

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Trabajo precario y salud mental»**(Dictamen exploratorio a petición de la Presidencia española)**

(2023/C 228/05)

Ponente: **José Antonio MORENO DÍAZ**

Consulta de la Presidencia española Carta, 27.7.2022
del Consejo

Base jurídica Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

Dictamen exploratorio

Sección competente Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía

Aprobado en sección 3.4.2023

Aprobado en el pleno 27.4.2023

Pleno n.º 578

Resultado de la votación

(a favor/en contra/abstenciones) 158/73/12

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. Según la Resolución del Parlamento Europeo de 4 de julio de 2017, el empleo precario son «las formas de empleo [que] no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales y de la Unión o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada».

1.2. El trabajo puede ser un factor protector de la salud mental pero también puede contribuir al desarrollo de enfermedades, de ahí que la OMS lo considere un determinante social de la salud.

1.3. Según la sólida evidencia científica, el trabajo precario aumenta las posibilidades de deterioro de la salud mental de los trabajadores. Por ejemplo, la alta inseguridad laboral aumenta las posibilidades de padecer depresión y ansiedad y de suicidio; las altas exigencias y el bajo control incrementan las posibilidades de tener una baja por enfermedad debido a un trastorno mental diagnosticado; de forma similar, la combinación de estos dos riesgos aumenta las posibilidades de padecer trastornos depresivos.

1.4. Las formas de trabajo precario pueden incluir: empleo a tiempo parcial involuntario; salarios bajos que no permiten cubrir necesidades básicas; contratos de cero horas, a demanda o temporales para cubrir necesidades estructurales; incertidumbre constante respecto a la duración del empleo, el horario, el salario, las tareas, etc.; falta de autonomía y de desarrollo en la realización del trabajo; y exigencias excesivas que derivan en un conflicto trabajo-familia. Estas formas de trabajo rara vez representan una opción voluntaria, aunque hay trabajadores que las eligen.

1.5. El trabajo precario es más frecuente entre trabajadores y trabajadoras en puestos de ejecución, mujeres, jóvenes y personas inmigradas. Sumado a las desigualdades sociales, ello puede multiplicar las discriminaciones y el gradiente social de la enfermedad mental.

1.6. Con arreglo a la Directiva 89/391/CEE del Consejo ⁽¹⁾ de seguridad y salud en el trabajo, a la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, a la Carta Social Europea, al Tratado de Funcionamiento de la UE y a los principios del pilar europeo de derechos sociales y su plan de acción, ni la obtención y aumento de beneficios empresariales, ni la reducción de

⁽¹⁾ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

costes laborales o la garantía de flexibilidad para empleadores y empleadoras pueden ir en detrimento de la salud y la seguridad en el trabajo.

1.7. El trabajo precario es incompatible con la consecución de los ODS en la UE.

1.8. Para reducir el trabajo precario y la prevalencia de los problemas de salud mental asociados, el CESE entiende como necesario garantizar la aplicación de la legislación europea y nacional que establece unas condiciones de empleo y trabajo de calidad, saludables y que permitan llevar una vida digna.

1.9. Para ello el Comité Económico y Social Europeo (CESE) considera imprescindible multiplicar las acciones de vigilancia y control del cumplimiento de dicha normativa, previa dotación de recursos suficientes a la autoridad pública competente (ratios de la OIT), además de garantizar las sanciones económicas adecuadas en caso de incumplimiento.

1.10. Así mismo, el CESE propone imposibilitar presentarse a licitaciones y ayudas públicas a las empresas y organizaciones que no den garantías de cumplimiento de dicha normativa, en consonancia con las Directivas vigentes en materia de contratación pública.

1.11. El CESE toma nota de la Comunicación sobre el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo (2021-2027) [COM(2021) 323 final]. Por otro lado, el CESE propone legislar a nivel de la UE de manera particular sobre la prevención de riesgos psicosociales, así como desarrollar y modernizar la Directiva sobre salud y seguridad en el trabajo (89/391/CEE), desplegar la prevención de riesgos psicosociales laborales en el origen y cambiar el diseño, la gestión y la organización del trabajo, ya que los datos científicos han demostrado que una normativa nacional específica en este ámbito es una forma más eficaz en términos de acción preventiva y de reducción de la exposición a estos riesgos. Por tanto, sus beneficios podrían extenderse a todos los países de la UE mediante una Directiva.

1.12. El CESE subraya que combatir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo detectados en el origen, utilizando intervenciones organizativas para remodelar las condiciones de trabajo, es un paso para promover la salud mental en el ámbito laboral, siguiendo la línea expuesta por la OMS y la OIT en sus directrices e informe de políticas ⁽²⁾ de septiembre de 2022.

1.13. El CESE respalda y toma nota de las negociaciones en curso sobre la propuesta de Directiva de 2021 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Asimismo, el CESE propone desarrollar enfoques adecuados para gestionar el uso de la inteligencia artificial en el trabajo de manera que se eviten los riesgos laborales o el menoscabo de otros derechos laborales.

