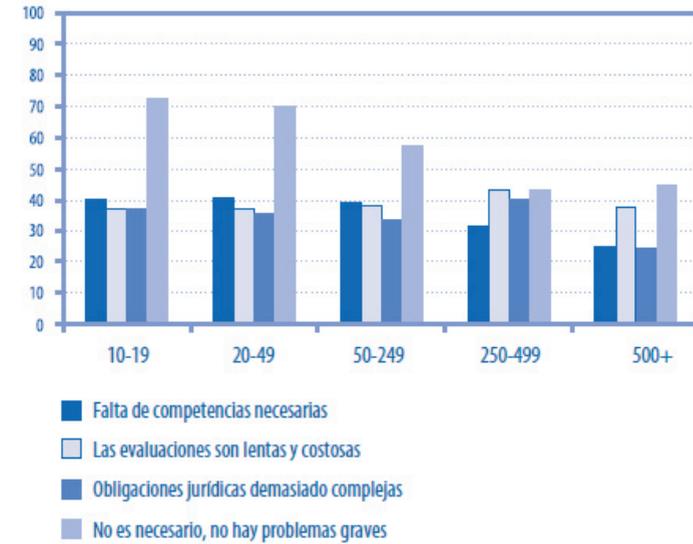
En este sentido, la Encuesta no hace sino ofrecer evidencias empíricas de algo que es igualmente conocido: las políticas formales de gestión de riesgos de carácter psicosocial son más habituales en las grandes empresas y allí donde la representación de los trabajadores es más activa, que sin duda lo es también en las empresas de mayores dimensiones, por ser en ellas donde está más formalizada esa representación –sobre todo en empresas a partir de 50 trabajadores-. La conexión con el factor institucional es significativa, como se decía, en la medida en que sabido es que la regulación sociolaboral halla su mayor plasmación en empresas de ciertas dimensiones, pues en ellas alcanzan expresiones tales como los de formalizar servicios de prevención propios y, en consecuencia, es más significativa la interiorización organizativa de la actividad de gestión preventiva, reduciéndose la subcontratación, y también las estructuras colegiadas de representación, como los comités de empresa y los comités de seguridad y salud en el trabajo.

En el primer plano, el de la dimensión de la empresa, la Encuesta evidencia cómo ya desde el nivel mismo de concienciación social del problema hay una notable diferencia, pues entre los pequeños empresarios –siempre de más de 10 trabajadores-, las preocupaciones por este tipo de riesgos se reducen de un modo notable. Es llamativo que la principal razón que se da para explicar esta diferencia resulte ser de la conciencia difundida en este tipo de empresas de que tal acción es “innecesaria en vista de los riesgos” que se dan en este tipo de empresas. Paradójicamente, no lo es, como se verá, la falta de recursos.

En consecuencia, la dimensión de la empresa aparece como un “obstáculo”, lo que requiere de medidas específicas que, primero, conciencien del problema a la vista de la reducida sensibilidad existente –es llamativo que, como ilustra el gráfico 5 de ESENER, las PYMES den como motivo para no hacer políticas preventivas el que “no es necesario, no hay problemas graves”-, y, segundo, ayude a adoptar medidas tanto de identificación de este tipo de problemas como de gestión. Debe recordarse que en las PYMES pocas son las que acogen sistemas de gestión de personal, además de evaluaciones sistemáticas que incluyan los riesgos psicosociales. Como es sabido, la aplicación fácil y simplificada de la normativa de seguridad y salud en el trabajo a las PYMES es una línea fundamental de

política del derecho social comunitario y, cómo no, también nacional. La diferencia de dimensión o tamaño no puede influir tanto en la actividad preventiva, pues el problema es análogo, aunque las soluciones requieran fórmulas más flexibles y simplificadas.

Gráfico 5: Motivos por los que no se efectúan estas comprobaciones periódicas, por tamaños de empresa (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Empresas que no efectúan comprobaciones de seguridad y salud periódicas en sus lugares de trabajo.

Por lo que hace a la dimensión participativa, la Encuesta ESENER pone de relieve cómo son los propios Directivos los reconocen que la participación de los trabajadores es uno de los factores más relevantes para el éxito de las políticas, por tanto no sólo influyen en la existencia de las mismas sino también en su grado de ejecución, esto es, en su “eficacia”. El principio participativo es un eje capital de esta Encuesta y del modelo de gestión que presupone. En este sentido, se afirma con toda nitidez que la combinación de una elevada participación formal como informal es indicativa de una buena calidad del trabajo, y, por lo tanto, de calidad en la gestión de seguridad y salud laboral en general, y de riesgos psicosociales en particular.

c. productivos.

La influencia del tipo de actividad realizada.

Al intentar medir –estimar- la incidencia de los riesgos psicosociales en el mundo del trabajo, las V Encuestas Comunitarias de Condiciones de Trabajo –EWCS- realizadas hasta ahora han mostrado una mayor preva-

lencia de tales riesgos en ciertos sectores de actividad respecto de otros. El sector servicios en general, y los sectores de servicios públicos en particular, evidenciarían en todas ellas una mayor afectación respecto de los sectores industriales.

El factor productivo, esto es, el tipo de actividad socio-económica realizada tendrían una importante relevancia a la hora de identificar la presencia de esta categoría o tipo de riesgos relacionados con el trabajo. Aunque suele aceptarse esta diferenciación de forma generalizada, lo cierto es que los riesgos de tipo psicosocial dependen más de factores organizativos y de las condiciones en que se prestan los servicios que de la concreta actividad realizada, a diferencia de lo que suele suceder con otros riesgos más tradicionales –por ejemplo los riesgos higiénicos, que se vinculan al tipo de partículas que se utilizan en una actividad concreta-. Ahora bien, no menos cierto es que atendiendo al tipo de actividad económica realizada se propicia la presencia de unos modos u otros de organización y unas condiciones laborales u otras que pueden hacer bien prevalecer bien disuadir la presencia de estos riesgos.

Así sucede, por ejemplo, con los servicios profesionales del sector público-administrativo, tales como la educación, la sanidad y los servicios sociales, pues se caracterizan por un recurso intensivo en personas en el marco de una organización cerrada y, en extremo, jerarquizada, con escasas competencias de gestión de grupos o colectivos entre sus mandos intermedios –“jefes” o “superiores”- y una extrema confusión de roles y funciones.

Pues bien, la Encuesta ESENER parece confirmar este sesgo sectorial, en la medida en que identifica en ciertos sectores de servicios mayor actividad preventiva en materia de riesgos psicosociales. Así, sería, en el ámbito privado, el sector de “servicios de intermediación financiera” –en el sector bancario de modo principal- y, en el ámbito público, en los sectores públicos profesionales, como el sanitario, el educativo y el de servicios sociales, donde la gestión:

- *Preocupa más a los responsables de las empresas de estos sectores (en el caso del estrés laboral llama la atención que alcance un 90%, mientras que la violencia, tanto de terceros como de acoso, se sitúa en torno al 50%)*

- *Es más frecuente la actividad dirigida a adoptar medidas de algún tipo para prevenirlos, aunque sean informales y, por tanto, sólo afecten a ciertos aspectos*

- *Esa gestión aparece, en todo caso, más sistematizada, a través del recurso a procedimientos formalizados en estas empresas, por lo que la dimensión de la empresa facilitaría la documentación de la política de gestión y su carácter sistemático*

Aunque el ajuste a la realidad de estos datos es, a mi juicio, cuestionable si se atiende a la situación en España, que evidencia claras deficiencias en el ámbito público, hasta ahora poco propicio a introducir procedimientos formales de gestión, no deja de ser relevante la información que aporta para avanzar en la gestión preventiva en las AAPP.

5. Los factores favorecedores de la gestión de riesgos psicosociales en las organizaciones: de nuevo la primacía del factor institucional.

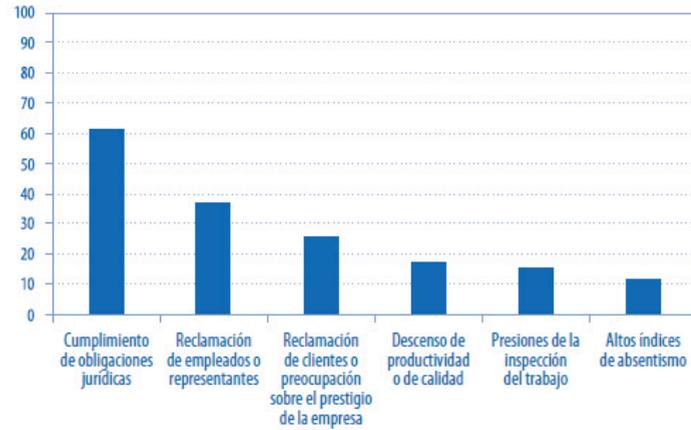
La Encuesta ESENER no busca sólo mejorar el grado de conocimiento y comprensión de la actividad preventiva en materia de riesgos psicosociales. Al tiempo, es un instrumento dirigido de modo directo a ofrecer información útil para hacer mejoras en las políticas de este tipo, tanto públicas como de empresa, también sindicales. De ahí que un aspecto fundamental de la misma sea la identificación de los factores que más animan, favorecen o impulsan la actividad preventiva en las organizaciones a tal fin, al tiempo que se localizan y reseñan los factores disuasorios o que dificultan su implantación en los sistemas de gestión global de las empresas. Pues bien, en el primer plano, en el de los factores propulsores o facilitadores de esta gestión preventiva de los riesgos psicosociales, hallaremos una vez más el protagonismo de los llamados “factores cultural-institucionales”.

En efecto, como reconoce la Encuesta ESENER, las causas por las cuales las organizaciones deciden pasar de la “preocupación” por los riesgos de este tipo a “ocuparse” activamente de los mismos son múltiples y heterogéneos, y tienen que ver tanto con aspectos institucionales – cumplimiento de leyes y otro tipo de normas-, organizativos –cultura de la empresa, valores organizativos, recursos disponibles-, económicos – racionalidad económica, costes derivados de su no prevención, grado de comprensión de sus ventajas comerciales-... Ahora bien, en la Encuesta se identifican una serie de “factores prevalentes” o “preponderantes” en esas decisiones favorables a la gestión de tales riesgos. Entre ellos –pueden verse en el gráfico 11 de la Encuesta, destacan dos:

- El “cumplimiento de las obligaciones jurídicas” (63%), que es el principal motivo que llevaría a la adopción de medidas a tal fin y sin que existan diferencias significativas ni por razón del tamaño de la empresa ni tampoco del sector productivo, aunque sí más atendiendo al país de referencia – el referente país o nación-. Sí destaca que ese porcentaje, con ser elevado, es muy inferior al valor que se le da a este motivo para justificar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en general (90%).

- La “reclamación por parte de los trabajadores o de sus representantes”. Este es el segundo motivo (38% de empresas encuestadas), si bien a distancia más que significativa respecto del primero. Aquí sí se observan diferencias notables tanto por el factor dimensión de la empresa –la incidencia es mayor en las grandes, como era de esperar-, cuanto por la referencia país –como también es de esperar, por lo que luego se dirá-

Gráfico 11: Motivos para ocuparse de los riesgos psicosociales (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Empresas que afirmaron contar con procedimientos y medidas de gestión de los riesgos psicosociales.

134

Este análisis es muy sugerente y está cargado de consecuencias si se estudia con detenimiento los resultados, pues si algunos son lógicos y esperables, otros, en cambio llaman mucho la atención y ponen parcialmente en cuestión la validez de algunos de tales resultados de la Encuesta, como por ejemplo el que tanto la “presión inspectora” sobre las organizaciones como el “absentismo laboral” en materia ocupen un lugar tan bajo en la escala de motivos determinantes de esta actividad preventiva. Cuando menos sorprende.

Respecto de los dos que ocupan los primeros lugares en esa escala de motivos promotores de la actividad preventiva de riesgos psicosociales hay que evidenciar que sí resultan esperados y expresan, como es ha dicho, la enorme relevancia de los factores institucionales en los comportamientos preventivos de las organizaciones a tal fin. La centralidad del cumplimiento jurídico para dar explicación a una política preventiva en materia debe dejar una impresión dual o ambivalente, pues si de un lado evidencia que no son tanto los mecanismos de la “cultura” –convicción de las ventajas que tiene prevenir mejor, al margen de cuál sea la exigencia normativa- como los “coercitivos” –presión en la conducta de la amenaza de una sanción- los que llaman a la observancia de los deberes de prevención de riesgos, no menos cierto es que también permite evidenciar el compromiso de los actores con el sistema regulador. Por eso es tan importante que el marco jurídico sea preciso, claro y cierto, aunque, esto sí es llamativo a mi juicio, la complejidad jurídica no parece suponer, a la vista de esta Encuesta, un obstáculo jurídico determinante para la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo en general, y psicosocial en particular.

Confirma la importancia del factor “cultural-institucional” las diferencias que se aprecian entre países, aunque quizás pueda causar perplejidad que en la parte alta de la escala aparezcan para este motivo países con modelos, tradiciones y experiencias en esta materia tan diferentes como son:

- España (85%)
- Irlanda (78%) y
- Bulgaria (77%).

Mientras que España y Bulgaria aparecen en la escala baja en el ranking de implantación de actividad preventiva al respecto, con una situación similar de ambos países, tan diferentes, respecto de ciertos riesgos como la violencia de terceros, destacando el mayor porcentaje en relación a la gestión del estrés laboral de Bulgaria (21%) respecto de España (18%) y de ésta respecto de aquélla en relación al acoso moral (apenas el 10% en Bulgaria, por el 18% en España), Irlanda ocupa el primer lugar en el ranking de países cuyas empresas implantan de modo general sistemas formalizados de gestión de los riesgos psicosociales. ¿Qué quiere significar esto a efectos prácticos?

A mi juicio, significa que allí donde hay una obligación jurídica clara en torno al deber de prevenir determinados riesgos y, además, existe una costumbre de cumplimiento, a través del compromiso de los actores de la organización, formalizado contractualmente y asistido oficialmente en el plano técnico, la acción preventiva está más difundida y se acepta con normalidad. En cambio, en aquellos países en los que su cultura y tradiciones identifica la acción por parte de las empresas en orden a la prevención con el mandato legal, que son la mayoría, la falta de una seguridad plena en torno al sentido y alcance del deber dificulta el que se lleve a cabo, por más que se insista en que existe tal deber en aplicación de los principios y dispositivos generales, como así es. En consecuencia, no sería tanto el disponer de un marco regulador específico que establezca la obligación de prevenir específicamente los riesgos de este tipo, cuanto la existencia de instrumentos que faciliten y aseguren el compromiso de los actores con ese marco regulador, el factor determinante para implantar la gestión de los riesgos psicosociales en las organizaciones.

Así lo probaría el que países con un marco legal específico siguen hoy en día figurando en la escala baja de la implantación –es el caso de Francia e Italia-, y el que países que cuentan con un marco general incluyente pero no con instrumentos de aplicación práctica también figuren en esa escala baja –es el caso de Alemania-. Como baja es la posición que ocupan aquellos países en los que ni tan siquiera se tiene una tradición de cumplimiento –es el caso de Grecia, Eslovaquia o Chipre, que ni siquiera consideran la observancia de las normas como un elemento determinante para integrar la prevención de estos riesgos-. En cambio, países que no tienen una regulación propia y específica para estos riesgos, pero sí instrumentos que facilitan la aplicación de las normas generales a estos riesgos, con llamada específica a los mismos, ocupen la escala alta –es el caso del Reino Unido e Irlanda-, situándose incluso al nivel o por encima

de aquellos países que sí tienen regulación específica y, al tiempo, instrumentos de facilitación de los compromisos de los actores con el cumplimiento de las normas –es el caso de los países nórdicos (Suecia, Finlandia, Noruega, Dinamarca; o de los países bajos (Holanda); y Bélgica, que es un país de cultura jurídico-laboral diferente a la nórdica y escandinava, más propicia a fomentar el pacto que llamar a la intervención legal-

Por lo que hace a las diferencias existentes en relación al motivo segundo, al de las reclamaciones por parte de los trabajadores, también comprobamos la gran importancia que tiene la cultural y el sistema de relaciones laborales. Queda claro que las diferencias vinculadas al país de referencia dejan claro que los sistemas de relaciones laborales en los que predominan empresas con tradición participativa y de gestión de formas de comunicación de los empleados, son mucho más proclives a implantar sistemas de gestión de estos riesgos –es el caso de Finlandia (63%), Suecia (59%) y Dinamarca (58%)-. En cambio, en los sistemas de relaciones laborales más conflictualistas y, por tanto, menos habituados a vías de comunicación entre trabajadores y directivos, la receptividad a este tipo de instrumentos para canalizar demandas de los trabajadores es notablemente menor. Es el caso de los modelos del Sur de Europa, tales como Italia, España, y de países como Eslovenia y Croacia.

En relación con este elemento organizativo-institucional, puede entenderse que haya también diferencias a la hora de valorar este motivo atendiendo tanto a la dimensión de la empresa –las grandes empresas disponen de mecanismos de este tipo con mayor intensidad y frecuencia que las pequeñas-, cuanto al sector productivo – en los sectores sanitario, educativo y de servicios sociales se valora más esta causa (50%) porque tienen una estructura organizativa mucho más formalizada y atenta a canales de presentación de reclamaciones, a diferencia de sectores con mayor pobreza de estas fórmulas, como es el caso del sector de la construcción (apenas el 29% valora esta motivo como clave).

Por lo que hace a los motivos que ocupan el escalón inferior, entiendo que resulta muy discutible la escasa importancia que se da a la “presión de la Inspección de Trabajo”. En el plano teórico, puede sorprender que el principal motivo sea el cumplimiento de la normativa y, en cambio, se relegue el papel de quien está llamada a garantizarlo, la inspección, aunque ya se ha dicho que eso se puede explicar por el compromiso de los actores con la observancia de la norma, en periodo voluntario pues, sin requerimiento correctivo. En el plano práctico, y por indicar el caso español que es el que mejor conocemos a este fin, se constata que 2/3 de las evaluaciones de riesgos psicosociales han venido precedidas en nuestro país del requerimiento inspector.

