

Para más información puedes consultar en: www.ugt.es/salud-laboral
o bien a través de: UGT Salud Laboral. Avda. América 25 - 28002 Madrid



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

editorial

La CES propone una agenda de la Unión Europea con acciones para combatir el estrés y eliminar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

José Antonio FERNÁNDEZ AVILÉS

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director Científico del Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC*

Silvia MARTÍNEZ ORTIZ

Técnico de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

1 El estrés relacionado con el trabajo viene determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando –según la OIT– “*las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa*”¹.

Las estadísticas disponibles muestran que el 25% de los trabajadores europeos sufren estrés durante todo o casi todo su tiempo de trabajo, y un porcentaje similar indica que perjudica a su salud.

1 OIT: *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*, Ginebra, 2016, p. 62.

La inseguridad laboral ha aumentado fruto de los procesos de precarización de los mercados de trabajo y las políticas laborales de flexibilidad a ultranza. Los hombres, por lo general, trabajan largas jornadas, mientras que las mujeres presentan más dificultades en el desarrollo de sus carreras laborales². Únicamente un 33% de las empresas europeas cuentan con planes de prevención del estrés laboral, y poco más de la mitad de las mismas (53%) dicen contar con información suficiente sobre cómo incluir los riesgos psicosociales en

2 OSHA: *Riesgos psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategias de prevención. Resumen ejecutivo*. Luxemburgo, 2014, pp. 1-2. [Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/executive-summary-psycho-social-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>]

sumario

- 1 **EDITORIAL**
José Antonio Fernández Avilés
Silvia Martínez Ortiz
La CES propone una agenda de la Unión Europea con acciones para combatir el estrés y eliminar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo
- 7 **ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO**
Francisco Javier Pinilla García
Prácticas de gestión en la empresa española y su influencia en las condiciones de trabajo
- 13 **ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO**
Silvia Fernández Martínez
El estrés laboral crónico y sus consecuencias para la salud de los trabajadores
- 18 **NOTICIAS RELEVANTES**
Observatorio Institucional
Observatorio Europeo
Estudios Científicos

FINANCIADO POR:

AI2017-0001



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.





la evaluación de riesgos³. En España, un tercio de los trabajadores manifiesta que debe trabajar siempre o casi siempre a gran velocidad y el 35% debe cumplir plazos muy ajustados. Los que están afectados por ambas exigencias son el 26%, según la 6ª Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo⁴.

Esta situación de “*inseguridad psicosocial*” está relacionada con la propia inseguridad laboral de los mercados de trabajo (incluidos –como señala la CES- los aumentos en los contratos temporales y de cero horas), el aumento de las horas de trabajo y de la carga de trabajo, la supervisión excesiva, la rendición de cuentas, la gestión del rendimiento, el establecimiento de objetivos, los cambios mal gestionados y la gestión del acoso se identifican como factores causales. Por otra parte, también la CES identifica el exceso de trabajo como causa relacionada con el estrés que “*invade cada vez más la vida personal de los trabajadores, dando lugar a que cada vez más tra-*

bajadores informen de síntomas asociados con el agotamiento”; para advertir que el estrés causa “*un profundo daño a las vidas de los trabajadores y sus familias y también puede ser muy costoso para las empresas y para la sociedad en general (por ejemplo, las tasas de absentismo y el gasto sanitario)*”⁵.

El estrés puede dañar la salud de los trabajadores, pero el grado de afectación depende de las diferencias individuales de cada uno. Los niveles de estrés elevados pueden derivar en *burnout*, cuadros depresivos, crisis de ansiedad, enfermedades cardiovasculares y trastornos músculo-esqueléticos. Los mecanismos de afrontamiento pueden ser variados, por ejemplo, consumo de drogas o medicamentos, a lo que se suma con frecuencia la dificultad para dormir o dietas poco saludables.

Ante la evidencia de los datos, en reunión del pasado 26 de junio, en Sofía, la Confederación Europea de Sindicatos, adoptó, por parte de su Comité Ejecutivo, una *Resolución sobre acciones para combatir el estrés y eliminar los riesgos*

3 OSHA: *Resumen. Segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER-2)*, Luxemburgo, 2015, pp.1-2. [Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/esener-ii-summary.pdf/view>]

4 INSST: *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6º EWCS-España*, 2015.

5 CES: *Resolución de la CES sobre acciones para combatir el estrés y eliminar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: inclusión de una directiva de la UE en la agenda*, Sofía, 25-26 de junio de 2018, p. 1.



psicosociales en el lugar de trabajo mediante la inclusión de una Directiva de la UE en la agenda política. Más aun, teniendo en cuenta que han pasado casi 30 años de la aprobación de la Directiva Comunitaria 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, la cual obliga a los empresarios a adoptar medidas de protección a los trabajadores contra accidentes y enfermedades laborales, y que, desde entonces, no se ha aprobado ninguna normativa europea relacionada con los riesgos psicosociales. Cosa que, como es notorio, no ha sucedido con los riesgos más tradicionales, esto es, *v. gr.* con los riesgos físicos, químicos o ergonómicos.

Con anterioridad, los agentes sociales a escala europea ya pusieron sobre la mesa la importancia de los riesgos psicosociales con la firma, en 2004, del Acuerdo Marco sobre el estrés ligado al trabajo, así como en 2007, con el Acuerdo Marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo. Han pasado ya 14 años desde la firma del primero de ellos y la experiencia acumulada permite señalar –como hace la CES– que son necesarios elementos jurídicamente vinculantes para la gestión y control de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral sostenía que este riesgo psicosocial puede afectar a todos los lugares de trabajo, independientemente del tamaño de la empresa, actividad, tipo de trabajador o relación laboral y que este hecho debe ser tenido en cuenta en la evaluación de riesgos. El Acuerdo reclama medidas preventivas contra el estrés relacionado con el trabajo así como un incremento de la sensibilización, manifestando también su origen multicausal. Además se ponía el punto de mira, como posibles causas del estrés, en la organización del trabajo, los procesos productivos, las condiciones y el entorno de trabajo y la comunicación. El texto ensalza la utilidad, tanto de la evaluación de riesgos, como de las políticas específicas para abordar el estrés laboral.

Tras un largo periodo desde la firma en 2004, del Acuerdo Marco Europeo sobre estrés ligado al trabajo, podemos afirmar que sus pautas de referencia y criterios de actuación no han sido de gran calado en la negociación colectiva española. La regulación convencional sobre el estrés laboral es muy reducida y sin apenas innovaciones al respecto.

Por su parte, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo, condena toda

forma de acoso y violencia en el ámbito laboral e insta a los empresarios a proteger a los trabajadores frente a estos riesgos psicosociales. De la misma forma que el Acuerdo precedente, indica que tanto el acoso como la violencia pueden surgir en cualquier centro de trabajo y afectar a cualquier trabajador. Ahora bien, existe una vasta literatura al respecto que pone en evidencia aquellos sectores u ocupaciones en los que es más probable la incidencia de este tipo de riesgos. Este Acuerdo Marco pretende fomentar la adopción de políticas de tolerancia 0 y de procedimientos para luchar contra la violencia en el trabajo y el acoso laboral.

El Acuerdo Marco Europeo ha tenido una mayor repercusión en la negociación colectiva española que el caso del estrés laboral, debido a la inclusión de protocolos de prevención del acoso, en alguna de sus formas, dentro de los Convenios Colectivos.

Los Acuerdos Marco Europeos únicamente obligan a los interlocutores sociales a promover su inclusión en la negociación colectiva de cada Estado miembro, siendo criticable la inexistencia de mecanismos precisos para que los sujetos firmantes de los Acuerdos puedan efectivamente cumplir con el compromiso comunitario de incluir estas cuestiones en la negociación colectiva de cada Estado. Son patentes los límites de estas formas del diálogo social autónomo comunitario para incluir de manera efectiva sus contenidos en normas jurídicamente vinculantes.