1.14. Finalmente, el CESE propone que se diseñe una política industrial a escala europea y nacional con el fin de crear empleos de calidad que aseguren unas condiciones de trabajo saludables y mejoren la competitividad.

2. Observaciones generales

2.1. El Gobierno de España considera una prioridad «abordar el impacto de la precariedad laboral en la salud mental» durante su mandato presidencial del Consejo de la UE 2023, ya que corregirlo «es una necesidad urgente para definir nuevas políticas laborales que permitan avanzar hacia mercados de trabajo más sanos, más inclusivos y asentados en el trabajo decente ⁽³⁾»; por ello solicita al CESE un Dictamen exploratorio a tal fin.

⁽²⁾ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm

⁽³⁾ Vicepresidencia segunda del Gobierno, Ministerio de Trabajo y Economía Social: Solicitud de dictamen exploratorio.

2.2. El empleo precario es incompatible con la consecución de los Objetivos del Milenio 2030 de las Naciones Unidas, concretamente con el ODS 8 «Trabajo Decente y Crecimiento Económico», también con el ODS 3 «Salud y Bienestar» o el ODS 5 «Igualdad de Género»⁽⁴⁾. Según la OMS⁽⁵⁾, «[e]l trabajo decente es bueno para la salud mental [, y] los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a la discriminación y la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental».

2.3. La Resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario⁽⁶⁾ entiende por empleo precario «las formas de empleo [que] no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales y de la Unión o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada».

2.4. Según el tesoro de la EU-OSHA, el empleo precario es «empleo mal pagado, inseguro, desprotegido y con el que no puede mantenerse un hogar»⁽⁷⁾. Por su parte, la red internacional de investigadores expertos en precariedad (PWR) define la precariedad laboral como «un constructo multidimensional que incluye pero no se limita a la inseguridad laboral, ingresos inadecuados, y falta de derechos y protección en la relación laboral, lo que podría afectar tanto a los trabajadores informales como a los trabajadores formales»⁽⁸⁾. Como señala Eurofound, el trabajo precario no tiene una definición universal, si bien se reconoce ampliamente la necesidad de abordar este fenómeno para garantizar unas condiciones laborales dignas y saludables, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente de la OIT⁽⁹⁾.

2.5. A la luz de estos conceptos, pueden considerarse precarias determinadas formas de empleo y condiciones de trabajo que configuran un empleo de baja calidad. Entre ellas figuran: el empleo a tiempo parcial involuntario, las largas jornadas laborales o las continuas exigencias de disponibilidad, los salarios bajos o inseguros, el uso abusivo del contrato temporal, los contratos de cero horas o a demanda, el trabajo sin contrato, o los trabajos sin medidas de prevención.

2.6. El trabajo precario puede implicar: intensificación y ampliación de la jornada; falta de autonomía y desarrollo en el trabajo; jornadas y horarios asociales que derivan en un conflicto trabajo-familia; insuficiencia de horas de trabajo y salarios que no permiten cubrir las necesidades básicas; incertidumbre constante respecto a la duración del empleo y a las condiciones de trabajo (horarios, salario, tareas, etc.); dificultad de ejercer los derechos laborales, entre ellos el de la acción colectiva, reduciendo el poder contractual; mayor vulnerabilidad frente al abuso, la discriminación y el acoso; e imposibilidad de llevar una vida digna pese a tener empleo («working poor»).

2.7. El trabajo precario puede tener consecuencias en distintas áreas de la vida cotidiana, entre ellas, en la salud. La EU-OSHA observa que «los estudios sobre los efectos del empleo precario en la seguridad y salud en el trabajo encontraron asociaciones negativas y cuanto mayor es la inestabilidad del empleo, más se asocia con morbilidad o mortalidad»⁽¹⁰⁾.

2.8. Algunos ejemplos concretos basados en evidencia científica de la máxima calidad comparando trabajadores expuestos con trabajadores no expuestos (estudios longitudinales o con grandes bases de datos que permiten descartar el azar y aislar otras causas extra- e intralaborales) muestran que el alto nivel de inseguridad laboral percibida que caracteriza

⁽⁴⁾ Naciones Unidas, Asamblea General, Septuagésimo período de sesiones (2015): *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015.

⁽⁵⁾ <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

⁽⁶⁾ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0290_ES.html

⁽⁷⁾ <https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>

⁽⁸⁾ <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01728-z>

⁽⁹⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/it/node/91840>

⁽¹⁰⁾ EU-OSHA (2013), *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. 10.2802/25457.

el trabajo precario aumenta en un 61 % las posibilidades de padecer depresión, en un 77 % ⁽¹¹⁾ las posibilidades de padecer ansiedad y en un 51 % las posibilidades de suicidio ⁽¹²⁾, que las altas exigencias cuantitativas aumentan en un 23 % las posibilidades de tener una baja por enfermedad debido a un trastorno mental diagnosticado, que el bajo control las aumenta en un 25 % ⁽¹³⁾ y que la combinación de estos dos factores aumenta en un 77 % las posibilidades de padecer depresión. Asimismo, las jornadas laborales largas aumentan las probabilidades de depresión en un 14 % ⁽¹⁴⁾.