Así se desprenden de los estudios, escasos por el momento, disponibles sobre la actividad de los servicios preventivos en esta materia. El Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía promovió un Taller a tal fin en Sevilla, el 27 de noviembre, y los resultados que derivaron del mismo nos deja esa clara constatación. En la sección informes y documentos de este número se publica la aportación de un servicio de

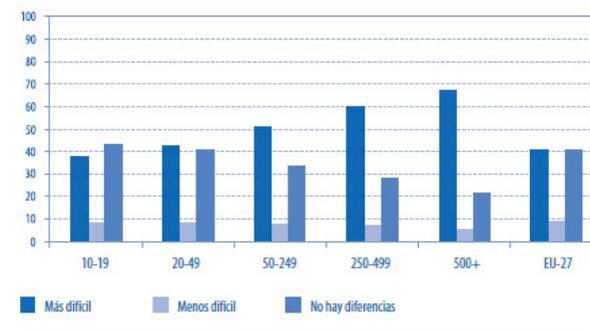
prevención externo relevante al respecto y que coincide con la posición más difundida en nuestro país.

7. El debe de la actividad de gestión: Los factores obstaculizadores de políticas preventivas de riesgos psicosociales

La debilidad cuantitativa de la implantación preventiva en las empresas de los riesgos psicosociales –apenas 1/3 de las de más de 10 trabajadores- lleve a dar especial valor a la parte de la Encuesta ESENER que trata de explicar qué factores estarían desincentivando una mayor aplicación del marco regulador. A tal fin dedica especial atención a identificar qué factores obstaculizan el que haya medidas de gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales. Desde esta perspectiva, la Encuesta ESENER ofrece evidencias empíricas de algo que es sabido, si bien muestra algunas sorpresas.

En efecto, todos sabemos que las empresas perciben la gestión de los riesgos psicosociales como algo complejo, desde luego mucho más difícil de llevar a acabo que otros riesgos más conocidos en el ambiente de trabajo. Hasta aquí se trata de dar cobertura científica a una evidencia social, que además lleva a prácticas de gestión anómalas como sucede en España, donde la evaluación de riesgos psicosociales suele quedar fuera de los conciertos entre las empresas y los servicios de prevención externos –sean servicios ajenos sean sociedades de prevención- en materia de seguridad y salud en el trabajo para ordenarse a través de contratos específicos y, por tanto, más caros. Pero lo sorprendente es encontrar esta valoración de dificultad en las grandes empresas, mientras que las pequeñas empresas hacen menor referencia a esta dificultad añadida (gráfico 12). La menor cultura preventiva en ellas haría que estos problemas ni tan siquiera se contemplen, luego no parece ni difícil ni fácil, simplemente queda fuera de su percepción y de su “agenda”.

Gráfico 12: Dificultad de gestión de los riesgos psicosociales en comparación con otras cuestiones de seguridad y salud, por tamaño de empresa (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Total de empresas.

En lo que concierne a los concretos factores que obstaculizarían la gestión de estos riesgos en las organizaciones llama poderosamente la atención que el principal motivo dado para explicar la falta de implantación de medidas preventivas sea el que se trate de un tema delicado para el conjunto de la organización. De ahí que más del 50% de las empresas entrevistadas den a este factor la máxima relevancia, de modo que la ausencia de prevención se debería básicamente a tratarse de un “asunto sensible”. Curiosamente, como segundo motivo que explicaría esta desatención se identifica la ausencia o la “falta de sensibilización” de la organización respecto a la trascendencia de este tema. “Exceso de sensibilidad” de la cuestión, esto es, lo espinoso del tema, por afectar a cuestiones organizativas y personales de no fácil arreglo –las primeras porque el empresario las considera de exclusiva responsabilidad, y las segundas por lo delicado de los temas referentes a la personalidad y a la salud mental-, y “falta de sensibilización” sobre esa cuestión, concurrirían para explicar la limitada actividad preventiva en esta materia.

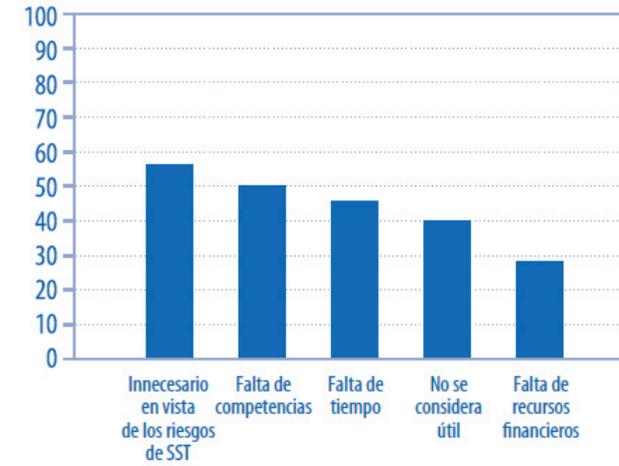
Como puede comprobarse –puede verse en el cuadro 5 de ESENER, que se reproduce aquí-, son más bien factores “psicosociales”, la percepción del problema –capacidades y sentimientos en torno a las cualidad de una cuestión relevante-, y de valor, la conciencia social en materia –la facultad de priorizar determinadas conductas-, que factores institucionales –incomprensión de la normativa por ser difícil en su determinación- y materiales –ausencia de recursos-, los que estarían en la base de la referida debilidad. A este respecto, podría decirse que la actividad preventiva se “contagia” en buena medida de la cualidad y características del riesgo, que aparece mucho más diluido, invisible y de difícil aprehensión material respecto de los riesgos físicos. En este sentido, si se analizan los motivos que se dan para no llevar a cabo políticas de seguridad y salud en el trabajo con carácter general –cuadro 12-, esto es, no relativas a los riesgos psicosociales, sino en relación al conjunto, se verá que existen algunas diferencias significativas.

Cuadro 5: Factores que dificultan particularmente la gestión de los riesgos psicosociales (porcentaje de empresas de la EU-27).

Factor	Porcentaje empresas EU-27
Sensibilidad de la cuestión	53 %
Falta de sensibilización	50 %
Falta de recursos, como tiempo, personal o dinero	49 %
Falta de formación o competencias	49 %
Falta de apoyo u orientación técnicos	33 %
Cultura de empresa	30 %

Base: Empresas que afirman que la gestión de los riesgos psicosociales es más difícil que otras cuestiones de seguridad y salud.

Gráfico 1: Motivos por los que no existe una política documentada, un sistema de gestión o un plan de acción (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Empresas que NO cuentan con una política documentada, un sistema de gestión o un plan de acción.

A este respecto, también se identifican en la Encuesta ESENER ciertas diferencias de relieve atendiendo a los factores culturales y organizativos. Así, las grandes empresas valoran más tanto la presencia de una excesiva carga “emocional” en esta materia, considerando que es el mayor obstáculo, junto con la “cultura de empresa”, mientras que las de menores dimensiones hacen más hincapié en los factores institucionales y materiales, así como técnicos. Esta diferencia es comprensible por la notable diferencia entre ambos tipos de organizaciones en relación a medios disponibles y sensibilidad preventiva al respecto, muy mayores para las grandes que para las pequeñas empresas. Por lo que en éstas la falta de recursos sería el factor que más obstaculizaría la gestión de los riesgos psicosociales. Por tanto, dado que estas organizaciones son la mayoría del tejido productivo, conviene no desdeñar estos otros factores, en especial la convicción sobre lo costoso de la prevención de esta materia en relación a los recursos disponibles.

De ahí que se derive una conclusión práctica muy evidente para forjar políticas, públicas y de empresa, más eficaces en orden a la implantación preventiva de los riesgos psicosociales. Esta lección de experiencia se concreta en la necesidad de diseñar dispositivos y herramientas que faciliten su aplicación práctica y que, en lo posible, no impliquen un mayor costo para las empresas respecto de su política global de gestión de riesgos, en especial en las PYMES. Para las grandes empresas lo que habría que diseñar es, aunque parezca llamativo, campañas de información-formación orientadas a ofrecer una imagen más “normalizada” de la

gestión de estos riesgos, evidenciando que no tienen por qué suponer una notable alteración de la práctica cotidiana de gestión de riesgos, no obstante su singularidad.

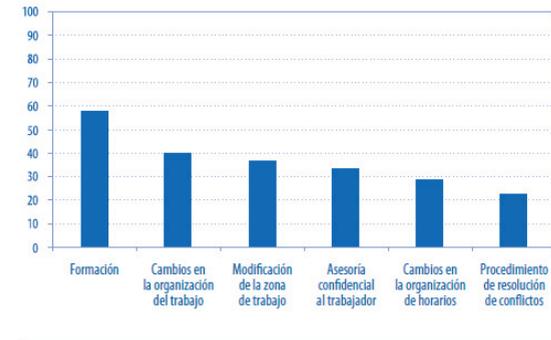
Asimismo, las diferencias por sectores productivos – en los sectores públicos se pone énfasis como principal motivo obstaculizador en la “falta de recursos”, mientras que en el sector de intermediación financiero se llama la atención más sobre la “falta de sensibilización” y la “falta de formación” en la materia-, también deberían llevar a la reflexión, de modo que se diseñen los programas de acción de concienciación y/o apoyo en función de esta visión diferencial. En todo caso, conviene llamar a la atención sobre la alta incidencia de los diversos factores obstaculizadores, lo que evidencia bien a las claras la necesidad de políticas globales que atiendan a esos diferentes factores, pues en ningún sector aparece consolidada la respuesta a los diferentes motivos que se ponen como disuasorios u obstaculizadores de la gestión de estos riesgos.

Lo que es ya más difícil de desentrañar en este caso, a mi juicio, son las diferencias por países, que son significativas en algunos casos. Así, más allá de la normalidad que supone que los países con mayor grado de desarrollo tiendan a ponderar menos la “falta de recursos” y más otros factores –es el caso de Dinamarca, Países Bajos, Suecia...-, mientras que los que están menos desarrollados tiendan a ponderar más ese factor –Turquía, Portugal-, es difícil explicar por qué las empresas del Reino Unido, que está entre aquellos países con una mayor tradición de gestionar estos riesgos y con la mayor implantación, valoran hasta un 61% la falta de sensibilidad como el motivo más determinante para explicar la ausencia de acción preventiva al respecto.

7. El contenido de la actividad preventiva: Principales medidas de gestión de los riesgos psicosociolaborales.

Para evitar incurrir en un exceso de abstracción y ante la diversidad de medidas que integran un sistema de gestión preventiva de riesgos laborales de naturaleza psicosocial, la Encuesta ESENER presta da particular relieve al apartado relativo a qué concretas medidas declaran las empresas adoptar en esta materia. En este campo algunos resultados de la Encuesta ESENER son muy llamativos, como es el bajo porcentaje de medidas informativas en esta materia, pese a ser, junto a la evaluación de riesgos, la medida más elemental de prevención de riesgos laborales. Asimismo, aunque aparece en un plano muy destacado las medidas de reorganización cuando se identifican problemas de este tipo –gráfico 9-, lo cierto es que su contenido aparece muy ambiguo y, en todo caso, no suelen ir precedidas de una planificación preventiva coherente a raíz, a su vez, de una evaluación de riesgos laborales que incorpore de modo pleno los riesgos psicosociales.

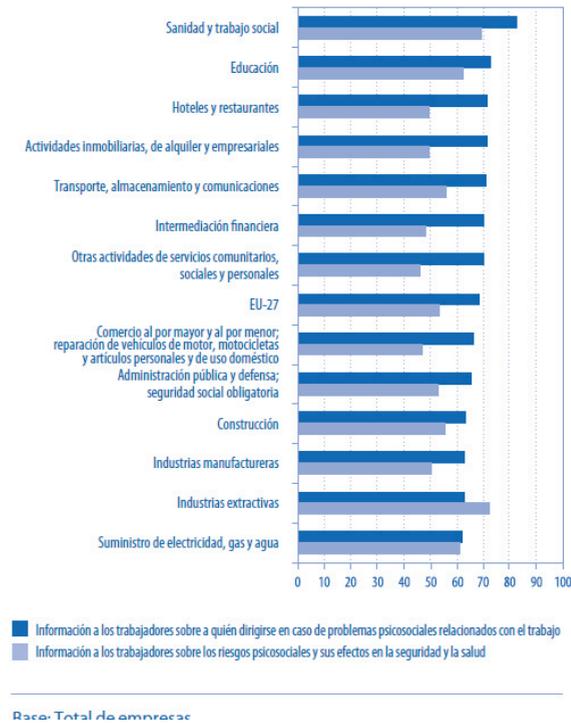
Gráfico 9: Medidas para gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Total de empresas.

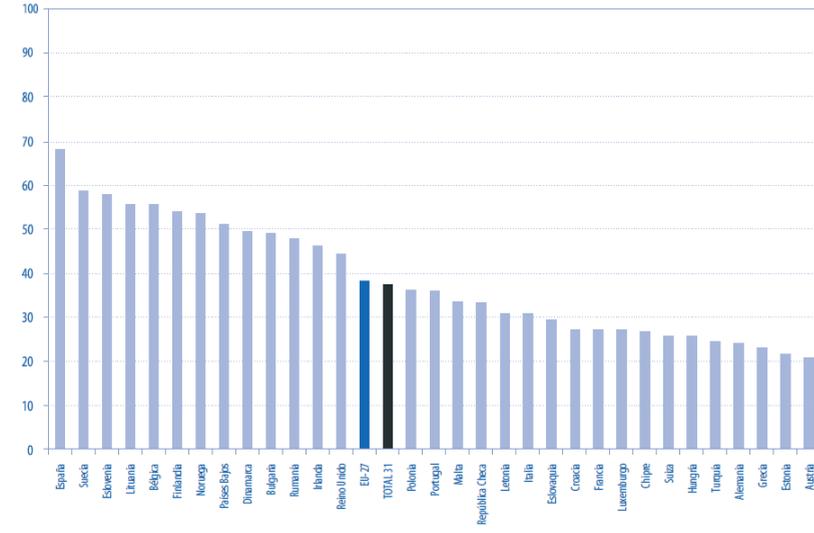
La información adecuada y suficiente sobre riesgos psicosociales en el seno de las organizaciones es, pues, una asignatura pendiente en esta materia de alcance general. No obstante, algunas diferencias por sectores se detectan, de manera que esa información parece ser más fluida en los sectores de mayor incidencia de estos riesgos y actividad preventiva, como son los de servicios en general, y servicios público-profesionales en particular –gráfico 10-.

Gráfico 10: Información a los trabajadores sobre riesgos psicosociales, por sectores (porcentaje de empresas de la EU-27).



Llama la atención en todo caso que la gestión de estos riesgos requieren para su implementación efectiva el apoyo externo, situándose en torno al 40% de las empresas encuestadas las que evidencian ese recurso exterior. En este aspecto de nuevo encontramos la influencia muy destacada de los tres grupos de factores aquí analizados como más relevantes a la hora de determinar las diferencias que se producen en el grado y tipo de gestión preventivos de estos riesgos. Si bien los más reseñables son los institucionales, sobre todo el marco definidor del modelo organizativo de prevención, y los relativos al tamaño de la empresa.

Gráfico 13: Recurso a información o apoyo externos en la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, por países (porcentaje de empresas).



La dimensión de la empresa se revela como un factor significativo a la hora de explicar el mayor o menor activismo en esta materia. De modo que son las grandes empresas, pese a contar con más recursos propios, las que acuden a complementar su actividad con el apoyo externo. Así, según la Encuesta ESENER, algo menos de 2/3 - el 64%- de las empresas de más de 500 trabajadores acuden a esta vía de suplemento preventivo, probablemente porque en ellas la evaluación de riesgos psicosociales es muy compleja y precisa de la intervención de servicios externos que complementen la actividad de servicios propios-. En cambio, apenas 1/3 - el 32%- de las empresas de menos dimensiones - entre 10 y 19 trabajadores- acudirían a informaciones y/o apoyo externo en materia.

Pero sin duda el factor más relevante que puede explicar estas diferencias es el institucional. Si se observa con detenimiento el cuadro, y sin perjuicio de algunas situaciones más ambiguas o de difícil explicación, se podrá verificar que es, en los países donde el modelo de organización preventiva se basa más en la "externalización" de los servicios preventivos que en su interiorización en el seno de la organizaciones, donde más se acude a los recursos externos. Sin ninguna duda el caso más claro es el de España, que aparece en el primer lugar de esta opción gestora, alcanzando el 70%, casi el doble de la media.

Como es conocido, en España domina la contratación con terceros -servicios ajenos- la actividad preventiva, pese a las críticas que ese modelo recibe tanto en el plano jurídico -ha sido contestado por el TJUE- como social -crece el debate sobre la eficacia de los mismos-, además de económico -se ha abierto un fuerte debate sobre su viabilidad financiera, en un momento de reajustes de gran calado antes la crisis-. Pero esa situación también se puede verificar en países como Holanda, que se sitúan en la

escala alta –más de un 50%- y que, como también es conocido, ha tenido un modelo similar o análogo al español, y que ahora aparece en cuestión, como evidencia el estudio que hace en esta misma revista Manuel Velázquez en relación a los modelos de inspección en esta materia en la Unión Europea. Una situación análoga a la que se produce en países como Bélgica.

El caso de los países escandinavos, que también aparecen en la escala alta a estos fines, es parcialmente diferente. A mi juicio, esa posición se debe más al intenso uso que en estas experiencias hacen de múltiples profesionales, de diferentes disciplinas, lo que exige subcontratación de una parte importante de esta actividad o la contratación de profesionales diferentes.

Finalmente, también tiene incidencia, como se decía, el factor sectorial o productivo. Así, los sectores industriales presentan bajísimos niveles de recuso externo –apenas 33% en el sector de la construcción, al igual que en el sector manufacturero-. En cambio, los sectores públicos evidencian un uso mucho más intensivo de tal recurso informativo y de apoyo exterior para llevar a cabo la gestión de riesgos psicosociales. Asimismo, este factor sectorial es relevante a la hora de fomentar la participación de los representantes de los trabajadores.

En todo caso, es importante reseñar algunos resultados de la Encuesta ESENER que resulta de especial interés a efectos prácticos. A saber:

- Más de 1/3 de las empresas que utilizaron información y apoyo externos entienden que es preciso una aportación adicional para hacer una adecuada política preventiva de riesgos psicosociales. También aquí la diferencia país y sectorial inciden.

- Más del 40% de las empresas que decidieron no recurrir a ese apoyo externo consideran que es útil hacerlo, por lo que también en esta falta de acción jugarían los factores comentados que han obstaculizado su implantación. Las diferencias por sectores de actividad y por países también son notables, si bien en este caso se explicaría tanto por la debilidad de los dispositivos disponibles en materia como por la menor solvencia de sus empresas.