Por todo lo anteriormente expuesto, la acción que propone la CES se hace cada día más necesaria, más aun teniendo en consideración que el artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea especifica que los Estados miembros deben tener como objetivos tanto el fomento del empleo, como la mejora de las condiciones de trabajo. Es más, para conseguir el objetivo Europa 2020 de aumentar el empleo,

existe un requisito previo, el de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores durante toda su vida laboral. Además, la adopción de la Resolución es muy oportuna en el tiempo, dada la proximidad de las elecciones europeas, con lo que se podría conseguir que los diferentes partidos incluyeran en sus programas electorales la necesidad de una nueva Directiva para combatir el estrés laboral y los riesgos psicosociales, que sería el punto de inicio para que los Estados pertenecientes a la Unión Europea legislaran al respecto.

La CES es consciente de la transferencia de riesgos que se ha realizado en los mercados de trabajo hacia los trabajadores, ahora más sujetos a las exigencias de la productividad en entornos más competitivos, advirtiendo que los trabajadores sufren mucha presión para lograr los objetivos de la organización trabajando “en cualquier momento, en cualquier lugar”, presión que es una amenaza al trabajo decente y tiene como consecuencia la acumulación de estrés en la mano de obra⁶.

La estrategia sindical para combatir el estrés en el entorno laboral debe combatir las estrategias de los empleadores basadas en la resiliencia de los trabajadores a este entorno y debe basarse en el principio de que hay que cambiar el lugar de trabajo y tener una organización del trabajo segura. Según la Resolución de la CES, la estrategia girará en torno a tres objetivos⁷:

1. El primero de ellos: “*Reforzar la capacidad de los trabajadores y de sus sindicatos para hacer frente al estrés relacionado con el trabajo*”.

6 CES: Resolución de la CES sobre acciones para combatir el estrés y eliminar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, cit, pp. 1-2.

7 Ibid., p. 2.

2. En segundo término: “Reforzar las obligaciones de los empresarios de llevar a cabo una gestión adecuada de los riesgos, con planes de acción significativos negociados con los sindicatos y con la ayuda de los profesionales de la salud en el trabajo cuando sea necesario”.
3. Por último: “Garantizar que las obligaciones legales de los empresarios en relación con la prevención del estrés y de los riesgos psicosociales se reconozcan y se hagan cumplir adecuadamente, reforzando el papel de los servicios de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo y de los servicios de inspección de seguridad y salud en el trabajo para hacer cumplir las normas existentes y las nuevas”; en este objetivo, la CES avanza ya su propuesta de elaboración de una Directiva específica sobre el estrés y los riesgos psicosociales (cosa que se ha venido defendiendo por parte de la representación de UGT en el Grupo de Trabajo sobre riesgos psicosociales del ETUI).

De igual forma, la Resolución establece dos acciones prioritarias para alcanzar los objetivos previstos:

- a) Primera acción prioritaria: *Intensificar las acciones para garantizar una Directiva de la UE sobre salud y seguridad en relación con los riesgos psicosociales*. La CES considera importante que, en la Directiva sobre riesgos psicosociales que propone, sean tenidos en consideración “los aspectos sociales y relacionales, como la organización segura del trabajo, junto con factores físicos como el ruido, el calor o la vibración”. Igualmente, se señala que debería incluir otros elemen-

tos: como “el derecho a la desconexión de los trabajadores, durante los periodos de descanso y vacaciones”⁸, así como “el impacto de la organización del trabajo y el aumento del trabajo precario”. El ETUI será el encargado de identificar los aspectos de importancia sobre riesgos psicosociales, tanto los más conocidos como los más emergentes, que debería regular la Directiva Europea.

- b) Segunda acción prioritaria: *Sensibilizar y orientar para la negociación*. Como complemento a la primera de las acciones prioritarias y para conseguir impulsar políticamente la elaboración de la Directiva Europea, la CES y sus organizaciones afiliadas, se comprometen a iniciar acciones de sensibilización dirigidas a los representantes sindicales. Estas acciones incluyen:

- *Elaborar orientaciones de negociación para prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo*. Estas orientaciones contendrán los aspectos a tener en cuenta para la prevención de los riesgos psicosociales y la forma de integrarlos en una estrategia política de negociación más amplia. Indicando los ámbitos en los que existen buenos ejemplos de reglamentación, convenios colectivos, participación de los trabajadores y prevención de riesgos.

- *Llevar a cabo una estrategia política en relación con la prevención de los riesgos psicosociales*. Teniendo

⁸ Sobre este derecho de nuevo cuño, véase FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “El “derecho a la desconexión” como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico”, *Boletín Informativo. Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT*, n. 28, 2018, pp. 8-15.



en cuenta la proximidad de las elecciones europeas, la CES junto con sus organizaciones afiliadas, sensibilizarán sobre los riesgos psicosociales en el trabajo para que los programas electorales de los diferentes partidos incluyan la necesidad de la puesta en marcha de la Directiva Europea.

- Con el objetivo de *construir un dossier junto con la Comisión Europea*, se encomienda al ETUI que evalúe la reglamentación y las mejores (y peores) prácticas en todos los Estados miembros de la UE. Este material se utilizará para generar comunicaciones en la campaña de información.

Son muchos los factores que incrementan el estrés laboral entre los trabajadores, así como el conjunto de patologías relacionadas con el mismo, por ejemplo, las nuevas formas de organización del trabajo y relaciones laborales, unidas a los avances en las nuevas tecnologías de la información, la mayor flexibilidad en el mercado laboral la cual ha generado una mayor precariedad de las condiciones de trabajo (en términos de temporalidad y parcialidad en la contratación), la

inseguridad laboral, la difuminación entre la vida personal y laboral (conocido como *blurring*) o la dificultad para la conciliación, entre otros.

Desde UGT somos conscientes de las importantes consecuencias que genera el problema del estrés laboral. Debemos recordar que, en la legislación española, las patologías causadas por los riesgos psicosociales no tienen consideración de enfermedad profesional, siendo en una gran mayoría de casos calificadas como contingencia común, con la consiguiente desviación de los gastos que deberían asumir las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, al Sistema Nacional de Seguridad Social. Igualmente, la cuantía de las prestaciones de Seguridad Social que pueda recibir el trabajador que padece tales patologías es menor, debido a esta calificación de la contingencia. Por ello, apoyaremos la propuesta de acción de la CES, ya que en el ordenamiento jurídico español, no contamos a día de hoy, con una norma específica que regule el tratamiento de los riesgos psicosociales, así como seguiremos demandando la inclusión de las patologías causada por estos riesgos en el Listado de Enfermedades Profesionales, como así estaba previsto por la OIT en su Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales de 2010.

Prácticas de gestión en la empresa española y su influencia en las condiciones de trabajo

Francisco Javier PINILLA GARCÍA

Director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

SUMARIO

1. Introducción.
2. Una multiplicidad de cambios que afectan al trabajo.
3. Prácticas en la empresa española.

1 La influencia del trabajo sobre la salud de quien lo ejecuta viene siendo estudiada desde mucho antes de la existencia del trabajo asalariado⁹. El trabajo, en tanto que actividad del hombre para transformar la naturaleza, es responsable de modificaciones que él mismo sufre. Cuando se producen bienes y servicios de utilidad para la colectividad, se originan enfermedades, accidentes, fatiga y desgaste de la salud de aquellos que los fabrican. La Revolución Industrial, con la consiguiente extensión del trabajo asalariado, vino a producir una verdadera explosión de riesgos laborales como consecuencia de la aplicación, a las actividades laborales, de dos fuerzas interrelacionadas: una tecnología cada vez más sofisticada que empleaba una creciente cantidad de energía, cuya liberación accidental es susceptible de provocar enormes daños; y una lógica de productividad

⁹ Se suele citar a Ramazzini, médico italiano del siglo XVII quien en el umbral del siguiente siglo publica la primera obra que va a “descubrir” la fundamental responsabilidad del trabajo sobre la forma de enfermar de las poblaciones obreras.

empresarial que exige un creciente incremento de los beneficios minimizando, al tiempo, los costes de las actividades que los generan.