2.9. Si en la UE se eliminaran las exposiciones a riesgos psicosociales laborales, la carga de depresión caería entre el 17 y el 35 % y las enfermedades cardiovasculares entre el 5 y el 11 % ⁽¹⁵⁾.

2.10. Las formas de empleo y las condiciones de trabajo precarizadoras rara vez representan una opción voluntaria. La evidencia muestra consistentemente que se dan más entre trabajadores y trabajadoras en puestos de ejecución, mujeres, jóvenes y personas inmigradas ⁽¹⁶⁾, aprovechando las desigualdades sociales de clase, género, edad, nacionalidad y etnia, que pueden multiplicar las discriminaciones interseccionales, las desigualdades en salud ya existentes y el gradiente social de la enfermedad mental. Aunque estas formas de trabajo a menudo no son la opción preferida, hay trabajadores que las eligen voluntariamente.

2.11. La prevalencia del trabajo precario también es desigual entre países de la UE ⁽¹⁷⁾ y entre sectores de actividad. La incidencia es mayor en actividades que constituyen una extensión del trabajo doméstico y de cuidados (es decir, limpieza, sociosanitario, hostelería, hotelería, seguridad, reparto a domicilio, etc.) ⁽¹⁸⁾, que se han intensificado con la pandemia COVID-19. No obstante, el trabajo precario existe en todos los sectores, incluso en el público, y en todos los países.

2.12. Con arreglo a la Directiva 89/391/CEE de seguridad y salud en el trabajo, el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En virtud del artículo 31, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad». Asimismo, todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo, a períodos de descanso diarios y semanales y a un período anual de vacaciones retribuidas, entre otras cosas. Esto se refleja además en la Carta Social Europea, el Tratado de Funcionamiento de la UE y los principios del pilar europeo de derechos sociales y su plan de acción. Ni la obtención y aumento de beneficios empresariales, ni la reducción de costes laborales o la garantía de flexibilidad para empleadores y empleadoras pueden sustentarse a costa de la salud y la seguridad de los trabajadores.

⁽¹¹⁾ Niedhammer, I., Bertrais, S., & Witt, K. (2021). «Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(7), pp. 489-508.

⁽¹²⁾ Blomqvist, S., Virtanen, M., LaMontagne, A. D., & Magnusson Hanson, L. L. (2022). «Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48(4), pp. 293-301.

⁽¹³⁾ Duchaine, CS et al. (2020). «Psychosocial stressors at work and the risk of sickness absence due to a diagnosed mental disorder: a systematic review and meta-analysis». *JAMA psychiatry*, 77(8), pp. 842-851.

⁽¹⁴⁾ Niedhammer, Bertrais, Witt (2021), véase *supra*.

⁽¹⁵⁾ Niedhammer I et al. (2022). «Update of the fractions of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to psychosocial work factors in Europe». *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(1), pp. 233-247.

⁽¹⁶⁾ <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/precarius-work-definitions-workers-affected-and-osh-consequences>.

⁽¹⁷⁾ Matilla-Santander N et al. (2019). «Measuring precarious employment in Europe 8 years into the global crisis». *J Public Health (Oxf)*, 41(2), pp. 259-267.

⁽¹⁸⁾ Eurofound (2021). «Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework». Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

2.13. Conviene señalar que, por lo que se refiere a la salud mental en general, los sistemas públicos de asistencia sanitaria desempeñan un papel importante. Sin cambios y adaptaciones rápidos o necesarios en los sistemas sanitarios públicos y sin ayuda psicológica y psiquiátrica disponible en servicios de urgencias, de forma remota y terapéutica, no abordaremos adecuadamente la salud mental no solo de los empleados, sino también de todos los ciudadanos de Europa.

3. Observaciones particulares

3.1. El desequilibrio de poder entre capital y trabajo es un factor de riesgo para el trabajo precario. Este desequilibrio debe compensarse tanto a través de leyes como de diálogo social y acción sindical, creando un contexto que proteja a trabajadores y trabajadoras, a la vez que mantenga las circunstancias económicas favorables evitando la competencia desleal.

3.2. La necesidad de reforzar el cumplimiento del corpus legislativo relativo a los derechos de trabajadores y trabajadoras y de sus representantes y desarrollarlo queda acreditada en el hecho de que —en la UE— las tres razones principales que motivan a la parte empresarial a abordar la salud y la seguridad en sus establecimientos son: cumplir con la legislación (89,2 %), la acción punitiva de la autoridad laboral competente (79,4 %) y las exigencias de trabajadoras y trabajadores y sus representantes (81,8 %) ⁽¹⁹⁾.

