



Resolución de la CES sobre demandas específicas para una Directiva europea sobre la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 15-16 de octubre 2024

Los trabajadores europeos se enfrentan a una emergencia de estrés laboral. La epidemia europea de estrés y agotamiento se está agravando debido a una combinación de trabajo mal organizado, creciente escasez de personal, exceso de trabajo, las expectativas de una cultura de disponibilidad permanente, trabajo inseguro y nuevas prácticas de vigilancia por parte de los empleadores, violencia y acoso de género y prácticas laborales de alta presión que conducen al "estrés ético".

Garantizar empleos de calidad implica adoptar urgentemente medidas legislativas para combatir el estrés en el trabajo y los riesgos psicosociales. La CES reclama una Directiva sobre la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Los riesgos psicosociales (RPS) son una fuente importante de mala salud en la Unión Europea. Un estudio reciente del ETUI calcula que el 8% de la carga total de depresión atribuible a la exposición a los RPS causa mortalidad prematura. La Comisión Europea (CE) debería dedicar más recursos a disponer de estadísticas a escala de la UE sobre el porcentaje de suicidios que están relacionados con el trabajo.

Las pruebas indican que los RPS pueden causar o agravar enfermedades musculoesqueléticas y cardiovasculares, entre otras, lo que repercute aún más en la salud y la seguridad de las trabajadoras y trabajadores. Los RPS pueden exacerbar el abuso de sustancias entre las personas trabajadoras. También amenazan la viabilidad de las organizaciones, ya que la inacción en materia de prevención supone un coste para las empresas y los empleadores públicos, así como para el sistema de bienestar social en general. Los RPS también contribuyen a aumentar el absentismo, incluido el absentismo de larga duración, y a elevar las tasas de rotación de personal, junto con una reducción de la productividad y el rendimiento. Los RPS están profundamente interrelacionados con la violencia, la violencia de género y el acoso en el trabajo, incluida la violencia y el acoso sexual en línea y fuera de línea, la violencia de terceros y la violencia doméstica. La sobrecarga de los servicios públicos y privados también provoca un número creciente de casos de estrés ético, por el que los trabajadores y las trabajadoras son incapaces de prestar servicios de la calidad requerida. Es clave garantizar que los empleadores del sector público, privado y sin ánimo de lucro den a todas las personas trabajadoras el derecho y las condiciones para prestar servicios de calidad, con especial atención a los trabajadores y trabajadoras de primera línea. Por estas razones, una legislación sólida para prevenir estos retos no sólo beneficiaría a los trabajadores y trabajadoras, sino también a los empresarios.



A pesar del amplio alcance de la Directiva marco sobre Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), que abarca la seguridad y la salud en todos los aspectos laborales, sus más de tres décadas de existencia no han dado lugar a ninguna mejora en la gestión de los RPS. Además, el Marco Estratégico de la UE sobre Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027 reconoce la prevalencia del estrés entre las personas trabajadoras europeas, pero carece de medidas vinculantes para prevenir los RPS. La mera orientación voluntaria sobre los riesgos psicosociales no es suficiente para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tales riesgos. Por ello, la CES lleva años pidiendo a la CE que presente una Directiva que aborde esta cuestión desde el punto de vista de la SST, la acción colectiva y la organización del trabajo, las medidas preventivas y las responsabilidades de los empresarios.

En 2023 aumentó considerablemente el interés político por la salud mental en la UE. En particular, elogiamos los esfuerzos de la Presidencia belga (2024) por abogar por una Directiva europea sobre la prevención de los RPS. La conferencia de alto nivel organizada en enero concluyó con declaraciones de la CE, el Gobierno belga y los interlocutores sociales europeos [BUSINESSEUROPE y SGI Europe] a favor de dicha legislación.

El Comité Ejecutivo de la CES ya adoptó una resolución en 2018 sobre las "acciones para combatir el estrés y eliminar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo". La resolución mandataba a la CES a intensificar las acciones para garantizar una Directiva de Salud y Seguridad de la UE sobre RPS y sensibilizar y proporcionar orientación para la negociación. La CES ha cumplido ambos objetivos de la resolución, en parte a través de la plataforma EndStress.EU. Esta resolución profundiza en el contenido específico que debería incluir dicha Directiva, además de cumplir el compromiso del Congreso de abordar los RPS, incluido el acoso y la humillación en línea, en el trabajo a través de una Directiva europea.

