

RELACIONES LABORALES

SUECIA

LAS NUEVAS DISPOSICIONES SOBRE EL ENTORNO LABORAL ORGANIZATIVO Y SOCIAL ENTRAN EN VIGOR EN MARZO¹⁸

La Oficina de Entorno Laboral de Suecia (*Arbetsmiljöverket*),¹⁹ opina que el ambiente de trabajo mental y social es tan importante como el entorno laboral físico. Por eso ha elaborado nuevas disposiciones sobre el entorno laboral organizativo y social que entrarán en vigor el 31 de marzo de 2016.

Nuevas disposiciones contra la mala salud

Las personas no deberían tener que enfermar debido a las cargas de trabajo insalubres o debido a la victimización en el trabajo. Las nuevas disposiciones sobre el entorno laboral organizativo y social (AFS 2015: 4)²⁰, que entran en vigor el 31 de marzo, regulan los requisitos de conocimiento, las metas, las cargas de trabajo, horas de trabajo y la victimización. Las disposiciones están adaptadas a la vida laboral de hoy y aclaran lo que empleadores y empleados deben hacer dentro del marco de la gestión sistemática del entorno de trabajo y que todos los empleadores tienen la responsabilidad de llevar esto a cabo.

El mercado de trabajo y la vida laboral han cambiado, al igual que el conocimiento acerca de las causas que forman la base de los problemas de salud relacionados con el trabajo en la vida laboral. Las disposiciones nuevas se han desarrollado en consulta con los interlocutores del mercado de trabajo y tienen un enfoque sobre la gestión preventiva del entorno de trabajo. Estas regulaciones concretan la Ley sobre el entorno de trabajo de Suecia, que es una legislación general, y aclaran, así como suplementan, la gestión sistemática del entorno de trabajo que todos los empleadores están obligados a llevar a cabo. Las disposiciones más claras hacen que sea más fácil para los empleadores de hacer las cosas de la manera correcta, así como fortalecer los derechos legales en la materia.

Lo que está cubierto por las nuevas disposiciones

Las disposiciones se aplican a todas las actividades en las que los empleados realizan trabajos por cuenta ajena. Quienes contratan a mano de obra de una agencia de colocación se sitúan en pie de igualdad con los empleadores. El empresario tiene la responsabilidad de que las disposiciones y la ley del entorno laboral sean cumplidas. Los que están sometidos a una educación o que están bajo custodia en una institución no se ponen en pie de igualdad con los empleados en relación con la aplicación de estas disposiciones y, por tanto, no están cubiertos por estas disposiciones.

El entorno laboral organizacional y social

El entorno de trabajo organizacional abarca las condiciones y requisitos para el trabajo que incluyen: la gestión y la gobernanza, la comunicación, la participación, el espacio para la

¹⁸Fuentes: Oficina de Entorno Laboral de Suecia (*Arbetsmiljöverket*). Swedish Work Environment Authority. www.av.se

¹⁹ Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/en/health-and-safety/mental-ill-health-stress-threats-and-violence/>

²⁰ Organisational and social Work environment (AFS: 4 Eng.), provisions.

<https://www.av.se/en/health-and-safety/mental-ill-health-stress-threats-and-violence/>

acción, y la asignación de tareas de trabajo, así como las demandas, los recursos y las responsabilidades.

El entorno de trabajo social se ocupa de las condiciones y requisitos para el trabajo que incluyen la interacción social, la colaboración y el apoyo social de los gerentes y colegas.

Más personas sufren de enfermedades mentales a causa de su trabajo

En 2014, los factores sociales y de organización fueron la segunda causa más común de enfermedades profesionales registradas, sólo detrás de factores del tipo músculo/esqueléticos. Afecta a alrededor de un tercio de todas las enfermedades profesionales notificadas, lo que supone un aumento del 70% desde 2010. El sector sanitario, el de asistencia social, la administración pública y la defensa, así como la educación son los primeros (en cuanto a cantidad de casos registrados por cada 1.000 personas que trabajan para ganarse la vida) en enfermedades causadas por factores organizacionales y sociales.

Es necesario mantener un lugar de trabajo saludable

Es la responsabilidad del empleador conseguir un buen entorno de trabajo. Con la ayuda de la gestión sistemática del entorno laboral, el empleador, junto con el representante de seguridad y el empleado pueden prevenir o corregir las condiciones que generan estrés relacionado al trabajo y crear un equilibrio que funciona entre las demandas y los recursos.

