



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

Con la Financiación de: DI-0007/2013



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



editorial

2014: Oportunidades y amenazas para la salud psicosocial en el trabajo desde una perspectiva europea

Marisa RUFINO SAN JOSÉ

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

sumario

1 EDITORIAL

Marisa Rufino San José

2014: Oportunidades y amenazas para la salud psicosocial en el trabajo desde una perspectiva Europea

5 ARTÍCULO CIENTÍFICO TÉCNICO

Cristóbal Molina Navarrete

Nuevo contrato de "trabajo parcial a llamada" y presión del tiempo laboral como factor de riesgo para la salud psicosocial

9 NOTICIAS RELEVANTES

- Observatorio Institucional
- Observatorio Europeo

1. Pese al extremado optimismo con que el Gobierno encara sus acciones para el 2014, siguen no sólo sus políticas restrictivas, tanto de derechos laborales como del gasto social, sino los tozudos datos de una realidad socio-económica muy degradada -se mantienen altísimas tasas de desempleo, se reducen los salarios, no así los beneficios empresariales que crecen, como sus márgenes de ganancia; aumentan las desigualdades; se eleva la pobreza en general, y la pobreza laboriosa en particular, esto es, los trabajadores para los que su salario ya no les permite atender sus necesidades básicas -. Por tanto, en este estado de cosas,

que no tiene visos de cambiar ni en el corto ni en el medio plazo, es difícil encarar el año en curso confiando en que, desde el enfoque de la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, las expectativas van a propiciar una visión algo más favorable. Al contrario, se están produciendo datos que nos parecen conducir en una senda todavía más "cuesta abajo" también en relación al único aspecto de las relaciones laborales donde, se presupone, habría consenso, social y público: la seguridad y salud de las personas en los trabajos no se negocia y, por tanto, no se rebaja. No es así, como brevemente voy a recordar aquí.

Ahora bien, no es tampoco misión del sindicato anclarse en los problemas, muchos, que se presentan en la defensa del modelo social europeo en general, y en un modelo de trabajo decente en particular, hoy continuamente devaluado y acosado por las políticas que sólo buscan el beneficio fácil, la productividad basada en la sola reducción de salarios y de las demás condiciones de trabajo, sin afectar a los beneficios que, según los informes tanto del Banco de España como de los grandes Bancos, están creciendo. El sindicato ha de buscar, y en lo posible definir y participar en su puesta en práctica, “vías de progreso”, ha de hallar puntos de diálogo y de acción que permitan corregir este deplorable estado social de cosas, auspiciando actuaciones más acordes con los derechos fundamentales de los trabajadores, y en particular, el relativo a su salud integral en los ambientes de trabajo. En una reciente visita del presidente del Parlamento Europeo, Martin Schulz, a las oficinas de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) en Bilbao, hizo una solemne afirmación que suscribimos plenamente, aunque la realidad evidencie otro sentir. Así, dijo: *“Europa debe ser juzgada no sólo por su capacidad para crear nuevos puestos de trabajo, sino también por su capacidad para mejorar la calidad, la seguridad y la salud de los puestos de trabajo ya existentes”*. Pero esa misma Europa, que este abril celebra unas nuevas elecciones europeas, al Parlamento Europeo, de gran trascendencia, ofrece, como casi siempre, una de “cal” y otra de “arena”, luces y sombras.

2. No menores son, desde esta perspectiva, las sombras que se ciernen sobre esa idea del parlamentario europeo con la péssima noticia del aplazamiento de la negociación para acordar la nueva *Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ésta debió negociarse en el 2012 para el periodo 2013-

2020, fue demorándose, con negociaciones casi a “cámara lenta”, hasta llegar a la recta final de 2013 con un compromiso de aprobación en la “primavera de 2014”. Finalmente, o mejor, por el momento, asistimos a un nuevo aplazamiento, que se sitúa no antes de mediados del año 2015. La Comisión da a entender, así, que estaríamos ante “un lujo en tiempos de crisis económica”, primando la cantidad de empleos sobre su calidad.

Desde luego sorprende tal decisión, porque la Comisión Europea cuenta con una muy elaborada evaluación de las dos estrategias anteriores que muestran claramente los efectos positivos tanto en los sistemas de salud y seguridad ocupacional (SST) como en la disminución de los accidentes de trabajo. Así, la publicación de la evaluación encargada a una consultora danesa COWI, es inequívoca en la promoción de una nueva estrategia para el próximo período a fin de explotar mejor el potencial de creación de valor añadido europeo, pues habría más que sobradas “evidencias que apoyan el argumento de que la salud y la seguridad en el trabajo puede crear beneficios que superarán sus costos”, dice el documento. Conviene recordar que en estas Estrategias han encontrado impulso nuevas vías de progreso en materia de seguridad y salud, en especial respecto de los riesgos emergentes, entre los que ocupa un lugar particular los ergonómicos -principal causa de bajas- y los psicosociales -la segunda causa de bajas-.

En cambio, la Comisión ha preferido orientarse en otra dirección. El aplazamiento no es una pura cuestión de tiempo, de lentitud de los procesos, sino una marcada opción política. En ella subyace la intención de reducir los compromisos empresariales en esta materia, por considerarlos, según unos parámetros que ya entendíamos superados, no como una inversión sino como un coste, una carga, por tanto,

a reducir, a rebajar. Siguiendo el enfoque de la patronal europea -USINESSEUROPE-, la Comisión ha decidido “aparcar” la Estrategia -o una política marco comunitaria de seguridad y salud en el trabajo- hasta tanto no cuente con la evaluación, que realizará en 2014-2015, de la eficacia de la legislación vigente de la salud y seguridad de la UE, dentro de una evaluación mayor del conjunto de la regulación europea. Pero esa evaluación de la normativa no es neutral, técnica, sino orientada, no busca medir cuál es su eficacia, sino su eficiencia, esto es, qué coste tiene para las empresas y cómo aligerarlo.