Los cambios en la tecnología empleada, y la organización social del trabajo, permiten explicar las transformaciones producidas en las formas de enfermar a causa de la actividad. El maquinismo y las condiciones extremas de explotación humana del siglo XIX condujeron a una preocupación por el accidente de trabajo y por las condiciones de salud de los obreros, llevando a la creación de las primeras leyes previsoras y protectoras¹⁰. La segunda mitad del siglo XX, en lo que se refiere a los riesgos para la salud de los trabajadores, ha estado dominada por las conse-

¹⁰ En España, por ejemplo, la primera norma que contiene prescripciones de prevención de los daños en el trabajo es la *Ley de Accidentes de Trabajo*, de 1900, también denominada “Ley Dato”. Por su parte, la Ley de Bases de 4 de Julio de 1932, llamada *Ley de Indemnizaciones por Accidente de Trabajo en la Industria*, crea la obligación legal de que los empresarios aseguren a sus obreros contra el riesgo de accidente que produzca incapacidad permanente o muerte a los mismos.

cuencias del empleo en la industria de una enorme cantidad y variedad de sustancias químicas. El perfeccionamiento tecnológico de los procesos industriales y una fuerte movilización obrera, tuvieron como consecuencia la reducción de los niveles extremos de exposición a contaminantes químicos en los puestos de trabajo.

Hoy día, las consecuencias de los cambios en la naturaleza de las actividades laborales (cada día más relacionados con el procesamiento de información que con la transformación de la energía), en la tecnología empleada (reducción de los esfuerzos físicos y, por el contrario, incremento de los requerimientos de atención y esfuerzo mental), y en la misma organización de trabajo (la irrupción de la “empresa flexible”, la subcontratación, la economía de plataformas, y sus consecuencias de precariedad en el empleo y en las condiciones de trabajo), son fácilmente reconocibles en las formas de exposición a los riesgos laborales..

2 Como consecuencia de la globalización de los intercambios económicos, las empresas se enfrentan, cada día con mayor intensidad, a una competencia global que reduce sus márgenes económicos. Ello las impulsa a explorar nuevas formas de incrementar el beneficio, lo que ha provocado incrementos significativos en el recurso a todo tipo de flexibilidades, organizativas, temporales, contractuales, etc., generando una dinámica de desigualdades que constituye hoy el rasgo más característico de las condiciones de trabajo. La fragmentación de los procesos de trabajo, hoy más posible que nunca, debido al desarrollo de las tecnologías de la información, con el recurso creciente a la subcontratación, ha variado el marco de relaciones entre empresas y ello a su vez origina dificultades para el control y coordinación de las distintas actividades que componen el proceso de trabajo.

No obstante, el factor de cambio más visible en las últimas décadas ha sido la variedad y amplitud del cambio tecnológico y su rápida aplicación a la fabricación de productos y al conjunto de las actividades laborales. Las tecnologías de la información y la comunicación son responsables de la modificación en el contenido de las tareas, en la organización de éstas y, como consecuencia, en las exigencias y cualificaciones requeridas a los trabajadores. Sin embargo, acompañando a estas transformaciones otros factores menos evidentes han modificado la forma en que las empresas se organizan y utilizan sus recursos humanos. Desde los años ochenta del pasado siglo muchas empresas en España han venido innovando en prácticas de organización del trabajo que posibilitaran un más eficaz cumplimiento de sus objetivos, en muchas ocasiones requiriendo una mayor implicación de sus trabajadores en ellos. Las primeras en aplicar nuevos enfoques organizativos fueron las actividades industriales, las más expuestas a la competencia. Posteriormente se fueron popularizando determinadas herramientas de gestión (sistemas “justo a tiempo”, polivalencia, equipos autónomos de trabajo, círculos de calidad, etc.) y aplicándose a la mayor parte de los sectores de actividad.

Estos cambios a su vez condicionan la forma en que se trabaja, su contenido, la rapidez y plazos para realizar las tareas encomendadas a los trabajadores, lo cual redundará en una mayor presión y exigencias y estas, a su vez en posibles daños a la salud tales como accidentes de trabajo, trastornos musculoesqueléticos y estrés. Es por ello de interés analizar en qué medida las empresas españolas están desarrollando estas nuevas formas de gestión.

Este breve análisis lo realizaremos con los datos referidos a la muestra española, de 1.474



empresas, de la última Encuesta Europea de Empresas, cuyo trabajo de campo se realizó en 2013 en la que se entrevistó a gerentes y directivos de centros de trabajo de diez o más empleados, elaborada por la Fundación de Dublín para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

En cuatro importantes ámbitos las empresas españolas, al igual que sus competidoras europeas, experimentaron cambios de relevancia en el periodo 2010-2013. Estos son el sistema de remuneración, la tecnología empleada, la distribución de tareas y la organización de los horarios de trabajo.

Las modificaciones más relevantes en las empresas en el periodo más intenso de crisis económica, es decir, aquellas que determinaron las principales consecuencias, fueron en el mayor número de casos las modificaciones tecnológicas, especialmente en las actividades de Transporte y Comunicaciones, Servicios financieros, e Industria. En Comercio y hostelería también fue muy frecuente la modificación de la distribución de tareas entre empleados, es decir el encargo de más tareas y en Construcción, los cambios en la remuneración (presumiblemente a la baja) (gráfico 1)

Gráfico 1. Cambios producidos en las empresas, según la importancia de sus repercusiones, por sector de actividad en España entre 2010-2013



Base: Total centros de trabajo de 10 o más empleados. (España n: 1.474)

Fuente: Third European Company Survey. 2013. Eurofound.

La globalización y las nuevas condiciones que esta competencia global impone al mercado han alentado desde hace años a buen número de empresas, en general las más grandes, a cuestionarse la eficiencia de sus organizaciones. La extrema división de las tareas como paradigma para alcanzar la eficacia de la actividad requería una estructura centralizada de control. El dinamismo de las nuevas condiciones del mercado necesita de numerosas y urgentes tomas de decisiones que una organización burocráticamente

organizada no está en condiciones de realizar. La solución que mayoritariamente se recetaba era la de la búsqueda de una mayor flexibilidad, flexibilidad en el empleo y, en particular en los sistemas de trabajo.

Las herramientas de gestión habitualmente empleadas para hacer más flexible la organización del trabajo en las empresas españolas vienen siendo principalmente cuatro:

- Políticas de calidad y evaluación del desempeño del empleado.
- Sistemas “justo a tiempo”.
- Rotación de los trabajadores.
- El recurso a la subcontratación.

Los años noventa del pasado siglo vieron la emergencia de un nuevo requisito de la actividad productiva y de servicios, la calidad. La dimensión calidad aplicada al producto o servicio se convierte, en un mundo en el que el comercio se universaliza, en el elemento de diferenciación, y por ello de competencia entre las empresas. A esta estrategia se la denomina Calidad Total. Para alcanzar este objetivo cada vez más empresas realizan inversiones y esfuerzos reorganizativos que, por supuesto, afectan al contenido de la tarea de un creciente número de trabajadores.

El número de empresas que cuentan con una certificación de calidad ISO viene creciendo de forma continua en todo el mundo. La conformidad con estas normas supone para las empresas la modificación profunda de sus estructuras internas de control de calidad. La consecuencia inmediata de un proceso de acomodamiento a las normas ISO de calidad es, para las empresas, la reducción de su libertad de organización de la actividad, debiendo acomodarse a procedimientos prescritos a menudo de forma estricta. Otra consecuencia es la del crecimiento de tareas de control de la producción o servicio de

forma descentralizada. Las tareas de control de calidad (conformidad) dejan de ser una actividad de “staff” para pasar a una gran parte de puestos de trabajo de la línea, añadiéndose a las de producción o prestación del servicio. La denominada *Gestión de la Calidad Total* obliga a todos los miembros de la empresa a que “hagan su trabajo con la mayor calidad y corrección, en el menor tiempo posible y de la forma más barata”¹¹. Además de más tareas y una constante presión (*obsesión*) por reducir los tiempos de ejecución, las políticas de calidad suponen para el trabajador el sometimiento a modos de trabajar estrictamente regulados. Las políticas enfocadas a la consecución de la calidad no son el resultado de una estrategia coyuntural, sino parte de un modelo de gestión de creciente difusión, cuyas consecuencias más directas para los trabajadores implicados es doble, por un lado, la suma de tareas a realizar, añadiéndose a las directamente de producción, las de inspección y control, mantenimiento y reparación de los equipos, lo que repercute en un aumento de su carga de trabajo. Además, el sometimiento a estrictos procedimientos establecidos por las normas de calidad, reduce el margen de autonomía de estos trabajadores para acomodar el ritmo de ejecución, así como los medios y procedimientos de trabajo, a sus diferentes capacidades, tanto físicas como mentales, originando así un incremento de la fatiga, en particular, de los trabajadores de mayor edad¹².