3.3. Otro ejemplo de la efectividad de la legislación para reducir la precariedad contractual se puede observar en España: la recientemente aprobada reforma laboral, fruto de la concertación social, ha disminuido las anómalas altas tasas de temporalidad de su mercado de trabajo.

4. Propuestas

4.1. El CESE señala que la evidencia es contundente en cuanto a que la precariedad laboral empeora la salud mental. Así, siguiendo las recomendaciones tanto del ámbito científico relativo a la salud laboral y pública y la epidemiología laboral, como de las instituciones internacionales en relación con la salud mental en los lugares de trabajo y atendiendo a los derechos establecidos en la Directiva 89/391/CEE de prevención en origen de los riesgos laborales, todas las medidas que aquí se proponen adoptan conscientemente un enfoque dirigido a limitar la extensión de los riesgos asociados al trabajo precario para evitar el deterioro de la salud mental de los trabajadores. Dado que los factores de riesgo que pueden tener un impacto en la salud mental varían considerablemente entre los distintos sectores e incluso entre diferentes lugares de trabajo dentro de un mismo sector, las mejores soluciones pueden encontrarse en la mayoría de los casos a través de un diálogo social a nivel sectorial o empresarial que permita adoptar un enfoque específico, teniendo en cuenta todos los marcos jurídicos.

4.2. El CESE señala que, en su marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo (2021-2027) ⁽²⁰⁾, la Comisión indicó que, entre otras cosas:

- pondrá en marcha una «campaña de la EU-OSHA sobre lugares de trabajo saludables» 2023-2025 dedicada a la creación de un futuro digital seguro y saludable y que se ocupará, en particular, de los riesgos psicosociales y ergonómicos;
- en colaboración con los Estados miembros y los interlocutores sociales, elaborará una iniciativa no legislativa a escala de la UE relativa a la salud mental en el trabajo que evalúe los problemas emergentes relacionados con la salud mental de los trabajadores y plantee orientaciones para la aplicación de medidas antes del fin de 2022;
- elaborará una base analítica, herramientas electrónicas y guías para las evaluaciones de riesgos relacionadas con los empleos y procesos verdes y digitales, incluyendo, en particular, los riesgos psicosociales y ergonómicos.

⁽¹⁹⁾ <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/en/survey/datavisualisation/2019>.

⁽²⁰⁾ Comunicación sobre el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación [(COM(2021) 323 final)].

4.3. Garantizar la aplicación de la legislación europea y nacional ya existente que establezca unas condiciones de empleo y trabajo de calidad

4.3.1. El CESE señala que las Directivas europeas vigentes relativas a las condiciones de trabajo y empleo, a la representación y a la participación cubren derechos, obligaciones y responsabilidades relativas a la ordenación del tiempo de trabajo (2003/88/CE ⁽²¹⁾), la conciliación de la vida familiar y laboral [(UE) 2019/1158 ⁽²²⁾], un salario mínimo adecuado [(UE) 2022/2041 ⁽²³⁾], la no discriminación (2006/54/CE ⁽²⁴⁾, 2000/78/CE ⁽²⁵⁾, 2000/43/CE ⁽²⁶⁾), la previsibilidad y la transparencia de las condiciones de trabajo [(UE) 2019/1152 ⁽²⁷⁾], la prevención de riesgos laborales y la salud y seguridad laboral (89/391/CEE y sus desarrollos específicos), y la información y la consulta a trabajadores y sus representantes (2009/38/CE ⁽²⁸⁾, 2003/72/CE ⁽²⁹⁾, 2002/14/CE ⁽³⁰⁾). Asimismo, las libertades de asociación, negociación colectiva, manifestación y huelga están protegidas por la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. La plena ejecución de este *corpus* jurídico podría permitir a los trabajadores tener un trabajo digno, reducir la incertidumbre y fomentar la salud mental.

4.3.2. No obstante, el CESE señala que hay margen de mejora en cuanto a la ejecución y el cumplimiento de estas leyes sobre las condiciones de trabajo, establecidas como derechos mínimos necesarios, así como en la aplicación de la legislación vigente.

4.4. Es por ello que el CESE propone:

4.4.1. Multiplicar las acciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral vigente cubierta por estas Directivas para garantizar su aplicación efectiva. Para ello, es necesario que los Estados miembros doten de mayores recursos humanos a la autoridad laboral competente, ajustándose a las ratios recomendadas por la OIT ⁽³¹⁾.

4.4.2. Garantizar las sanciones económicas adecuadas en caso de incumplimiento de estas Directivas.

4.4.3. Establecer la imposibilidad de presentarse a licitaciones y ayudas públicas europeas, nacionales o locales de cualquier tipo si no se garantiza el cumplimiento de dichas Directivas, en consonancia con las Directivas vigentes en materia de contratación pública.

4.4.4. Aprovechar plenamente las posibilidades que ofrece el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC) para la coordinación a nivel de la UE en el control del cumplimiento de la legislación mencionada en el punto 4.3.1.

