

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ALEMANIA

PROCESO DE DIÁLOGO SOBRE LA SALUD PSÍQUICA EN EL TRABAJO⁸⁴

El 5 de mayo tuvo lugar el congreso "Salud psíquica en el trabajo" en el que el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, la Oficina Federal de Salud Laboral y Medicina del Trabajo (BAuA), la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) y la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) hicieron un balance de medidas iniciadas hasta la fecha para proteger la salud psíquica de los trabajadores en el puesto de trabajo. Además, este congreso es el inicio de un proceso de diálogo entre el ministerio y los agentes sociales para elaborar hasta finales de 2018 propuestas en esta materia. Este proceso tomará como referencia el informe „Salud psíquica en el mundo laboral – resumen de los conocimientos científicos“, elaborado por la BAuA. En este diálogo participarán además los sindicatos sectoriales, los organismos gestores de la Seguridad Social y las mutuas. El objetivo es consensuar medidas para los centros de trabajo tanto en la empresa privada como en la Administración Pública para proteger la salud laboral de los trabajadores.

⁸⁵

Este proceso de diálogo pretende profundizar anteriores iniciativas. En 2013, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la DGB y la BDA firmaron una „Declaración conjunta sobre la salud psíquica en el mundo laboral“⁸⁶. Los firmantes coincidieron en señalar la importancia de la salud psíquica. En aquel entonces, estas enfermedades producían el 13% de las bajas por enfermedad, generando un coste anual de 29.000 millones de euros. El ministerio se comprometió a situar la salud psíquica en el centro de las actividades en materia de seguridad laboral: Los agentes sociales garantizaban el cumplimiento estricto de la normativa y abogaban por una implementación generalizada de los informes de previsión de riesgo en todas las empresas y en la administración. Asimismo, se comprometían a colaborar estrechamente en su función de representantes en los consejos directivos de los órganos gestores de los diferentes seguros de la

⁸⁴ Oficina Federal para la salud laboral y la medicina del trabajo (BAuA): Psychische Gesundheit

in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund BAuA

https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf?__blob=publicationFile&v=10

⁸⁵ <http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/bmas-und-sozialpartner-beginnen-dialogprozess.html>

⁸⁶ http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_pi04613

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a-449-gemeinsame-erklaerung-psychische-gesundheit-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Seguridad Social y en las empresas para lograr una atención integral de los trabajadores afectados por estas enfermedades por los seguros de enfermedad y de pensiones.

En 2014, los agentes sociales impulsaron una iniciativa conjunta para prevenir las enfermedades psíquicas en el trabajo con el objetivo de concretar e impulsar lo acordado en la declaración de 2013⁸⁷. En concreto, se trataba de hacer realidad los informes de previsión de riesgos que, a pesar de que la normativa los prevé, en muchas empresas no se realizan, reforzar la Estrategia conjunta para la seguridad laboral (*Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie* GDA) en la que colaboran todos los actores implicados y mejorar la atención de los trabajadores afectados, reduciendo las listas de espera.

La **Estrategia conjunta para la seguridad laboral** (*Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie* GDA) fue puesta en marcha en 2007 por el Gobierno federal, los gobiernos regionales y las mutuas. El objetivo era crear una estrategia integral de protección de la seguridad laboral de los trabajadores, apostando en especial por la sensibilización de trabajadores y empresarios.

Los organismos y las instituciones participantes se comprometieron a cooperar en la prevención y en la determinación de los objetivos comunes, reforzar la colaboración de los dos organismos competentes de la inspección en esta materia (mutuas y organismos regionales).

El organismo central de la GDA es la **Conferencia Nacional para la Seguridad Laboral** (*Nationale Arbeitsschutzkonferenz* NAK) en la que están representados las partes de la GDA además de los agentes sociales. Identifica los campos de actuación, medidas concretas y el programa de actuación quinquenal.

<http://www.gda-portal.de/de/Startseite.html>

No obstante esta confluencia de intereses entre los agentes sociales, llama la atención que existen claras divergencias. Así por ejemplo, la patronal, representada por la BDA, suele señalar que los riesgos para la salud psíquica son mayores para los desempleados que para los trabajadores, que existe cierta inflación del diagnóstico „enfermedad psíquica“ y que, al menos en parte, la responsabilidad de mantener y proteger la salud psíquica en el trabajo recae en el propio trabajador⁸⁸. En consecuencia, la BDA se ha mostrado contraria a regular el exceso de carga de trabajo a través de una normativa anti-estrés. Consideran suficiente la normativa que regula la jornada de trabajo y creen que sería perjudicial para los procesos productivos limitar p.ej. la disponibilidad de los trabajadores fuera de la jornada regular de trabajo.

