

Nuevos desafíos para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo





Con el amable apoyo de la Unión Europea

Aviso legal

Editor: Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores, Königswinter
www.eza.org

Autor: Antonio Brandão Guedes

Diseño: HellaDesign, Emmendingen

Traducción: María Estalayo Vega

Ilustraciones: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Impresión: Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

Estado al: marzo de 2016

Contenido

Prefacio	4
Introducción	6
1 Riesgos psicosociales	8
2 La aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo	10
3 La promoción de la seguridad y la salud en el trabajo desde una perspectiva de género	11
4 El gran reto de ser feliz en el trabajo	12
5 El papel de las organizaciones de trabajadores en la prevención de riesgos psicosociales	13
6 La resolución de noviembre de 2015 del Parlamento Europeo	14
7 Conclusión: seguimiento del debate	15

Prefacio

La globalización de la producción y del comercio, la precarización del empleo, el desarrollo de tecnologías modernas de la información y de la comunicación, así como la digitalización y robotización creciente de los procesos laborales han provocado en los últimos veinte años cambios de gran envergadura en el lugar de trabajo, acarreado consigo nuevos retos en materia de salud y seguridad de los trabajadores. Los estudios muestran que hay una relación entre la organización moderna del trabajo y la intensificación del estrés y del acoso en el lugar de trabajo. Junto con los problemas musculoesqueléticos y las sustancias químicas peligrosas, los factores psicosociales constituyen la razón principal de las enfermedades profesionales.

En el curso 2015, el Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores (EZA) llevó a cabo un conjunto de seminarios cuyo objetivo era desarrollar estrategias para la acción para encarar los nuevos desafíos que se plantean en materia de salud y seguridad laboral. Los puntos principales abordados fueron: la prevención de los riesgos psicosociales, ante todo el estrés en el lugar de trabajo, la aplicación de las disposiciones laborales, sobre todo en pequeñas empresas; la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias para promover la salud y la seguridad, así como el fomento de la satisfacción laboral. A lo largo de los cinco seminarios, quedaron patentes las grandes diferencias que existen entre las distintas regiones europeas.

En los seminarios participaron centros miembros de EZA, que desde hace algunos años abordan el tema en sus proyectos. Quisiera dar las gracias a los responsables de proyectos de LDF de Lituania, Krifa de Dinamarca, UNASM de la ex República Yugoslava de Macedonia, la Nell-Breuning-Haus de Alemania, MOSZ de Hungría, así como C.F.T.L. de Portugal. La mayoría de ellos también participaron en un conjunto de proyectos sobre los accidentes físicos en el lugar de trabajo organizado en 2005/2006, así como en un ciclo de seminarios sobre el estrés en el lugar de trabajo en el curso 2010.

Dedico un agradecimiento especial a António Brandão Guedes, director de departamento del Ministerio de Sanidad portugués, que aportó una inestimable contribución al contenido, procedió a la evaluación de los resultados

y redactó el presente informe final. Además, quisiera dar las gracias a Paulo Caetano y João Paulo Branco de C.F.T.L, que, en el marco de la evaluación de los resultados, hicieron posible la creación de un foro de Internet para que los centros miembros de EZA interesados pudieran seguir adelante con el debate sobre este tema. También agradezco a Norbert Klein y a Matthias Homey su coordinación del contenido de las actividades desde la Secretaría de EZA.

Expertos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (UE-OSHA) presentaron las actividades de la organización en tres seminarios, aportando un gran impulso al conjunto de los seminarios. También quisiera dar las gracias de todo corazón al Dr. Dietmar Elsler, director de proyectos de la agencia de Bilbao, por su ponencia en el seminario de MOSZ en Hungría, así como a los representantes de los puntos focales de la Agencia en Vilna, Dalius Bitaitis, y, en Skopje, Milan Petkovski, por sus presentaciones en los seminarios de LDF y NBH/UNASM.