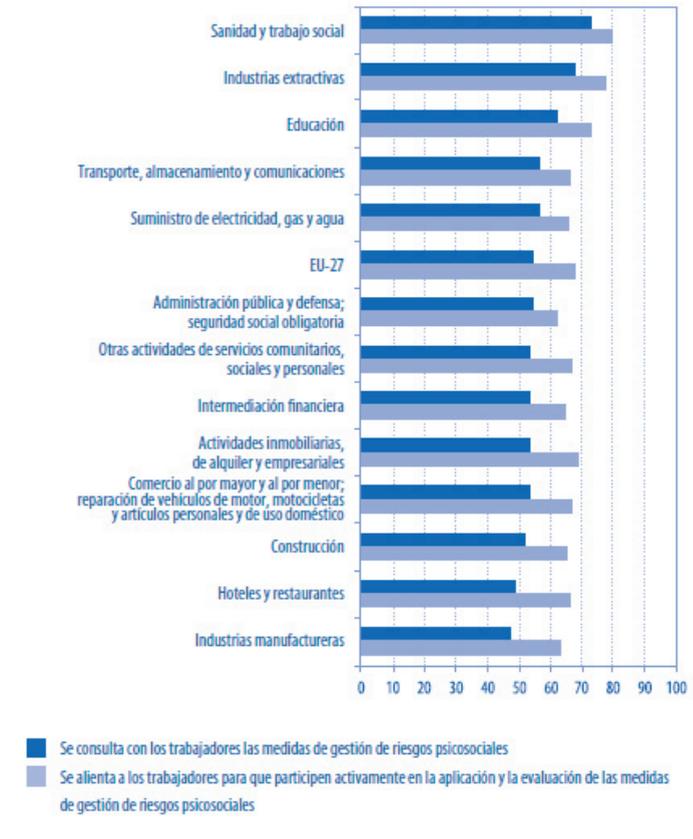
- Más de 1/3 de los directivos encuestados entienden que ese apoyo exterior sería más útil en los siguientes aspectos:

- Elaboración y aplicación de medidas preventivas (91%).
- Inclusión de los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos, al igual que el resto (83%).
- Gestión de cuestiones específicas, como la violencia, el estrés y el caso (77%).

Finalmente, como eje transversal de la política de gestión preventiva en esta materia, se hace referencia a la participación de los trabajadores. A este respecto, si bien se reclama la atención tanto sobre vías informales de participación, a través de la consulta directa -54%-, la Encuesta ESENER evidencia la preferencia, muy marcada por la dimensión de las empresas consultadas –más de 10 empleados-, por la acción con representaciones de carácter formal. También en este ámbito inciden de modo nota-

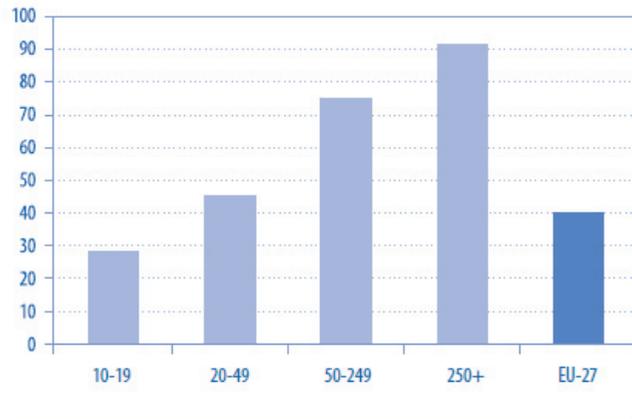
ble el marco institucional de las relaciones laborales, de ahí que los países nórdicos estén de nuevo en vanguardia, al tiempo que también incide el sector de actividad.

Gráfico 14: Consultas y participación de los trabajadores en lo referente a medidas para la gestión de los riesgos psicosociales, por sectores (porcentaje de empresas de la EU-27).



Como es natural u obvio, el nivel de participación formalizada de los trabajadores es directamente proporcional al tamaño de la empresa. En este tipo de organizaciones la existencia de estructuras representativas estables y de carácter colegial facilita la labor de integración empresarial de actividades de prevención de nuevos riesgos, como los psicosociales. En este sentido, se da cuenta de una elevada participación especializada en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que también ayuda, sobre todo en los países nórdicos y/o escandinavos a fomentar políticas en relación a estos riesgos. También en países como Italia y España se hace constar la fuerte presencia de órganos de representación especializada y su papel en la dinamización de la acción preventiva. De nuevo factores institucionales, organizativos –dimensión de la empresa- y productivos inciden en las diferencias notables que existen al respecto en la UE.

Gráfico 15: Representación formal de los trabajadores en la empresa, por tamaños de empresa: comités de empresa o representación sindical de base (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Total de empresas.

N.B.: Comités de empresa: todos los países salvo Chipre, Malta y Suecia.
Representación sindical de base: todos los países salvo Alemania, Austria y Luxemburgo.

8. Reflexión final

En este estudio hemos pretendido hacer una primera incursión, desde un enfoque institucional, a la Encuesta ESENER que, pese a sus limitaciones, constituye un instrumento singular y muy sugerente para conocer, más allá de las cuestiones tradicionales hasta el momento –tratamiento jurídico, métodos de evaluación-, qué sucede en las empresas europeas en general, y españolas, en particular, con las obligaciones normativas en este ámbito y, aún más allá, con la cultura preventiva al respecto. De la Encuesta se desprende que está aceptado de modo significativo que los riesgos emergentes de esta índole plantean un problema importante a las empresas y exigen la adopción de medidas eficaces a nivel decisorio. Otra cosa es que estas medidas difieren en extremo de país a país, y de organización a organización, pese a que todas ellas y en todos los territorios de la UE existe el mismo marco genérico común, el mismo deber y el mismo derecho de protección. Las conclusiones de la encuesta, si bien analizadas, contribuirán, por lo tanto, a mejorar la eficacia de las medidas de prevención al respecto, ofreciendo instrumentos para garantizar que son exhaustivas, están orientadas a objetivos específicos y que permiten dar cumplimiento al marco regulador, mejorando la seguridad y salud de los trabajadores europeos, pero también de la misma “salud organizacional”.

La Encuesta, como la propia OSHA-EU reconoce, ofrece datos evidentes y deberán ser conocidos y difundidos, pero también contiene otros que exigirán un análisis más detenido para que pueda servir de instrumentos revisor de las diferentes Estrategias sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, en sus diversos niveles –comunitario, nacionales y autonómicas-. Este estudio arrojará luz sobre importantes aspectos de la prevención de riesgos psicosociales y, en consecuencia, permitirá revisar las campañas de “sensibilización” de manera más eficaz al respecto. Los beneficios para las próximas campañas, como ya se ha evidenciado incluso en el ámbito de la inspección de trabajo, consistirán en disponer de información actualizada y analítica sobre cómo llevar a la práctica en las empresas la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, por una parte, y establecer y promover las necesidades de apoyo, removiendo las dificultades encontradas, a tales fines, por otra.

Hemos visto cómo el análisis institucional ayuda a comprender mejor las grandes diferencias de implantación de la actividad preventiva en estos riesgos, pese al referido marco común. Las dificultades para progresar en una mayor convergencia reguladora habría llevado a modelos de regulación flexible que al tiempo que amplía el marco regulador de seguridad y salud en el trabajo a nuevos riesgos, como el estrés, la violencia o el acoso, limita su eficacia en el plano comunitario, abriendo una importante brecha nacional –marco cultural e institucional diferenciado en su aplicación-, en incluso sectorial. La constatada “menor sensibilidad” por esta cuestión está siendo un obstáculo que ha podido, por el momento, mucho más que la clara convicción del carácter obligatorio de la prevención de estos riesgos a partir de la aplicación de los principios comunes, entre los que se encuentra la evaluación de riesgos.

Basta para acreditar esta radical diferencia, recordar cómo la encuesta ESENER muestra que la mayoría de las empresas de la Europa de los Veintisiete (87%) efectúan comprobaciones en el marco de una evaluación de riesgos u otra medida similar, con un porcentaje ligeramente superior en las empresas que tienen un representante de seguridad y salud. Por países, las empresas de Italia (99%), el Reino Unido (97%) y España (95%) ofrecen los mayores niveles de evaluación de riesgos o medidas similares. Por sectores, los porcentajes más altos –más del 90%- corresponden, como cabía esperar, a aquellos de mayor riesgo, como la minería (99%), la industria manufacturera (91%) y la construcción (91%). Pues bien, cuando se proyecta esa situación a los riesgos psicosociales la realidad cambia radicalmente, de modo que en el conjunto de países de la UE apenas hay 1/3 de empresas que cumplan con ese deber, reduciéndose notablemente para algunos de esos países que, con carácter general, destaca en la práctica evaluadora de riesgos, aunque sea en el plano formal, como son Italia y España –tan sólo un 18%-. Una actividad que, además, y como sucede en general –aquí si se mantiene la relación-, se hace a través de instrumentos externos –en toda la Unión Europea, el 36% de las empresas declaran subcontratar las evaluaciones de riesgos a proveedores externos, pero las cifras varían mucho de unos países a otros, siendo mucho mayor en España-, por lo que no se incorpora este aspecto de la gestión de la salud, de modo significativo, a la gestión global de la empresa.

Sin embargo, hemos visto que hay países que gozan de una eficacia práctica razonablemente satisfactoria, pese a sus deficiencias, constatadas en fechas recientes por la Comisión Europea, y que, por tanto, es posible avanzar o progresar razonablemente en esa dirección exigida por el referente común para todos que es el marco comunitario –tanto legal como convencional-. Del análisis institucional de la Encuesta se desprende que las claves básicas para el éxito son:

a) Una regulación que cuente con dispositivos que den certeza a la obligación de prevenir los riesgos de tipo psicosocial, aunque se trate de marcos flexibles y dentro de la regulación común o indiferenciada para todos los riesgos, al tiempo que prestan apoyo para que las organizaciones puedan asumir dicha tarea de una forma asequible, flexible y eficaz. La norma sin esos dispositivos prácticos no sirve para casi nada, es altamente ineficaz, como lo muestran las fallidas regulaciones francesa e italiana, y la exitosa autorregulación irlandesa y británica.

b) Una participación mayor de las representaciones de los trabajadores, en especial de las especializadas, sin perjuicio del papel igualmente activo tanto de los trabajadores directamente considerados como de las estructuras comunes de representación.

c) Una campaña de información sobre la elaboración y aplicación de medidas preventivas en esta materia, ajustada a la diversidad cultural, institucional y estructural de las organizaciones de trabajo.

d) la inclusión ordinaria de estos riesgos en todas las evaluaciones realizadas en las empresas, de modo que aparezca como una parte más del dispositivo y no como un añadido o adición “externa” o ad hoc.

e) el diseño y aplicación de procedimientos específicos de gestión de cuestiones concretas, como el acoso, la violencia y el estrés.

Su importancia no debe ocultar sus limitaciones, que exige someter la encuesta a profundos análisis críticos que permitan mejorarla. Así, hay que tener en cuenta:

- Las limitaciones de las técnicas empleadas, tanto en relación al cuestionario como a la técnica de recopilación o recogida de información. A las debilidades potenciales de esos métodos de tipo cuantitativo, muy conocidas, hay que sumar, a mi juicio, algunos desajustes o contradicciones en los resultados, al menos si se compara con informaciones comparables disponibles para algunas experiencias nacionales.

- Limitaciones de la muestra. Deja fuera a la gran mayoría del tejido productivo europeo, pues al tratarse de empresas de 10 o más trabajadores casi un 90% de las empresas quedan fuera de ese conocimiento, por lo que la muestra ya aparece significativamente sesgada. Quizás por eso, aunque no es la única razón, se explica que nuestro país aparezca reflejado con un 18% de empresas que cuentan con alguna medida al respecto, cuando encuestas disponibles en nuestro país lo reducen al 13%.

Pese a todo, se insiste, no puede ni ignorarse ni infravalorarse su relieve o significado. Y debería animarse tanto a mayores estudios y análisis, como incluso a promover técnicas de recogida de información análoga tanto en el ámbito nacional como autonómico, mejorando, en lo posible, algunas de esas evidenciadas debilidades. Ya lo ha hecho la propia Agencia que ha encargado diversos informes para conocer en profundidad su alcance, incluido uno sobre los riesgos psicosociales, que se dará a conocer a finales de 2011. Pero convendría hacerlo desde otros niveles de investigación y acción y a través de otros grupos de investigación e instrumentos, como se propone el Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía. Esta es tan sólo una primera, pero esperemos que fructífera, muestra.

Actividad Preventiva

Actividad Preventiva:
Experiencias de evaluación,
gestión y promoción

2

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS PYMES: UN BALANCE DESDE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

FERNÁNDEZ ARIAS, Juan Carlos
*Coordinador Nacional del Área de Psicología Social de prevención
de FREMAP, S.L.U.*

SUMARIO

- 1. Introducción**
- 2. Encuadramiento de actuaciones técnicas en evaluaciones psicosociales**
- 3. Experiencias prácticas en Andalucía**
- 4. Conclusiones al respecto**

Este trabajo ha sido posible gracias a las aportaciones de todo el equipo de especialistas en ergonomía y psicología social de la Sociedad de Prevención de FREMAP, y en particular de la técnico psicóloga de Andalucía Elena Lara Carmona.

1. Introducción

Como es conocido en el ámbito de la prevención las evaluaciones de riesgos psicosociales forman parte de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos que tienen todas las organizaciones y empresas. Si bien ha sido y es difícil implementar la integración de la prevención en las empresas, lo es aún más cuando pretendes explicar y convencer de hacer una intervención sobre la que no existe una norma o guía de carácter oficial, y que además entra en un terreno confuso dada la percepción de intromisión psicológica que se percibe por los implicadas en la prevención de riesgos.

Dicha intromisión parte de principios que creemos erráticos. Por tales tendríamos, por ejemplo, el pensar que se evalúan personas, o creer que el fin de la evaluación es reorganizarle las tareas y la gestión al empresario. O que la evaluación forma parte de los flecos de las negociaciones colectivas o las estrategias sindicales, o como instrumento auditor o de control por parte del empresario, fundamentalmente de cara a los RR. HH.

Pero de todo ello ya se sabe mucho, aunque es necesario seguir trabajando en el diálogo entre todas las partes, en el intercambio de conocimientos y en el desarrollo de proyectos que nos permitirán seguir avanzando.

En el presente trabajo queremos plantear en líneas generales cuál ha sido nuestra experiencia en la Comunidad de Andalucía en cuanto a la evaluación de Riesgos Psicosociales en PYMES.

Para ello creemos necesario realizar un breve encuadramiento de nuestra estructura organizativa para que les ayude a entender cómo trabajamos.

Desde el año 2006 que se produjo la segregación de los Servicios de Prevención de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, la Sociedad de Prevención de FREMAP apostó por varias líneas de trabajo que le permitieran seguir ofreciendo con garantías a sus clientes, tanto la gestión de la prevención en todos sus aspectos para prevenir el accidente de trabajo y la enfermedad profesional, como el ofrecer actuaciones especializadas que nos permitieran abordar los nuevos retos que en diversos campos, la prevención nos imponía (biológicos, osteomusculares, adaptación normativa, ATEX, psicosociales y ergonomía, etc.). Por ello apostamos por una gestión de la prevención basada en la cercanía a la empresa, el empresario y sus trabajadores a través de un equipo de técnicos de Nivel Superior en las tres especialidades con experiencia y cualificación que se apoya a su vez en los técnicos de nivel intermedio.

Dentro de los aspectos a abordar se decidió dar un peso específico dentro del área de ergonomía a la psicopsicología y por ello se creó la figura de Coordinador de Área de Psicopsicología y se decidió dotar éste, con un equipo de técnicos de nivel Superior en las tres especialidades técnicas que además tuvieran como formación de base la Licenciatura en Psicología, dado que nos pareció necesario para poder abordar la evolución de la evaluación de los riesgos psicosociales, las necesidades que se derivan de la intervención y formación en éste área, y la colaboración necesaria con el ámbito de Vigilancia de la Salud tanto en la cumplimentación de los reconocimientos médicos con aspectos psicosociales y de salud

mental, como en el establecimiento de protocolos internos de actuación para situaciones específicas vinculadas a la salud laboral (acoso, personas especialmente sensibles, trastornos crónicos, ajuste psicofísicos, etc.).

Hemos de decir que en esta Comunidad de Andalucía contamos con un amplio equipo de especialistas, técnicos psicólogos, y expertos coordinadores técnicos en materia de ergonomía y psicología aplicada que nos está permitiendo abordar el crecimiento exponencial que ha tenido el área de psicología en los tres aspectos que contempla la propia intervención psicológica (asesoramiento y evaluación, implantación de medidas preventivas y seguimiento de las mismas).

2. Encuadramiento de actuaciones técnicas en evaluaciones psicosociales

A lo largo de estos años hemos ido realizando tantas evaluaciones como contratos teníamos (obvio), digo esto, porque hemos introducido un cambio en nuestra metodología de trabajo que implica un salto cualitativo y cuantitativo en la gestión de los riesgos laborales, incluidos los psicosociales.

En la Metodología General de Evaluación de Riesgos (en adelante MGER) propia de la SP FREMAP en el apartado psicosociales siempre nos habíamos basado en las listas de identificación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante I.N.S.H.T.) para pequeña y mediana empresa, en concreto, en las listas número 20 (Carga Mental); nº 21 (Trabajo a turnos) y nº 22 (Factores de organización) que permitían obtener unas medidas preventivas orientativas y una calificación directa del riesgo en función de la valoración que diera el técnico al evaluar en campo las condiciones de los puestos (Correcta, Mejorable, Deficiente, Muy Deficiente). Dichas listas eran una parte más de la evaluación pero ciertamente nos encontrábamos con que salvo peticiones específicas o que los técnicos se encontraran quejas (indicadores de riesgo) en su trabajo de campo en ocasiones no se usaban con lo que realmente no había un criterio objetivo que nos permitiera decir que en todas las evaluaciones y puestos al igual que otras materias técnicas se había revisado el aspecto psicosocial.

Y aquí nos encontramos el primer problema **“los riesgos psicosociales no se evalúan si no hay quejas o demandas específicas”**.

Posteriormente decidimos adaptar nuestra metodología a las nuevas propuestas realizadas tanto por el INSHT, como por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS), así con las diversas estrategias respecto a la evaluación de los riesgos psicosociales derivadas de los Acuerdos Marco sobre estrés y acoso de la U.E., y las demandas que realizan tanto los empresarios como los representantes legales de los trabajadores. Por ello **diseñamos unas listas de verificación** a través de las cuáles el Técnico puede realizar un **análisis inicial de indicadores de riesgo psicosocial** para los siguientes factores:

- Exigencias de la tarea (mentales, emocionales, etc.)
- Control sobre el trabajo (ritmo, asignación, etc.)
- Autonomía temporal (descansos, pausas, autoregulación, etc.)

