

## **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **BÉLGICA**

#### **NUEVA REGLAMENTACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA CARGA PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO<sup>14</sup>**

---

La Ley del 11 de junio de 2002 establece una reglamentación específica sobre la protección contra el acoso moral, que ha sido integrada en la Ley sobre el bienestar en el trabajo del 04.08.1996. Un informe sobre la evaluación de la Ley del 11.06.2002 ha revelado que la problemática suscitada por la violencia y el acoso en el trabajo ha sido en la mayoría de los casos, tratada con una política represiva en detrimento de la prevención primaria. La prevención primaria permite precisamente evitar los riesgos de violencia y de acoso en el entorno del trabajo, por lo que era preciso clarificar y reforzar las normativas en esta materia.

La protección contra la violencia, el acoso moral y sexual ha sido integrada en un concepto más amplio y más general: la carga psicosocial ocasionada por el trabajo.

#### **La nueva reglamentación**

- La Ley del 10 de enero de 2007 modifica varias normas sobre el bienestar de los trabajadores en la realización del trabajo y entre ellas las que se refieren a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo.
- La Ley del 6 de febrero de 2007 modifica la Ley del 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores en la realización de su trabajo, por lo que se refiere a los recursos en justicia.
- El Real Decreto del 17 de mayo de 2007 se refiere a la prevención de la carga psicosocial ocasionada por el trabajo, y entre ella, contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo.

#### **¿Qué es la carga psicosocial?**

El Real Decreto del 17.05.2007 estipula que la carga psicosocial encuentra su origen en la realización del trabajo o que surge con motivo de la realización del trabajo y que provoca daños perjudiciales para la salud física o mental del trabajador.

---

<sup>14</sup> Ftes: "Servicio Público federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social" Novedades. Publicación semana 25 y 26- año 2007 / Editorial "Kluwer". "Droit Fiscal belge" (sitio de informaciones fiscales, jurídicas y contables en derecho belga).  
Revista "Sindicaliste" del 25 de junio 2007

### **Los objetivos de las Leyes del 10.01. 2007 y del 06.02.2007**

Las normas legales sobre la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual, establecidas por la Ley del 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores en la realización de su trabajo, han sido modificadas, para:

- reforzar la prevención básica
- adecuar a la ley a los principios generales de la política del bienestar
- reforzar el estatuto jurídico de la persona de confianza
- favorecer los procedimientos internos
- clarificar los límites de la protección contra el despido
- Adaptar la reglamentación a los comportamientos excesivos implicando terceras personas

### **Nuevas definiciones de la violencia, el acoso moral y/o sexual en el trabajo**

Las definiciones de estos conceptos, establecidas en el artículo 32 de la Ley del 4 de agosto de 1996 han sido mejoradas.

#### La violencia en el trabajo

Afecta a cada situación de hecho en la que un trabajador u otra persona (a la que el capítulo Vbis de la Ley del 4 de agosto 1996 sobre el bienestar de los trabajadores es de aplicación) se encuentra amenazado o agredido psíquicamente o físicamente en la realización del trabajo. La nueva ley estipula que una agresión solamente, es suficiente para poder ser considerada como violencia en el trabajo, a condición de ser lo suficientemente grave.

#### El acoso moral en el trabajo

Contempla en adelante varias conductas abusivas similares o diferentes, externas o internas a la empresa o a la institución, que se producen durante un cierto tiempo, que tienen por objeto o efecto afectar a la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador o de otra persona sujeta a la ley sobre el bienestar en el trabajo, en la realización de su trabajo, poniendo en peligro su empleo o de crear un entorno que intimida, hostil, deteriorado, humillante u ofensivo, que se manifiestan, en particular, con palabras, intimidaciones, actos, gestos o escritos unilaterales. Estas conductas pueden, en particular, vincularse con la religión, las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, el sexo, la raza o el origen étnico.