Gracias también a sus contribuciones, EZA toma la iniciativa de presentar su candidatura para convertirse en socio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo para la campaña de 2016/2017 sobre el tema "Trabajos saludables en cada edad".

La Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Integración de la Comisión Europea proporcionó un apoyo tanto financiero como de contenido a nuestras actividades.

A través de los resultados y recomendaciones para la acción del presente informe deseamos aportar estímulos para el trabajo cotidiano de las organizaciones de trabajadores y sus multiplicadores. A su vez, estaremos encantados de recibir propuestas y comentarios en relación con estas cuestiones urgentes y de plena actualidad para todos los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral.

Sigrid Schraml
Secretaria General de EZA

Introducción

Las profundas transformaciones que se vienen produciendo actualmente en el mundo laboral en los últimos treinta años - sobre todo aquellas relacionadas con la introducción de las tecnologías de la información y de la comunicación y la búsqueda continua de competitividad mundial - han provocado la emergencia de nuevos riesgos ocupacionales, además de exacerbar los riesgos tradicionales. Entre los riesgos que más han aumentado, cabe destacar los riesgos psicosociales, concretamente el estrés laboral.

Se considera que los riesgos psicosociales laborales - como el estrés, los distintos tipos de acoso o la violencia en el trabajo - representan uno de los mayores retos contemporáneos a la seguridad y a la salud de los trabajadores.

Actualmente, los riesgos psicosociales, junto con los problemas musculoesqueléticos y la exposición a riesgos químicos, constituyen la causa principal de enfermedad y muerte laboral en la Unión Europea.

Se trata de una realidad identificada y estudiada por las agencias europeas especializadas - como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA) o la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) - así como por las organizaciones europeas de trabajadores. Por esta razón, algunos centros de formación de la red de EZA decidieron organizar seminarios internacionales sobre el tema de los riesgos psicosociales. Se integraron estos seminarios en la coordinación de proyectos "Nuevos desafíos para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo", que contó con el apoyo de EZA fue coordinada por un servidor.

El primero de dichos seminarios fue organizado por LDF Education Center (VsI Centro Educativo de la Federación Laboral Lituana), Lituania, y su título era "Pasar del empleo precario a un trabajo decente: el papel de los sindicatos en la prevención del acoso y el mobbing en el lugar de trabajo". Se celebró en Vilna del 8 al 10 de mayo de 2015.

El segundo seminario fue organizado por Krifa (Kristelig Fagbevægelse), de Dinamarca, y su título era "El placer en el trabajo: ¿cómo fomentar un mayor

placer en el trabajo y qué papel pueden desempeñar los sindicatos?” Se celebró en Copenhague del 16 al 18 de septiembre de 2015.

El tercer seminario fue organizado por NBH (Nell-Breuning-Haus), Alemania, en cooperación con YHACM - UNASM - UIATUM (Unión de Sindicatos Autónomos Independientes de Macedonia), Antigua República Yugoslava de Macedonia, y su título era “Mejorar la salud en el mundo laboral prestando especial atención a la perspectiva de género: procedimientos recomendados para el diálogo social”. Se celebró en Ohrid, del 12 al 14 de octubre de 2015.

El cuarto seminario fue organizado por MOSZ (Munkástanácsok Országos Szövetsége), Hungría, y su título era: “Más y mejores empleos en el lugar de trabajo con un enfoque especial en la seguridad y la salud laboral”. Se celebró en Miskolc, del 12 al 13 de noviembre de 2015.

Siguiendo los pasos de varios estudios e informes - concretamente los de OSHA, así como el Marco Estratégico de la Comisión Europea 2014-2020 - se identificaron varios desafíos en los cuatro seminarios:

- Concienciar sobre la presencia cada vez mayor y las consecuencias de los riesgos psicosociales - especialmente el estrés, el acoso y la intimidación - en el mundo laboral, así como la importancia de su prevención;
- Aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, concretamente en las pequeñas empresas (con Dinamarca como única excepción en este sentido);
- Adquisición de competencias relativas a los riesgos psicosociales por parte de las organizaciones de trabajadores, para que desempeñen un papel mucho más importante en la prevención de dichos riesgos;
- Inclusión de la perspectiva de género y de la dimensión de igualdad en los esfuerzos por promover la seguridad y la salud en el trabajo;
- Alcanzar un umbral de “felicidad laboral”.