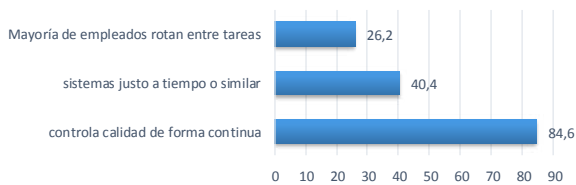
Las políticas de calidad suelen a su vez venir acompañadas de otras modificaciones en la organización del proceso de trabajo, en particular las prácticas de rotación entre tareas y, especialmente entre las empresas industriales los sistemas de trabajo justo a tiempo.

11 PANIAGUA, J. A.: “La calidad total: nuevas formas de nombrar el taylorismo. *Sociología del Trabajo*, n. 37, 1999, p. 48.

12 VOLKOFF, S. (2001). “*Intensification et fragmentation du travail, la civilisation de la hâte*”, en *BTS Newsletter*, n. 15-16, 2001, p. 70.

3 El gráfico 2 muestra cual es la frecuencia de estas prácticas en la empresa española.

Gráfico 2. Frecuencia de empleo de determinadas prácticas de organización del trabajo. España y UE-28.



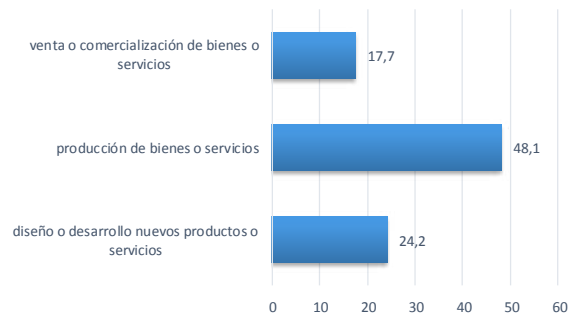
Base: total centros de trabajo de 10 o más empleados. (España n: 1.474. UE-28 n: 23.672)

Fuente: Third European Company Survey. 2013. Eurofound.

Los tres tipos de prácticas descritas son empleadas más frecuentemente entre las empresas españolas del sector de industria, ámbito para el que fueron diseñadas inicialmente, así como en servicios financieros y comercio-hostelería. También es estadísticamente significativo un mayor empleo en la mediana y gran empresa.

La última de las sustanciales transformaciones del proceso de trabajo se refiere a la subcontratación. Lo novedoso de esta práctica, tradicional en muchos sectores productivos en España, es su creciente volumen, y su extensión a cada vez más actividades, incluso centrales del negocio de las empresas como muestra el gráfico 3.

Gráfico 3. Tipos de subcontratación de las empresas españolas.



Base: total centros de trabajo de 10 o más empleados. n: 1.474

Fuente: Third European Company Survey. 2013. Eurofound.

Casi la mitad de las empresas subcontratan con otras no sólo en lo que se refiere a la producción o la venta y comercialización de sus productos, sino que también un número apreciable lo hace respecto al propio diseño e innovación de sus productos o servicios.

Los datos de la Encuesta Europea de Empresas proporcionan una mirada global sobre algunos aspectos sustanciales de cambio en las políticas de las empresas españolas. Los más visibles son los que afectan a los sistemas de remuneración, la introducción y uso de tecnología, la distribución de tareas entre los empleados o la organización de los horarios laborales. No obstante, otras transformaciones en la forma en que las empresas organizan su producción son tanto o más determinantes para la calidad de vida y la seguridad y salud de los trabajadores.

Son bien conocidos los efectos desorganizadores de la subcontratación extrema y sus consecuencias en un mayor riesgo de accidentarse, en especial de los trabajadores de

la subcontrata. Por su parte, las políticas de calidad, los sistemas de trabajo justo a tiempo y la rotación entre tareas son, a menudo, responsables de sobrecargar de tareas y responsabilidades a los trabajadores sin que por otra parte dispongan de los medios adecuados para ejecutarlas y ello se traduce en estrés, molestias musculares y otra sintomatología psicosomática.

Por todo ello, es fundamental que los cambios organizativos sean implantados de forma participada, con el concurso de los que van a sufrirlos y evaluados en todas sus consecuencias pues de ellos se derivará el grado de salud de los trabajadores, el cual no debe ser incompatible, si no complementario con el de la salud económica de la empresa.



El estrés laboral crónico y sus consecuencias para la salud de los trabajadores

Silvia FERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Bérgamo (Italia)

SUMARIO

1. El estrés laboral: un fenómeno en continua difusión. 2. Concepto de estrés laboral y factores de riesgo psicosocial. 3. El estrés laboral crónico: origen, causas y consecuencias. 4. El estrés laboral crónico y las enfermedades crónicas.

1 El estrés laboral es un fenómeno muy difundido en la actualidad y se ha convertido en uno de los problemas más frecuentes de la población trabajadora. Los estudios llevados a cabo estiman que 40 millones de personas en la Unión Europea se han visto afectadas por el estrés laboral¹³. Además, de acuerdo con el *European Risk Observatory Report* publicado en 2009, el estrés laboral es la causa de entre el 50 y el 60% de las faltas de asistencia al trabajo. Por último, el 25% de los trabajadores afirman haber experimentado estrés laboral durante toda o gran parte de la jornada laboral habiéndose visto afectada de manera negativa su salud¹⁴.

La magnitud del problema es tal que, en los últimos años, la atención institucional hacia este fenómeno ha aumentado y, tanto la Unión Europea a través de la Agencia Europea para la

Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), como la OIT han puesto en marcha iniciativas para promover la concienciación y la investigación sobre esta problemática con el objetivo de buscar soluciones¹⁵.

Al tratarse de un fenómeno que ha generado tanto interés, también se han producido problemas a nivel terminológico. En particular, la identificación del estrés laboral y del estrés laboral crónico con las consecuencias derivadas del mismo, como puede ser el *burn out* o síndrome del trabajador quemado. Sin embargo, tal y como veremos a continuación, se trata de tres figuras diferentes que comparten algunas características pero que no pueden confundirse.

13 EUROFOUND: *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxemburgo, 2007.

14 EUROFOUND: *Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention*, Luxemburgo, 2014.

15 OIT: *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*, Ginebra, 2016.

2 La EU-OSHA apunta que el estrés laboral se experimenta “cuando las demandas del entorno de trabajo superan la capacidad de los trabajadores de lidiar con ellas (o controlarlas)”¹⁶, es decir, el estrés se identifica con un estado de tensión física y psicológica que surge cuando existe un desequilibrio entre las altas exigencias del ambiente de trabajo y las posibilidades del trabajador de responder adecuadamente a las mismas.

En un primer momento, los factores desencadenantes del estrés, es decir las cargas o exigencias externas que provocan una reacción de estrés, se denominaban estresores. Posteriormente, el concepto de estresores ha ido evolucionado y han pasado a denominarse factores de riesgo psicosocial. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) los define “como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar al desarrollo del trabajo y a la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador”.

La tipología de factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto el trabajador va a depender en gran medida del tipo de organización y también de las características personales del sujeto. No cabe olvidar que en este tipo de patología la componente individual y subjetiva juega un papel muy importante, ya que la personalidad del trabajador influirá en el nivel de estrés que

sea capaz de soportar: dos personas pueden reaccionar de manera diferente a una misma situación estresante, por lo que una de ellas puede desarrollar una patología mientras que otra no. Los factores de riesgo psicosocial pueden dividirse en dos categorías: 1) los relacionados con las condiciones de trabajo: ambiente y equipo de trabajo, diseño de las tareas (trabajos que requieren escasas competencias y repetitivos, etc.), carga de trabajo (tanto a nivel cuantitativo como cualitativo), ritmo de trabajo y horario laboral; 2) los relacionados con la organización del trabajo: cultura organizativa y funciones, papel en la organización, desarrollo profesional, autonomía en la toma de decisiones, relaciones interpersonales en el trabajo¹⁷.