En efecto, en la Comunicación de 2 octubre DE 2013 de la Comisión, relativa a su política de desregulación (REFIT, *Regulatory Fitness and Performance*), cuyo fin no es otro que reducir la regulación normativa por considerarla una “cara excesiva” e “innecesaria” para las pequeñas y medianas empresas, incluye la política de seguridad y salud en el trabajo en ese programa desregulador. Para ello se ha encargado la evaluación referida, de manera que sólo cuando *las conclusiones de esta evaluación ex-post estén disponibles, que no será antes de finales de 2015, podrá aprobarse la Estrategia*. En consecuencia, también por esta vía, el debate-acción institucional europeo sobre la reforma laboral, cuyo fin en el sentido de-valorador no parece tener fin para las autoridades económicas de Europa, confluye con el relativo a la seguridad y salud en el trabajo, cuya regulación-acción también se pretende devaluar, con lo que el ultra-liberalismo llega a un ámbito, la salud, que debería estar ajeno a él en una sociedad civilizada y asentada en la democracia real. En suma, la aprobación de la próxima estrategia quedará en manos de la nueva Comisión y del nuevo Parlamento.

3. Pero no todo son malas noticias, junto a las amenazas, los nubarrones, se avis-



tan algunos claros, alguna luz en el camino. En este sentido, y estando cerca la celebración del día de la Seguridad y Salud en el Trabajo, no podemos dejar de recordar que abril será también la fecha de inicio del plan de acción “*Trabajos saludables Campaña 2014-2015. Controlar el estrés y los riesgos psicosociales en el trabajo*”. Por fortuna, la actividad técnica no se paraliza y se pondrán en marcha este plan de difusión de una mayor conciencia social, y esperemos que también de una mayor actuación, y empresarial, en relación al segundo problema de salud laboral de los trabajadores y trabajadoras en Europa. Se trata de una campaña “pan-europea” coordinada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Debe recordarse que son las mayores de su tipo en el mundo y han venido siendo auténticos motores para el cambio y la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

A tal fin, debe recordarse que se estructura en torno a ella la actuación de todos los operadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo y mediante las más variadas medidas, entre las que destacan: diseño y difusión de los materiales de campaña para ayudar a au-

mentar la conciencia de seguridad y salud en relación a este tipo de riesgos y las medidas de prevención (www.healthy-workplaces.eu); organización de eventos y actividades, tales como seminarios y talleres; el uso y la promoción de las herramientas prácticas disponibles para manejar o gestionar el estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales; participación en los Premios Europeos a las Buenas Prácticas, que reconoce las contribuciones de los interlocutores sociales para promover la seguridad y la salud (en el que concurrirán algunas actividades propiciadas por el Observatorio de la UGT en este ámbito); participar en las Semanas Europeas para la Seguridad y la Salud en el Trabajo; creación de una red de socios convertirse de la campaña

Asimismo, y a fin de no quedarse únicamente en el ámbito de la información-difusión-concienciación, para ir a la acción específica y conocer qué se hace al respecto, es oportuno dar a conocer que en 2014 se hará una nueva Encuesta ESENER. La Agencia Europea encargó una serie de Informes sobre la anterior, la de 2009, que incluyen recomendaciones para modificar o reorganizar las preguntas de la encuesta con el fin de evitar malentendidos y aumentar la fiabilidad de sus resultados. Las conclusiones se tendrán en cuenta a la hora de planificar y elaborar la encuesta ESENER 2014 por lo que podremos saber, de nuevo, cómo se ha desarrollado la preocupación por la seguridad y salud en general, psicosocial en particular, estos años en las empresas europeas en general, y las españolas en particular¹.

La experiencia sindical, muy cercana a las empresas, no augura buenos resultados, pero, en todo caso, sí es una buena noticia en sí misma

1 <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/qualitative-post-test-evaluation-of-esener-substantive-findings/view>

que se sigan haciendo estas evaluaciones que nos sitúan en el justo lugar en que nos hallamos en esta materia, poniendo cifras objetivas a nuestros temores, también a nuestras esperanzas. A este respecto, y si bien se centra en el ámbito de la “salud pública”, que no debería descartar el de la “salud laboral”, es adecuado recordar que se ha puesto en marcha el “Tercer programa plurianual de acción de la UE en el ámbito de la salud para el período 2014-2020”². En él se pueden leer cosas tan esperanzadoras como éstas: la promoción de una buena salud a nivel de la Unión es también parte integrante de «*Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*» («*Estrategia Europa 2020*»). O como éstas: “Mantener a las personas sanas y activas durante más tiempo y capacitarlas para asumir un papel activo en la gestión de su propia salud, tendrá efectos positivos en la salud en general, incluida la reducción de las desigualdades en materia de salud, así como en la calidad de vida, la productividad y la competitividad, al tiempo que se reduce la presión en los presupuestos nacionales”. De este modo, no ya los recortes en salud, sino “el apoyo y el reconocimiento de la innovación”, servirá para “afrontar el reto de la sostenibilidad del sector sanitario en el contexto del cambio demográfico”, y actuar “para reducir las desigualdades en materia de salud” -también laboral-. En suma, todo ello determinante para alcanzar un «crecimiento integrador», una sociedad de la inclusión y no de la desigualdad, la pobreza -también laboriosa- y el malestar.