### El acoso sexual en el trabajo

La definición de este concepto ha sido igualmente modificada para adaptarla a la establecida por la Directiva 2002/73, por lo que se aplica el principio de igualdad de trato entre las mujeres y los hombres. El acoso cubre todo comportamiento no deseado verbal, no verbal o corporal con connotación sexual, teniendo por objeto o por efecto afectar a la dignidad de una persona o crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Un concepto sobre el tipo de acoso (comportamiento no deseado basado en el sexo), así como una noción libidinosa (comportamiento no deseado con connotación sexual) han sido incorporados a la nueva legislación.

### **Nuevas medidas tomadas para favorecer los procedimientos internos**

Hasta entonces, la ley no había previsto una jerarquía de procedimiento. Esta situación permitía recurrir a una multitud de procedimientos que podían perturbar el curso que se les daban. La nueva ley introduce la obligación de recurrir a los procedimientos internos y de respetar los mismos de manera estricta. El procedimiento interno permite al beneficiario recibir un asesoramiento de un consejero especialista en prevención encargado de realizar un estudio profundo de la situación que ofrece soluciones adaptadas a la situación. La víctima de violencia, acoso moral o sexual debe dirigirse en primer lugar a este consejero considerado como persona de confianza.

La persona de confianza debe atender en dos ocasiones por lo menos, al trabajador que ha sido objeto de violencia o acoso. En la segunda entrevista debe informar a la víctima acerca de las posibilidades para buscar una solución de manera informal mediante una intervención ante un miembro de la empresa que forma parte de la jerarquía o a través de una conciliación con el autor de la violencia o del acoso. La búsqueda de una solución informal no puede realizarse sin el acuerdo de ambas partes.

A falta de consenso en materia de búsqueda de solución informal, la víctima puede presentar una denuncia motivada ante el consejero en prevención o ante la persona de confianza: La denuncia debe ser presentada en un plazo de 8 días, siguientes a la primera entrevista. La Ley del 10 de enero de 2007 ha vuelto a confirmar el concepto de secreto profesional al que están sujetos el consejero en prevención y la persona de confianza.

### **La carga psicosocial ocasionada por el trabajo**

El nuevo Real Decreto aplica al concepto específico de la carga psicosocial ocasionada por el trabajo, las normas generales de prevención desarrolladas por la Ley del 4 de agosto 1996 y por el Real Decreto del 27 de marzo 1998 sobre la política del bienestar de los trabajadores en la realización de su trabajo. Por consiguiente, las normas establecidas por el convenio colectivo de

trabajo Nº 72, hasta ahora solamente aplicables al sector privado, han sido extendidas al sector público.

Además de prestar atención a la violencia y al acoso en el trabajo, el empresario debe, de ahora en adelante, organizar acciones de prevención para evitar todas las situaciones que generen una carga psicosocial (estrés, conflictos graves, violencia, etc...) etc. Estas actuaciones impedirán que la situación se degenerate con el tiempo y se convierta en acoso. Con la ayuda de un consejero en prevención, el empresario debe proceder a un análisis preventivo de los riesgos potenciales en materia de carga psicosocial que, entre otros aspectos, determina los factores que influyen en esta situación. En base a este análisis, debe tomar las medidas primarias, secundarias y terciarias de prevención que se imponen, tanto a nivel de organización en su globalidad, como a nivel individual y de grupo.

El informe anual del Servicio Interno de Prevención y de Protección en el Trabajo (SIPPT) recogerá las informaciones en materia de prevención de la carga psicosocial, conforme a lo establecido por el Anexo III del Real Decreto del 27 de marzo de 1998 sobre el servicio interno de prevención y de protección en el trabajo.

### **Violencia acoso moral o sexual en el trabajo**

Este capítulo establece las modificaciones aportadas al capítulo Vbis de la Ley del 4 de agosto 1996 y el contenido de la sección IV del nuevo Real Decreto.

#### El Estatuto de la persona de confianza

La presencia de una persona de confianza sigue siendo facultativa. Las modalidades de su designación son las mismas pero las nuevas normas establecen que el despido de la persona de confianza debe seguir el mismo procedimiento que el previsto para su designación. Esta persona debe obligatoriamente, formar parte del personal de la empresa si el consejero en prevención, especializado en aspectos psicosociales en el trabajo, forma parte de un servicio externo de prevención y de protección en el trabajo, cuando la empresa emplea a más de 20 trabajadores. La persona de confianza no puede ejercer al mismo tiempo, la función de consejero en prevención-médico de trabajo. La persona de confianza no puede sufrir perjuicios con motivo de sus actividades de persona de confianza y tampoco puede estar sometida a presiones. Esta persona esta sujeta al secreto profesional.