1 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales, junto con los problemas musculoesqueléticos, son las causas principales de enfermedad y de absentismo laboral en Europa.

Además de estos riesgos, el proyecto hizo gran hincapié en el estrés y en el acoso psicológico. Se debatió sobre el estrés en los cuatro seminarios, tema que fue abordado por varios expertos desde diferentes perspectivas. El estrés laboral representa actualmente uno de los problemas principales a los que se enfrentan las empresas y los servicios públicos, puesto que provoca problemas familiares y de salud graves, con la consiguiente disminución de la productividad.

En todos los seminarios - sobre todo en los celebrados en Lituania y Hungría - se analizaron las causas, los síntomas y las consecuencias de los riesgos psicosociales. Otro elemento central en los seminarios fue el debate sobre las estrategias de prevención desde una perspectiva sindical. Las conclusiones principales de los seminarios fueron las siguientes:

- Los riesgos psicosociales están muy presentes en el lugar de trabajo tanto público como privado. En algunos sectores, estos riesgos han alcanzado proporciones catastróficas, con efectos devastadores para la salud de sus víctimas y para sus familias, para los sistemas de sanidad y para la economía en su conjunto.
- Entre los factores de riesgo principales cabe destacar la falta de conciliación de la vida laboral y personal, así como el aumento de la carga física y psicológica sobre los trabajadores debido a los cambios tecnológicos y organizativos. También hay elementos culturales y estilos de vida que contribuyen a la emergencia de riesgos psicosociales.
- La prevención de riesgos psicosociales debe incluir sistemas de gestión, planes de prevención, así como la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo para una empresa o para un departamento. Se deben introducir mecanismos internos y externos para alertar rápidamente de indicios de estrés, acoso o violencia. Es igual de importante articular la

dimensión de prevención organizativa con medidas para el apoyo a las víctimas a nivel individual.

- Como todo el mundo sabe que las empresas - sobre todo las pequeñas y medianas empresas - siguen considerando la prevención como un coste. La mayoría de las pequeñas empresas no cuentan con presencia sindical ni con ninguna otra estructura de representación de los trabajadores que permita abordar cuestiones relativas a la seguridad y a la salud en el trabajo. En estos casos, resulta más difícil prevenir y las entidades públicas deben desempeñar un papel más activo para concienciar sobre el problema de los riesgos psicosociales, así como para demostrar que la prevención es una inversión que ofrece un buen rendimiento.
- También queda patente que a los médicos laborales les resulta difícil identificar y diagnosticar algunas enfermedades ocupacionales, sobre todo las mentales. En la mayoría de los países, los servicios de seguridad y salud son externos a las empresas y, por lo tanto, adolecen de falta de conocimiento sobre los riesgos concretos a los que se enfrentan los trabajadores en su lugar de trabajo.
- Se deben incluir los riesgos psicosociales en la acción sindical, teniendo en cuenta las especificidades nacionales, así como el marco legislativo de la Unión Europea.
- Es necesario preparar adecuadamente a los líderes sindicales y a los negociadores para que se otorgue un lugar adecuado a la seguridad y a la salud en los procesos de negociación colectiva, tanto en sus herramientas como en sus resultados.
- Se debe alentar a las organizaciones de trabajadores a intercambiar experiencias y conocimientos sobre el desarrollo de metodologías en este ámbito.
- Es importante otorgar un reconocimiento adecuado a las buenas prácticas en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo. De esta forma, se animaría a las empresas a desarrollar una cultura organi-

zativa sana, que otorgue gran importancia a la participación y al bienestar de los trabajadores dentro del marco del diálogo social. Y es que el diálogo social, en sus diferentes niveles - desde el nivel de la Unión Europea hasta el nivel de empresa - fomenta que se tome conciencia de los riesgos psicosociales y del desarrollo de políticas y de medidas adecuadas para cada país, empresa o departamento.