- Contenido del trabajo (monotonía, intensidad, etc.)
- Supervisión – participación (liderazgo, implicación y gestión participativa, etc.)
- Definición de funciones y estructura (ambigüedad y conflicto)
- Relaciones personales (conflictos, acoso, etc.)
- Interés del trabajador (formación, desarrollo profesional, condiciones sociales, etc.)
- Organización de los horarios de trabajo (jornadas extensivas, turnicidad, etc.).

Dichos factores están dirigidos a evaluar los siguientes riesgos:

- Distrés sociolaboral
- Cronoestrés
- Conflictos interpersonales / Violencia
- Fatiga mental
- Insatisfacción laboral

Con ello estamos consiguiendo evitar la tendencia establecida de no abordar los riesgos psicosociales salvo que ya estén presentes por quejas o demandas, eliminar resistencias o miedos de los técnicos a evaluar dichos riesgos, familiarizar a los empresarios y trabajadores con los mismos y cumplir con nuestra obligación preventiva en todas las áreas de forma estructurada. Hemos de señalar que siempre el no hacer éste análisis inicial de indicadores ha hecho que se nos presenten muchas dificultades en otras fases de intervención dado que se inicia la evaluación cuando ya no puedes evitar el riesgo y sólo puedes proponerte conseguir como técnico que se reduzca la probabilidad de aparición del mismo, o disminuir su magnitud, pero para los puestos afectados el riesgo ya existe. Además de generar trabajos bajo presión de plazos derivados de requerimientos o demandas sindicales, e incrementar los costes empresariales en prevención.

Al realizarse esta análisis inicial de indicadores ya se pueden proponer medidas y avanzar en la gestión de los riesgos psicosociales, el criterio para los técnicos es el mismo que establece el INSHT en sus propuestas de procedimiento de trabajo con los riesgos psicosociales, en el sentido de: en caso de duda respecto a los indicadores observados u obtenidos en el análisis de las condiciones de trabajo, o en su defecto, el haber obtenido indicadores calificación de nivel de riesgo Moderado o Importante, se realizará la pertinente consulta al técnico especialista en ergonomía y psicología aplicada, se establecerán medidas, y si se considera, se propondrá realizar una evaluación de nivel avanzado o específica de los riesgos psicosociales por parte de dicho especialista para poder objetivar el riesgo en cuando a probabilidad y magnitud, y establecer las medidas correctoras pertinentes para evitar daños a la salud de los trabajadores.

3. Experiencias prácticas en Andalucía

Siguiendo con lo expuesto anteriormente pasemos a analizar la experiencia en evaluaciones psicosociales en los dos últimos años (2008 – 2010) en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El criterio establecido para este trabajo ha sido el de intervenciones en las que se haya realizado una evaluación de riesgos psicosociales específica o nivel avanzado siguiendo los parámetros que establece el INSHT y la ITSS.

Para ello hemos de matizar inicialmente lo siguiente:

- Hemos seleccionado aquellas Evaluaciones de Riesgos Psicosociales cuyo programa de realización se cerró como mínimo realizando dos fases del ciclo de intervención, es decir, la relativa a la evaluación de esta categoría de riesgos y, de un lado, y la propuesta de medidas correctoras con planificación.
- Hemos seleccionado aquellas empresas cuyas plantillas cuentan con menos de 250 trabajadores.
- Hemos llevado a cabo la selección independientemente del sector de actividad económica en que se encuadra o inserta la empresa evaluada al respecto. El criterio elegido es el relativo a que nos haya parecido interesante su caso para aportar elementos de reflexión significativos sobre estas evaluaciones para un Seminario Profesional de estas características, que persigue sobre todo intercambiar experiencias y modelos efectivamente practicados.

En el siguiente cuadro exponemos los datos básicos de las mismas

Sector/ Actividad	Tamaño	Nº de puestos	Causa de la evaluación	Métodos empleados dentro de nuestro procedimiento
Industria aeronáutica	42	5	Identificación Indicadores de riesgo en evaluación inicial	FPSICO + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación
Residencia Geriátrica	33	5	Requerimiento de Inspección	FEMCVT complementada con las preguntas de acoso de INSL, TL Melià y Escala Bornout Maslach + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación
Aseguradora	37	4	Requerimiento de Inspección	FEMCVT +INSL complementada con TL Melià + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación
Administración Pública	50	6	Requerimiento de Inspección	FPSICO+ Inventario Leymann + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación
Industria Alimentaria	109 (2)	7	Requerimiento de Inspección	FEMCVT +INSL complementada con TL Melià + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación

Invasadora de productos alimenticios	146	12	Requerimiento de Inspección	FEMCVT complementado con el cuestionario de SL del INSHT, la escala de TL Melià y la Escala de Conflictos Interpersonales de la A.N.A.C.T. + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación
Residencia Ancianos	21	3	Requerimiento de Inspección	FEMCVT complementada con el Inventario de Bornout de Maslach, el cuestionario de TL Melià y las preguntas del INSL referidas a acoso + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación
Industria Vitivinícola	78 (19)	2	Requerimiento de Inspección	FPSICO + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación
Industria	26	4	Requerimiento Inspección	FPSICO + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación
Sidero - metalurgia	8	1	Requerimiento Inspección	INSL complementado con Cuestionario de TL + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación

Químico	80	7	Solicitud CSyS y empresa	ISTAS21 + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación
Ayuntamiento Administración Local	123	6	Solicitud del CSyS	FPSICO + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación
Aseguradora	166	11	Solicitud empresa	FPSICO + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación
Servicios	120	5	Solicitud empresa	ISTAS21 + Entrevistas claves + Entrevistas de comprobación
Químico	90	8	Solicitud empresa	Encuesta de indicadores psicosociales Reconocimiento Médico Periódico

GRÁFICO RESUMEN DE LOS DATOS PRESENTADOS POR SECTOR

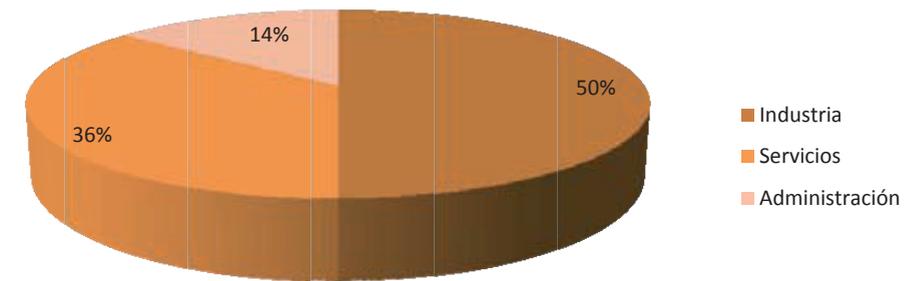


GRÁFICO RESUMEN POR LAS CAUSAS POR LAS QUE SE REALIZA LA EVALUACIÓN

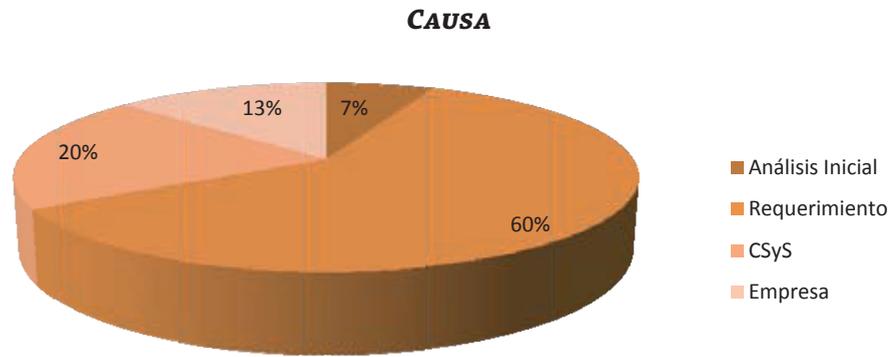
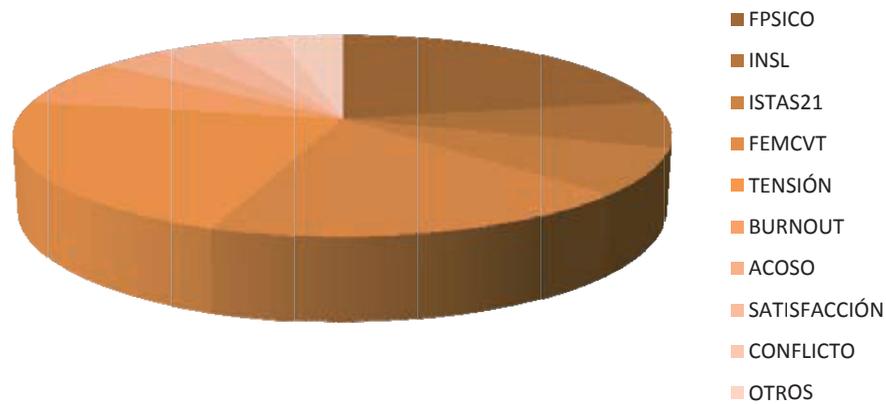
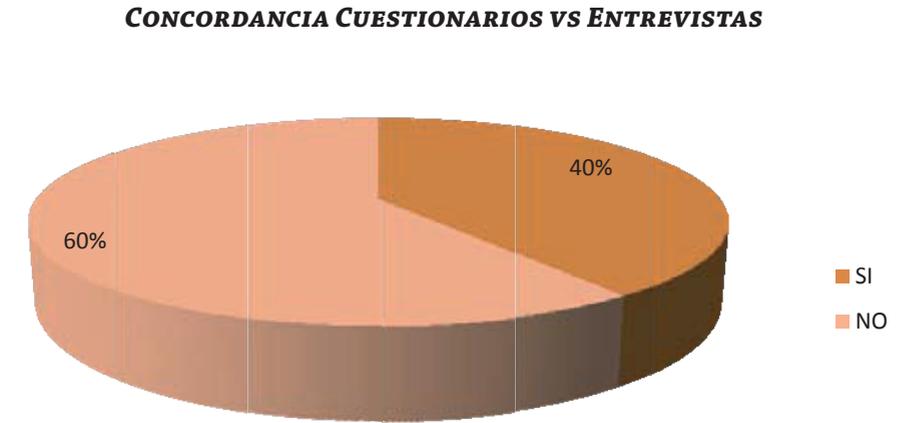


GRÁFICO RESUMEN DE LOS MÉTODOS UTILIZADOS



El diseño de las escalas es en función de los indicadores de riesgo de los que disponemos en el momento de planificar la evaluación.

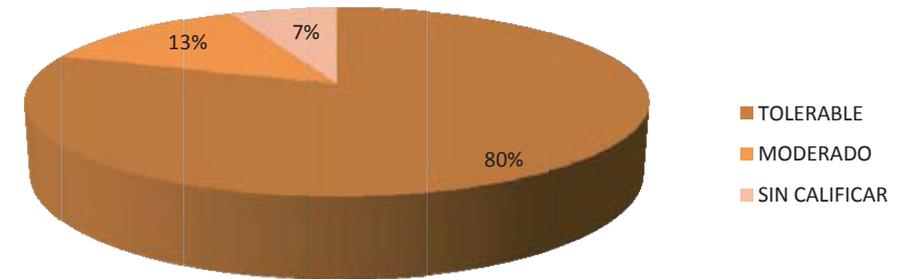
GRÁFICO DE CONCORDANCIA ENTRE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO Y RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS



A continuación se presenta los gráficos y tablas de calificación de los riesgos, medidas e intervención si las hubiere, por motivos de evitar asociaciones que puedan vulnerar el anonimato de la información presentada se exponen por separado y en orden totalmente aleatorio, exponiendo conceptos generales sin los matices asociados a la condición del riesgo, al puesto o la empresa.

El diseño de las escalas es en función de los indicadores de riesgo de los que disponemos en el momento de planificar la evaluación.

CALIFICACIÓN



Síntesis de medidas correctoras acordadas y planificadas:

Principales medidas propuestas y planificadas

Establecer sistemas de actuación de los responsables o personal que se designe como mediador en conflictos, recurriendo a figuras de asesoramiento en intermediación laboral de instituciones de Salud Laboral Autonómicas, definiendo de modo claro las funciones y alcance de dicha actuación, se trata de establecer un proceso de mediación laboral en el ámbito de la empresa para poder buscar soluciones a los conflictos existentes (6).

Ampliar y concretar los procedimientos y pautas de asignación de la carga de trabajo (3)

Ampliar, mejorar y desarrollar la formación continua proporcionada a los trabajadores (2)

Ampliar y mejorar la información acerca del apoyo institucional específico, especialmente, para las personas en situaciones de cambio, profesional, social, o familiar, así como para y la prevención de los conflictos interpersonales que pudieran producirse, transmitiendo información acerca del Servicio de Ayuda a los Empleados

Ampliar y mejorar los procedimientos escritos sobre los criterios de “valoración del mérito”

Definir funciones, métodos a seguir y competencias necesarias / tareas y procedimientos de trabajo en todos los puestos / clarificando el organigrama de la empresa (3)

Mejorar la descripción de tareas / procedimientos de trabajo (3).

En el puesto x informar del procedimiento de trabajo de modo claro y conciso.

En el puesto de x mantener reuniones periódicas para fomentar la comunicación y el intercambio de experiencias con los diferentes equipos de trabajo.

Establecer criterios fijos en los objetivos que se deben alcanzar en el puesto x, informando de ello a todos los trabajadores.

Difundir e informar sobre el procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de Hostigamiento Psicológico y/o Acoso Laboral, del que la empresa dispone (3).

Establecer procedimiento de prevención y actuaciones ante situaciones de Acosos Laboral (11)

Mejorar el protocolo de actuación en situaciones de agresión

Fomentar la participación de los trabajadores en las áreas que afectan a su trabajo

Formar en HHSS, Liderazgo a los puestos de responsabilidad (8)

Formar en HHSS, Liderazgo y Gestión de conflictos a los puestos de responsabilidad (5)

Informar a todos los trabajadores del organigrama de la empresa y de las funciones de cada puesto de trabajo.

Mejorar la comunicación de los cambios significativos que se plantean en la organización, interdepartamental / interna / sobre los cambios estructurales / pautas para la comunicación de quejas / vertical ascendente / fomentando la participación de todos / fomentar la promoción interna/ participación y la comunicación intra e interdepartamental / canales comunicación formal entre el centro de trabajo y central / participación de los trabajadores (9).

Establecer un procedimiento para la comunicación de errores e incidentes

Mejorar la formación en tareas de nueva asignación

Proporcionar formación a la plantilla en el afrontamiento de situaciones de agresión

Proporcionar formación específica a toda la plantilla en trabajo nocturno

Proporcionar formación para gestionar el estrés y las emociones

Establecer reconocimiento de indicadores de riesgos psicosociales y salud psicológica vinculada a las condiciones de trabajo de forma periódica dentro de la planificación del área de vigilancia de la salud en la organización (11).

Por último exponemos en cuántas de ellas hemos realizado la tercera fase de la intervención psicosocial que consiste en llevar a cabo las medidas propuestas y su seguimiento:

Si ha habido intervenciones posteriores a la evaluación (Formación, reuniones, acciones de mejora) en las que hayamos participado o sepamos que han hecho porque nos han informado

No tenemos información (8)

Sí, se han planificado todas las medidas propuestas (3)

Sí, se han mantenido reuniones con delegados de prevención, CSyS y departamento de RRHH, se han iniciado acciones formativas, está pendiente de planificar el resto de medidas preventivas propuestas (2)

Sí, se han mantenido reuniones con los interlocutores de la empresa y los delegados de prevención, está pendiente de planificar las medidas preventivas propuestas (2)

4. Conclusiones al respecto

De los datos expuestos anteriormente se pueden concluir varias cosas importantes, y pese a que no se deben extrapolar puesto que el criterio de selección como se ha expuesto anteriormente no está encaminado a corroborar una hipótesis de partida sino a poder informar para el debate y la generación posterior de ideas sobre las dificultades y problemas de las evaluaciones de riesgos en las PYME. Consideramos necesario exponer los siguientes comentarios y conclusiones:

- No existe una preponderancia del sector público en nuestra actividad como SP Ajeno, por ello el sector más relevante es el de Industria con un 50%, seguido por el sector servicios con un 36%.
- Las evaluaciones de riesgos psicosociales de nivel avanzado abarcan todo tipo de tamaño y tipo de empresa.

Se generan dificultades metodológicas de intervención para poder mantener el anonimato, la voluntariedad y la confidencialidad de las informaciones obtenidas, teniendo que recurrir a la agrupación por centros de trabajo pudiendo existir sesgos relevantes en el análisis cuantitativo y en el análisis cualitativo al percepción de intromisión psicológica es mayor (Empresario y trabajador). Consideramos que se deberían aplicar encuestas por centro, pero no cuestionarios por puesto, siempre habría que poner el énfasis en la observación, la entrevista y la evaluación técnica del centro, área o puesto de trabajo.

- El 63% de las evaluaciones se han realizado como requerimiento de Inspección de Trabajo, con lo que presuponemos que la situación de daño a la salud es muy probable que ya se haya producido o se esté produciendo.

Los mecanismos de prevención primaria de los riesgos psicosociales han fallado, por falta de implantación, desarrollo, integración y seguimiento de las medidas disponibles o por errores en los análisis inicial de indicadores de riesgo psicosocial. Como he manifestado ello conlleva intervenir bajo presión de plazos de tiempo, en situaciones de clima laboral anómalo, y con resistencias relevantes ante el miedo a las consecuencias económico administrativas de la intervención.

- Los métodos principales utilizados son los que todos los técnicos conocemos y que se recomiendan tanto por el INSHT, como por la ITSS: el Fpsico del INSHT, el Ista21 de ISTAS, el Cuestionario Navarra del Instituto Navarro de Salud Laboral, y la escala sobre el estrés en el trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida en el Trabajo (FEMCVT). Luego hemos cumplimentado en cada caso en función de los riesgos previos detectados tanto como de las demandas de la inspección la empresa y los delegados de prevención.