2 (Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 26 de febrero de 2014, sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece el Programa de Salud para el Crecimiento, tercer programa plurianual de acción de la UE en el ámbito de la salud para el período 2014-2020 (COM(2011)0709 – C7-0399/2011 – 2011/0339).

Nuevo contrato de “trabajo parcial a llamada” y presión del tiempo laboral como factor de riesgo para la salud psicosocial

Cristóbal MOLINA NAVARRETE

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Director académico del Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC

SUMARIO

1. Introducción: siguen las reformas laborales basadas en la inseguridad y la presión sobre los trabajadores. 2. Claves de la regulación del contrato de trabajo parcial “a llamada” en el RDL 16/2013. 3. Los factores de riesgo para la salud psicosocial de los trabajadores en el contrato de trabajo parcial “a llamada”. 4. Cómo equilibrar la mayor flexibilidad de gestión con las exigencias de salud psico-socio-laboral.

1 Tradicionalmente, se ha creído que existía una notable diferencia en el tratamiento de las “relaciones laborales” y el de la “prevención de riesgos”. Mientras que las primeras eran terreno abonado para las decisiones de organización empresarial y de acción negociadora de las condiciones de trabajo -salarios, tiempo de trabajo, clasificación profesional, disciplina -, las segundas parecían acotadas sólo para la acción técnica, por tanto, en cierto modo, externa al núcleo de las cuestiones propiamente laborales. De ahí sus regulaciones también diferentes y la reducida atención de la negociación colectiva, pues ya estaba exhaustivamente reguladas por las normas reglamentarias y técnicas. En estos Boletines, y otras publicaciones, insistimos en recuperar la brecha existente y evidenciar que la prevención de riesgos laborales no puede ser separada de las relaciones de trabajo, formando parte aquélla del corazón de éstas. Esto es algo que habría olvidado, deliberadamente, el legislador de las reformas laborales desde

2012. En efecto, el Gobierno-legislador, como se viene ilustrando aquí, dirige, mediante sus interminables Reales Decretos Leyes -normas autoritarias-, los sucesivos capítulos de una misma reforma ultra-liberal a un doble objetivo. De un lado, al de aumentar la “inseguridad en el trabajo” -con las modificaciones continuas de condiciones de trabajo, facilidades de despido, rebajas de salarios...- (Boletín n. 19). De otro, a propiciar poderes privados articulados en forma de violencia socio-laboral -reconocimiento de poderes de presión del trabajador para lograr esa devaluación o degradación de condiciones de trabajo, tanto en el plano individual como en el colectivo- (Boletín n. 18). Ambos objetivos instrumentales confluyen en un mismo fin: favorecer la ventaja competitiva de las empresas y, por tanto, incrementar sus ganancias a través de la transferencia de rentas desde el Trabajo al Capital. Ahora bien, con ello, se estarían institucionalizando por vía de las reformas laborales dos de los principales factores de riesgo de naturaleza psicosocial,

tal y como reconoce la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, con lo que la devaluación de las condiciones de trabajo estarían representando una fuente de degradación de la salud -psicosocial- de los trabajadores.

Pues bien, ese círculo vicioso -reformas de inseguridad laboral, institucionalización de los factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo-, no parece tener fin. El RDL 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, introduce importantes reformas orientadas, oficialmente, a potenciar el trabajo a tiempo parcial “como herramienta dinamizadora del mercado de trabajo y creadora de empleo”, facilitando al tiempo la “conciliación de la vida laboral y familiar”. Sin embargo, su regulación concreta lleva a lo contrario, pues *intensifica el poder empresarial de flexibilizar el tiempo de trabajo aumentado mucho la disponibilidad temporal del trabajador*, que pierde así una nueva porción del control, ya escaso, sobre su tiempo de vida extra-laboral

2. Este RDL introduce diversas e importantes modificaciones en el ET para flexibilizar el contrato de trabajo a tiempo parcial (modifica los apartados 4 y 5 del art. 12; los apartados 1 y 3 del art. 14; el apartado 2 del art. 34 y el apartado 5 del art. 37). Ciertamente, a modo de señuelo protector, desaparece la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos previstos en el artículo 35.3 del ET. Pero es un puro espejismo. En compensación:

De un lado, se modifica el régimen de las horas complementarias, más baratas que las horas extraordinarias, para aumentarlas notablemente -de un mínimo del 15 por cien pasa al 30

por cien de la jornada ordinaria; se introduce un nuevo tipo de horas complementarias, las de “aceptación voluntaria”, que puede hacer que el contrato a tiempo parcial adquiera el 90 por cien de la jornada completa ordinaria-. De otro, se otorga más flexibilidad a su asignación por parte del empleador. Así, se reducen los 7 días de preaviso anteriores a tan sólo 3, habilitando, además, al convenio -por lo general de empresa-, a que lo reduzca aún más, prohibiéndole, en cambio, que lo pueda aumentar. Finalmente, además, el legislador altera el equilibrio precedente en esta materia. Si antes del cambio la mayor disponibilidad del trabajador, a través de las horas complementarias, tenía como contrapartida una mayor estabilidad en el empleo, por cuanto sólo eran posibles en los contratos indefinidos, ahora también podrá producirse en contratos temporales, con lo que a esa mayor disponibilidad se suma la mayor inseguridad de la relación laboral. Bastará para ello con que la jornada ordinaria establecida en el contrato sea de al menos diez horas semanales, en cómputo anual, esto es, bastará con que se trate de un contrato parcial residual, con muy poco tiempo de trabajo.