Una directiva europea sobre los RPS relacionados con el trabajo debería tener una perspectiva de género y tener en cuenta la sobreexposición de las mujeres, así como de otros grupos vulnerables, incluidos jóvenes, personas racializadas y personas LGBTQ+, e incluir:

- Una definición clara de qué son los RPS, haciendo hincapié en que son previsibles y evitables y están relacionados con el trabajo (en consonancia con la definición de la OIT y el convenio 190 de la OIT).
- Las condiciones en las que se desarrolla el trabajo tienen un impacto, al igual que la organización del trabajo con tareas poco razonables, una carga de trabajo poco saludable, escasez de personal y objetivos que elevan el agotamiento emocional y crean condiciones de estrés ético, el aumento del número de determinantes del ritmo de trabajo combinado con un apoyo insuficiente, son los elementos que crean RPS.
- Son los empresarios, y no los directivos, los responsables de los RPS, ya que son ellos los que deciden sobre la organización del trabajo. Las patologías derivadas de la exposición a riesgos psicosociales deben reconocerse formalmente como enfermedades profesionales, para lo cual la Recomendación (UE) 2022/2337 relativa a la lista europea de enfermedades profesionales debe modificarse en consecuencia para reconocer los trastornos psicosociales.
- Reforzar la obligación de los empresarios de evaluar sistemáticamente (mediante una evaluación de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo) y mitigar en su origen los factores de RPS en el trabajo, incluidas todas las formas de



violencia y acoso por razón de género, para limitar la exposición al riesgo de todos los trabajadores mediante la aplicación de medidas preventivas, incluso en materia de organización del trabajo, también mediante la obligación de garantizar unas buenas condiciones de trabajo y fijar objetivos que no establezcan una presión excesiva sobre los trabajadores y las trabajadoras y que garanticen un trabajo de calidad, teniendo en cuenta los niveles de dotación de personal.

- Debe preverse una inversión de la carga de la prueba a favor del trabajador o la trabajadora en los casos denunciados por las personas trabajadoras en relación con la exposición a RPS.
- Prohibir, entre otras prácticas organizacionales perjudiciales, la vigilancia y seguimiento de las acciones y el rendimiento a través de la tecnología digital, como el uso de herramientas de medición de la productividad individual que fomenten la competencia entre las personas trabajadoras y, sobre todo, prohibir la publicación de rankings de rendimiento de los trabajadores y trabajadoras dentro de las empresas. Esta última práctica está muy extendida, sobre todo en las empresas centradas en las ventas, pero no únicamente.
- Garantizar la participación real de los sindicatos, incluyendo representantes de salud y seguridad, en la concepción y aplicación de medidas y el seguimiento continuo para prevenir los RPS relacionados con el trabajo, incluido el acoso y la humillación en línea y todas las formas de violencia y acoso por razón de género.
- Obligación de los empresarios de fijar objetivos e indicadores para reducir el estrés laboral en negociación con los sindicatos y representantes de las personas trabajadoras.
- Aplicar medidas para evitar que la ansiedad psicológica se perciba como "vergüenza", a fin de garantizar que no se oculte ni se utilice para discriminar a quienes la padecen, y garantizar que no haya repercusiones para las personas trabajadoras que planteen preocupaciones sobre riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.
- El acceso a la formación para prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo debe ser acordado a todas las trabajadoras y trabajadores, y el personal directivo debe recibir una formación especializada obligatoria.
- Procedimientos de aplicación y medidas para garantizar el cumplimiento, incluidos medios para un mejor funcionamiento de la inspección de trabajo, como recursos y formación. El ámbito de aplicación de esta Directiva debe ser más amplio que el de la Directiva marco y las trabajadoras y trabajadores domésticos no deben quedar excluidos de su aplicación.

Traducido por Internacional CEC UGT