En PYME los métodos para utilizar están condicionados por el tamaño de las mismas y por los riesgos presentes, y es por ello que en muchas ocasiones hay que mezclar cuestionarios que permiten un análisis cuantitativo y descriptivo, con otros que permiten un análisis o bien sólo cuantitativo o bien sólo descriptivo. Esto es así porque consideramos imprescindible adaptarnos al contexto de organización que nos solicita la evaluación y a las demandas específicas de la misma, teniendo en cuenta los temas de confidencialidad y gestión de la información, con el fin de poder acotar y realizar informes que sean prácticos en cuanto a las conclusiones y medidas que de ellos se extraigan.

- Existen discrepancias significativas entre los resultados del análisis cuantitativo y los del análisis cualitativo basado en entrevistas, en un 60% de ellos el nivel de riesgo obtenido de los cuestionarios es Tolerable, mientras el deducido de las entrevistas es Moderado.

Es un hecho contrastable el valor que adquieren las entrevistas individuales clave o de comprobación en las evaluaciones de nivel avanzado, de hecho observamos que en los casos revisados nos encontraríamos si únicamente hubiéramos hecho una anamnesis a través del cuestionario fuera cual fuese, podríamos haber dado falsos positivos y concluir que en dichos puestos y organizaciones no existen riesgos significativos, hecho grave de cara a nuestra actuación como técnicos de prevención. Es claro que los trabajadores que participan en las evaluaciones consideran un entorno más seguro de cara a la exposición de su percepción de los riesgos psicosociales el contexto de la entrevista personal, si bien es cierto, que en los cuestionarios las medias estadísticas y las agrupaciones de puesto en algunos casos podrían explicar estas discrepancias. Hemos de seguir trabajando en la formación, implantación y desarrollo de modelos de intervención psicosocial válidos y fiables que nos permitan encontrar razones técnicas en las discrepancias y evitar que los técnicos puedan cometer errores relevantes.

- En cuanto a las medidas preventivas, aquí sí que consideramos que existe un sesgo en las mismas dado que al ser las evaluaciones mayoritariamente derivadas de inspección es lógico que los aspectos que más medidas requiera sean los vinculados a la exposición social de los trabajadores (violencia, acoso y conflicto).

Pese a lo manifestado anteriormente es interesante observar que las medidas preventivas abordan los riesgos principales detectados en cualquier tipo de organización, PYME o Gran Empresa: fatiga mental (diseño de tarea, asignación de cargas, etc.), distrés sociolaboral (problemas de comunicación, información, promoción y formación), problemas vinculados a los estresores organizacionales específicos de cada

organización (fundamentalmente liderazgo disfuncional) y problemas en las relaciones personales (Acoso y conflicto). Merecen especial atención dos temas críticos el incremento de la necesidad de intervenir en mediación de conflictos en las organizaciones y la falta de habilidades sociales y de gestión de personas que poseen los mandos en las PYME que requiere en una mayoría de los caso formación y seguimiento posterior.

laboratorio  Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía



Informes y do
Informes y documentos

3

**TALLER PROFESIONAL DE PREVENCIÓN
SOBRE RIESGO PSICOSOCIALES**

GUÁRDIA OLMOS, Joan.
Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento.
Facultad de Psicología.
Universidad de Barcelona.

De acuerdo con algunas publicaciones y de expertos como las contenidas en Meliá, Nogareda, Lahera, Duro, Peiró, Salanova, Gracia (2009) sobre la evaluación de los Riesgos Psicosociales, debemos tener en cuenta diversos aspectos en el momento de considerar que método seleccionar ante la necesidad de la evaluación de los riesgos de origen psicosocial. Así, destacan, en general, las siguientes propiedades:

- 1. Fundamento científica**
- 2. Contrastes específicas del método**
- 3. Fiabilidad y Validez**
- 4. Análisis de los ítems**
- 5. Baremación**
- 6. Estandarización y administración**
- 7. Evaluación de riesgos psicosociales y propuestas de intervención**
- 8. Adaptación a la legislación vigente**
- 9. Aplicabilidad en la empresa y uso profesional de los instrumentos de evaluación**
- 10. Conocimientos del evaluador**
- 11. Pruebas piloto**

Existen diversos métodos y posibilidades y queremos, en este breve documento, dar un listado de aquello que han mostrado cumplir con los anteriores puntos y criterios y que, por tanto, ofrecen garantías de uso.

- **Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral.**
- **Cuestionario RED-WONT de la Universitat Jaume I.**
- **INERMAP del Instituto de Ergonomía de Mapfre.**
- **Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.**
- **Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales para las PYMES de MC-Mutual y Universitat de Barcelona (MC-UB).**
- **CoPsoQ ISTAS-21 de CC.OO.; Universitat Autònoma de Barcelona; Universitat Pompeu Fabra y Generalitat de Catalunya.**
- **Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral de la Universitat de València.**
- **Metodología "Prevenlab- A.M.I.G.O" (análisis multifacético de intervención y gestión organizacional) de la Universitat de València.**
- **DECORE: Cuestionario multidimensional para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral de la Universidad Complutense de Madrid.**

Existen otros métodos de uso parcial que también son conocidos y usados pero que no son de acceso abierto y por tanto no son de uso común. Entre estos cabe destacar algunas propuestas interesantes como los que se agregan a Inermap (Psicomap, Edumap, Sanimap, etc.) y similares en distintos sectores de actividad laboral. Como sea que en estos casos su uso está restringido y limitado no nos dedicaremos a ellos para favorecer aquellos métodos de más fácil acceso y utilización.

Para cada uno de los métodos citados, procederemos a definir sus propiedades, sus características psicométricas, sus valores de referencia en términos de validez y de fiabilidad y, finalmente, un breve comentario a propósito de sus ventajas e inconvenientes siempre desde un punto de vista aplicado.

MÉTODO: Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral (<http://www.cfnavarra.es/insl>)

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE

Total de trabajadores de la entidad especialmente en el caso de empresas pequeñas. Se recomienda en el manual de administración el muestro en las grandes entidades.

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA

Se trata de un cuestionario convencional, estructurado de forma multifactorial en los siguientes factores de medición:

- Participación, implicación y responsabilidad.
- Formación, información y comunicación.
- Gestión del tiempo.
- Cohesión de grupo.

MEDIDAS QUE APORTA

Se obtiene una puntuación, en cuatro niveles de riesgo, para cada uno de los factores descritos que identifican la situación de grupos de trabajadores en riesgo.

MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

El cuestionario aquí valorado se ha generado a partir de la Teoría Clásica de los Test con norma de baremación de grupo.

DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS

Existen diversos estudios a propósito de la validez y fiabilidad de este cuestionario, todos ellos confirman la estructura multifactorial del cuestionario y ofrecer valores de Alfa de Cronbach (fiabilidad) elevados. Su uso está garantizado desde el punto de vista psicométrico.

VENTAJAS

Se trata de un instrumento muy sencillo, fácil de administrar y sin especiales peculiaridades. Requiere poco tiempo, pocas instrucciones y puede ser de administración colectiva.

INCONVENIENTES

Está excesivamente centrado en el trabajador y existes factores y aspectos propios de la empresa que no se consideran.

Hacen falta más estudios que confirmen la validez discriminante del cuestionario, puesto que solo existen datos sobre validez de contenido.

COMENTARIO GENERAL

Este es un instrumento que puede ser una herramienta a considerar cuando se desee efectuar lo que se llama una prueba de "screening" (prueba rápida como una especie de "foto" de la situación).

MÉTODO: Cuestionario RED-WONT de la Universitat Jaume I (www.wont.uji.es)

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE

Se dirige a la evaluación de personas y entidades bajo los preceptos legales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Evalúa las entidades a partir de un procedimiento que se adapta a cada caso y que genera un modelo propio para la entidad evaluada que se denomina RED.

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA

RED es un cuestionario práctico, sistemático y comprehensivo, modular, flexible, científico, y adaptado a las normas legales. Se trata de un instrumento multifactorial de carácter situacional, es decir, deja de lado aquellos factores que se conoce son inmutables por la acción de la prevención (personalidad, temperamento, etc.)

MEDIDAS QUE APORTA

1. RIESGOS O PELIGROS PSICOSOCIALES

- 1.1. Demandas Laborales:
 - 1.1.1. Sobrecarga cuantitativa
 - 1.1.2. Ambigüedad de rol:
 - 1.1.3. Conflicto de rol
 - 1.1.4. Rutina
 - 1.1.5. Sobrecarga cualitativa Mental
 - 1.1.6. Sobrecarga cualitativa Emocional
 - 1.1.7. Mobbing
- 1.2. Recursos Laborales
 - 1.2.1. Autonomía
 - 1.2.2. Feedback

- 1.2.3. Calidad organizacional
- 1.2.4. Formación organizacional
- 1.3. Recursos Sociales:
 - 1.3.1. Apoyo social
 - 1.3.2. Liderazgo
 - 1.3.3. Relaciones interpersonales
 - 1.3.4. Trabajo en equipo
- 1.4. Recursos Personales:
 - 1.4.1. Autoeficacia
 - 1.4.2. Competencia mental
 - 1.4.3. Competencia emocional
 - 1.4.4. Competencia profesional

2. CONSECUENCIAS

- 2.1. Daños Psicosociales:
 - 2.1.1. Síntomas psicósomáticos
 - 2.1.2. Aburrimiento
 - 2.1.3. Cinismo
 - 2.1.4. Fatiga
 - 2.1.5. Ansiedad
 - 2.1.6. Adicción al trabajo
- 2.2. Daños Organizacionales
 - 2.2.1. (falta de) Compromiso organizacional
 - 2.2.2. Intención de abandono
 - 2.2.3. Absentismo
 - 2.2.4. Ineficacia profesional
- 2.3. Bienestar psicológico:
 - 2.3.1. Satisfacción laboral
 - 2.3.2. Relajación
 - 2.3.3. Absorción
 - 2.3.4. Interés intrínseco
 - 2.3.5. Placer
 - 2.3.6. Reto laboral
 - 2.3.7. Motivación laboral (engagement)
 - 2.3.8. Flow (experiencias óptimas)

MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.

Esta construido a partir de la Teoría Clásica de los Test y se define por la agregación de puntuaciones con baremación de norma de grupo.

DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS

El equipo de investigación WONT aporta múltiple evidencia empírica acerca de la alta fiabilidad y validez del procedimiento, en general basados en estimaciones Alfa de Cronbach. Se reportan pocos estudios acerca de la estructura factorial confirmatoria, pero se garantiza la validez de contenido y de constructo.

VENTAJAS

La principal ventaja del sistema presentado es que se ajusta a la entidad que se evalúa. De esta forma, se garantiza un ajuste absoluto entre las exigencias de la entidad y el sistema de medida.

INCONVENIENTES

Se trata de un proceso largo y que implica mucho esfuerzo para la organización evaluada, puesto que a la administración el cuestionario, deben añadirse las fases previas de ajuste (grupos, focus group, entrevistas diversas, etc...).

COMENTARIO GENERAL

Se trata de una opción integral y amplia que debería ser seleccionado en aquellos casos en los que se desea evaluar una organización de forma exhaustiva, no breve y completa. Se trata de una de las baterías más completas que se pueden obtener actualmente y que, insistimos, debe considerarse seriamente si se desea una evaluación exhaustiva de la entidad laboral.

MÉTODO: *INERMAP del Instituto de Ergonomía de Mapfre (www.inermap.com)*

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE

Se trata de un procedimiento doble (observación directa o cuestionario) que se aplica a diversos sectores de actividad (educación, sanidad, industria, etc.) Cada uno de estos sectores dispone de un instrumento y estrategia específico.

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA

Se trata de un sistema multifactorial y además multimétodo, de forma que se puede optar por diversos aspectos a considerar. Desde la observación directa del técnico hasta la administración de cuestionarios.

MEDIDAS QUE APORTA

Depende del ámbito de aplicación (educación, sanidad, etc.) pro en general se ofrece una puntuación que se categoriza en cuatro niveles de riesgo asociado a cada factor medido. Se mide, en general:

Distribución y diseño

- Proxemia ambiental
- Diseño ergonómico
- Factores físicos ambientales
- Diseño de la comunicación
- Diseño ambiental

Comunicación

- Calidad de la comunicación
- Participación
- Feedback
- Formación
- Diseño de la comunicación

Liderazgo

- Autonomía
- Estilo
- Feedback
- Participación

Carga Mental

- Contenido de la tarea
- Atención
- Cambios tecnológicos
- Presión de tiempo
- Percepción del riesgo
- Percepción del trabajo
- Definición de rol
- Autonomía

Turno

- Efecto del turno horario

Satisfacción social

- Feedback
- Satisfacción social
- Percepción del trabajo

MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.

Se trata de un instrumento generado por validez de contenido directo. El manual de uso no ofrece datos concluyentes sobre el modelo psicométrico implicado en la construcción de la prueba.

DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS

No se ofrecen estudios científicos a propósito de los valores de fiabilidad y validez. No se reportan datos acerca validez de constructo ni de contenido.

VENTAJAS

Se trata de un método simple, fácil de aplicar, claro y sin especiales complicaciones. La incorporación de un registro por parte del técnico permite una aproximación más creativa que en otros casos.

INCONVENIENTES

No se dan las condiciones mínimas de rigor psicométrico propias de una escala de medida integral.

COMENTARIO GENERAL

Este último punto pone en cuestión el uso de la batería de medida y, por tanto, en el caso de que se opte por ella deberá tenerse en cuenta que los datos difícilmente tendrán cierta validez ecológica.

MÉTODO: Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (<http://www.insht.es/portal/site/Insht/fpsico>)

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE

Tiene como objetivo la obtención de información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre distintos aspectos de su trabajo, para valorar las condiciones psicosociales de la empresa. Es también una lista de chequeo de la organización, con un formato de preguntas con respuestas tipo escala de 3 a 5 rangos en función de la misma, siendo el polo más bajo la menor intensidad o ausencia y el polo más alto la mayor intensidad o presencia del aspecto medido.

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA

La presentación de los resultados agrupa las respuestas a los ítems (preguntas) del cuestionario en tres rangos: situación satisfactoria, intermedia y nociva. El cuestionario del método de factores psicosociales está compuesto por 75 preguntas con la que se obtiene información acerca de 7 factores, cada uno de los cuales es evaluado en una escala de puntuación de rango entre 0 y 10. En general mide:

MEDIDAS QUE APORTA

Ofrece valores de factores generales como los siguientes:

- Carga Mental
- Autonomía Temporal
- Contenido del trabajo
- Supervisión-Participación
- Definición de Rol
- Interés por el Trabajador
- Relaciones personales

MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Esta construido a partir de los preceptos de la Teoría Clásica de los Test y se ha aplicado una baremación de norma de grupo.

DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS

Los datos que se conocen de los estudios del Propio INSHT presentan datos de validez y fiabilidad (Cronbach) elevados y consistentes. Sin embargo, en la literatura científica externa al INSHT no se ofrecen apenas datos sobre validez de contenido, validez de constructo o discriminabilidad.

VENTAJAS

Se trata de una aproximación completa y exhaustiva para un sistema de evaluación integral de riesgos psicosociales. Existe una versión reciente que reduce el número de ítems y aligera los procedimientos de administración. Un aspecto que cabe considerar es la posibilidad de disponer de una batería exhaustiva como es esta sin la complejidad de otros procedimientos que son considerablemente más complejos y largos.

INCONVENIENTES

Existen muy pocos estudios sobre los aspectos más psicométricos de la batería y no se reportan muchos datos acerca de su validez de contenido, ni de constructo ni discriminabilidad.

COMENTARIO GENERAL

Probablemente si se completa en esta nueva versión los correspondientes estudios psicométricos, El FPSICO puede ser una de las más dúctiles posibilidades de medición sencilla de los factores de riesgo psicosocial. Si se mejora la estructura factorial, se efectúan los correspondientes análisis factoriales confirmatorios y se garantiza la validez de constructo, la sencillez del procedimiento lo hacen especialmente recomendable.

OBSERVACIONES

Existe una nueva versión que está en construcción que presentará algunas ventajas considerables en relación con la actual. En concreto se reduce drásticamente el número de ítems (solo quedan 55), la baremación se está efectuando con una muestra que si bien no es extraordinariamente alta si garantiza una aceptable aproximación psicométrica (sobre 1750 sujetos) y se está analizando su validez de constructo de forma muy exhaustiva.

MÉTODO: Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales para las PYMES de MC-Mutual y Universitat de Barcelona (MC-UB)
(<http://www.mc-mutual.com/extranet/home.do>)

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE

Medianas y pequeñas empresas, es el único procedimiento que está planteado desde el inicio para evaluar organizaciones y su diseño se ajusta a esa estrategia. En el caso de querer aplicarlo a empresas grandes debe ser efectuado por centros o por unidades de muestreo más pequeñas.

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.

Se trata de un proceso de triangulación en la que se maneja un checklist del técnico, una entrevista estructurada a los mandos directivos y un cuestionario estandarizado para los trabajadores. De cada fuente informativa se extrae una serie de información sistemática que combinada ofrece un diagnóstico de diversas áreas de evaluación de riesgos.

MEDIDAS QUE APORTA

Ofrece una puntuación para cada uno de estos factores:

- Organización del tiempo de trabajo
- Comunicación
- Formación y desarrollo
- Efectos sociales y de grupo
- Participación
- Contenido del trabajo
- Exigencias de la tarea y del entorno de trabajo

MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.

Es el único instrumento que se ha generado mediante Test Referido al Criterio, es decir, se han fijado estándares de riesgo y a partir de ese valor se ha escalado y ordenado las puntuaciones de cada factor. Complementariamente se ofrecen valores de referencia vía Intervalos de Confianza para obtener una evaluación más dúctil y menos sujeta a la norma de grupo habitual.

DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS

Los estudios reportan una alta fiabilidad en términos de consistencia interna (Cronbach), una muy alta validez de contenido y de constructo y existen aún muy pocos datos sobre discriminabilidad y validez ecológica, a pesar de que para esta última los datos preliminares son también muy elevados.

VENTAJAS

Se trata de una batería muy simple de administrar, con unas instrucciones sencillas y con muy poca interferencia en la empresa evaluada. El sistema de presentación de resultados es muy gráfico a la vez que extenso y al igual que en otras baterías, se incorpora una serie de recomendaciones de actividades asociadas a los resultados.

Además es el único que presenta sistemas internos de control del sesgo que pueda atribuirse “deseabilidad social” o al factor habitual de “sinceridad”.

INCONVENIENTES

Es el más reciente de los procedimientos aparecidos y, por tanto, debe de estar pendiente de los sucesivos estudios de confirmación de validez y fiabilidad. Sin embargo, los ya disponibles garantizan el uso de la batería.