2 La aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo

Algunos de los avances sociales más importantes de la Unión Europea han tenido lugar precisamente en el ámbito de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, resulta especialmente relevante la Directiva 89/391/CEE, también conocida como “Directiva Marco”. Este instrumento legislativo conforma la base para la creación de decenas de directivas específicas sobre otras cuestiones cuya transposición a nivel nacional resulta obligatoria. Pese a estos avances, la aplicación de dicha legislación en el lugar de trabajo sigue representando un gran escollo, sobre todo en empresas sin presencia sindical y/o en países con servicios de inspección laboral flojos. Se trata de un reto que también reconoce la Estrategia de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020.

Los países en los que se organizaron seminarios proporcionan una panorámica general en este sentido. Hungría y Lituania se encuentran aún en la fase de transposición de la legislación social y laboral a su legislación nacional, mientras que la Antigua República Yugoslava de Macedonia no es ni siquiera miembro de la UE. Por el contrario, en Dinamarca no ha representado ningún problema la aplicación de la legislación más avanzada en este ámbito. El debate sobre estas diferentes realidades llevó a las siguientes conclusiones:

- Sería importante elaborar una directiva europea específica sobre los riesgos psicosociales en la que se definan los deberes y las obligaciones. Sin embargo, la “Directiva Marco”, el acuerdo de los interlocutores sociales europeos sobre el estrés (2004), así como sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007) proporcionan ya herramientas eficaces para apoyar acciones preventivas en este ámbito.

- La legislación nacional sobre la prevención de los riesgos psicosociales puede ser más clara y completa. En algunos países, como la Antigua República Yugoslava de Macedonia y Hungría, la legislación sobre esta cuestión, entre otras, como la prevención y la indemnización de accidentes laborales y enfermedades laborales, cuentan con lagunas importantes en materia de sanciones o en la enumeración de las enfermedades profesionales.
- Se prestó poca atención en los seminarios al papel de la inspección de trabajo a la hora de velar por el cumplimiento de la legislación, la divulgación de la información o la promoción de un trabajo decente. Esto podría apuntar al poco conocimiento de los participantes sobre esta institución, pese a su existencia en prácticamente todos los países europeos. En 2012, el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo organizó una campaña para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo dirigido a varios países europeos.

3 La promoción de la seguridad y la salud en el trabajo desde una perspectiva de género

La integración de la perspectiva de género en la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo es un paso importante hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral. Este tema fue central en los debates en el seminario de Macedonia, reconocido como un enfoque relativamente reciente e innovador, aunque aún desempeña un papel secundario en las prácticas de prevención. En las conclusiones del seminario se incluyeron una serie de propuestas para abordar temas como la discriminación y los estereotipos en el trabajo relacionados con las mujeres.

- Se debe reconocer la cuestión de género en las políticas públicas, en general, y en la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, en particular. Se debe prevenir la discriminación sin ignorar las especificidades. En enfoque holístico de la seguridad también debería tener en cuenta la diversidad existente entre las mujeres, así como entre los hombres.

- El enfoque de género debe estar presente en todo el proceso de promoción de la salud en el trabajo, incluyendo la identificación y la evaluación de riesgos, así como el diseño de medidas preventivas colectivas e individuales. La mejor forma de alcanzar dicho objetivo es a través de la promoción de mujeres en estos procesos, concretamente en la identificación y en la evaluación de los riesgos, en el diseño de medidas ergonómicas, así como de equipos personales de protección.
- Se debe invertir en la educación y en la formación en cuestiones de seguridad y salud en el trabajo desde una perspectiva de género, en las escuelas, en la formación profesional, así como en la formación de líderes sindicales y de representantes de los trabajadores.
- La lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad deben ser objetivos para todas las organizaciones de trabajadores. Un número creciente de mujeres en los sindicatos ofrecerá un importante impulso para la consecución de dichos objetivos.