Téngase en cuenta, asimismo, que el contrato a tiempo parcial ahora también será posible en el contrato de apoyo a emprendedores -art. 4 Ley 3/2012-, con lo que, una vez más, el legislador de reforma concibe la inseguridad como acumulativa, sumatoria: al periodo de prueba de un año, que reduce la estabilidad en el empleo a papel mojado, suma la parcialidad de la jornada, que arriesga con reducir el salario a prácticamente testimonial. Para aumentar ese efecto combinado de factores de inseguridad laboral y, por tanto, de presión laboral para el trabajador, la disposición adicional primera del RDL 16/2013 prevé la **reducción, en un 1 %, del tipo de cotización por desempleo para los con-**

tratos de duración determinada a tiempo parcial: el tipo de cotización será del 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 será a cargo del empresario y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador. Por tanto, se potencia no sólo la cláusula de parcialidad sino también la de temporalidad en un mismo contrato.

Como colofón, como remate para todo ello, también se modifica el régimen de la *distribución irregular de la jornada*, reduciendo una vez más el poder de control del tiempo de trabajo del trabajador. Así, antes de la reforma, el marco de referencia para ese poder del empresario debía ser necesariamente el año, ahora, en cambio, se prevé un régimen de compensación de las diferencias de horas, por exceso o por defecto, que puede desbordarlo, pues será el que pacten las partes, estableciéndose que en defecto de pacto las diferencias se deben compensar en el plazo de doce meses desde que se produzcan, por lo tanto, mayor que ese año. Se generalizan, así, las llamadas “bolsas” o también “bancos de horas”, que pueden ser beneficiosas para el trabajador, pero que, según se regule, también puede ser muy nocivo para sus posibilidades de conciliación de la vida laboral con la familiar y la personal, agregando motivos de reducción de su autonomía temporal.

3. Acabamos de ver cómo, pese a tratarse de un contrato de jornada reducida, la clave para hacer atractivo el contrato parcial está en la ampliación de las horas complementarias. Se incrementa el porcentaje máximo de horas complementarias a acordar, en cualquier tiempo. Pero, además, *en cualquier momento el empresario puede ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias*, hasta el 15% de las horas ordinarias del contrato, ampliables por convenio hasta el 30%. Por tanto, si se suma al 60 por cien anterior, puede alcanzar el 90%.

En definitiva, al margen de que haya pacto previo o no, el empresario ahora tiene un mayor margen legal para las horas complementarias, que se sitúa en el 45%. A los convenios colectivos, para blindar en lo posible estas facultades de adaptación del tiempo de trabajo a sus necesidades económico-organizativas, aumentado la disponibilidad del trabajador, se les prohíbe no sólo rebajar su porcentaje máximo sino también aumentar el plazo de preaviso, que sitúa en un tiempo pírrico de tan sólo tres días, que además son reducibles. En cambio, sí se les permite, evidenciando una importante liberalización a favor de la productividad del trabajador, que se logrará mediante más disponibilidad de tiempo de trabajo sin control por su parte, que todo convenio, sobre todo de empresa, disponga que los trabajadores con jornada partida tengan más de una interrupción diaria, creando una nueva barrera a la conciliación de tiempos de vida, así como para crear procedimientos para las conversiones y el incremento del tiempo de trabajo, alterando -al alza- el porcentaje máximo de horas complementarias.

Aunque se mantiene tanto el carácter voluntario para el trabajador de un cambio de esta naturaleza, pues es una exigencia del marco regulador comunitario y así lo requiere la jurisprudencia, se eliminan ciertas especificidades orientadas a favorecer la conversión del trabajo parcial a completo, y no viceversa. Por ejemplo, ya no se contempla el derecho preferente del trabajador que, habiendo acordado la conversión de su contrato, desee retornar a la situación anterior ocupando la correspondiente vacante. También desaparece la preferencia de quienes prestaran trabajo a tiempo parcial durante al menos tres años, para cubrir vacantes a tiempo completo. Se suprime la llamada a la negociación colectiva para que contemple, en su caso, especialidades en la conversión de tiempo completo a parcial por motivos familiares o formativos.

Cierto, ese nuevo 30% máximo de horas complementarias adicionales o aditivas -suplementarias- es de “aceptación voluntaria” para el trabajador, de modo que, si bien no necesitan en ese caso preaviso, formalmente siempre puede decir que no, sin ser represaliado. Ahora bien ¿es creíble que en la actual situación de desempleo y de miedo al mismo un trabajador se niegue a realizar esas horas, sin que corra el riesgo de ver cómo o no se le renueva el contrato o no promueve, dificultando su conversión en tiempo completo? Entiendo que no, realmente lo que se está creando es un nuevo poder de presión del empleador contra el trabajador para que acepte trabajar más horas, por el precio de la hora ordinaria, cuando le resulte conveniente o le acomode al empleador. De este modo, queda claro que se abre la puerta a mutar o convertir el contrato parcial en un *contrato “a llamada”*, en el que el empleador gana libertad de disposición sobre el tiempo de trabajo del trabajador, mientras que, en paralelo, el trabajador lo pierde.

En suma, el resultado es el siguiente: el empleador queda habilitado para disponer, escalonadamente, de un 15 % de horas adicionales a las que conforman la jornada ordinaria del trabajador, si no se celebró un pacto de horas complementarias, de un 45 % de horas adicionales, si se celebró un acuerdo de ese tipo, o incluso de un 90 %, si los límites legales se extendieron por convenio colectivo, que puede ser ya de empresa, no como antes, que se exigía que fuese de sector. Y todo ello comunicándose al trabajador con una antelación de apenas tres días o menos, si así se estipuló también colectivamente. Como es conocido, uno de los factores principales de riesgo psicosocial es la pérdida de control del tiempo de trabajo, con lo que, de nuevo, una reforma laboral dirigida pretendidamente a crear empleo, significa, en última instancia, la institucionalización de potentes factores de inseguridad laboral y, por lo tanto, de insalubridad psicosocial.