COMENTARIO GENERAL

Al igual que en el anterior caso, las propiedades tanto aplicadas como psicométricas de esta propuesta la hacen especialmente adecuada para una evaluación exhaustiva, ajustada y poco interferidora de la normalidad de la entidad evaluada. Es muy recomendable por su practicidad y adaptación a las PYMES.

OBSERVACIONES

Actualmente se está generando la versión para empresas de gran tamaño y con estructuras complejas, es decir, con diversos centros de trabajo y con implantación compleja.

La versión implica una baremación con una muestra muy grande (aproximadamente 4.500 sujetos y más de 300 empresas) y se ha mejorado el aplicativo informático que permite la corrección informatizada de los datos.

MÉTODO: CoPsoQ ISTAS-21 de CC.OO.; Universitat Autònoma de Barcelona; Universitat Pompeu Fabra y Generalitat de Catalunya (<http://www.copsoq.istas21.net/>)

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE

Como en otros casos, se trata de un conjunto de recursos dedicado a la evaluación de la organización a partir de los registros de cuestionarios estandarizados. La versión española es la adaptación del original generado por Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI).

Existen diversas versiones en función del tamaño de la entidad evaluada o según fines de investigación.

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.

Como se ha comentado, se trata de un Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo que se operativiza como es habitual en estos casos. En las versiones breves este instrumento es muy sencillo y muy fácil de administrar y de extraordinaria sencillez. En las versiones largas no sucede lo mismo y el cuestionario puede ser algo largo y generar fatiga.

MEDIDAS QUE APORTA

Ofrece información sistematizada a propósito de los siguientes constructos:

- Descripción de las dimensiones de exposición
- Doble presencia
- Exigencias psicológicas cuantitativas
- Exigencias psicológicas cognitivas
- Exigencias psicológicas emocionales
- Exigencias psicológicas de esconder emociones
- Exigencias psicológicas sensoriales
- Influencia
- Posibilidades de desarrollo en el trabajo
- Control sobre los tiempos de trabajo
- Sentido del trabajo
- Integración en la empresa
- Previsibilidad
- Claridad de rol
- Conflictos de rol
- Calidad del liderazgo
- Refuerzo
- Apoyo social en el trabajo
- Posibilidades de relación social
- Sentimiento de grupo
- Inseguridad en el trabajo
- Estima
- Dimensiones de salud, estrés y satisfacción
- Satisfacción con el trabajo
- Salud general
- Salud mental
- Vitalidad
- Síntomas conductuales de estrés

- Síntomas somáticos de estrés
- Síntomas cognitivos de estrés

MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.

Al igual que en otros casos se ha construido mediante construcción de grupo normativo bajo el modelo de la teoría Clásica de los Tests.

DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS

Existen múltiples trabajos sobre esta batería y metodología de evaluación, tanto en el original como en la adaptación española. En todos los casos se obtienen más que suficientes garantías psicométricas para su uso y aplicación.

VENTAJAS

Puede adaptarse una parte del cuestionario a las situaciones propias de la entidad evaluada, eso le confiere una ductibilidad muy interesante.

INCONVENIENTES

Esa misma ductibilidad le supone un cierto riesgo de “no comparabilidad” entre entidades o en distintos momentos temporales sobre la misma entidad. La versión más larga y la de investigación pueden generar fatiga y el procedimiento es bastante interferidor con la cotidianidad de la entidad evaluada.

COMENTARIO GENERAL

Quizás sea el procedimiento de evaluación más extendido y el que ha sufrido más revisiones y actualizaciones lo cual le confiere una altísima capacidad de utilización y por tanto es una de las opciones más exhaustivas a considerar para un proceso de evaluación de riesgos psicosociales. Sin embargo, su sistema de construcción puede ser algo obsoleto. Existen constantes actualizaciones que merecen especial atención.

MÉTODO: Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral de la Universitat de València (<http://www.uv.es/~meliajl/Segur/FPSL.htm>)

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE

Es un conjunto estructurado de instrumentos para evaluar la salud en factores psicosociales en empresas.

Puede ser utilizada por toda clase de organizaciones, incluyendo las empresas privadas o públicas y en todos los sectores productivos, la administración pública, las organizaciones de salud o enseñanza, entre otras muchas (ONG's, etc.).

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA

Se trata de un cuestionario de estructura multifactorial que aporta una puntuación para cada uno de los factores o constructos definidos.

MEDIDAS QUE APORTA

Aporta una puntuación para los siguientes factores:

- Aspectos descriptivos de la persona, el puesto y la organización
- Indicadores de accidentes
- Indicadores de Estrés en el Trabajo
- Indicadores de Salud Psicológica General
- Indicadores de la Tensión y Ansiedad experimentada asociada con el trabajo
- Indicadores de Conflicto de Rol
- Indicadores de Ambigüedad de Rol
- Indicadores de Sobrecarga de Rol
- Indicadores de Satisfacción Laboral
- Satisfacción Intrínseca del trabajo
- Satisfacción con las Condiciones de trabajo
- Satisfacción con las Prestaciones recibidas
- Satisfacción con la Supervisión
- Satisfacción con la Participación
- Otros factores de la Satisfacción Laboral
- Indicadores de Disfunciones relativas a la Calidad, Productividad y Supervisión
- Disfunciones relacionadas con la Calidad
- Disfunciones relacionadas con la Productividad
- Disfunciones relacionadas con la Supervisión
- Indicadores de Disfunciones Psicosociales
- Disfunción Social Severa de Acoso - Mobbing
- Disfunciones de Alienación en el Trabajo (Síndrome del "Quemado" "estar quemado" o Burmout)
- Propensión al Abandono de la Organización

MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Se trata de un cuestionario basado en la teoría Clásica de los Test con baremación de norma de grupo.

DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS

Los trabajos publicados muestran evidencia empírica suficiente para que se garantice una alta fiabilidad en términos de consistencia interna (Cronbach) y validez de contenido y de constructo. En este último caso existe mucha evidente en torno al Análisis Factorial Confirmatorio que avala la estructura multifactorial.

VENTAJAS

Se trata de una única herramienta simple de administrar, rápida y que interfiere poco en la entidad evaluada. Su corrección es rápida y el proceso de evaluación es breve.

INCONVENIENTES

Se centra en los trabajadores y no contempla algunos aspectos claves de la entidad evaluada. Por si solo da una versión parcial de estado de la entidad.

COMENTARIO GENERAL

Puede ser algo complejo si se administra de forma única, mientras que puede ser una opción a considerar si se trata de construir una batería de medidas ajustadas a una entidad.

Puede consultarse la batería VALENCIA PREVACC2003 que incluye en sus planteamientos una parte dedicada a la evaluación de los riesgos psicosociales (<http://www.uv.es/~meliajl/Segur/Prevacc.htm>).

Del mismo modo, puede analizarse la propuesta de la Metodología "Prevenlab-Psicosocial" de la misma Universitat de València que ofrece un modelo interesante de aproximación al mismo tema (<http://www.uv.es/uiipot/laboratorio.htm>).

MÉTODO: DECORE. Cuestionario multidimensional para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral de la Universidad Complutense de Madrid

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE

Identifica y mide la percepción que tienen los trabajadores sobre algunos factores o riesgos psicosociales del entorno laboral que la investigación ha relacionado directamente con estrés y otros trastornos. Su objetivo último es identificar estos riesgos psicosociales para determinar cómo intervenir sobre ellos, o cómo dirigir campañas de prevención.

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA

Se trata de un cuestionario multifactorial que ofrece información de los siguientes factores:

- Recompensas
- Apoyo organizacional
- Demandas Cognitivas
- Control

MEDIDAS QUE APORTA

Una puntuación factorial para cada uno de los constructos definidos. Se estructura en cuatro categorías de gravedad que indica el riesgo por factor.

MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.

Se ha elaborado mediante norma de grupo a partir de la Teoría Clásica de los Test y se ha baremado en función de algunas variables de clasificación (como el género de los trabajadores).

DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS

Se reportan suficientes evidencias para la constatación de fiabilidad, validez de contenido y de constructo. En este caso se aportan además datos de validez de criterio que no es habitual.

VENTAJAS

Como en el caso anterior, se trata de una única herramienta simple de administrar, rápida y que interfiere poco en la entidad evaluada. Su corrección es rápida y el proceso de evaluación es breve.

INCONVENIENTES

Análogamente, se centra en los trabajadores y no contempla algunos aspectos claves de la entidad evaluada. Por si solo da una versión parcial de estado de la entidad.

COMENTARIO GENERAL

Puede ser algo complejo si se administra de forma única, mientras que puede ser una opción a considerar si se trata de construir una batería de medidas ajustadas a una entidad.

Además, presentamos aquí una relación amplia de los cuestionarios y métodos de evaluación que se han generado desde los ámbitos más psicométricos y parciales de la exploración de riesgos. Se trata de instrumentos que miden algún rasgo concreto o específico y que no abordan en sí mismos una opción más global de la evaluación de riesgos. En algunos casos existe esa voluntad más global pero su uso es escaso y, por tanto, hemos preferido incorporarlos en este apartado para dejar el apartado 2 reservado a las propuestas más masivas y reiteradas. En este caso no existe una valoración tan detallada como en el apartado anterior puesto que se trata de cuestionarios propios de la Psicología Científica y todos ellos generados desde aspectos parciales de la teoría psicológica.

PROCEDIMIENTOS GENERALES: INCLUYEN UNA PARTE DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

L.E.S.T.
Cuestionario de Perfil de Puestos
ANACT
Cuestionario de Análisis de Puestos

DEDICADOS A ASPECTOS PSICOSOCIALES

Cuestionarios de satisfacción Laboral
Job Diagnostic Survey
Escala de Clima Laboral (WES)
Escala de Bienestar Psicológico (EBP)
Escala de Prevención de Riesgos Profesionales.
Working Conditions
Terms of Employment
Social Relations at Works

CONSECUENCIAS DEL TRABAJO:

Estrés
Occupational Stress Questionnaire
Questionnaire Strees at Work
IRE-32
Generic Job Stress Questionnaire
The Stress Profile
Apreciación del Estrés en el ámbito sociolaboral
Job Content Questionnaire (JCQ)
Working Conditions and Control Questionnaire (WOCCQ)
Job Stress Survey
Occupational Stress Indicator
Cuestionario de Insatisfacción Laboral
Cuestionario de Afrontamiento
Cuestionario de Identificación de Estresores

CONSECUENCIAS DEL TRABAJO: Burnout

Tedium Measure
Maslach Burnout Inventory
Teacher Attitude Scale
Cuestionario de Burnout del Profesorado

Cuestionario Breve de Burnout
Staff Burnout Scale
Matthews Burnout Scale for Employees

CONSECUENCIAS DEL TRABAJO: Mobbing
Leymann Inventory of Psychological Terrorization

CONSECUENCIAS DEL TRABAJO: Salud
Perfil de Nottingham
Test de Salud Total de Langner-Amiel
SF-36
General Health Questionnaire (GHQ)

La literatura científica se ha centrado mucho en los aspectos más psicométricos de este tema y, lógicamente dada la naturaleza de la propia investigación, ha dedicado muy pocos esfuerzos a lo que podríamos denominar la realidad del entorno laboral (Meyers & Meyers, 2003). Destaquemos, pues, los siguientes elementos para responder a la cuestión del estado actual de los métodos propuestos hasta ahora en nuestro entorno

1. La mayoría de procedimientos planteados no se han generado desde la realidad actual de la aceptación por parte del tejido empresarial de la evaluación de riesgos psicosociales.

2. Existe un déficit evidente de formación en el ámbito psicosocial para una correcta administración de este tipo de instrumentos.

3. Pesa más el cumplimiento de lo que debe hacerse (evaluar riesgos psicosociales) que la calidad de lo que se mide.

4. Se confunde factor de riesgo con relación causa-efecto, se confunde riesgo con probabilidad.

5. Se confunde un valor en un test con el verdadero valor de aquello que se mide

6. Se administran instrumentos de carácter psicológico por personas no preparadas ni autorizadas para ello.

7. Existen demasiados métodos parciales y pocos globales (Groth-Marnat y Edkins, 1996; Glomb, Kammeyer-Mueller y Rotundo, 2004).

Referencias bibliográficas

- Cox, T., & Griffiths, A. (1996) Assessment of Psychosocial Hazards at Work. In Schabracq, M. K.; Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (1996). Handbook of Health Psychology. Baffis Lane: John Wiley & Sons. Pp 127-146.
- Fernández, L. (2006). Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INHST.
- Glomb, T.; Kammeyer, J.D. y Rotundo, M. (2004). Emotional labor demand and compensating wage differentials. *Jornal of Applied Psychology*, 89(4), 700-714.
- Groth-marnat, G. y Edkins, G. (1996). Professional psychologist in general health care setting: A review of the financial efficacy of direct treatment interventions. *Professional Psychology: Research & Practice*, 27(2), 161-174.
- Guàrdia, J., Però, M. y Barrios, M. (2008). Propiedades psicométricas de la batería MCMUTUAL-UB de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema*, 20 (4), 839-844.
- Hale, A. R., & Glendon A. I. (1987). Individual behaviour in the control of danger. Elsevier Science Publishers B.V. Amsterdam.
- Ista21 (CoPsoQ) (2002, 2004). Manual de administración ISTAS. Madrid: Paralelo Edición.
- Kasl, S.V. (1991). Assessing health risks in the work setting. In H.E. Schroeder (ed.) *New Directions in Health Psychology Assessment*. Hemisphere: New York.
- Llory, M. A. (1992). Human reliability and human factors in complex organizations: epistemological and critical analysis-Practical avenues to action. *Reliability Engineering & System Safety*, 38(1-2), 109-117.
- Luceño, L. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional DECORE. Tesis doctoral. Madrid: Editorial Complutense.
- Luceño, L., Martín, J., Miguel Tobal, J. J., y Jaén, M. (2005). El Cuestionario Multidimensional DECORE: Un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés*. 11 (2-3). 189-202.
- Melendez, A. (2006). Factores de riesgo psicosocial. Metodología de Evaluación. Comunicación presentada en el XV Congreso de la Sociedad Española de salud Laboral en la Administración.
- Meliá, J. (2005). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias. Documento consultado en www.uv.es/seguridadlaboral.
- Meyers, J. y Meyers, B. (2003). Bi-Directional influences between positive psychology and primary prevention. *School Psychology Quarterly*, 18(2), 222-229.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006). Guía de Actuación Inspectoría en Factores Psicolociales
- OCIT (2007). Diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Universitat Jaume I.

- OIT Organización Internacional del Trabajo (1986). Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series n 56. OIT: Geneva.

Palmer, S. (2003). Family function and stroke recovery: A review. *Rehabilitation psychology*, 45(4), 255-265.

- Pérez, G.; Guàrdia, J.; Però, M.; Barrios, M.; Gallego, Y. y Romero, A. (2005). Bateria de Evaluación de Riesgos Psicosociales en la Mediana y pequeña Empresa (Cyclops-UB). Comunicación presentada en el V Congreso de Prevención de Riesgos Laborales celebrado en Sevilla.

- Prochaska, J.; Velicer, W.; Rossi, J.; Redding, C.; Greene, G.; Rossi, S.; Sun, X.; Fava, J.; Laforge, R. y Plummer, B. (2004). Multiple risk expert system interventions: Impact of simultaneous stage-matched expert system interventions for smoking, high-fat diet and sun exposure in a population of parents. *Health Psychology*, 23(5), 503-516.

- Romero, A. y Guàrdia, J. (2010). La Prevención de Riesgos Laborales como acción estratégica de la gestión empresarial. *Consell Obert*, 27-31.

- Romero, A.; Guàrdia, J. y Però, M. (2010). El directivo integrado. Análisis del grado de integración de los directivos de empresas españolas en la Prevención de Riesgos Laborales. *Prevention World Magazine*, 29, 18-23



Temas de Actualidad

4

**PROTECCIÓN SOCIAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES: A
PROPÓSITO DEL NUEVO LISTADO DE ENFERMEDADES
PROFESIONALES OIT**

MALDONADO MOLINA, Juan Antonio

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada.*

VILLAR CAÑADA, Isabel

*Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén*

SUMARIO

- 1. Planteamiento: el problema generado**
- 2. Nudo: el camino recorrido**
- 3. Desenlace previsible: la solución abierta**

1. Planteamiento: el problema generado

La que bien podría llamarse “tercera generación de riesgos laborales” –la primera sería la relativa a los riesgos físicos vinculados a la seguridad en el trabajo y la segunda los vinculados a los riesgos higiénicos-, entre los que destaca, junto a los “ergonómicos”, los de “naturaleza psicosocial”, suscita nuevos y complejos desafíos a los ordenamientos jurídicos contemporáneos, en sus más diversos subsistemas, incluido especialmente el de la protección social. La enorme trascendencia, cualitativa y cuantitativa, que estos riesgos están adquiriendo en todo el mundo, especialmente en Europa, hace que la mayor preocupación deba dirigirse hacia la faceta preventiva de los mismos, donde coinciden –o deben coincidir- los intereses de los trabajadores con los de los empresarios, en la medida que menores riesgos supone menos costes, de tipo personal y económico, para la empresa y para la sociedad globalmente considerada. Ahora bien, cuando esos riesgos lamentablemente se actualizan en daños a la salud del trabajador es necesario prestar atención a una faceta más tradicional pero no menos relevante: la reparación de esos daños a través de la protección que brinda el Sistema de Seguridad Social¹.

Esta protección se ha de conducir a través del tratamiento que desde hace años se viene dando a dos conceptos fundamentales del Sistema, tanto ayer como hoy, el de “accidente de trabajo” y el de “enfermedad profesional”. La enorme capacidad evolutiva de estos conceptos les ha permitido ir dando respuesta a las nuevas patologías laborales que se han ido sucediendo en las diversas etapas del desarrollo económico moderno, desde la etapa conocida como “sociedad industrial” y “sociedad del trabajo”, a la actual, ahora llamada “sociedad post-industrial” o “de servicios” y “sociedad del conocimiento”. Una nueva etapa de transformaciones en el mundo de la economía, la empresa y del trabajo conlleva, necesariamente, nuevos factores de riesgo y, por tanto, también nuevos riesgos, como es el caso de los aquí referidos –estrés laboral, en sus diversas y todavía no todas acotadas o tipificadas modalidades; acoso laboral, también en sus múltiples modalidades...-, aunque buena parte de ellos ya estuvieran latentes en las organizaciones y sólo en tiempos recientes hayan emergido como preeminentes en la investigación, analítica y clínica, así como, cada vez más, en la conciencia social².