3 Cuando la exposición a los factores de riesgo psicosocial se prolonga a lo largo del tiempo y deja de limitarse a momentos puntuales, convirtiéndose en la regla en la organización, se genera el estrés laboral crónico. Si bien la exposición a situaciones de estrés laboral a corto plazo puede llegar incluso a producir efectos positivos, aumentando la motivación y el rendimiento del trabajador, cuando pasa a ser crónico puede dar lugar a diversas patologías con efectos devastadores para la salud, tanto física como mental, del trabajador. El estrés laboral crónico puede provocar, entre otras patologías, desgaste y agotamiento emocional (fatiga crónica), depresión, ansiedad, insomnio, sentimientos de inseguridad, enfermedades del aparato digestivo, enfermedades cutáneas y problemas cardíacos, abuso de alcohol o sustancias, despersonalización (actitudes negativas hacia la empresa y el trabajo, por ejemplo, irritabilidad o pérdida de motivación), falta de realización personal y profesional (efecto negativo en la autoestima personal, expectativas frustradas y manifestaciones de estrés a nivel fisiológico, cognitivo y conductual).

16 EU-OSHA: *OSH in figures: stress at work - facts and figures*, Luxemburgo, 2009. Disponible en: [https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work].

17 OIT: *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*, cit.



Además, el estrés laboral crónico también puede contribuir a agravar los problemas de salud previos de algunos trabajadores. En estos casos, la figura de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales, regulada tanto a nivel europeo como en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), juega un papel fundamental. Será necesario realizar una evaluación de riesgos específica y adoptar medidas especiales de adaptación de las condiciones de trabajo para evitar una sobreexposición de estos trabajadores particularmente sensibles al estrés laboral.

A pesar de que el estrés laboral es un fenómeno que ha estado siempre presente en las relaciones laborales, en las últimas décadas su incidencia ha aumentado y así se prevé que continuará siendo en el futuro. Entre los factores que han contribuido a su aumento y, sobre todo, a su transformación en estrés crónico, destacan el cambio en las condiciones de trabajo producido debido a la introducción de las nuevas tecnologías en la prestación laboral así como las nuevas formas de trabajo, por ejemplo, a través de plataformas digitales¹⁸. Dichas innovaciones pueden generar nuevos riesgos para la salud de los trabajadores o agravar aquellos ya existentes. En particular, las nuevas tecnologías propician la cronificación del estrés, en particular, porque permiten que el trabajador sea contactado por el empresario o acceda a la información laboral fuera del horario y del lugar de trabajo en cualquier momento y en cualquier lugar. De esta manera, las nuevas tecnologías pueden llegar a provocar la eliminación de la frontera entre tiempo de trabajo y de descanso, difuminándose la línea que separa la vida profesional de la personal. En muchas ocasiones, es incluso el propio trabajador quien decide, por voluntad propia, seguir conectado al

18 RAMOS QUINTANA, M. I.: "Estrés crónico por causa del trabajo", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 22, 2016, p. 1.

trabajo, por ejemplo, consultando el correo electrónico durante su tiempo de descanso, a pesar de que el empresario no se lo exige.

Los diversos problemas de salud ocasionados por el estrés laboral crónico y por la falta de tiempo de descanso van a acabar afectando, antes o después, al rendimiento y a la motivación del trabajador, lo que va a implicar, en última instancia, importantes alteraciones en la productividad y en la competitividad de las empresas. En el año 2014, la EU-OSHA llevó a cabo un estudio para estimar el coste del estrés y de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo¹⁹, llegando a la conclusión de que son considerables aunque muy difíciles de medir. Algunos de estos costes son directos y están relacionados con las ausencias al trabajo provocadas por el estrés. Sin embargo, también hay otros que pueden tener carácter indirecto, como los derivados del presentismo y de la pérdida de productividad, los relacionados con la rotación del personal, con la sustitución de un empleado o con accidentes de trabajo u lesiones.

Una de las patologías más comunes que puede originar el estrés laboral crónico es el *burn out* o síndrome del trabajador quemado. Se trata de una respuesta extrema al estrés laboral crónico en la que el trabajador se ve superado por la presión y competitividad de su puesto de trabajo a raíz de las demandas y relaciones con los clientes o usuarios de los servicios de la empresa, lo que le provoca desgaste profesional. El *burn out* aparece, sobre todo, en aquellas profesiones que implican relacionarse con personas, cuando el trabajador no soporta la presión y responsabilidad de su puesto para desempeñarlo de acuerdo con los parámetros que se esperan.

19 EU-OSHA: *La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo*, Luxemburgo, 2014 [disponible en: https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psycho-social-risks/view].

4 Las patologías originadas por el estrés crónico pueden, a su vez, adquirir la condición de enfermedades crónicas, cuyos efectos, a pesar de que puedan llegar a tener curación, están destinados a prolongarse en el tiempo, eventualmente, con fases de mejoría y de progresivo empeoramiento. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), una enfermedad crónica es aquella que produce problemas de salud e incapacidades que requieren una gestión durante años o décadas. Si bien pueda parecer que esta definición está pensada más bien para enfermedades físicas, el estrés crónico también puede generar importantes patologías crónicas de carácter mental como la fatiga crónica o la depresión. Así, el estrés laboral crónico constituiría una importante causa del aumento del fenómeno de la difusión de las enfermedades crónicas entre la población trabajadora. Este fenómeno provoca importantes consecuencias en el ámbito de las relaciones laborales. Entre otras, y siguiendo la definición amplia de discapacidad que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha venido utilizando en sus últimas sentencias, según la cual “debe entenderse que el concepto de discapacidad se refiere a una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que suponga un obstáculo para que la persona de que se trate participe en la vida profesional”, las enfermedades con efectos a largo plazo provocadas por el estrés laboral crónico podrían llegar a ser consideradas como constitutivas de discapacidad en determinados casos.

En el Acuerdo Marco Europeo sobre estrés laboral del año 2004 se establece que si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo, el empresario está obligado a tomar las medidas necesarias 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 represen-

tantes. Esta obligación del empresario deriva del art. 15.1.d) LPRL que establece la obligación de adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. Sin embargo, la adopción de medidas de adaptación de las condiciones de trabajo resultan particularmente complejas en el caso de trabajadores con patologías derivadas del estrés laboral crónico, pues al ser la interacción entre la persona y la situación estresante, esto es el trabajo, lo que determina la aparición del estrés, en muchos casos la única forma de atacar el problema es evitar el evento estresante, es decir, el desempeño de la actividad laboral. Los casos menos graves de estrés laboral crónico podrán solucionarse si el trabajador está durante un breve periodo de tiempo en situación de incapacidad laboral. Sin embargo, en otros casos más graves el trabajador puede llegar incluso a dimitir ante la imposibilidad de soportar la situación.

No hay que olvidar que las consecuencias derivadas del estrés crónico, en particular, la disminución del rendimiento, pueden llegar a constituir causas legítimas de despido, tanto de despido disciplinario por disminución voluntaria del rendimiento como de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o por faltas de asistencia al trabajo intermitentes que, a pesar de estar justificadas, alcancen los porcentajes fijados para esta causa de despido. En estos casos, se llegaría a la paradoja de que una situación que se ha producido por el incumplimiento por parte del empresario de las normas de prevención de riesgos laborales, que incluyen no solo los riesgos físicos sino también los psicosociales, acabe convirtiéndose en una causa de despido justificada. Por esto, sería necesario analizar con cautela los supuestos de extinción de la relación laboral que de-



rivan de situaciones que se han producido por un incumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo²⁰. De esta manera, el estrés laboral crónico puede llegar a condenar a los trabajadores que lo padecen a abandonar el mercado laboral, ya sea porque dimiten, porque son despedidos o incluso porque acceden a una prestación de incapacidad permanente en razón de los efectos que les ha provocado.