4 El gran reto de ser feliz en el trabajo

¿Es posible alcanzar la felicidad a través del trabajo? ¿Puede mejorar la satisfacción laboral la felicidad personal? ¿Cuáles son los factores principales que contribuyen a que seamos felices en el trabajo?

En el seminario danés se intentó responder a esta pregunta, entre otras, abordando las consecuencias nefastas de los riesgos psicosociales y desarrollando propuestas para promover la satisfacción, el bienestar y la felicidad laboral. Una de las misiones principales de los sindicatos daneses es promover la salud de los trabajadores y crear las condiciones necesarias para que el trabajo se convierta en un elemento importante para la realización material y espiritual de las personas. En este seminario, se podrían destacar las siguientes conclusiones principales:

- Se deben tener debidamente en cuenta los riesgos psicosociales en los sistemas para la prevención de riesgos laborales, puesto que constituyen grandes obstáculos a la felicidad y a la salud de los trabajadores.

- Unas condiciones adecuadas relativas a la seguridad, la salud y la remuneración son necesarias, pero insuficientes para conseguir la satisfacción laboral. También es necesario invertir en otros factores, como el entorno laboral, los objetivos, la relación con los colegas y la dirección, así como la conciliación de la vida personal y laboral.
- Los avances tecnológicos tienen un efecto ambivalente en este sentido. Pueden contribuir a la satisfacción laboral, pero también pueden impedirla.
- Los sindicatos tienen un importante papel que desempeñar en la promoción del bienestar y de la felicidad de los trabajadores. Más allá de las negociaciones, los sindicatos pueden diseñar y perseguir estrategias relacionadas con aspectos sociales y culturales para contribuir a lugares de trabajo más felices y saludables.

5 El papel de las organizaciones de trabajadores en la prevención de riesgos psicosociales

En un contexto de elevado desempleo y de una creciente precariedad, como el que actualmente caracteriza a Europa, resulta más difícil que los sindicatos otorguen prioridad a la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores, puesto que la protección de los empleos y la defensa de los salarios tiende a ocupar un lugar predominante. Sin embargo, no resulta aceptable que lo máspreciado que tiene el trabajador como persona - su salud y su vida - quede reducido a una reflexión secundaria.

Uno de los grupos de trabajo del seminario húngaro presentó como idea que los líderes sindicales cuenten con un asesor específico para temas de seguridad y salud, teniendo en cuenta la complejidad de estas cuestiones. Sin embargo, los líderes sindicales pueden y deben convertir la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en una dimensión clave de su intervención sindical.

El tema de la prevención de los riesgos laborales - sobre todo el estrés y el acoso sexual y psicológico - es relativamente nuevo y sensible. Son cuestio-

nes que tradicionalmente se consideraban como algo personal que no pertenecía al ámbito de la acción colectiva de los sindicatos. Al mismo tiempo, los riesgos psicosociales exigen nuevas competencias y formación específica, por lo que se deben desarrollar estrategias para la prevención y para la intervención codo con codo con especialistas y servicios de seguridad o de medicina laboral.

Partiendo de estas premisas, los participantes en el seminario debatieron el papel de sus organizaciones en la prevención de riesgos laborales. De estos debates surgieron las siguientes conclusiones/propuestas:

- Convertir la prevención de riesgos psicosociales en parte de la acción sindical como parte de los esfuerzos de promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.
- Invertir en la formación de líderes sindicales y de representantes de los trabajadores sobre los riesgos psicosociales, especialmente el problema del estrés.
- Usar la negociación colectiva y cualquier otra instancia de diálogo social para la introducción de temas relacionados con la prevención del estrés y de otros riesgos.
- Promover la concienciación y la participación de los trabajadores, así como la creación de instrumentos para detectar signos de riesgos psicosociales, para permitir a los trabajadores hablar abiertamente de ellos, para apoyar a las víctimas y a sus familias, así como para instaurar acciones para parar a los agresores y prevenir las agresiones.