Las causas más comunes del estrés relacionado al trabajo

Dos de los riesgos principales para que surja el estrés relacionado con el trabajo son la carga alta de trabajo y los problemas que afectan a la interacción social en el lugar de trabajo. Otras causas comunes son el trabajo por turnos, trabajar solo y las deficiencias en el entorno físico.

El empleador puede prevenir el estrés relacionado con el trabajo a través de medidas organizativas (aumento de los recursos para llevar a cabo el trabajo o la reducción de las exigencias en el trabajo).

El acoso y la victimización

El acoso y la victimización en el trabajo son, primeramente, un asunto para el empleador y la organización de seguridad en el lugar de trabajo. El empresario tiene la responsabilidad de que el entorno laboral sea sano y salvo y de asegurarse que se evita la victimización. Un punto de partida para prevenir riesgos de acoso y victimización es que el empresario revise las condiciones de organización en el lugar de trabajo.

Las amenazas y la violencia

El empleador tiene la responsabilidad de diseñar y equipar el lugar de trabajo para evitar el riesgo de las amenazas y la violencia, en la medida de lo posible. Con un buen trabajo de prevención es posible crear un lugar de trabajo en donde el personal puede sentirse seguro, incluso en actividades en las que el riesgo de ser objeto de amenazas y violencia en el trabajo son sustanciales.

Las ventajas de la gestión preventiva del entorno de trabajo en las áreas organizativas y sociales

La investigación muestra que el trabajo preventivo en las cuestiones organizativas y sociales puede promover la productividad y la creatividad en una organización. Además hay una gran probabilidad de que se reduzca el número de casos de enfermedad y licencia por enfermedad, que se asocian con altos costes, para los empleados y la sociedad.

Apoyo a los empleadores con el fin de poder cumplir con las nuevas exigencias

*Arbetsmiljöverket*²¹ va a producir una guía que facilita consejos concretos y ejemplos de aplicación de las disposiciones a los empleadores. La guía estará lista en la primavera de 2016. Además de la guía y las campañas de información, las partes del mercado laboral, las organizaciones de la industria, los servicios de salud ocupacional y organizaciones educativas son tremendamente importantes para satisfacer las necesidades educativas que surgen en relación con las nuevas disposiciones.

Las consecuencias que tendrán las nuevas disposiciones para los empleadores

Las nuevas reglas apoyan a los empleadores en su trabajo de prevenir los problemas de salud en el lugar de trabajo. Las disposiciones más claras hacen que sea más fácil para ellos hacer lo correcto. Los costes administrativos algo más altos que conllevan las nuevas disposiciones probablemente se recuperarán en los costes menores de las ausencias por enfermedad y por rehabilitación. Al mismo tiempo, las organizaciones sanas tienen los empleados más saludables y más motivados. Esto también puede apoyar a las actividades en varias formas, tanto en una mayor productividad, como en la creatividad.

Si no se siguen las reglas, *Arbetsmiljöverket*, puede interponer demandas e imponer multas al empleador.

Las consecuencias que tendrán las nuevas disposiciones para los empleados

Se espera que las nuevas normas reduzcan el riesgo de que los trabajadores se enfermen por cargas de trabajo insalubres o la victimización en el trabajo. También se prevé que proporcionen a los empleados apoyo para plantear temas del entorno de trabajo, tanto organizativos, como sociales en el lugar de trabajo, cuando sea necesario.

¿Qué responsabilidades tiene el personal para contribuir a un buen entorno de trabajo?

De acuerdo La Ley del Entorno Laboral²² (Capítulo 3, párrafo 4), los empleados deben participar y seguir las disposiciones y normas que se aplican en el lugar de trabajo. Los empleados también tienen la obligación de notificar a alguien si hay riesgos agudos en el lugar de trabajo. Un mensaje importante es que los empleados deben comunicarse y no compensar por las deficiencias en el entorno laboral. Es de vital importancia que todo el mundo esté implicado en la gestión del entorno de trabajo. La participación es un aspecto muy importante del entorno de trabajo social.

²¹ Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/en/health-and-safety/mental-ill-health-stress-threats-and-violence/>

²² 1977:1160 Work Environment Act (Arbetsmiljölagen). <http://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/19771160-work-environment-act-arbetsmiljolagen/>