Para evitar las consecuencias negativas que el estrés laboral crónico provoca en el mercado de trabajo, sobre todo el aumento de las enfermedades crónicas, será necesario centrarse en las causas que lo provocan, es decir, en los factores de riesgo psicosocial para evitar que el riesgo laboral se materialice. Una vez que se han estudiado sus síntomas y las consecuencias que acarrea habrá que actuar en la raíz del problema. De poco o nada serviría, por ejemplo, articular medidas para evitar el despido de los trabajadores que han disminuido su rendimiento a causa del estrés laboral crónico si este continúa expandiéndose en los lugares de trabajo. Para ello, es necesaria una mayor concienciación acerca de los efectos devastadores de las enfermedades mentales en la capacidad laboral de los trabajadores, ya que en muchas ocasiones las enfermedades crónicas se identifican únicamente con enfermedades de tipo físico. Sin embargo, el impacto de las enfermedades de carácter mental en el rendimiento del trabajador puede llegar incluso a ser mayor al ser más difíciles de identificar. También resultará más difícil encontrar y articular medidas que les permitan seguir trabajando.

En una sociedad en la que parece que el estrés crónico es la regla general a la que se enfrentan la mayoría de los trabajadores diariamente es necesario abogar por el desarrollo de entornos de trabajo saludables, que promuevan no solo la

salud física sino también la salud mental de los trabajadores, ya que, en última instancia, además de ser positivos para la salud del trabajador, resultan también más rentables para el empresario y para la sociedad en general. Para ello, es indispensable poner en práctica planes individualizados que se adapten a la realidad de cada organización y que también tengan en cuenta las características y las necesidades específicas de cada trabajador, ya que no existe una única forma de gestionar el estrés que funcione en todos los contextos. Sin embargo, hay que ser conscientes de que la difusión de este tipo de cultura laboral no es fácil en nuestro país, por lo que resulta imprescindible un mayor estudio interdisciplinar de la cuestión desde diferentes puntos de vista y, en particular, desde el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.



20 RAMOS QUINTANA, M. I.: *op. cit.*, p. 3.

NOTICIAS RELEVANTES

OBSERVATORIO INSTITUCIONAL

A) PROPUESTAS LEGISLATIVAS

■ Presentado el **Primer Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales de la Carrera Judicial**, encargado por el Consejo General del Poder Judicial en desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos para la Carrera Judicial.

La carga de trabajo es el principal factor de riesgo psicosocial –vinculado a los conceptos de estrés o fatiga- de jueces y magistrados, según los resultados del Primer Informe de evaluación de Riesgos Psicosociales de la Carrera Judicial, cuya elaboración fue encargada por el Consejo General del Poder Judicial en desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos de la Carrera Judicial (actualmente prorrogado).

El Informe se ha realizado a partir de los cuestionarios cumplimentados por 2.478 jueces y magistrados (47,76 % de la Carrera) y de 78 entrevistas personales. El documento contiene datos desagregados por territorios, diferentes órdenes jurisdiccionales, Juzgados Unipersonales y Órganos Colegiados, género, antigüedad en la Carrera y variables relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral. Identifica a nivel general como principales factores de riesgo presentes: la “Carga de Trabajo”, “Desempeño de rol”, “Demandas Psicológicas” y “Tiempo de trabajo” (factores vinculados a los conceptos de estrés, fatiga derivada de la ordenación del tiempo de trabajo y violencia en el lugar de trabajo) y pone de manifiesto que las medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral son solicitadas y disfrutadas en mayor porcentaje por mujeres

Según los resultados obtenidos, el 84 % de los miembros de la Carrera Judicial se sitúan en la zona de riesgo “muy elevado” en cuanto a carga de trabajo –definida como “el nivel de demanda de trabajo a la que el juez o magistrado ha de hacer frente”-, aunque los resultados varían cuando se tienen en cuenta las variables de género, antigüedad y destino. Así, mientras el porcentaje de hombres que se sitúan en el nivel de riesgo “muy elevado” es del 80 %, mientras que el de mujeres asciende al 87 %. Este factor de riesgo es asimismo más señalado por los jueces con entre 3 y 10 años de antigüedad (86 % en la zona de riesgo “muy elevado”) que por quienes ingresaron en la Carrera hace más de 25 años (76 %). Por órganos judiciales, la carga de trabajo como factor de riesgo “muy elevado” alcanza el 88 % entre los jueces y magistrados destinados en Juzgados unipersonales; mientras que entre los de órganos colegiados el porcentaje es del 69 %. Entre los órganos unipersonales, además, la puntuación más negativa es para los Juzgados de lo Mercantil (94 %) y la más positiva para los Registros Civiles Exclusivos (40 %) y los Juzgados de Menores (45 %).

La Comisión Permanente ha acordado dar traslado del informe a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud, por lo que es de esperar que se proceda a la propuesta de adop-

ción de un conjunto de medidas informativas, formativas, re-organizativas, modificación de condiciones de trabajo, etc. necesarias para el control y reducción de los riesgos psicosociales presentes en el ejercicio de la Carrera Judicial, pues, protegiendo la seguridad y salud de los que son garantes de los derechos de la ciudadanía, también se protege “subsidiariamente” a la sociedad, pues se verá beneficiada de la calidad del servicio público prestado.

B) DOCTRINA JUDICIAL

NUESTRA NORMATIVA NACIONAL INCUMPLE EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA CUANDO NO PROHÍBE, CON CARÁCTER PREVENTIVO, EL DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA, QUE HAYA DADO A LUZ O EN PERÍODO DE LACTANCIA. Nuestra legislación nacional no se ajusta al artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, dado que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, dado que únicamente establece, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal (**Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Tercera, de 22 de febrero de 2018**, asunto C-103/16, caso “Porrás Guisado”).

Hechos:

La empresa inició un período de consultas con la representación legal de los trabajadores con el fin de proceder a un despido colectivo, alcanzando la comisión negociadora el correspondiente acuerdo en período de consulta-negociación. La trabajadora seleccionada estaba embarazada en el momento en que se produjo su despido, lo que determinó la impugnación del despido que, que desestimó la demanda en la instancia, y recurrida en suplicación, el TSJ de Cataluña tramita la petición de cuestión prejudicial al TJUE en el ámbito del litigio planteado, relativo a la legalidad del despido de la Sra. Porrás Guisado, estando embarazada la trabajadora, efectuado en el marco de un despido colectivo.

Derecho establecido:

El TJUE aclara que, al transponer una directiva, los Estados miembros están obligados a garantizar la plena eficacia de ésta, a la vez que disponen -ex artículo 288 TFUE- de un amplio margen de apreciación respecto de la selección de los procedimientos y de los medios destinados a garantizar su aplicación. El artículo 10.1 de la Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992, prohíbe el despido de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia. Para el TJUE, la transposición correcta del precepto en cuestión obliga a los Estados a una “doble protección”, en relación con el tenor del mismo: por un lado, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir, en principio, el despido de esas trabajadoras (lo que denomina la protección con “carácter preventivo”); y, de otro lado, el punto 3 del mismo artículo establece que los Estados

miembros tomarán las “medidas necesarias para proteger a las trabajadoras contra las consecuencias de un despido que sea ilegal...” (protección contra las consecuencias del despido “en concepto de reparación”).

TJUE acude a una interpretación, tanto literal como teleológica o finalística de la norma, especialmente a tenor del considerando decimoquinto de dicha Directiva 92/85, donde se señala que *el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, de lo que resulta conveniente establecer una prohibición de despido de estas trabajadoras; así como de la consideración del riesgo que un posible despido supone para el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, incluido el riesgo particularmente grave de incitar a la trabajadora embarazada a interrumpir voluntariamente su embarazo*. De ahí que establezca que, habida cuenta del riesgo que supone para el estado físico y psíquico de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia la contingencia de un despido, la protección en concepto de reparación, aun cuando dé lugar a la readmisión de la trabajadora despedida y al abono de la retribución dejada de percibir a causa del despido, “no puede sustituir a la protección de carácter preventivo”. Por consiguiente, con el fin de garantizar tanto la fiel transposición del artículo 10 de la Directiva 92/85 como la protección de las trabajadoras embarazadas,



que hayan dado a luz o en período de lactancia contra el riesgo de despido, *los Estados miembros no pueden limitarse a establecer únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando no esté justificado.* A la vista estas consideraciones, procede a considerar que el artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que *se opone a una normativa nacional que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal.* Ello nos lleva a considerar que, con este precedente judicial, tanto la readmisión obligatoria, el abono de salarios de tramitación y, en su caso, indemnización adicional, como medidas de “reparación” preceptuadas en la normativa española para la declaración de nulidad del despido de una empleada embarazada (tutela *ex post*), no son suficientes para adecuar esa protección a los mandatos comunitarios, y es necesario establecer una prohibición que responda a la específica tutela “preventiva” –*ex ante*– que exige el Derecho de la Unión.