4.4.5. El CESE respalda las negociaciones en curso sobre la propuesta de Directiva de 2021 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales y toma nota de las negociaciones en curso sobre la posición del Consejo y las enmiendas propuestas en diciembre de 2022 por la Comisión de Empleo del Parlamento Europeo. Asimismo, el CESE propone desarrollar enfoques adecuados para gestionar el uso de la inteligencia artificial en el trabajo de manera que se eviten los riesgos laborales o el menoscabo de otros derechos laborales.

⁽²¹⁾ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

⁽²²⁾ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

⁽²³⁾ Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

⁽²⁴⁾ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

⁽²⁵⁾ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

⁽²⁶⁾ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

⁽²⁷⁾ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

⁽²⁸⁾ Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DO L 122 de 16.5.2009, p. 28).

⁽²⁹⁾ Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (DO L 207 de 18.8.2003, p. 25).

⁽³⁰⁾ Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea — Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

⁽³¹⁾ https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS_844169/lang-es/index.htm, punto 4.1.8.

4.5. Atención a la prevención de riesgos psicosociales laborales («work-related psychosocial risks»)

4.5.1. El CESE toma nota de la Comunicación sobre el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo (2021-2027) [COM(2021) 323 final]. Por otro lado, el CESE propone legislar a nivel de la UE de manera particular sobre la prevención de riesgos psicosociales, desarrollar y modernizar la Directiva sobre salud y seguridad en el trabajo (89/391/CEE), desplegar la prevención de riesgos psicosociales laborales en el origen y cambiar el diseño, la gestión y la organización del trabajo, ya que los datos científicos demuestran que una normativa nacional específica en este ámbito es una forma más eficaz en términos de acción preventiva y de reducción de la exposición a estos riesgos⁽³²⁾.

4.5.2. Asimismo, el CESE subraya que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable fue introducido en el marco de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT en la 110.^a Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2022, y que combatir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en el origen, utilizando intervenciones organizativas para remodelar las condiciones de trabajo, es un paso imprescindible para promover la salud mental en el ámbito laboral, siguiendo la línea acordada por la OMS y la OIT en sus directrices e informe de políticas de septiembre de 2022⁽³³⁾, donde se presentan estrategias prácticas. Además de la prevención de riesgos psicosociales, estas instituciones recomiendan, como segundo paso, mejorar la salud mental en el trabajo, protegiéndola y fomentándola, en particular mediante formación e intervenciones que mejoren la alfabetización en materia de salud mental. El tercer paso consiste en apoyar a los trabajadores con problemas de salud mental de modo que participen plena y equitativamente en el trabajo mediante medidas de adaptación razonables y programas de reincorporación al trabajo. Por último, recomiendan crear un entorno propicio con medidas transversales para mejorar la salud mental en el trabajo a través del liderazgo, las inversiones, los derechos, la integración, la participación, las pruebas y el cumplimiento.

4.5.3. El CESE subraya, como también se indica en el acuerdo marco de los interlocutores sociales a escala de la UE sobre el estrés, en virtud de la Directiva marco 89/391, que todos los empleadores tienen la obligación legal de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Esta obligación se aplica también a los problemas de estrés relacionados con el trabajo en la medida en que supongan un riesgo para la salud y la seguridad.

4.5.4. En este contexto, el CESE propone que dicha Directiva desarrolle la prevención primaria de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo con una aproximación organizativa y colectiva. Para ello, se trataría de regular:

4.5.4.1. Exigencias de calidad para los métodos de evaluación utilizados (validados con datos de salud, que midan los riesgos psicosociales establecidos por la evidencia científica, que visualicen desigualdades, etc.).

4.5.4.2. Cuando sea necesario, el establecimiento, planificación y aplicación de las medidas preventivas para la eliminación o minimización de estos riesgos: 1) respondiendo a los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales; 2) cambiar en origen las condiciones de trabajo que se han diagnosticado como nocivas, utilizando intervenciones organizativas, para evitar que las medidas preventivas se centren únicamente en capacitar y rehabilitar.

4.5.4.3. La obligación empresarial de consecución de la reducción de los riesgos laborales mediante la aplicación de medidas adecuadas que permitan abordar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo detectados cambiando las condiciones de trabajo, lo que podría incluir: mejorar la tecnología y los procesos de producción de bienes y servicios e incrementar las plantillas para reducir las exigencias; garantizar que la organización de la jornada laboral sea compatible con el trabajo de cuidados en la familia; fomentar el uso de métodos de trabajo participativos y cooperativos para evitar la falta de influencia y aumentar el apoyo funcional entre compañeros/as y de superiores; el establecimiento de procedimientos justos de contratación, asignación de tareas, formación y promoción con el fin de mejorar la calidad de liderazgo; el diseño de tareas enriquecidas para posibilitar aplicar habilidades y conocimientos y aprender nuevos; promover la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo y la previsibilidad en los cambios, que necesitan ser razonados y razonables, para evitar la inseguridad laboral; y un salario adecuado que ha de permitir una vida digna conforme a la legislación aplicable, el diálogo social y los convenios colectivos. Todas estas medidas contribuirían a reducir el trabajo precario y proteger la salud mental.

