

BÉLGICA

NUEVA NORMATIVA SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO³⁰

La primera normativa belga sobre los riesgos psicosociales nació hace 20 años y solo abordaba el acoso sexual en los centros de trabajo. Una década más tarde se revisó la citada normativa y se amplió su ámbito a la violencia y al acoso moral y sexual en el trabajo. La primera valoración del alcance de dichas normas se realizó en 2007 y llevó a incluir en ellas la prevención de riesgos psicosociales. Recientemente se han introducido una serie de modificaciones normativas que serán de aplicación a partir del próximo 1 de septiembre. En términos generales, estas modificaciones imponen a los empresarios la obligación de adoptar medidas para prevenir los riesgos psicosociales y los daños que pudieran generar.

La nueva normativa relativa a la prevención de los riesgos psicosociales laborales fue publicada en el *Moniteur Belge* del pasado 28 de abril. Se trata de dos leyes y de un real decreto que modifican y desarrollan las disposiciones contenidas en la ley de 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores durante la realización de su trabajo.

Las principales modificaciones introducidas son las siguientes:

- La legislación contempla una nueva definición de lo que se entiende por riesgos psicosociales laborales. El concepto ha de ser entendido en sentido amplio y es de aplicación a todos los riesgos de esta naturaleza. En consecuencia, el término “riesgos psicosociales” ya no se refiere exclusivamente, como antes, a la violencia y al acoso moral y/o sexual en el trabajo. Además, este tipo de riesgos debe ser tenido en cuenta en la política de prevención de las empresas de la misma manera que el resto de riesgos que pueden afectar a la salud y a la seguridad de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales se definen, por lo tanto, como «la probabilidad de que uno o varios trabajadores sufran algún daño psíquico que pueda, a su vez, generar un daño físico como consecuencia de los aspectos organizativos del trabajo, el contenido y las condiciones laborales, la calidad de vida y las relaciones interpersonales en el trabajo; es decir, todo aquello sobre lo que el empresario tiene algún poder de decisión y que objetivamente comporta algún riesgo para el trabajador”.

Las políticas internas de prevención de las empresas deben incluir todos los riesgos psicosociales que afecten a la salud de los trabajadores y/o a la seguridad de los mismos. Los empresarios deben adoptar las medidas adecuadas para subsanar las situaciones derivadas de dichos riesgos.

- Se determina la labor de los distintos actores en la prevención de los riesgos psicosociales (empresarios, miembros de la estructura jerárquica de la empresa, comités de prevención y de protección laboral, personas de confianza, técnicos en aspectos psicosociales, médicos del trabajo, consejeros para la prevención y protección de riesgos laborales internos) y la obligatoriedad de que los mismos se intercambien la información que obre en su poder sobre el particular.
- Se modifica el estatus jurídico de la «persona de confianza»³¹:

³⁰ Fte.: Página WEB Ministerio Federal Belga de Empleo (www.emploi.belgique.be)

³¹ La figura de la «persona de confianza» constituye una especie de “hombre bueno” que actúa en las situaciones de riesgos psicosociales de una manera puramente informal.

- introduciendo nuevas incompatibilidades en su designación;
 - permitiendo el cese del mismo si lo solicitan los representantes de los trabajadores;
 - exigiéndole una formación mínima anual de 5 días para el desempeño de sus funciones. El Servicio Público Federal de Empleo será el ente encargado tanto del contenido de la formación como de los requisitos que deben cumplir los organismos formadores;
 - los consejeros internos en prevención realizarán automáticamente la función de informar a la “persona de confianza”.
- Se desarrollan determinados mecanismos en el ámbito colectivo para promover la prevención de los riesgos psicosociales: a) el comité para la prevención ó los miembros de la línea jerárquica podrán solicitar la realización de un análisis de riesgos en aquellas situaciones laborales en las que se detecte algún tipo de peligro; b) la tramitación de las solicitudes presentadas individualmente que revistan carácter colectivo en cuanto a sus efectos recibirán un trato preferencial por parte del empleador.
- Cuando la prevención a nivel colectivo no haya podido prevenir situaciones que perjudiquen individualmente a un trabajador, el afectado podrá poner en marcha un procedimiento interno en la empresa aplicable a todos los riesgos psicosociales laborales. A partir de ahora, el procedimiento interno prevé dos tipos de intervenciones, que sustituyen a la anterior queja motivada: a) la intervención psicosocial informal (entrevistas, intervención de una tercera persona, conciliación entre las personas implicadas); y b) la intervención psicosocial formal (por escrito): esta modalidad lleva aparejada la participación del consejero de prevención, quien realizará un análisis de los riesgos de la situación laboral del demandante, enviará un informe al empleador con el resultado de dicho análisis y, en su caso, realizará una propuesta con las medidas individuales y colectivas que deben adoptarse.
- Los procedimientos de aplicación a la violencia y acoso laboral son mejorados introduciendo los siguientes cambios:
 - el concepto de acoso moral laboral se extiende a conductas que, si bien no revisten gravedad en sí mismas individualmente consideradas, realizadas repetidamente se convierten en abusivas;
 - los consejeros en prevención podrán rechazar solicitudes que no traten expresamente de violencia o acoso laboral;
 - será posible, cuando los hechos revistan gravedad, la adopción de medidas efectivas previas al informe del consejero de prevención;
 - la labor del consejero de prevención es redefinida;
 - el plazo de entrega al empresario del informe del consejero de prevención es acortado;
 - el contenido del informe del consejero de prevención será público para las partes interesadas;
 - los empresarios deberán informar obligatoriamente a las partes sobre el estado de la tramitación de las solicitudes de intervención;
 - en el supuesto de que el empresario no adopte las medidas planteadas por el/los consejeros de prevención, estos estarán obligados a denunciarlo a la inspección de trabajo;
 - los inspectores de prevención de riesgos laborales y los tribunales laborales tendrán acceso a la información recopilada en los procesos internos de las empresas en esta materia;

- se amplía la protección frente a todas las medidas que puedan adoptarse como represalia ante las quejas formales de los trabajadores. Las que se adopten frente a las quejas externas (inspección, policía, tribunales laborales) seguirán teniendo límites: la protección se extiende sólo cuando la queja externa haya sido interpuesta una vez agotado el procedimiento interno formal ante el consejero de prevención;
- las víctimas de comportamientos de violencia y de acoso moral o sexual en el trabajo podrán presentar ante los tribunales laborales demandas de indemnización por los daños y perjuicios sufridos