El problema es, al menos en nuestro sistema de protección social, que ni esos conceptos reflejan siempre bien las nuevas realidades patológicas y, por tanto, susceptibles de un análisis epidemiológico en el ámbito laboral, ni ambos ofrecen el mismo nivel de protección. Por tanto, si es cierto que patologías que no puedan ser incluidas en el traje estrecho de las

¹ SANCHEZ TRIGUEROS, C- CONDE COLMENERO, P. “La protección social y los riesgos psicosociales”. En Anales de derecho, ISSN 0210-539X, Nº 26, 2008, págs. 275-298. Puede descargarse gratuitamente en: <http://revistas.um.es/analesderecho/article/view/113181>. También RODRÍGUEZ INIESTA, G-SAN MARTIN MAZZUCCONI, C. “La protección por la seguridad social de los riesgos psicosociales”. Capítulo X del libro AAVV. Los riesgos psicosociales: teoría y práctica. Aranzadi. Pamplona. 2009.

² Para el carácter evolutivo de los riesgos DURO MARTIN, A. “Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, número 56, 2005.

enfermedades profesionales reconocidas como tales oficialmente, por estar incluidas en una lista aprobada a tal fin –sistema de lista que es el más usado en el mundo, vigente también en España-, podrían ser tapadas por el “traje ancho” del “accidente de trabajo”, en nuestro caso a través del concepto intermedio de “enfermedad del trabajo”, no menos verdad es que las consecuencias prácticas que se derivan de una u otra calificación no son nada baladíes. De ahí, pues, el sentido del replanteamiento recurrente, tanto en términos científicos como político-institucionales y sociales, del tema de la reconducción o no al listado de enfermedades profesionales de las afecciones psicosociales.

En principio, como es bien conocido, este tema podría pensarse que está “cerrado” en nuestro país, y en general en la Unión Europea, porque ni la lista española ni la europea, en la que aquélla se inspira –recogida en el RD 1299/2006-, incluyen las patologías derivadas de los riesgos psicosociales en el listado. Por tanto, el tratamiento en nuestro país de estas afecciones, que no queda huero por supuesto, ha de reconducirse a ese concepto, enigmático y de fortuna incierta, que es la “enfermedad del trabajo” que, en todo caso, precisa la acreditación del nexo de causalidad entre la patología y el trabajo. Una cuestión que no es nada fácil, pues se exige la exclusividad causal en la ley, cuando todos sabemos que las patologías psicosociales son por definición de origen multicausal, al tiempo que tampoco hay una doctrina judicial clara en torno al juego o no de ciertas presunciones, por lo que de nuevo la inseguridad jurídica está servida en este ámbito³.

Sin embargo, el tema dista mucho de estar zanjado. Al contrario, hoy puede decirse que se ha reabierto, a partir del nuevo listado de las enfermedades profesionales que ha aprobado la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, cuya revisión en marzo de 2010 ha llevado a la inclusión de afecciones ligadas a factores de riesgos psicosociales. En principio, como aspecto más visible el “estrés postraumático” asociado a episodios laborales de carácter traumático, pero realmente la lista se abre a un catálogo amplio de afecciones vinculadas a factores más extensos de esta naturaleza. Aunque la lista no es vinculante, está claro que, como reseña la propia OIT, sí “puede servir de modelo para el establecimiento, el examen y la revisión de las listas nacionales de enfermedades profesionales. La población trabajadora del mundo y sus familias se beneficiarán de esta nueva lista”⁴. En consecuencia, es oportuno, incluso necesario, reabrir este debate a fin de analizar con más detalle, como la propia Comisión Europea exigió en 2003, la relación entre riesgos psicosociales y enfermedades profesionales.

³ Vid. MARTINEZ BARROSO, M.R. “La reparación del riesgo psicosocial por la seguridad social. Presente y Futuro”. Capítulo V en AAVV. Enfermedades del Trabajo y riesgos psicosociales. Ministerio de Trabajo e Inmigración. 2006. Disponible: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>

⁴ Puede localizarse la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, número 194, 2002, revisada en 2010, en el Portal del Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía: http://www.larpsico.es/index.asp?ra_id=92

Por supuesto no pretendemos aquí resolver esta compleja cuestión. Nuestro planteamiento es algo más modesto y se centra en evidenciar la evolución del conocimiento científico, la conciencia social y el ordenamiento jurídico en aquella dirección que vincula ambos conceptos. A tal fin, se aportan algunos argumentos de experiencia reguladora, tanto internacional como nacional –método comparado-, para evidenciar que el enfoque no puede estar ni mucho menos cerrado. Siguiendo el enfoque de esta sección de la Revista, se busca más abrir temas y dar argumentos para abonar el debate que para cerrarlos, como ingenuamente pretendió la lista de 2006. Por supuesto, la solución no vendrá tampoco, a nuestro juicio, del recurso al argumento fácil de cambiar, de un modo pendular, la solución, e incluir sin más, como hacen algunos sistemas comparados, todos y cada uno de los factores de riesgo psicosocial en el listado de enfermedades profesionales.

2. Nudo: el camino recorrido

En efecto, los daños a la salud del trabajador que pueden producirse a raíz de la no prevención adecuada de los factores de riesgo psicosocial son de una gran heterogeneidad y, por tanto, difícilmente reconducibles a una calificación única o común. Asimismo, las conductas de las que derivan son también diversas, por cuanto en unos casos pueden vincularse a políticas o conductas de extrema presión en el trabajo, con condiciones extremas de actividad pero sin animadversión hacia personas o colectivos, mientras que en otros casos, puede vincularse a conductas o comportamientos ilegales e, incluso, con reproche penal. Tampoco esos daños aparecen en todos los trabajadores expuestos a los factores de este tipo de riesgo, ni con el mismo grado ni en el mismo tiempo, y naturalmente tampoco tienen la misma “prevalencia” ni un idéntico cuadro epidemiológico. En consecuencia, y alejándonos tanto de unos planteamientos extremos –los que niegan su carácter de enfermedad profesional en cualquier caso- como de otros –los que aceptan en todo caso tal calificación, sin más-, si algo hay claro es la complejidad de calificar estas patologías de un cierto modo, pues ni el estrés laboral ni mucho menos el acoso son propiamente una enfermedad, sino situaciones relacionales laborales y de conducta que, eso sí, provocan enfermedades derivadas del trabajo.

Por supuesto, también hay que tener en cuenta que estas patologías se asocian con un concepto sobre el que existe un exceso de “sensibilidad”, y muy poca “sensibilización”, como es el de “salud mental”. Las dolencias de tipo eminentemente psíquico, sin perjuicio de que los factores de riesgo psicosociolaboral también tienen importantes componentes físicos –lesiones cardiovasculares, por ejemplo-, son de aparición relativamente reciente y la doctrina científica y la judicial mantienen importantes reservas en torno a su tratamiento más adecuado, de ahí la variedad de posiciones. Por lo que el recurso a la fuente jurisprudencial tampoco resulta, de momento definitivo.

Quizás por esta situación de dificultad y de complejidad, más que de un estado de confusión propiamente, la mayor parte de los ordenamien-

tos, a comenzar por el comunitario, hayan optado por silenciar estas patologías en la lista, por obviarlas. Un silencio elocuente que no obsta para que, como hace la Recomendación de la Comisión Europea de 2003 –fuente de la lista actual española-, se proponga a los Estados nacionales a seguir con la investigación de las conexiones entre estos riesgos y las patologías producidas en el trabajo, a fin de arrojar más evidencias sobre la misma que pueda hacer cambiar el sentido de la opción científica e institucional. De este modo, sin duda ecléctico y poco comprometido, las principales instituciones de gobierno estrictamente comunitario, la Comisión, trata de salvar una más que evidente contradicción en sus planteamientos, en la medida en que ha optado claramente, desde las políticas de innovación preventiva, por incluir los riesgos psicosociales en el marco común de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 insistirá, como ya la anterior, en el modelo defendido con contundencia por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁵, y que no es otro que la inclusión en el sistema de todos los riesgos, con inclusión de modo expreso de los psicosociales-, mientras que en el plano reparador, en el de las enfermedades profesionales, sigue optando por el mecanismo más clásico de excluirlo de la técnica de la presunción de laboralidad para dejarlo –abandonarlo-, a la técnica de la prueba de causalidad entre la patología psíquica y el trabajo.

Ante esta posición teórico-conceptualmente dubitativa y ambivalente, y prácticamente excluyente, se entiende que el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social, y se fijan los criterios para su notificación y registro, aprobado en transposición de la Recomendación 2003/670/CE, de la Comisión, de 19 de septiembre, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales, una vez más quedarán frustradas las expectativas de quines ya venían manifestando desde antaño la necesidad de una actualización profunda. Aunque el seguimiento de cerca, pese a no ser estrictamente vinculante dado que no adopta la forma de Directiva sino de Recomendación, de la referida lista europea ha supuesto una importante modernización de un sistema cerrado, como era el español en virtud de la regulación reglamentaria anterior, desde los más diversos sectores, incluso los empresariales, calificado de burocrático y demasiado rígido, las afecciones vinculadas a factores de riesgo psicosocial han quedado fuera de la lista. Tanto del Anexo 1 (que contiene relación tasada de las enfermedades profesionales) cuanto del Anexo 2 (que contiene una lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el Anexo 1 podría contemplarse en el futuro). Hasta el punto llega esta “ignorancia” de las dolencias psicosociales que ni tan siquiera se recoge en la normativa española, pese a su pretensión innovadora confesada⁶, la citada llamada que se realizó en la Recomendación europea a promover la “investigación

5 SSTJCE 12 de noviembre de 1996 y 15 de noviembre de 2001.

6 La Exposición de Motivos del RD 1299/2006 declara a bombo y platillo que se ha procurado adaptar la normativa a los avances que se han producido “en los procesos industriales, con la consiguiente introducción de nuevos elementos y sustancias y, al propio tiempo, las investigaciones y el progreso en el ámbito científico y en el de la medicina permiten un mejor conocimiento de los mecanismos de aparición de algunas enfermedades profesionales y de su vinculación con el trabajo”.

de las enfermedades relacionadas con una actividad profesional, en particular... para los trastornos de carácter psicosocial relacionadas con el trabajo” (artículo 1.7 de la Recomendación).

En consecuencia, si bien es cierto que la lista española respeta de modo estricto la lista europea, se muestra mucho más silente e indiferente a las aquí comentadas patologías de origen psicosocial, pues ni tan siquiera contiene una recomendación de profundizar en la investigación para arrojar evidencias. La lista europea realmente se abría a una suerte de “tercera lista innovadora”.

Pero lo que ni España ni en general Europa se ha atrevido a hacer, al menos de modo expreso⁷, incluir los factores de riesgo psicosocial en alguna de las listas –ya sean las tasadas o cerradas, ya las complementarias o abiertas, bien porque se “sospeche” ya a día de hoy, aunque no quede del todo confirmada de modo indubitado, su conexión con el trabajo ya porque pueda evidenciarse científicamente en el futuro próximo- que contiene la normativa reglamentaria reguladora de las enfermedades profesionales, sí ha “osado” hacerlo la OIT. Además de incluir una serie de enfermedades reconocidas en el plano científico como vinculadas al trabajo y de especial incidencia en el mundo del trabajo, como son hoy los trastornos osteomusculares y el cáncer de origen profesional, asociados a factores de riesgo emergentes, por citar patologías en boga, más allá de las clásicas vinculadas a agentes químicos, biológicos y físicos, se han incluido de manera específica en la lista de la OIT los trastornos mentales y del comportamiento. Así aparece con toda claridad en el punto 2.4 de la Lista internacional de la OIT, que a su vez se ordena en dos apartados, uno cerrado o tasado -relativo al trastorno de estrés postraumático, del que ya se presume directamente la laboralidad- y otro abierto, relativo al resto de “trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador” (punto 2.4.2 de la Lista internacional de Enfermedades Profesionales de la OIT)

7 Para algunos autores, que presentan un análisis mucho más actual y atento a la evolución de la doctrina científica especializada en este ámbito, tanto analítica como clínica, y en el ámbito de la psicología y también de la medicina del trabajo, esta modernización parcial de la lista no es completamente ajena a la conexión de dolencias laborales con el trabajo. Para ello lo ilustran con la referencia a la nueva incorporación de un grupo específico para el cáncer de origen laboral, pues sabido es que existe toda una corriente no sólo de opinión científica sino de análisis experimental que vincula estrechamente las patologías cardiovasculares a la organización y condiciones de trabajo. Los factores de riesgo psicosocial, pues, no sólo generan patologías psíquicas, a calificar como enfermedades del trabajo en tanto no cambie la regulación vigente, sino también patologías físicas –cáncer laboral-, que sí podría calificarse de enfermedad profesional. En este sentido MOLINA NAVARRETE, C. “Nuevo cuadro de enfermedades profesionales, enfermedades del trabajo y riesgos psicosociales”. Revista La Mutua. Fraternidad Mutrespa, n. 18, 2007. pp. 28-29. Aceptan este planteamiento, aportando razonamientos propios para consolidarlo, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.- CONDE COLMENERO, P. “La protección social... op. cit. p. 289. En esta misma dirección STS, Sala 4ª, 23 de julio de 1999.

3. Desenlace previsible: la solución abierta

Pues bien, si se tienen en cuenta los diferentes modelos hoy existentes en el mundo para dar tratamiento jurídico a esta cuestión, la OIT ha apostado por la inicialmente más innovadora, pero también más precisa, como es el de optar por un sistema de lista permanentemente actualizada a las nuevas realidades de riesgos y a las nuevas patologías que se vinculen a ellos, abriendo o flexibilizando en extremo el listado. En efecto, junto a la inclusión en una lista cerrada de ciertas patologías de las que ya se tienen evidencia científica plena sobre su carácter laboral cuando se produce o emerge en el contexto del mundo del trabajo, como es el “estrés postraumático”, cuyo negativo impacto neurológico en el trabajador cuenta ya con pruebas fehacientes de conexión directa con el trabajo, ha decidido incluir en cada sección de esas listas de enfermedades profesionales, los llamados “puntos abiertos”. Estos puntos son los que permitirían el reconocimiento del origen profesional de enfermedades que, pese a no figurar de modo específico en la lista tasada, sí permite una prueba fehaciente del vínculo directo entre la exposición a los factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y las enfermedades contraídas.

En suma, se trata, a nuestro juicio, y siguiendo la que creemos mejor doctrina reseñada al respecto, de una opción que, sin perjuicio de sus limitaciones y problemas, como la ampliación de la incertidumbre en la calificación como profesional de ciertas dolencias sobre las que no existirá una vinculación clara y precisa con el trabajo, es preferible a la de mantener un concepto omnicomprendido de accidente de trabajo, como ahora sucede. Éste, ni ofrece una protección eficaz al trabajador, sobre todo en sistemas como el español que mantienen diferentes tutelas a ambos conceptos ni aporta seguridad jurídica al empleador, al diluirse por completo su concepto en cualquier tipo de patología y cualquiera que sea su causa, siempre que se manifieste de algún modo relacionada con el trabajo. El concepto de accidente de trabajo se revela cada vez “más inútil”, tanto para hacer frente a la demanda social de tutela, sea preventiva sea reparadora, “ante los cambios del mundo del trabajo”⁸. El debate, pues, está servido y reabierto.

⁸ Vid. MOLINA NAVARRETE, C. “Nuevo cuadro... op. cit. p. 28. En el mismo sentido SÁNCHEZ TRIGUEROS, C- CONDE COLMENERO, P. “La protección social...” op. cit. p. 291

UN CATÁLOGO ABIERTO: ¿ES EL “BORE-OUT” O “ABURRIMIENTO CRÓNICO EN EL TRABAJO” UN EMERGENTE RIESGO PSICOSOCIAL?

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia
ÁLVAREZ MONTERO, Antonio
Universidad de Jaén

SUMARIO

- 1. Planteamiento: el problema generado**
- 2. Nudo: el camino recorrido**
- 3. Desenlace previsible: la solución abierta**

1. Planteamiento: el problema planteado

El estrés laboral es uno de los riesgos de mayor incidencia –perspectiva a corto plazo- y prevalencia –perspectiva a largo plazo- en el mundo del trabajo de nuestros días, como ha recordado la Comisión Europea recientemente, de modo que afecta en torno al 30% de la población activa europea y cuesta en torno al 3% del PIB europeo. Aunque no hay cifras suficientemente solventes, a día de hoy, que generen suficiente certeza sobre estos datos, variando de un modo notable entre unos estudios y otros, nadie duda ya de que representa un significativo problema de gestión para las organizaciones y un grave trastorno, si se cronifica, para los trabajadores. Pese a la emergencia reciente de este riesgo como una cuestión sociolaboral relevante, los estudios al respecto se remontan a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, analizando las relaciones entre el organismo humano y el ambiente en el que se desarrolla su vida. La conclusión que ya entonces se alcanzó y que posteriormente se ha ido confirmando, es que la aparición y continuidad no controlada de situaciones adversas, llamadas “agentes estresantes” –“desencadenantes de estrés”-, llega a impactar tanto en la persona que provoca cambios en su estado biológico y psicosocial¹.

Pues bien, pese al tiempo transcurrido desde los primeros estudios y de la gran cantidad de análisis desde entonces desarrollados, multiplicado por 100 en las dos últimas décadas, la identificación de problemas derivados de estrés en las organizaciones de trabajo y su gestión sigue siendo una asignatura en gran medida pendiente, en la práctica totalidad de los países del mundo, incluso en los europeos. Por tanto, a día de hoy, queda pendiente una correcta conceptualización de esta realidad, que se acepte suficientemente por todos los sectores de opinión y análisis, y una precisa delimitación de sus factores más relevantes de generación, así como las diversas modalidades en que se concreta. Sin duda, tanto los gobiernos de ciertos países –por ejemplo el Reino Unido-, cuanto los actores sociales – a través del Acuerdo Marco Comunitario-, y los organismos científico-técnicos nacionales, han dado pasos importantes en tal dirección. No obstante, todavía queda mucho camino por recorrer.

Naturalmente, aquí no se pretende afrontar, ni sucintamente esa ardua tarea, que es competencia del análisis interdisciplinario de muchos científicos. En esta “tribuna”, y según el enfoque general que la anima, lo que pretende es suscitar el debate sobre las nuevas situaciones o realidades que inciden sobre estos riesgos, abriendo innovadores campos de investigación y, en su caso, acción. La apertura del debate no quiere significar el pronunciarse o tomar partido por él, sino el evidenciar los aspectos clave del mismo, abriendo la reflexión al respecto en nuestra comunidad científica y social, en coherencia con lo que sucede en la comunidad científica internacional y comparada.