4. Cierto, y para ser honestos, exigencia científica inexorable, para distinguir un trabajo de rigor de otro de pura opinión ideológica, hay que reconocer que ni todas las medidas que se prevén son perjudiciales ni ese resultado tan nocivo tiene que darse necesariamente en todos los casos. Ahora bien, el riesgo, e incluso, el peligro concreto, es manifiesto y, en consecuencia, incumbe tanto a los poderes públicos que deben controlar el respeto a los derechos básicos de los trabajadores, como a la negociación colectiva, garantizar que se mantenga un significativo equilibrio entre las posiciones contractuales de ambos sujetos, empresario y trabajador. Un equilibrio que, hay que reconocerlo también, la Ley ha quebrado, una vez más, favoreciendo la posición del “más fuerte”. La eliminación de la preferencia del convenio sectorial, abriendo la regulación al convenio de empresa, dificultará también esta acción correctora colectiva. Con lo que, de nuevo, también la autonomía colectiva sufre un poder de presión y acoso que dificulta su acción, con lo que no sólo se devalúa la resistencia individual del trabajador al incremento de la distribución irregular de jornada, por diversos ámbitos, sino de la negociación colectiva para actuar de corrector.

Pero que se devalúe no quiere decir que se elimine, pues su poder no procede de la Ley, sino de la Constitución y ésta no es papel mojado, o no debería serlo. Por supuesto, tampoco esta opción era necesaria para recuperar la senda del empleo y la productividad en España, pues las empresas disponen de mecanismos alternativos que, sin una merma tan radical de derechos laborales, les permitiría satisfacer de forma adecuada sus necesidades. Otro modelo de defensa de la productividad, imperativo constitucional, no sólo es posible, sino conveniente

OBSERVATORIO INSTITUCIONAL

A) DOCTRINA JUDICIAL

CONDENA AL PAGO DE 50.000 Euros por ACOSO LABORAL. Condena personal al director de una empresa, porque quien en definitiva decidía la actitud a seguir, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la empresa, por acosar moralmente a un trabajador. La conducta prohibida consistió en este caso en la presión reiterada de la empresa al trabajador en el último tramo de su relación laboral, mediante un vaciamiento de funciones y a una situación de humillación consciente, ya que fue apartado física y laboralmente de cualquier función en la empresa y de los demás trabajadores. También se le impidió la realización de las funciones pactadas en el contrato a tiempo parcial como consecuencia de su jubilación. El resultado en su salud fue el agravamiento del padecimiento psicológico que venía sufriendo, sin perjuicio de que éste haya sido o no permanente o de que haya podido ser superado con el tiempo (STSJ Cataluña, Sala Social, de 17 de Diciembre de 2013, Rec. 2239/2013)

Hechos:

El trabajador ha prestado servicios para la empresa BEFESA ALUMINIO, S.L. (antes ALUMINIO CATALAN, S.L.) con una antigüedad de 18-11-2003, con categoría profesional Adjunto Director Producción. Desde el 1-05-2009 está en situación de jubilación parcial y con un salario mensual bruto de 837,05 euros incluida prorratea de pagas. El trabajador estuvo trabajando desde octubre de 2007 en la planta de Trinacria (Polonia), estando desplazado en dicha planta y volvió a finales de enero de 2008. BEFESA, S.L. adquirió ALUMINIO CATALAN S.L. y nombró nuevo director de planta de Granollers, sustituyendo al anterior, estando como director hasta el mes de noviembre de 2008, fecha en que se contrató a un nuevo director. En fecha 1 de diciembre de 2008 el actor acudió como testigo a un juicio y a la salida del mismo el director le manifestó “ Usted ya no es empresa porque usted ha mentado”. Desde esa fecha, al actor se le va despojando de sus funciones hasta llegar a una total falta de ocupación en fecha 20-04-2009. La empresa presentó un ERE con fecha 15-01-2009. En dicho ERE se incluía al actor, que era miembro del Comité de Empresa. En enero de 2009 hubo diversas reuniones tanto en la empresa como en la Inspección de Trabajo. El director, ante la Inspectora de Trabajo, le dijo al trabajador: “... cállate que no tienes ni idea de lo que estás diciendo...”, cortando el tema la inspectora, y en otra reunión en la fábrica le dijo: “Te

iras a la calle de una manera o de otra o te pondremos a apretar tornillos”. En todas las reuniones profería dichas frases, según declaración testifical. La empresa demandada inició expediente contradictorio al actor posteriormente.