6 La resolución de noviembre de 2015 del Parlamento Europeo

Justo cuando se celebraba el cuarto y último seminario, el Parlamento Europeo publicaba una importante resolución sobre el “Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo”.

En este documento, los eurodiputados aportan comentarios y recomendaciones a la Comisión Europea y a los Estados miembros sobre cuestiones que representan auténticos retos a la seguridad y a la salud de los trabajadores.

Varios de estos desafíos coinciden con temas abordados en nuestro proyecto, a saber la prevención de riesgos psicosociales y la importancia del estrés laboral; la mejora de la legislación y su aplicación; la participación de los trabajadores y de las organizaciones de trabajadores en la elaboración de políticas en materia de seguridad y salud en sus lugares de trabajo; las cuestiones de género; así como la necesidad de colocar al trabajador / la persona en el centro del proceso de producción.

7 Conclusión: seguimiento del debate

El proyecto de EZA “Nuevos desafíos para la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo” permitió poner de relieve cuestiones importantes relacionadas con la salud de los trabajadores europeos. Pese a las diferencias de sus realidades sociales respectivas y de sus mundos laborales, resulta evidente que los países comparten problemas y dificultades similares.

Queda patente que los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo aumentan y que son fuente de enfermedades físicas y psicológicas, de absentismo, desaliento y descontento. Durante los seminarios, se analizaron detenidamente los síntomas y las consecuencias de estos fenómenos, para las personas y para las economías en su conjunto. Para luchar contra estos riesgos se deben realizar acciones de promoción - a través de las instancias del diálogo social - de políticas concretas para la prevención a nivel nacional y a nivel de empresa.

Algunos aspectos importantes recibieron menos atención en el debate, pero merecerían ser abordados en debates futuros. Entre ellos cabría destacar la relación entre la organización moderna del trabajo, concretamente algunas formas de dirección, y la intensificación del estrés y de la intimidación. En este debate, resultará especialmente relevante cooperar con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, invitada a participar en

tres de los seminarios. En estudios recientes realizados en Francia, se ha demostrado que las limitaciones organizativas que impone el actual paradigma económico han resultado en una intensificación del ritmo de trabajo en los últimos 30 años. Es esencial reflexionar sobre las consecuencias de esta tendencia, que también está relacionada con el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación y con su impacto sobre la vida familiar y personal de los trabajadores.

También quedó patente la importancia de introducir cuestiones de género y de igualdad en el proceso de salud y seguridad de los trabajadores. También se trata de un tema que requiere más debate y un intercambio de información entre las organizaciones de trabajadores y dentro de la red de EZA, sobre todo sobre las acciones que se deben realizar en cooperación con otras instituciones, como el Instituto Sindical Europeo (ETUI), que lleva realizando un trabajo encomiable en este sentido.

La precariedad de las relaciones laborales es otra tendencia creciente en algunos países europeos y está relacionado con algunos efectos sobre la salud de los trabajadores. Se trata de otra cuestión a la que se prestó poca atención durante los seminarios.

Otro debate decisivo es, sin lugar a dudas, el papel de nuestros sindicatos y de las organizaciones de formación afiliadas a EZA en la promoción de la salud de los trabajadores en un contexto de globalización y de competencia despiadada entre bloques económicos, países y empresas. ¿Cómo pueden nuestras organizaciones actuar como instrumentos eficaces para la defensa de los trabajadores, para la promoción de un trabajo decente y fomentar la satisfacción y la felicidad laboral en una economía en la que los mercados están en el centro y se considera a las personas como un mero recurso?

Conscientes de la importancia de reflexionar sobre el futuro y de desarrollar las conclusiones y recomendaciones anteriormente expuestas, se propuso a EZA la celebración de una reunión final de todos los responsables de los seminarios. Dicha reunión se celebró en Portugal en febrero de 2016. Durante la reunión se creó un grupo de trabajo encargado de realizar el seguimiento de este tema dentro de la red de EZA.