#### Acceso a la función de consejero en prevención especializado

Las condiciones de acceso a la función de consejero en prevención especializado en aspectos psicosociales del trabajo serán las mismas que las de los consejeros en prevención para los

servicios internos (designados tras la entrada en vigor del Real Decreto) y las de los consejeros en prevención para los servicios externos.

#### Protección del trabajador contra las represalias (art.32-13º)

El empresario no puede despedir al trabajador, ni modificar unilateralmente uno de los elementos del contrato de trabajo, en represalia por la presentación de una denuncia motivada en el seno de la empresa, de una acción en justicia o de un testimonio. La modificación unilateral de las condiciones de trabajo del trabajador solamente es admisible cuando el empresario puede justificar la necesidad de este cambio.

La nueva ley establece igualmente que el trabajador que presenta una denuncia ante la Policía, el Ministerio público de Justicia (Tribunales, Procurador del Rey) o ante un Juez de Instrucción, sobre hechos que considera padecer en su empresa, se beneficia de una protección. Los testigos judiciales o los testigos directos del procedimiento interno, están igualmente protegidos.

La solicitud de reintegración, tras un despido o una modificación unilateral de las condiciones de trabajo, deja de ser obligatoria.

#### Protección de los trabajadores contra terceros

Varias normas destacan situaciones que implican a terceros (personas que entran en contacto con los trabajadores en la realización de su trabajo):

- El empresario debe dedicar una atención particular a la situación de los trabajadores que entran en contacto con terceros en su política de prevención;
- El registro de hechos de terceros es un documento de prevención (y no una demanda de intervención para un caso individual), que ayudará al empresario a tomar medidas de prevención adecuadas a las necesidades de su empresa, cuando se trata de un hecho de violencia, de acoso moral o sexual, de origen externo;
- El trabajador de una empresa externa que considera ser objeto de violencia o de acoso por parte de un trabajador del establecimiento en el que realiza actividades con un carácter permanente, puede recurrir al procedimiento interno de este empresario;
- El empresario debe hacerse cargo del gasto financiero del asesoramiento psicológico de los trabajadores que han sido víctimas de violencia por parte de terceros, sin perjuicio a la aplicación de otras disposiciones legales.

### Actuaciones en justicia

El trabajador que considera la posibilidad de actuar en justicia puede pedir al empresario una copia del informe del consejero en prevención, para poder analizar la oportunidad de semejante acción.

El Centro de Igualdad de Oportunidades y de Lucha contra el Racismo, así como el Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres pueden actuar por justicia cuando el acoso en el trabajo tiene un vínculo con un criterio de discriminación relacionado con el origen étnico, el sexo, la discapacidad, etc.

La acción de cesación, por la cual se pide al Juez que ordene al autor la suspensión de sus actos, se hace con la nueva ley, mediante un proceso en juicio sumario, para acelerar el proceso judicial normal. La acción por la cual el trabajador pide al juez que ordene al empresario tome medidas de carácter provisional, se hará igualmente por esta vía más rápida.

Si el trabajador apela en justicia sin haber utilizado antes el procedimiento interno de la empresa, el juez puede ordenar al trabajador que utilice primero el procedimiento interno (presentando una denuncia con exposición de motivos en manos del consejero en prevención de la empresa). La actuación en justicia se suspende hasta el término del procedimiento interno.

### Las informaciones complementarias

Deben solicitarse:

- En primera instancia; al consejero en prevención del servicio interno y/o externo de prevención y de protección.
- En segundo lugar, a la Dirección Regional del Control del Bienestar en el Trabajo, de la que depende la empresa o la institución.
- Sobre la interpretación de la reglamentación: por escrito, a la Dirección General de Humanización del Trabajo