⁸⁷ http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_pi01814

⁸⁸ http://arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/id/DE_Erfolgsfaktor_Psychische_Gesundheit

La DGB (organizaciones sindicales) disiente completamente de este criterio y cree necesario regular a la mayor brevedad posible las tareas que – en su opinión – llevan a un incremento de estrés, muchas de ellas ligadas a la digitalización del trabajo y de la disponibilidad constante de los trabajadores⁸⁹. La DGB presentó el 3 de mayo los resultados de una encuesta representativa que evalúa los efectos de la digitalización sobre las condiciones de trabajo. 2 de cada 3 trabajadores utilizan equipos digitales en sus tareas. El 60% de los trabajadores que usan estas herramientas tiene la sensación de que no tienen tiempo suficiente para realizar las tareas encomendadas, opinión que comparte solo el 50% de los que no las utilizan. También son más frecuentes las interrupciones en el trabajo (69% y 36% respectivamente) y el 46% opina que la carga de trabajo ha aumentado sensiblemente. Reclaman una mayor capacidad de gestión de los comités de empresa, exigen que los empresarios tengan que tener en cuenta la carga psicológica que puede suponer el uso de las nuevas tecnologías, creen necesario implementar una normativa anti-estrés y advierten de que en ningún caso podrán estar de acuerdo en flexibilizar la normativa que regula los horarios (jornada diaria de 8 horas, máximo 40 horas a la semana, tiempo de descanso mínimo de 11 horas).

El informe „Salud psíquica en el mundo laboral – resumen de los conocimientos científicos“

La Oficina Federal para la salud laboral y la medicina del trabajo (BAuA) comenzó en 2014 con la elaboración del informe „Salud psíquica en el mundo laboral – resumen de los conocimientos científicos“, en el que se basará el proceso de diálogo.

La BAuA es un organismo federal dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Social. Su principal cometido es asesorar al Ministerio en todos los asuntos relacionados con la seguridad y la higiene en el trabajo, transferir conocimientos a la política y a la sociedad, sensibilizar a los principales actores y a la sociedad en su conjunto y ofrecer información y soluciones prácticas en los diferentes ámbitos. Cuenta con 650 funcionarios repartidos en seis departamentos: Programas y Asuntos Generales, Productos y Sistemas Productivos, Trabajo y Salud, Sustancias Peligrosas y Materiales Biológicos, Sustancias Químicas y, por último, Gestión de Transferencia de Conocimientos.

El plan de investigaciones de la BAuA para el período 2012 a 2017 gira en torno a los siguientes ejes: garantizar la seguridad del uso de las sustancias químicas y de los productos, el trabajo en las empresas acorde a las personas, evitar enfermedades generadas por el trabajo – promocionar la salud y la capacidad de trabajar y comprender los efectos

⁸⁹ <http://www.dgb.de/presse/++co++d2225f6c-3170-11e7-a0a9-525400e5a74a>

del cambio en el mundo laboral y adaptar los instrumentos para garantizar la seguridad en el trabajo.

La elaboración del informe constó de tres fases:

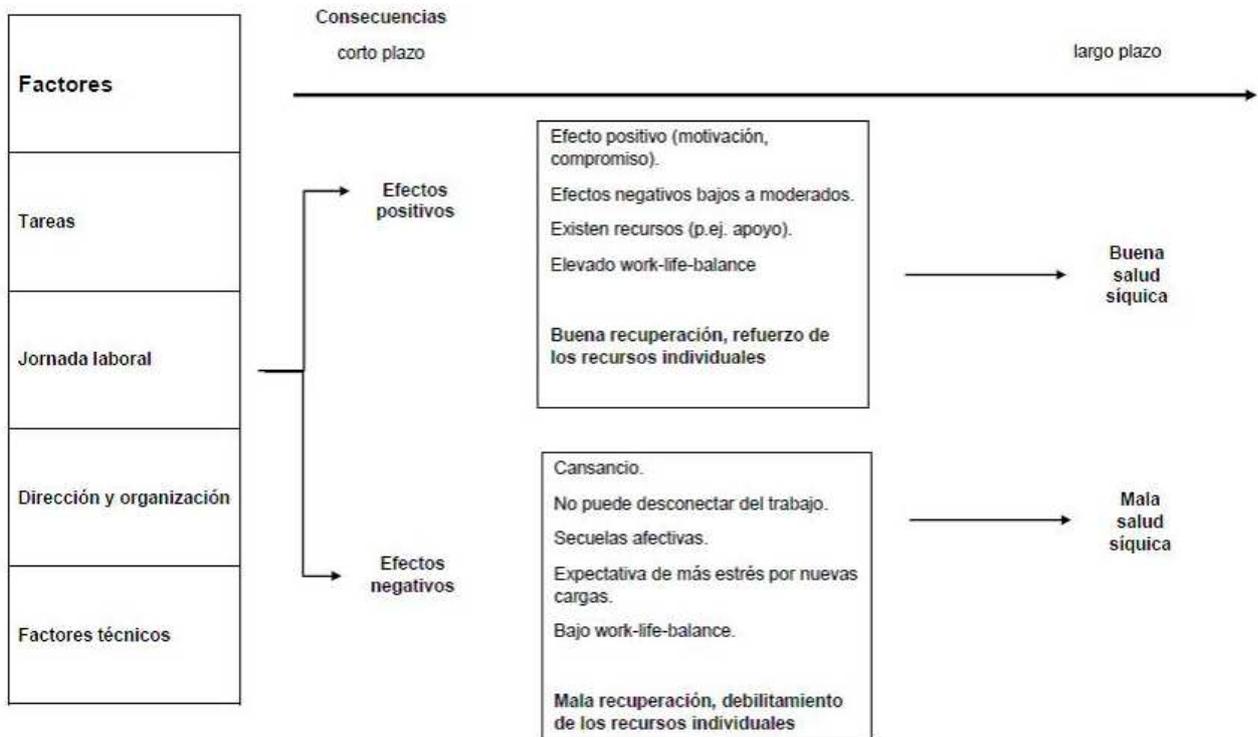
- revisar la literatura acerca de la relación entre las condiciones de trabajo y la salud psíquica de los trabajadores,
- profundizar los resultados de la fase anterior a través de entrevistas con expertos y
- discutir los resultados con actores de la seguridad laboral y la política, elaboración del informe final.
-

El informe de la BAuA identifica diversos factores en cuatro ámbitos, que tienen un impacto en la salud psíquica de los trabajadores.

Ámbitos	Factores
Tareas	Margen de las tareas en el trabajo. Margen de actividad y decisión. Variación de la tarea. Tareas parciales o completas. Intensidad del trabajo. Interrupciones. Trabajo emocional. Experiencias y carga traumática.
Jornada laboral	Jornadas atípicas. Pausas. Posibilidad de desconectar del trabajo. Movilidad. Disponibilidad. Work-Life-Balance
Dirección	Dirección. Relaciones sociales. Feedback. Trato justo y recompensas. Empleo atípico. Estabilidad del puesto de trabajo.
Factores técnicos	Ruido. Iluminación. Temperatura. Interacción personas – máquinas. Interacción personas – ordenadores.
Tema transversal	Resistencia de las organizaciones al cambio.

El informe destaca que estos factores pueden tener efectos positivos o negativos sobre la salud psíquica del trabajador. En caso de que estos sean positivos pueden redundar en procesos de aprendizaje o, a largo plazo, en un incremento de la motivación. En caso de tener un efecto negativo pueden resultar a corto plazo en una sensación de cansancio y a medio plazo en la incapacidad de desconectar del trabajo. La organización del trabajo tiene que garantizar que el trabajador cuente con una fase de descanso suficiente para regenerar los recursos individuales.

La organización del trabajo puede tener un efecto directo sobre la salud psíquica del trabajador. Jornadas laborales excesivamente largas pueden impedir que el trabajador desconecte, mientras que la capacidad de poder adaptar la jornada a las necesidades individuales puede mejorar considerablemente el *work-life-balance*.



Además, el informe detalla diez propuestas de actuación para seguir desarrollando la protección de la salud:

1. Mejorar la protección de la salud en el trabajo en el ámbito de los factores técnicos.
2. Intensificar el diseño técnico / organizativo prospectivo de los sistemas de trabajo.
3. Identificar los factores centrales y desarrollar modelos participativos centrados en las tareas a desarrollar.
4. Limitar la jornada laboral y crear espacios de codecisión de los trabajadores.
5. Lograr una mejora de la relación trabajo y recuperación.
6. Reforzar el papel del personal directivo y de los trabajadores como actores centrales para las políticas en materia de salud síquica.
7. Diseñar los instrumentos y los procedimientos de manera que se basen en el diálogo.
8. Crear una mejor coordinación de la prevención de primer, segundo y tercer grado.
9. Continuar desarrollando las competencias de los actores profesionales en la protección de la salud laboral.

10. Ampliar y profundizar el conocimiento sobre las posibilidades y las limitaciones de las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 