Desde el año 2002, el trabajador toma Prozac y Lexatin. Desde el 08-04-2008, presenta un cuadro ansioso depresivo con temblores, insomnio y dolor de cabeza que se va agravando. Consta informe en el folio 245, que se da por reproducido, de fecha 25/5/2008 en el que se indica “...persiste clínica ansiosa y depresiva tras problemática laboral y personal”. En fecha 29-10-2008 consta “Ansioso-depresivo en aumento”. Consta el mismo diagnóstico en informes de visita de urgencias el 16-03-2009, 7-04-2009, 7-04-2009, 20-04-2009, 21-04-2009 y 23-04-2009 donde consta que permanece toda la consulta con llanto continuado, y en el de 23-04-2009, donde consta que durante todas las explicaciones el paciente no para de llorar. El día 23-04-2009 fue visitado en el Grupo Mutua Terrassa obrando informe a los folios 273 y 274, en el que el diagnóstico es “Depresión Neurótica y Estados de Ansiedad. Pla de Actuació. Repos 24-48 hores”

Está en tratamiento psiquiátrico desde julio de 2009, estando diagnosticado de trastorno depresivo mayor y trastorno por estrés postraumático. En el informe médico forense de fecha 17-12-2010 obrante en autos constan las siguientes conclusiones:

“Que en el momento actual presenta un cuadro compatible con trastorno depresivo mayor, que su grado de afectación y persistencia del cuadro se puede decir que es moderado y que el mismo le limita su capacidad de mantener una relaciones socio familiares y profesionales con normalidad. En este tipo de trastornos a menudo, se producen después de un estrés psicosocial grave y en consecuencia no se puede descartar que el origen del mismo pueda haber sido el conflicto laboral acontecido entre el Sr. Lorenzo y la empresa para la cual trabaja”.

El trabajador recurre judicialmente contra este estado de cosas. Se dicta una sentencia en materia de tutela de derechos fundamentales que declara la violación del derecho fundamental a la integridad física y moral del trabajador por parte de la empresa y su director general, condenando solidariamente a ambos al abono de la cantidad de 50.000 € de indemnización por los daños psicológicos causados, así como a los honorarios del letrado del actor por un importe máximo de 1000 Euros. Contra esa decisión recurren tanto la empresa como el Director, a fin de que no se considere lesivo de derecho alguno el comportamiento de la empresa y se rechace el pago tanto de la indemnización por daños psicológicos como

los honorarios del letrado del trabajador, por considerar que es un fraude al principio de gratuidad del proceso laboral

Derecho establecido:

Para el TSJ Cataluña, es cierto que en la patología final padecida por el trabajador concurren diversos elementos causantes; uno de ellos se muestra de forma clara del hecho de que estuviera medicándose por una patología psicológica por lo menos desde el año 2002, años antes del inicio de los hechos denunciados. Por otra parte es cierto también que en la evolución de esta patología tuvo influencia la relación personal y familiar, que el trabajador de forma reiterada alegaba en las visitas médicas que hubo de realizar. Por tanto no puede olvidarse el hecho de la existencia de tal patología de base anterior a la problemática laboral, y a la concurrencia con ésta de hechos ajenos a aquella problemática, de carácter estrictamente personal y familiar. De forma antecedente y de forma concurrente, pues, con los hechos relatados como probados, intervinieron elementos ajenos a la relación laboral en la producción del resultado lesivo.

Sentado esto, por otro lado, la Sala Social del TSJC considera indudable que a esta causa extra-laboral (factores personales y familiares), se añadió una causa laboral, que agravó la situación preexistente, concurriendo con ésta en la producción del resultado lesivo. En base al conjunto de los hechos declarados probados la degradación laboral y social del ambiente de trabajo es manifiesta: Se incluyó al actor en el expediente de regulación de empleo, y en todas las reuniones mantenidas el director gritaba al actor delante de las personas reunidas; tras desafectarlo del expediente de crisis y estando en negociaciones del acuerdo de jubilación parcial la empresa le mandó un correo electrónico recriminándole la utilización del mismo en la empresa como representante de los trabajadores. En fecha 12 de marzo de 2009 se le despojó del portátil y del teléfono móvil, en marzo se le comunicó la apertura de un expediente sancionador por falta muy grave y el 20 de abril de 2009 se le trasladó a una sala de formación dejándole aislado del resto de la empresa, que no reunía las condiciones físicas necesarias para ser un despacho de trabajo. Con posterioridad se le negó la entrada en la fábrica pese a ser miembro del Comité en mayo del 2009 y no ha podido entrar en planta desde el día 1 de mayo de 2009 al habersele negado la prestación de servicios durante el mes de agosto del 2009 ni durante el año 2010.