Comentario:

Es manifiesto que no disponemos de una norma nacional capaz de alcanzar el objetivo preventivo perseguido por la Directiva, sin que obste a esta consideración la previsión de eventuales sanciones de carácter administrativo y la posibilidad, con una finalidad reparadora y de prevención general, de exigir la percepción de una indemnización de daños y perjuicios en caso de despido ilegítimo de una trabajadora embarazada. La finalidad preventiva de los mecanismos de sanción y reparación no reemplazan la exigencia de una prohibición expresa.



LA ANSIEDAD DE UNA TELE-OPERADORA DE RECOBROS PUEDE CALIFICARSE COMO ACCIDENTE LABORAL. Puede calificarse de accidente laboral –contingencia profesional- la baja de una tele-operadora por un ataque de ansiedad tras mantener una alterada conversación telefónica con un cliente deudor, dado que es la realización del trabajo la determinante de tal patología y no pueden tenerse en cuenta otros criterios personales que no han sido contrastados (**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, Sala de lo Social, de 15 de mayo de 2018, Rec. 415/2018**).

Hechos:

La trabajadora era teleoperadora de una empresa de cobros bancarios, que comenzó su jornada laboral contactando con un cliente, con el que ya había mantenido anterior contacto, e inicia una conversación en el curso de la cual el deudor empleó un tono elevado y expresiones irrespetuosas. La llamada finalizó con resultado marcado con la clave LT (Pagará cuando pueda), sin que la trabajadora le colgara. A continuación, realizó otra llamada con igual resultado, momento en el que comenzó a llorar, dando muestras de nerviosismo y ansiedad, abandonando su puesto de trabajo y dirigiéndose a la Mutua colaboradora. Se le diagnostica inicialmente por un estado de ansiedad, la baja se va prolongando durante todo un año con la calificación médica de Trastorno Adaptativo Mixto”, recibiendo tratamiento médico y psicológico, sin que la misma hubiera tenido procesos previos por tal dolencia. Su evolución fue lenta y fluctuante desde que sufrió la crisis de ansiedad, y por ello su baja anual hubo de ser prorrogada otros ciento ochenta días.

Derecho establecido:

En la instancia, el Juzgado consideró que esta baja se derivada de enfermedad común, simplemente porque tiene en cuenta rasgos de la personalidad de la tele-trabajadora, en concreto, su “carácter evitativo, dependiente y compulsivo” y por ello entendió que no solo concurría causa laboral, sino también estos otros factores personales, por lo que se excluía el carácter profesional de la contingencia. Para el Juzgado, aunque existe una evidente vinculación entre el trabajo y el proceso morboso, la personalidad de la actora pudiera operar como base para la patología con lo que excluye el requisito de la causa única y exclusiva para que se califique como accidente de trabajo (“enfermedad del trabajo”) [ex artículo 156.2 e) trLGSS]. Ahora bien, para el TSJ de Castilla-León no se puede dudar que estamos ante una IT derivada de accidente laboral, dado que el desencadenante fue un suceso o circunstancia relacionada con la actividad profesional de la trabajadora, hecho que de manera exclusiva y excluyente originó su enfermedad mental. El pronunciamiento considera que se incluyen, como factores causales que pueden originar de manera exclusiva y excluyente una enfermedad mental, dentro de los *elementos externos vinculados con la ejecución del trabajo*, no solo las situaciones anómalas o perversas fruto de un irregular ejercicio del poder de dirección empresarial o de acoso laboral en su sentido genérico y en sus manifestaciones singulares de sexual, moral o discriminatorio, sino “*también los estresores que en el desenvolvimiento normal y ordinario de la relación laboral son objetivamente susceptibles de originar la patología psiquiátrica por la incidencia decisiva*

que una amplia gama de factores presentes en el ámbito laboral pueden tener en el deterioro de la salud mental del trabajador, como los relacionados con la organización del trabajo, las condiciones ambientales y el entorno físico y psicosocial en que se desarrolla o el contenido funcional del puesto desempeñado”.

El pronunciamiento también señala que una misma situación de conflicto empresarial puede causar un trastorno ansioso- depresivo a un trabajador y no ocasionárselo a otro trabajador, aunque ninguno de ellos tenga antecedentes psiquiátricos, pero, en el caso concreto, la baja médica se debe a una patología psiquiátrica causada “exclusivamente” por la ejecución del trabajo, porque el único elemento determinante de la patología desarrollada se centra en la realización de esa actividad, concretamente por el contenido y desarrollo de la llamada realizada a varios deudores, sin que la influencia de los rasgos de la personalidad de la trabajadora haya sido debidamente contrastada.

Comentario:

El pronunciamiento muestra cierta apertura a la admisión del carácter profesional de las patologías derivadas de los factores estresores presentes en la actividad laboral, salvando la exigencia de la “exclusividad” de la causa –relacionada con el trabajo- cuando no han sido debidamente constatados otros factores extralaborales que pudieran concurrir causalmente en el resultado lesivo psicológicamente para la trabajadora. De todos modos, aún queda para que se implante una interpretación más proclive a considerar que cuando el propio factor “laboral” *per se* pueda conducir a la patología psicosocial, aunque existan –y se prueben- otros factores causales, la calificación de la contingencia deba ser profesional.



OBSERVATORIO EUROPEO

La **Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo** (OSHA-EU) publica el Informe del **European Risk Observatory: Management of psychosocial risks in European workplaces - evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2)** ["Gestión de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo europeos - evidencia desde la segunda encuesta europea de empresas sobre nuevos y emergentes riesgos"; Luxemburgo, 2018]²¹.

El Informe parte de la consideración de que, en las últimas décadas, el mundo del trabajo ha sufrido cambios importantes debido a la globalización, la terciarización y los cambios tecnológicos. Los posibles efectos indirectos de la globalización pueden ser la intensificación del trabajo, la inseguridad laboral y la reducción de la autonomía. La terciarización, es decir, el aumento del trabajo en el sector de los servicios, dio lugar a más "trabajo emocional", que se asocia con un mayor riesgo de violencia y acoso. Los cambios tecnológicos pueden llevar al "techno-stress", que significa la ansiedad de un individuo acerca de su capacidad para usar la tecnología con eficacia y la frustración si la tecnología falla. Estos cambios han incrementado la exposición de los empleados a los riesgos psicosociales.

El Informe hace hincapié en los riesgos psicosociales relacionados con la forma en la que se diseñan, organizan y gestionan los trabajos, así como el contexto social del trabajo, dado que "pueden tener consecuencias graves para la salud y el bienestar de los trabajadores". Según el mismo, las investigaciones han demostrado que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y el estrés pueden llevar a un deterioro de la salud mental, la depresión, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos musculoesqueléticos. Por lo tanto, se hace necesaria una gestión adecuada de estos riesgos. En este estudio, la investigación se desarrolla abordando las siguientes cuestiones:

1. ¿El nivel de gestión de los riesgos psicosociales está relacionado con las facilidades y las barreras a nivel organizacional?
2. ¿Cuál es el vínculo entre la cultura nacional y la gestión del riesgo psicosocial?
3. ¿El contexto cultural se relaciona con las facilidades y los obstáculos a la gestión de los riesgos psicosociales? ¿La relación entre las facilidades y las barreras y la gestión del riesgo psicosocial es dependiente del contexto cultural?
4. ¿Cuáles son los tipos de organizaciones en cuanto a su enfoque de gestión de riesgos psicosociales y en referencia a factores relacionados con la gestión del riesgo psicosocial, teniendo en cuenta el contexto?