⁽³²⁾ Jain, A. et al. (2022), «The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe». *Social Science & Medicine* 302.

⁽³³⁾ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/publication/wcms_856976.pdf

4.5.4.4. La obligación de tener debidamente en cuenta la finalidad preventiva de la evaluación a fin de promover una gestión eficaz de estos riesgos, evitando las reevaluaciones meramente burocráticas.

4.5.4.5. Que todas estas acciones de prevención en origen de los riesgos psicosociales, desde el diseño de la evaluación, hasta los cambios organizativos y la monitorización de su eficacia para reducir los riesgos, se basen en la participación de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes a nivel de centro de trabajo o empresa, de conformidad con las normas aplicables en materia de información y consulta con los trabajadores o sus representantes. Con este fin, se debe garantizar, en consonancia con las normas nacionales vigentes, la existencia y el funcionamiento de los órganos pertinentes cuando así lo disponga la legislación nacional o los convenios colectivos: comités de seguridad y salud, delegados y delegadas de prevención, comités de empresa, etc. Y asegurar la negociación entre la representación laboral y la parte empleadora de conformidad con la legislación aplicable y los convenios colectivos.

4.6. *Política industrial diseñada a propósito para apoyar la creación de empleos de calidad*

4.6.1. La política industrial de los distintos países, entre otros factores, influye en la capacidad de las empresas para crear puestos de trabajo cualificados y de calidad en una economía. Por ello el CESE propone que en el diseño a nivel europeo de la política industrial se tenga en cuenta el propósito de crear empleos cualificados y de calidad que aseguren unas condiciones de trabajo saludables y mejoren la competitividad. Esto podría basarse, entre otros, en:

4.6.1.1. Una colaboración mucho más activa de las autoridades públicas, incluidas las agencias públicas de desarrollo económico, enfocada a facilitar infraestructuras necesarias y políticas activas de empleo orientadas hacia las necesidades específicas de las industrias con mayor potencial para crear empleo local de calidad, exigiendo, a cambio, a las empresas beneficiarias, una cantidad mínima de estos puestos de trabajo.

4.6.1.2. La orientación de la inversión en I+D hacia tecnologías favorables a la mano de obra y que aumenten la productividad, con el fin de aumentar sinérgicamente su capacidad de creación de valor.

4.6.1.3. La inclusión de criterios de prevención de riesgos laborales y de protección de la salud de trabajadores y trabajadoras en el diseño de la política industrial.

4.6.1.4. La inclusión de capítulos sobre comercio y desarrollo sostenible que garanticen los derechos laborales en los acuerdos de comercio internacional.

4.7. El CESE propone incluir en el currículo transversal de la educación obligatoria y la formación profesional tanto conocimientos sobre los derechos laborales individuales y colectivos de cada país como capacidades de emprendimiento, con el objeto de dotar a los futuros trabajadores y empresarios de los conocimientos necesarios en estas materias.

4.8. Partiendo de los resultados de las encuestas y los datos de Eurofound, EU-OSHA y Eurostat, el CESE propone identificar periódicamente las formas más prevalentes de trabajo precario y sus contextos de desarrollo (países, sectores, etc.) y colectivos más afectados (trabajadores en puestos de ejecución, mujeres, jóvenes, etc.) y ver su evolución.

4.9. El CESE propone impulsar la investigación sobre calidad del trabajo y salud mental, empezando por mejorar los sistemas de información y vigilancia epidemiológica en estas áreas.

Bruselas, 27 de abril de 2023.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE

ANEXO

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso del debate (artículo 60, apartado 2, del Reglamento interno):

ENMIENDA 1**Presentada por:**

BLIJLEVENS René

DANISMAN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

POTTIER Jean-Michel

VADÁSZ Borbála

SOC/745**Trabajo precario y salud mental****Punto 2.7****Añádase un nuevo punto:****tras el punto 2.6**

Dictamen de la Sección	Enmienda
	<p><i>La definición utilizada por el Parlamento Europeo en su Resolución de 2017 ⁽¹²⁾, por una parte, indica que el empleo precario se refiere al trabajo que no cumple la legislación aplicable. Sin embargo, esta definición también se refiere a las formas de empleo que «no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada». Al mismo tiempo, el CESE señala que, según Eurofound, el trabajo precario es un concepto que no tiene una definición universalmente aceptada en toda Europa, si bien la necesidad de abordar este complejo fenómeno está ampliamente reconocida. Según la OMS, en el trabajo, los riesgos para la salud mental, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del puesto de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas. La OMS también indica que, aunque pueden encontrarse riesgos psicosociales en todos los sectores, algunos trabajadores tienen más probabilidades que otros de estar expuestos a ellos, debido a lo que hacen o a dónde y cómo trabajan ⁽¹³⁾. Asimismo, el acuerdo autónomo de los interlocutores sociales a escala de la UE sobre el estrés afirma que el estrés relacionado con el trabajo puede deberse a diferentes factores, como el contenido del trabajo, su organización, el entorno laboral, la mala comunicación, etc. ⁽¹⁴⁾ Esto significa que, al evaluar el vínculo entre el empleo precario y los riesgos para la salud mental, debe tenerse en cuenta la ausencia de una definición universalmente aceptada en Europa. Además, la evaluación debe tener en cuenta lo siguiente:</i></p> <p>— No existe un nexo causal automático entre lo que se considera trabajo precario en el presente Dictamen y la</p>