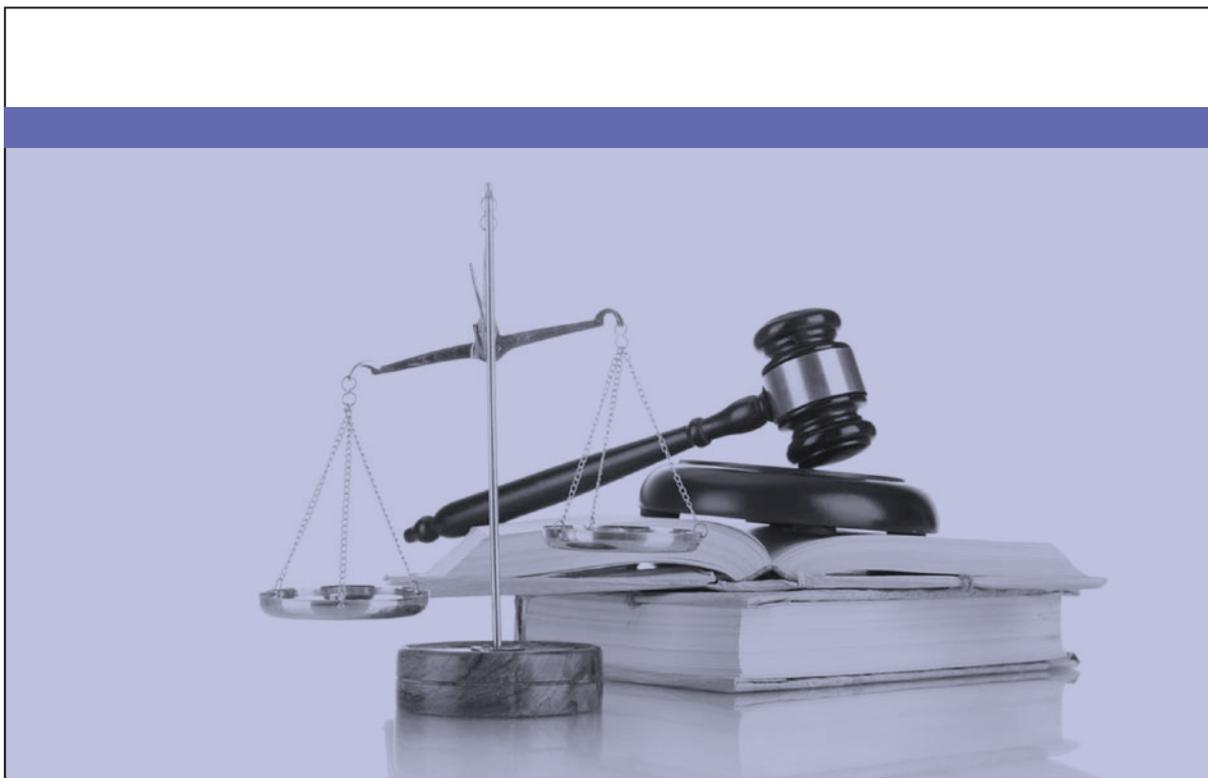
Éstas actuaciones, apreciadas en conjunto, agravaron la situación psicológica del trabajador, tal como puede observarse de forma clara por la concurrencia de reiteradas visitas a urgencias en los días en que fue apar-

tado del resto de los trabajadores y colocado en un local que a la sazón no se utilizaba para actividad laboral alguna, y en la que no tenían medios de comunicación con el exterior ni tampoco programa informático con el que realizar ninguna tarea. Tal actuación constituyó una degradación y ataque a la dignidad del trabajador, *que no puede considerarse en modo alguno ajena a la decisión final de suscribir un contrato a tiempo parcial y jubilación anticipada*, tal como razonablemente entiende la sentencia recurrida en base al conjunto de hechos probados

Además, se niega que sea arbitraria la fijación de una indemnización de 50.000 € por una clara actuación de acoso moral con resultado de agravación de la situación psicopatológica del trabajador, fijada como señala la sentencia en base a la ponderación de las circunstancias concurrentes en el caso, la naturaleza de la lesión, el tiempo que duró el comportamiento lesivo, y puede añadirse la finalidad perseguida por los medios utilizados para ello.

Comentario:

Es muy importante esta doctrina judicial, por varios motivos. Primero, porque acepta asociar el daño a la salud psicosocial del trabajador a la empresa pese a que haya otras causas concurrentes de origen extra-laboral. De este modo, se asume el carácter multifactorial de este tipo de dolencias, también de los riesgos cuya actualización no se ha prevenido. Por lo tanto, situaciones que quizás no podrían calificarse como enfermedad del trabajo, por la exigencia que hace la Ley de causa laboral exclusiva, sí que abre la vía a su reparación por la responsabilidad civil del empleador. Segundo, porque confirma que el responsable del acoso no es sólo la empresa sino la persona que lo realiza, resultando condenada igualmente. Tercero, porque reconoce una indemnización muy significativa, dado que la fija en 50.000 euros, una de las mayores concedidas, por encima de la media.



B) DOCTRINA JUDICIAL

LA AUSENCIA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES GENERA RESPONSABILIDAD RECARGO DE PRESTACIONES. La omisión por el empresario, en caso de acoso en el trabajo, de su obligación de velar por la salud de la trabajadora, al tolerar un conjunto de situaciones organizativas, funcionales, directivas y ambientales, diferenciadas y específicas, que le afectaron, dando lugar a una grave patología psiquiátrica en la operaria, conlleva para el empleador la responsabilidad de pago del recargo de prestaciones de la Seguridad Social. STSJ Cataluña, núm. 6827/2013, de 22 octubre, Recurso de Suplicación núm. 7237/2012

OBSERVATORIO EUROPEO

Observatorio sindical francés de estrés laboral: alerta sindical sobre una nueva oleada de suicidios en la empresa Orange-France Télécom asociada al retorno a viejos y nocivos métodos de trabajo, que quiebra el nuevo contrato pisco-socio-laboral alcanzado en la empresa tras la crisis 2007-2009

En estos Boletines -ejemplo en el primero del año pasado (el número 19)-, el Observatorio de UGT-CEC viene haciendo seguimiento de los continuos casos de suicidios por causas laborales experimentados, a menudo a raíz de inadecuadas prácticas de gestión de las reestructuraciones y/o las reorganizaciones, en diversas empresas francesas -France Télécom, La Poste (Servicio de Correos francés), Renault -. Pues bien, ahora parece, según las informaciones recogidas en diversos medios de comunicación de todo el mundo³, que todas las inquietudes empresariales y políticas surgidas al respecto no dan el efecto esperado, porque una “nueva oleada” de suicidios se estaría produciendo en la multinacional empresa de telecomunicaciones Orange-France Télécom. La “primera alerta” sobre el retorno del problema, si es que alguna vez se fue, vino del Observatorio sobre Estrés⁴ a mediados del mes de marzo de 2014.