²¹ Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/management-psychosocial-risks-european-workplaces-evidence/view>

Del Informe se extraen varias conclusiones para la práctica. Un importante resultado es que el “contexto nacional” importa: el nivel de gestión de los riesgos psicosociales se ha encontrado más elevado en países con un contexto nacional favorable que en países con un contexto nacional desfavorable. Esto sugiere que ciertas dimensiones culturales y las iniciativas nacionales son importantes para hacer efectiva la gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Aunque las dimensiones culturales son difíciles de cambiar, “las iniciativas nacionales como las acciones conjuntas de los interlocutores sociales, los cambios en el marco jurídico, las campañas y las actividades sectoriales deben fortalecerse”.

El Informe también plantea la hipótesis de que la importancia de (algunos) factores impulsores y barreras para la gestión de los riesgos psicosociales también dependerá del “contexto cultural”, lo que exigiría un “enfoque diferenciado” para estimular la gestión de los riesgos psicosociales. Sin embargo, los resultados no apoyaron esta hipótesis, sugiriendo que “la importancia de ciertas características organizativas es la misma independientemente del contexto nacional”. En general, los factores de impulso parecen más importantes que las barreras (que estaban bastante débilmente relacionadas con el nivel de gestión de riesgos psicosociales); en particular, los resultados mostraron que “el compromiso de gestión es el impulsor más fuerte de la gestión de riesgos psicosociales”; así como que la “participación formal de los empleados (en un Consejo de empresa, en un Comité de seguridad y salud, como representantes sindicales o como representantes de seguridad y salud) y participación informal de los empleados (por ejemplo, en el diseño y aplicación de medidas después de una evaluación del riesgo) también parecen ser conductores de la gestión de riesgos psicosociales”.

El Informe constata que los empleadores, los empleados (a través de sus representantes), los interlocutores sociales y las organizaciones sectoriales pueden adoptar medidas para mejorar la gestión de los riesgos psicosociales. Sin embargo, también pueden concebirse iniciativas nacionales, por ejemplo, el compromiso de gestión puede ser fomentado por campañas de sensibilización, y la participación de los empleados puede ser impulsada por la legislación.



■ ESTUDIOS CIENTÍFICOS

Estudio: ***Estrés laboral y riesgo de muerte en hombres y mujeres con y sin enfermedad cardiometabólica: un estudio de múltiples cohortes*** [*Work stress and risk of death in men and women with and without cardiometabolic disease: a multicohort study*], 5 de junio de 2018 [Autores: KIVIMÄKY, A., et al²²].

El Estudio parte de los antecedentes de que algunas pautas de prevención de enfermedades cardiovasculares sugieren la necesidad de controlar el estrés laboral en pacientes con enfermedad cardiometabólica establecida, la evidencia de base para esta recomendación es débil. Por ello, se trata de aclarar la situación del estrés como factor de riesgo en la enfermedad cardiometabólica mediante la investigación de las relaciones entre el estrés laboral y la mortalidad en hombres y mujeres con y sin enfermedad cardiometabólica preexistente. En este estudio múltiple, se utilizan datos de siete estudios de cohortes en el consorcio IPD-Work, iniciado entre 1985 y 2002 en Finlandia, Francia, Suecia y el Reino Unido.

El estrés laboral se conceptualizó como tensión laboral o esfuerzo, recompensa el desequilibrio en el trabajo. Se extrajeron datos a nivel individual sobre enfermedades cardiometabólicas prevalentes (enfermedad coronaria, derrame cerebral o diabetes [sin diferenciación por tipo de diabetes]) al inicio del estudio. Se consideraron los factores estresantes en el trabajo, el estatus socioeconómico y los factores de riesgo convencionales y del estilo de vida (la presión arterial diastólica y sistólica, el colesterol total, el estado de fumador, el IMC, la actividad física y el consumo de alcohol). Los datos de mortalidad, incluida la fecha y la causa de la muerte, se obtuvieron de los registros nacionales de defunciones. Metodológicamente se empleó la regresión de riesgos proporcionales de Cox para estudiar las asociaciones de factores de estrés laboral con la mortalidad en hombres y mujeres -con y sin enfermedad cardiometabólica-.



22 Disponible en: [http://dx.doi.org/10.1016/S2213-8587\(18\)30140-2](http://dx.doi.org/10.1016/S2213-8587(18)30140-2)

El estudio identificó 102.633 individuos con 1.423.753 persona-años en riesgo (seguimiento medio 13·9 años [SD 3·9]), de los cuales 3.441 tenían enfermedad cardiometabólica prevalente al inicio del estudio y 3.841 murieron durante el seguimiento. En hombres con enfermedad cardiometabólica, las tasas de mortalidad estandarizadas por edad fueron sustancialmente más altas en las personas con tensión laboral (149·8 por 10.000 personas-año) que en aquellos sin este riesgo (97·7 por 10.000 personas-año; diferencia de mortalidad 52·1 por 10.000 personas-años; índice de riesgo ajustado por variables múltiples [HR] 1·68, IC 95% 1·19–2·35). Esta diferencia de mortalidad por tensión laboral fue casi tan grande como la del tabaquismo actual frente al tabaquismo anterior (78·1 por 10.000 personas-año) y mayores que las debidas a la hipertensión, la alta concentración total de colesterol, la obesidad, la inactividad física y la alta consumo de alcohol en relación con los grupos correlativos de menor riesgo (diferencia de mortalidad 5·9–44·0 por 10.000 personas-año). El exceso de mortalidad asociado con la tensión laboral también se observó en hombres con enfermedad cardiometabólica que habían alcanzado los objetivos del tratamiento, incluidos los grupos con un estilo de vida saludable (HR 2·01, IC 95% 1·18–3·43) y aquellos con presión arterial normal y sin dislipemia (6·17, 1·74–21·9). En todas las mujeres y en los hombres sin enfermedad cardiometabólica, las estimaciones de riesgo relativo para la asociación entre estrés laboral y mortalidad no fueron significativas, aparte del desequilibrio esfuerzo-recompensa en hombres sin enfermedad cardiometabólica (diferencia de mortalidad 6·6 por 10.000 personas-año; multivariable ajustada HR 1·22, 1·06–1·41).

La interpretación de los datos sugiere que, en los hombres con enfermedad cardiometabólica, la contribución de la tensión laboral al riesgo de muerte fue clínicamente significativa e independiente de los factores de riesgo convencionales y su tratamiento, así como de los factores medibles de estilo de vida. Por consiguiente, los tratamientos estandarizados para el tratamiento de los factores de riesgo convencionales no son los adecuados para mitigar el riesgo de mortalidad asociado con la tensión laboral en esta población.



GABINETE DE ASESORAMIENTO EN RIESGOS PSICOSOCIALES

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE
AVENIDA DE AMÉRICA 25. PRIMERA PLANTA (28002)



Desde UGT os informamos de la creación del **Gabinete de asesoramiento técnico sobre riesgos psicosociales, una prestación gratuita para todos los trabajadores de cualquier punto de España**, financiada por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

El Gabinete está constituido por dos técnicos que atienden las consultas **presencialmente o a través del teléfono o email, de lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 en la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC Avda. de América 25 de Madrid.**

Entre la temática a tratar por este Gabinete se encuentra: el **estrés laboral**, síndrome del quemado o **burnout**, violencia o acoso en sus diferentes vertientes (**mobbing, acoso sexual**); depresión, suicidio, ansiedad; **factores psicosociales como autonomía, motivación**, sobre todo la **organización del trabajo, conciliación de la vida laboral-personal**; así como otras situaciones que pueden relacionarse con los RPS como absentismo, adicciones, etc.

Esta iniciativa complementa la línea de actuación que venimos desarrollando desde el ORPS, cuyo objetivo es la **promoción del conocimiento y el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo** en este tipo de riesgos, uno de los mayores problemas que sufre la población trabajadora.

Además del Gabinete editaremos dos herramientas para la Negociación Colectiva y el desarrollo de las funciones de nuestros delegados, una guía de negociación colectiva en RPS, en la que se recogerán las cláusulas más interesantes publicadas en los Convenios Colectivos y otra guía en la que se realizará un estudio sobre los protocolos de acoso.

Para más información puedes consultar en: www.ugt.es/salud-laboral
o bien a través de: UGT Salud Laboral. Avda. de América 25 • 28004 Madrid

Depósito Legal: M-4691-2006

FINANCIADO POR:

AI2017-0001



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