Dictamen de la Sección	Enmienda
	<p><i>mala salud mental, pero el trabajo precario es uno de los factores de riesgo que puede tener un efecto negativo en la salud mental de los trabajadores. Las cuestiones planteadas en los puntos ⁽¹⁵⁾ 1.3 y 2.6 del presente Dictamen contradicen o no reflejan suficientemente esta consideración.</i></p> <p>— <i>La salud mental es una combinación de circunstancias individuales, familiares y socioeconómicas, así como medioambientales, y algunos de los factores de riesgo para la salud mental están presentes en los lugares de trabajo, pero también en la sociedad en general. La precariedad debe basarse siempre en una evaluación de las circunstancias de cada individuo. Esto también se refleja en el acuerdo marco de los interlocutores sociales a escala de la UE sobre el estrés ⁽¹⁶⁾, que establece que la diversidad de la mano de obra es una consideración importante a la hora de abordar los problemas de estrés relacionado con el trabajo, que las personas pueden reaccionar de manera diferente a situaciones similares y que una misma persona puede reaccionar de manera diferente a situaciones similares en diferentes momentos de su vida. Las cuestiones planteadas en los puntos 1.5 y 2.6 del presente Dictamen contradicen o no reflejan suficientemente estas consideraciones.</i></p> <p>— <i>Por otra parte, muchas de las cuestiones relacionadas con los diferentes tipos de empleo ya se abordan en la legislación nacional y de la UE relativa a la salud y la seguridad en el trabajo, el tiempo de trabajo y otros aspectos relevantes. Las cuestiones planteadas en los puntos 1.11, 2.6, 4.5.1, 4.5.4 y 4.5.4.3 del presente Dictamen contradicen o no reflejan suficientemente estas consideraciones.</i></p> <p>— <i>Al mismo tiempo, las formas de trabajo que el presente Dictamen parece considerar precarias también pueden ser un trampolín para acceder al mercado laboral y pasar gradualmente a un empleo más seguro. Las cuestiones planteadas en el punto 1.5 del presente Dictamen contradicen o no reflejan suficientemente esta consideración.</i></p> <p>⁽¹²⁾ Textos aprobados — Las condiciones laborales y el empleo precario — martes 4 de julio de 2017 (europa.eu)</p> <p>⁽¹³⁾ https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work</p> <p>⁽¹⁴⁾ Véase: https://resourcecentre.etuc.org/agreement/frame-work-agreement-work-related-stress y https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2005-00679-EN.pdf</p> <p>⁽¹⁵⁾ La numeración utilizada se refiere a la numeración de los puntos que figura en el Dictamen de la Sección SOC presentado al pleno e incluida en el Portal de los miembros para el pleno del CESE de los días 26 y 27 de abril (la aprobación de estas o de cualquier otra enmienda podría provocar cambios en la numeración).</p> <p>⁽¹⁶⁾ Véase: https://resourcecentre.etuc.org/agreement/frame-work-agreement-work-related-stress y https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2005-00679-EN.pdf</p>

Resultado de la votación:

Votos a favor: 81

Votos en contra: 127

Abstenciones: 13

ENMIENDA 3**Presentada por:**

BLIJLEVENS René

DANISMAN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

POTTIER Jean-Michel

VADÁSZ Borbála

SOC/745**Trabajo precario y salud mental****Punto 4.5.1****Añádase un nuevo punto****tras el punto 4.5**

Dictamen de la Sección	Enmienda
	<p><i>La promoción de la salud mental y el bienestar redundan en interés de la sociedad en su conjunto. En la vida laboral, la promoción de la salud mental es importante, ya que los problemas de salud mental pueden dar lugar a una menor productividad laboral, un menor rendimiento laboral y un mayor absentismo, mientras que una buena salud mental va asociada a una mejor motivación y productividad. El CESE está de acuerdo con el enfoque de la Comisión ⁽²⁹⁾ de elaborar, en cooperación con los Estados miembros y los interlocutores sociales, una iniciativa no legislativa a escala de la UE relativa a la salud mental en el trabajo que evalúe los problemas que puedan surgir relacionados con la salud mental de los trabajadores. El CESE también respalda el objetivo de la Comisión de incluir los riesgos psicosociales y ergonómicos en la campaña sobre lugares de trabajo saludables. El CESE considera que se debe prestar mayor atención a escala nacional y de la UE, así como en los lugares de trabajo, a políticas o acciones adecuadas para desarrollar la prevención primaria de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo con una aproximación organizativa y colectiva cuando proceda. Sin embargo, no es necesario proponer a escala de la UE legislación específica sobre la prevención de los riesgos psicosociales. Las cuestiones planteadas en los puntos 1.11, 4.5.1, 4.5.4 y 4.5.4.3 del presente Dictamen contradicen o no reflejan suficientemente esta consideración.</i></p> <p>⁽²⁹⁾ COM(2021) 323 final</p>