Como se sabe, este Observatorio es un instrumento creado por los sindicatos franceses para controlar las políticas de las empresas que imponen condiciones laborales especialmente duras, generando con ello graves deterioros de los ambientes de trabajo que, a su vez, se revelan como una fuente de peligro no sólo para la salud psicosocial de los trabajadores sino para su propia vida. El 6 de marzo de 2014 se habría computado un nuevo caso - de un joven de 25 años-. Con éste, sumarían ya 10 los casos de suicidios en la multinacional, tres mujeres y siete hombres. La empresa admite que hay un problema serio, por cuanto la incidencia de estas situaciones dramáticas es bastante mayor que la del año anterior, constatándose que al menos 7 tienen que ver con causas laborales. Podría ocasionar perplejidad tal situación, si se tiene en cuenta que, a raíz de la crisis desastrosa de 2007/2009, se creó, mediante diversas negociacio-

3 Vid. <http://ods-entreprises.fr/nouvelle-et-grave-alerte-suicidaire-a-orange/>. Su difusión en otros países, como en Brasil: <http://www.ihu.unisinos.br/noticias/529487-onda-de-suicidios-volta-a-preocupar-a-francesa-orange->

4 Su denominación precisa es: “Observatoire du stress et des Mobilités Forcées à France-Telecom ORANGE et dans les Entreprises”. <http://ods-entreprises.fr/>.

nes, un “nuevo contrato psicosocial” entre empresa y trabajadores, que parecía haber apaciguado el clima social, al menos hasta el año 2013. Ahora, la empresa dice estar dispuesta a revisar sus métodos de trabajo y, en particular, su dispositivo de prevención creado en 2008 para evitar, se supone, tales situaciones. Al igual que ocurrió en 2008 y 2009, el mediador designado por la empresa para las relaciones laborales se ha reunido con los sindicatos y demás representantes de los trabajadores para discutir alternativas a la nueva “crisis de recursos humanos”. Este muy importante grupo empresarial, presente en toda Europa, cuenta con órganos específicos encargados de participar en la gestión de la seguridad y salud psicosocial en el trabajo, como sería el Comité Nacional de Prevención del Estrés -CNPS-, al que debe sumarse el Comité Nacional de Salud, Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo -CNSHSCT- .

Para el Observatorio de estrés esta situación no es una casualidad ni una sorpresa. Sería un efecto nocivo inmediato, el más dramático, pero no el único de un notable aumento del malestar y la ansiedad en el personal, perceptible en los ambientes de trabajo desde hacía varios meses. Y sus principales causas son suficientemente conocidas y se ha destacado en las múltiples investigaciones realizadas a nivel nacional y las diversas empresas.

A tal fin, se recuerda que Orange-France Télécom, tiene programado un plan de bajas laborales, no sólo mediante jubilación anticipada, sino también a través del dispositivo llamado “tiempo parcial sénior” -TPS-, que supondrá la extinción, hasta 2015, de 15.000 empleados en 2015 y de 30.000 en el horizonte 2020 -el Grupo tiene cerca de 100 mil empleados-. En contrapartida, para cubrir las vacantes se espera contratar a tan sólo 4.000 empleados en 2015, lo que significaría recortar nada menos que 11.000 puestos de trabajo. A esos recortes masivos de plantilla se sumaría el regreso a antiguos *métodos de presión por la productividad*. En suma, la misma o mayor presión laboral debe afrontarse, y será peor en el futuro, por casi un tercio menos de la plantilla. La tensión, en consecuencia, no puede sino crecer de manera muy significativa, pues a más carga de trabajo y mayor ritmo de producción, con muchos menos trabajadores, sólo puede dar lugar, objetivamente, a ambientes de altísimos voltajes de tensión psicosocial. Evidentemente, si se vuelve a las mismas malas prácticas regresarán los mismos calamitosos efectos, que, en determinadas circunstancias personales, terminarán con la autoeliminación total de cada vez más trabajadores. Pero, como siempre, esto se puede prever, no es una fatalidad ni una cuestión humana lamentable pero imprevisible, como suele afirmarse en los entornos empresariales.

Todo ello ha justificado una específica reacción sindical en el seno de la multinacional francesa. Se ha canalizado a través de una técnica reconocida en el Derecho Sindical francés, que es la del “derecho de alerta sindical”, introducido en los años 80, con el gobierno socialista de entonces. A tal fin, una vez constatado cómo en el espacio un año la situación socio-laboral se habría deteriorado significativamente, “a través de recortes de empleo previstos durante varios años y la falta de contratación, la aceleración de las fusiones, reestructuraciones, cierres, cambios en el negocio, los cambios en el ambiente de trabajo”, todas las organizaciones sindicales de ORANGE emitieron el 18 de febrero de 2014 una alerta sobre el peligro generado para el derecho a la salud y seguridad de los empleados dentro del grupo ORANGE. Para su corrección requieren de medidas inmediatas y correctivas.

Liste des suicides à ORANGE identifiés en janvier – février 2014

Date	Nom	Service
14/01/14	R.C.	DTF (Orange Village)
17/01/14	N.F.	AG Pro (Poncelet)
24/01/14	A.G.	UAT (Boitelle)
09/02/14	D.M.	SCE (facturation) – (Eysines)
09/02/14	E.R.	AG Pro (Est)
12/02/14	S.M.	SCE (ASM) - (Bellini)
12/02/14	L.T.	UI (Voltaire)
25/02/14	G.S.	UI (Laval)
(avant 20 fevr)	S.E.	Centre service entreprise Sud – DEF

sources: syndicats et collègues proches



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

Con la Financiación de: DI-0007/2013



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Para más información puedes consultar en: www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx
o bien a través de: UGT Salud Laboral. C/ Hortaleza, 88 • 28004 Madrid