Pues bien, desde esta perspectiva, entendemos de interés dar a conocer en nuestro país y generar, en lo posible, un debate científico, por tanto sereno, serio y prudente, en torno a una nueva situación que se conoce como “*bore-out*” o “síndrome de aburrimiento crónico” laboral. Algunos especialistas lo consideran como un probable “nuevo riesgo psicosocial”,

1 PEIRÓ, J.M. “El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva”. En Prevención, Trabajo y Salud. Revista del INSHT. N. 13, 2001.

una nueva modalidad de estrés laboral, en paralelo, pero divergiendo parcialmente, de la conocida, y reconocida judicialmente, modalidad de estrés llamada *“burn-out”* o *“síndrome del quemado”*. La cuestión preocupa cada vez más en los Departamentos – y portales- de *“recursos humanos”*, no así todavía en los servicios de prevención de riesgos, pero entendemos que es éste un ámbito natural para suscitarlo.

2. Nudo: el camino recorrido

Pese a la presión de la crisis económica y de empleo, en la actualidad, muchas personas parecen sufrir un gran *“aburrimiento”* y *“desidia”* por su puesto de trabajo. Un proceso que suele venir acompañado, en un buen número de casos, de un bajo estado de ánimo, desorientación y un pobre nivel de rendimiento. Este comportamiento recibe el nombre de síndrome del *“boreout”* o de *“aburrimiento crónico”*, en su traducción del inglés. De inicio, es inevitable que surja la referencia del *“burnout”* o síndrome de desgaste laboral o profesional, como se ha dicho, por lo que será muy importante diferenciarlas como modalidades de estrés laboral conexas pero distintas. La conexión deriva de la inequívoca configuración del *“boreout”* como desencadenante de estrés en el trabajo que, por tanto, actúa como factor de riesgo para sufrir *“burnout”*. En última instancia, y aunque la relación no es ni mecánica ni lineal, es posible que el *“boreout”* pueda configurarse como antesala, si no se controla de modo adecuado, del *“síndrome de agotamiento emocional”*, pasado del *“aburrimiento crónico”* al *“agotamiento profesional”*.

La relevancia de esta última situación no admite ya dudas, pues se ha reconocido en el plano jurídico tanto en relación a la prevención de riesgos, por tratarse de una patología que responde a la interacción de dos factores, el personal o individual –actitud ante el trabajo- y el organizativo –modo de ordenar la actividad-, cuanto a la protección de los daños –calificación como accidente de trabajo ex artículo 115.3 e) LGSS-. Forma parte, pues, del acervo prevencionista, e incluso judicial, que incluso reconoce ya la viabilidad del recargo de prestaciones ex artículo 123 LGSS. A grandes rasgos, cabe recordar, que esta situación define el estado de frustración del trabajador derivado del intenso y crónico desajuste o desequilibrio que siente aquél ante la imposibilidad de ver logradas sus expectativas laborales, abandonándose por la desmotivación y la falta de implicación con su profesión a resultas de ese conflicto. La continuidad de la situación, por representar más que un estado un proceso –lo relevante no es tanto el estado como el proceso de estrés, al igual que el proceso de violencia, en forma de acoso, por ejemplo-, le llevaría a un intenso agotamiento emocional, primero, y luego profesional, como se dijo.

En suma, se trata de una forma de presión laboral derivada del propio contenido de la tarea y condiciones en que se ejerce, pero sin que haya acción alguna por parte de un tercero orientada a ejercer esa presión. De ahí, su carácter en gran medida impersonal, aunque se vincule a condiciones de trabajo. La desidia del trabajador *“quemado profesionalmente”* vendría a raíz del proceso de frustración de esas expectativas, no suele ser la causa, sino un efecto, pues por lo general estos síndromes se dan en personas con un elevado grado de motivación e implicación personal en

el trabajo, por lo general también caracterizado por una alta carga emocional.

En cambio, hay otras situaciones en que nos hallamos ante lo contrario, ante una muy baja motivación en el trabajo y una despersonalización extrema, con los consiguientes deterioros personales y profesionales. Pues bien, para dar visibilidad y existencia a estas situaciones, surge en la escena más reciente otro anglicismo que, en cierto modo, expresa un sentimiento en parte coincidente con aquél y en parte, como acabamos de ver, muy divergente: el *“bore-out”* o *“aburrimiento crónico en el trabajo”*. Este término haría referencia para cierto sector de opinión a una nueva *“patología laboral”*, consistente en una profunda apatía y desinterés por el trabajo que se realiza, provocándole un estado de aburrimiento y desafección laborales. Si esta situación de reducida exigencia y de elevado desinterés no responde a una opción deliberadamente asumida por el trabajador, esto es el vulgar *“escaqueo”*, sino que más bien obedece a una vivencia continuada y prolongada, motivada por el tipo de tarea, por la monotonía y levedad de su actividad, entonces puede llegar a ser tan dañino como la situación de estrés provocada por lo contrario, por el exceso de carga o demanda. De ahí que haya sido considerado desde esta perspectiva como un nuevo *“riesgo psicosocial”*².

El boreout es el resultado de la interacción de varios factores. Al mismo tiempo, y a diferencia del *“bournout”*, que suele afectar más a unas profesiones que a otras, el boreout puede darse en prácticamente todas las actividades laborales.

En el plano de los factores, destaca el encontrarse en un trabajo por debajo de las capacidades intelectuales o de formación. Otros factores son el bajo reconocimiento del trabajo realizado, desempeñar tareas repetitivas y monótonas, no contar con adecuadas expectativas de desarrollo profesional en un futuro, el no recibir ascensos coprometidos, entre otras. En consecuencia, mantiene una estrecha vinculación más que con el conocido modelo demanda-control de R. Karasek, con el modelo de desajuste o desequilibrio esfuerzo-recompensa, de Siegrist. En este modelo teórico su autor nos propone que la persona realiza un juicio de coste-beneficio sobre su trabajo, y en virtud de ello experimenta o no estrés laboral según la relación sea o no favorable. Él define otros elementos en el surgimiento del estrés, los cuales pueden ofrecer una vía de afrontamiento diferente: los esfuerzos realizados por el trabajador y las recompensas derivadas del trabajo. Cuando esta relación se desajusta de una manera crónica e irreversible, al menos según la apreciación subjetiva del trabajador, estamos en presencia de estrés laboral vinculado al boreout.

Por tal puede entenderse, pues el *“estado crónico de aburrimiento o desgana en el trabajo por parte de un trabajador a quien las condiciones de actividad repetitiva, monótona y escasamente reconocida le lleva a la apatía y a una actitud de cumplimiento mínimo o carente de implicación, incluso tan sólo aparente, en la organización”*. En tal estado, la pérdida de autoestima que generaría puede llevarle a situaciones de ansiedad y depresión. De ahí que pudiera considerarse como un auténtico riesgo psicosocial. Por eso, de nuevo tanto por razones de salud individual como de rendimiento de la organización, es preciso intervenir antes que este sín-

² Cfr. SÁNCHEZ-MORA, Maite, en Temas de Debate, *“Aburrimiento fatal”*, en La Vanguardia, Domingo 25 abril de 2010. p. 32. Puede verse en el sitio web del LARPSICO.

drome brote en el trabajador, para lo que se precisa tanto técnicas de autocontrol –autorregulación–, que permita afrontar la situación y mejorar la percepción de las situaciones, cuanto mejoras en la organización y, en cierto modo, en su plan de desarrollo profesional.

3. Desenlacerevisible: la solución abierta

No pretendemos ir más allá en este momento. Una vez más, con estas reflexiones, tan sólo hemos buscado dar a conocer nuevos problemas que se producen en el seno de las organizaciones y que conviene afrontar, más que eludir, o silenciar.

Ciertamente, el estado de las investigaciones actualmente están en un estado embrionario y por tanto, conviene profundizar en el análisis de esta situación, bien para no trivializar su alcance, un peligro siempre existente en este ámbito, bien, al contrario, para no extremar los planteamientos, haciendo un cierto fundamentalismo de las cuestiones de riesgos psicosociales, de modo que todo se convierta en síndromes y riesgos específicos. De un lado, no queda nada claro si se trata de una situación nueva de estrés laboral, o más bien es sólo un factor desencadenante más de éste, en su modalidad ordinaria o común, ya en la modalidad del desgaste profesional –burnout–. De otro, tampoco queda clara la diferencia entre ambos, esto es, entre burnout y boreout, en la medida en que ambos conocen componentes importantes de desmotivación, si bien está claro que en el primer caso es la sobrecarga emocional lo que originaría el proceso de frustración, mientras que en el segundo no existe tal sobrecarga, sino más bien todo lo contrario.

Finalmente, tampoco está claro el sentido de su emergencia. En efecto, si para unos se busca mejorar tanto la productividad, que se ve golpeada por este tipo de actitudes y la salud de los trabajadores, para otros realmente se trata de un proceso de crítica a la falta del compromiso intenso que se le pide a los trabajadores en los modernos modelos de gestión basada en la implicación constante del trabajador con el interés de la empresa, aún sin beneficiarse de ello, en términos de una mejora económica y/o profesional. En cierto modo, sería una nueva dimensión de la tan recurrente “ética del trabajo”, que denuncia continuamente como “pereza” las opciones de los trabajadores que no supongan una asunción inmediata del interés de empresa como propio. Por lo que más que buscar vías de mejora de las situaciones de salud, individual y organizacional, implicaría un nuevo frente de crítica y conflicto entre los actores de la relación laboral. En cualquier caso, es evidente el interés que estos nuevos espacios dados por los modernos enfoques de gestión de personal basado en la salud psicosocial nos pone de relieve. Por tanto, creemos que debe ser objeto de estudio más detenido, a fin de alcanzar un conocimiento más cierto, en aras no ya sólo del rigor técnico, sino sobre todo de la mejora de la calidad del clima laboral, para mejorar la salud de los trabajadores sí, pero también para avanzar en la productividad de las empresas.

laboratorio  Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía



Observatorio Judicial

5

Comentario:

Una de las cuestiones más relevantes de la lucha jurídica contra el acoso moral es la posibilidad de sancionar estas conductas penalmente. La última reforma, por el momento, del Código Penal ha respondido favorablemente a ese debate y ha reforzado la punición del acoso moral, a través de su configuración como un delito de trato degradante o vejatorio ex artículo 173.1 CP. El Tribunal Supremo, en fechas muy recientes, ha confirmado la legitimidad de esa opción y la necesidad de avanzar en esa línea.

Sin embargo, los Tribunales “inferiores” en el orden penal siguen poniendo muchas trabas a esa posibilidad. Por lo que nos encontramos con un panorama en extremo incierto que, frente a quienes consideran que las Leyes son la mejor vía, o incluso, la única, para introducir seguridad jurídica, se vuelve cada vez más difuso. De ahí la voluntad de este espacio de mantener el pulso con la actualidad de los diferentes Tribunales a fin de registrar, conocer y analizar la evolución de la política, o de las políticas, judiciales del derecho en relación a los riesgos psicosociales en el trabajo.

En este número se recogen dos sentencias de sendas Audiencias Provinciales que llegan a resultados muy diferentes en relación a la punición del acoso en el Código Penal español vigente.

La Audiencia Provincial de Madrid condena a los coacusados por un delito contra la integridad moral por acoso en el trabajo, en concurso con un delito de lesiones. Esta sentencia ha sido confirmada por el Tribunal Supremo, salvo en materia de indemnización, pues la ha reducido de 30.000 a 18.000 Euros.

Audiencia Provincial de Madrid, Sección 16ª, Sentencia de 29 Ene. 2010, rec. 23/2009, Nº de Sentencia: 4/2010, Nº de Recurso: 23/2009

Trato hostil, humillante y vejatorio hacia una trabajadora constitutivo de un delito de acoso moral en el trabajo en concurso con un delito de lesiones.

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO. Analiza el concepto de acoso moral en el trabajo como “Presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración”. Una presión que en el caso se concretaría en el mantenimiento en una permanente conducta de vejación y menosprecio a la trabajadora, auxiliar administrativa de un concesionario de automóviles, por sus superiores. Existencia de insultos, gritos y amenazas. Readmisión de la víctima tras un despido disciplinario declarado nulo, trasladándola a un local pequeño, sucio y sin ventilación, aislada de los demás trabajadores y encomendándole tareas inútiles, banales y vacías de contenido. LESIONES. En concurso ideal con el delito contra la integridad moral. Menoscabo psíquico necesitado de tratamiento médico. Acreditación de la relación de causalidad entre las actividades humillantes realizadas por los acusados y el padecimiento psiquiátrico-psicológico

sufrido por la víctima. RESPONSABILIDAD EX DELICTO. Indemnización de 30.000 euros por días improductivos y 2.081,58 euros por secuelas. EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN. No existe, porque estamos ante un delito permanente cuyo plazo de prescripción sólo puede iniciarse cuando cesa la conducta delictiva de hostigamiento y no desde la baja laboral de la trabajadora. EXCEPCIÓN DE COSA JUZGADA. Tampoco concurre, al establecer el art. 173 CP la compatibilidad de las penas por dicho delito con las de los delitos o faltas en que se hubieren concretado los actos de violencia.

En cambio, la Audiencia Provincial de Valencia no. Para este Tribunal, con más que dudosa argumentación, la existencia de una relación de poder legitimaría el ejercicio del mismo de un modo no adecuado.

Audiencia Provincial de Valencia, sec. 2ª, S 29-4-2010, nº 300/2010, rec. 115/2010.

RESUMEN

La Audiencia Provincial desestima el recurso de apelación formulado por la acusación particular contra sentencia que absolvía al acusado del delito de coacciones y delito de lesiones que se le imputaba, al considerar inexistente acción lesiva alguna, ya que, por un lado, se intenta introducir como mecanismo lesivo el ejercicio de la autoridad en el ámbito laboral por el acusado; y por otro lado, no consta relación de causalidad entre aquellas acciones y un posible resultado lesivo, puesto que no puede vincularse con la decisión empresarial, y que se haya producido un acto objetivamente atentatorio contra su salud. Resulta inaplicable el tipo penal de coacciones en la conducta del superior jerárquico que impide al trabajador desempeñar sus funciones habituales o se le compele a efectuar otras por debajo de su nivel laboral, pues en una relación de jerarquía el superior está legitimado para dictar instrucciones desde la perspectiva laboral, aun cuando tenga los límites exigibles en la misma con la sanción de las injustas, impertinentes o impropias.

laboratorio  Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía



Investigación
y
publicaciones

6

Caso a caso en la prevención de los riesgos psicosociales. Metodología wont para una organización saludable



Editorial: Lettera Publicaciones. Bilbao. 2007

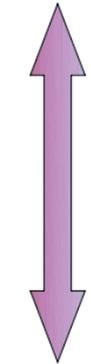
Autor: SALANOVA, Soria et al. Constituyen un grupo de investigación muy activo de profesoras de la universidad Jaume I de Castellón que compaginan la actividad de investigación teórica con el análisis empírico. Se han especializado en la aplicación del "método wont" (Work and Organizational Network) de evaluación e intervención de riesgos psicosociales. Se trataría de un instrumento práctico basado en la investigación empírica y adaptado a las normativas españolas en materia de evaluación y prevención de riesgos laborales. Incorpora un cuestionario denominado "RED", de tipo modular y con 36 Escalas. Realizan también "servicios de consultoría" en la Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. El estudio incorpora la colaboración de la profesora holandesa Pascale LE BLANC y el prólogo de Clotilde Nogareda, del INSHT.

Reseña

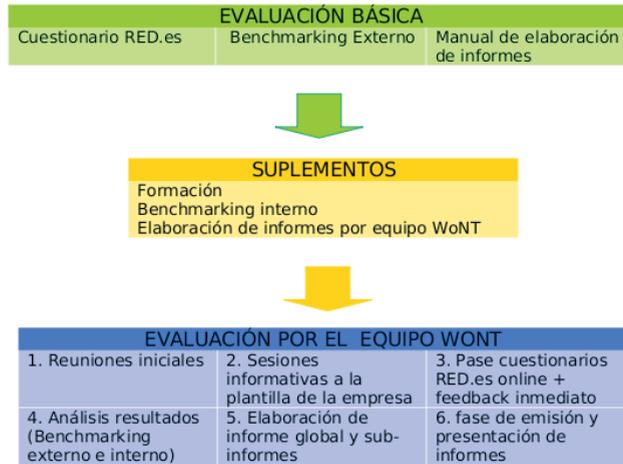
El libro recoge experiencias concretas de evaluación e intervención sobre determinados factores psicosociales realizadas en organizaciones reales, incluyendo protocolos de evaluación e intervención, así como las bases teóricas y los resultados de investigación científica que avalan los métodos de trabajo utilizados. Los casos expuestos son un ejemplo de que la intervención psicosocial requiere de adecuadas competencias profesionales -una buena preparación-, un conocimiento previo de la situación y un proceso de evaluación adaptado.

Estas situaciones prácticas recurren a herramientas propias del modelo teórico RED (Recursos, Experiencias y Demandas), donde se entiende el estrés como un proceso de interacción entre las demandas del ambiente laboral y los recursos (ambientales y personales) de que se dispone para su afrontamiento. El análisis incorpora la novedad de no evaluar solo la predicción de resultados negativos sino también positivos.

BÁSICO



ÓPTIMO



Más información en:
<http://www.wont.uji.es/wont/es/quis-somos-mainmenu-54/pdite-mainmenu-55>

El tratamiento jurídico de los Riesgos Psicosociales: Respuesta judicial, valoración y propuestas de mejora de la experiencia práctica



Autor: Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC

Año: 2010

Reseña: Este estudio identifica y analiza con detalle los campos de actuación judiciales e inspectores con el objetivo de evidenciar los avances en la protección frente a los riesgos psicosociales más relevantes (acosos, estrés, burnout), así como sus limitaciones y carencias. Con base en esta identificación, se proponen unas recomendaciones con el objetivo de que puedan servir para conformar unas líneas de actuación futuras más eficaces, de éstos y otros operadores jurídicos, en la defensa de la protección de la salud de los trabajadores afectada por la materialización de los riesgos psicosociales.

PREVENCIÓN
de Riesgos Psicosociales
y
bienestar en el trabajo

