MOCIÓN

MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES PROCURANDO LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN MATERIA DE PRODUCTIVIDAD Y ACCIDENTABILIDAD

Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 1º, 19º y 63º de la Constitución Política de la República; en los Códigos Sanitario y del Trabajo y en la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Considerando:

1.- Que el estrés laboral es un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos.

2.- Que la situación descrita tiene gran incidencia en el mundo del trabajo, con consecuencias graves tanto para los propios empleados como para las empresas, en materia de productividad y accidentabilidad.

3.- Que pese a ello, se trata de una materia poco abordada tanto al interior de las industrias y centros de trabajo como en la propia legislación, no existiendo en nuestro país regulación que la aborde en términos genéricos, más allá de la consideración puntual y específica de algunas de sus causas.

4.- Que, a diferencia de ello, en otras naciones, especialmente en Europa se advierte una creciente inquietud sobre el particular.

Así, por ejemplo, se ha dictado el Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral de 2004 que persigue determinar los principales

detonantes de este mal e insta a los países a adoptar medidas para su oportuna detección, prevención y cuidado.

Dicho acuerdo establece como los principales factores que contribuyen al estrés laboral los siguientes:

- La organización del trabajo y los procesos laborales;
- El entorno y las condiciones de trabajo;
- La comunicación; y
- Otros factores subjetivos

Respecto de la organización del trabajo y los procesos laborales, muchas empresas, en todo el mundo, han empezado a abandonar la lógica vertical e incorporado modalidades más horizontales que, manteniendo la necesaria jerarquía y dirección, otorgan mayor independencia, autonomía y capacidad de opinión a los empleados. Entre nosotros, ello ocurre sólo excepcionalmente y las rígidas relaciones de autoridad son motivo frecuente de estrés entre los trabajadores.

En lo referente al entorno, nuestra normativa está entregada al Código Sanitario, a la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y a las regulaciones administrativas de la Dirección del Trabajo o del Ministerio de Salud en relación a las condiciones sanitarias y de seguridad. En este ámbito, sin embargo, aún hay mucho por hacer, como lo demuestran recientes avances en materia de tabaco y pesticidas.

Las condiciones de trabajo, en tanto, son acaso el elemento más recurrente. En esta materia se ha avanzado en la legislación sobre casos especialmente graves como el acoso sexual. También hay proyectos respecto del mobbyng o psico terror laboral. Sin embargo, hay muchos otros factores como la inestabilidad en el empleo y las remuneraciones. La extensión del comercio y de la venta de intangibles (seguros, bancos y créditos, afp, isapres, etc) ha hecho proliferar los empleos en que el salario está constituido esencialmente por comisiones. Ello es, sin duda, motivo de mucha

tensión. Lo mismo ocurre con los contratos precarios, la subcontratación y el suministro.

La comunicación, en tanto, es motivo de dificultades especialmente en períodos de cambios y crisis, cuando los rumores respecto de la continuidad de la empresa misma o sus trabajadores, generan incertidumbre y preocupación.

Por último, existen factores subjetivos que, sin provenir de la misma empresa influyen en los trabajadores, como son el entorno familiar y características asociadas a su propia personalidad y la forma de enfrentar las dificultades.

5.- Que, de lo dicho, se desprende que resulta indispensable implementar una acción decidida y coordinada del Estado, de los empleadores y de los trabajadores, para relevar la discusión sobre esta materia e identificarla como un factor fundamental que incide en la productividad y en otros problemas.

6.- Que, para ello, vengo en proponer un proyecto de ley con los siguientes objetivos:

Primero, disponer, en el Código del Trabajo, la obligación de las administradoras del seguro de informar a sus empresas afiliadas sobre las características, riesgos y consecuencias del estrés laboral.

Segundo, incorporar la detección de este tipo de situaciones como una función específica de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en la ley 16.744.

Por lo anterior, el Senador que suscribe viene en presentar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo 1º.- Intercálese, en el número 3 del artículo 66 de la ley Nº 16.744, entre la palabra “causas” y la preposición “de”, la frase “, directas o indirectas,” y entre la expresión “empresa” y el punto y coma (;) que le sucede, la oración siguiente: “, considerando especialmente la existencia del estrés laboral en el interior de éstas”.

Artículo 2º.- Incorpórese, el siguiente artículo 193 bis, en el Título I del Libro II del Código del Trabajo:

“Artículo 193 bis.- Los organismos administradores del seguro de la ley Nº 16.744, deberán informar a sus empresas afiliadas sobre las características, riesgos y consecuencias del estrés laboral y promover medidas tendientes a evitar su incidencia en las relaciones laborales.”

Pedro Muñoz Aburto
Senador