Resultado de la votación:

Votos a favor: 91

Votos en contra: 127

Abstenciones: 18

ENMIENDA 4**Presentada por:**

BLIJLEVENS René

DANISMAN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

POTTIER Jean-Michel

VADÁSZ Borbála

SOC/745**Trabajo precario y salud mental****Punto 4.6.1****Añádase un nuevo punto****tras el punto 4.6**

Dictamen de la Sección	Enmienda
	<p><i>Debido a los profundos cambios en el entorno operativo, existe una necesidad acuciante de que la UE elabore una política industrial global y actualizada, basada en la innovación y la excelencia. Las empresas crearán empleo y ofrecerán puestos de trabajo de calidad cuando exista un entorno reglamentario y de inversión favorable y cuando la actividad pueda llevarse a cabo de manera rentable. Esto significa que los puestos de trabajo no pueden planificarse a través de una política industrial. Igualmente, no es sostenible ni razonable exigir a las empresas que se benefician de las infraestructuras o políticas activas del mercado laboral que creen un número mínimo de puestos de trabajo. Además, la política industrial coexiste con el marco normativo nacional y de la UE aplicable en materia de salud y seguridad en el trabajo, pero la propia política industrial no proporciona criterios para prevenir los riesgos laborales. Por último, las empresas también necesitan tener acceso a mano de obra cualificada, pero actualmente se enfrentan a carencias de mano de obra y de cualificaciones. Esto subraya la importancia de unos sistemas de aprendizaje permanente eficaces y una mejor previsión de las futuras necesidades en materia de capacidades. Las cuestiones planteadas en los puntos 4.6.1.1 y 4.6.1.3 del presente Dictamen contradicen o no reflejan suficientemente estas consideraciones.</i></p>

Resultado de la votación:

Votos a favor: 89

Votos en contra: 139

Abstenciones: 9

ENMIENDA 5**Presentada por:**

BLIJLEVENS René

DANISMAN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

POTTIER Jean-Michel

VADÁSZ Borbála

SOC/745**Trabajo precario y salud mental****Punto 1.13****Añádase un nuevo punto****tras el punto 1.2**

Dictamen de la Sección	Enmienda
	<p><i>Por ejemplo, el acuerdo autónomo de los interlocutores sociales a escala de la UE sobre el estrés afirma que el estrés relacionado con el trabajo puede deberse a diferentes factores, como el contenido del trabajo, su organización, el entorno laboral, la mala comunicación, etc. ⁽¹⁾ Al evaluar el vínculo entre el empleo precario y los riesgos para la salud mental, debe tenerse en cuenta la ausencia de una definición de trabajo precario universalmente aceptada en Europa. Además, la evaluación debe tener en cuenta lo siguiente:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>— No existe un nexo causal automático entre lo que se considera trabajo precario en el presente Dictamen y la mala salud mental, pero el trabajo precario es uno de los factores de riesgo que puede tener un efecto negativo en la salud mental de los trabajadores. Las cuestiones planteadas en los puntos ⁽²⁾ 1.3 y 2.6 del presente Dictamen contradicen o no reflejan suficientemente esta consideración.</i> <i>— La salud mental es una combinación de circunstancias individuales, familiares y socioeconómicas, así como medioambientales, y algunos de los factores de riesgo para la salud mental están presentes en los lugares de trabajo, pero también en la sociedad en general. La precariedad debe basarse siempre en una evaluación de las circunstancias de cada individuo. Las cuestiones planteadas en los puntos 1.5 y 2.6 del presente Dictamen contradicen o no reflejan suficientemente estas consideraciones.</i>

Dictamen de la Sección	Enmienda
	<p>— <i>Por otra parte, muchas de las cuestiones relacionadas con los diferentes tipos de empleo ya se abordan en la legislación nacional y de la UE relativa a la salud y la seguridad en el trabajo, el tiempo de trabajo y otros aspectos relevantes. Las cuestiones planteadas en los puntos 1.11, 2.6, 4.5.1, 4.5.4 y 4.5.4.3 del presente Dictamen contradicen o no reflejan suficientemente estas consideraciones.</i></p> <p>— <i>Al mismo tiempo, las formas de trabajo que el presente Dictamen parece considerar precarias también pueden ser un trampolín para acceder al mercado laboral y pasar gradualmente a un empleo más seguro. Las cuestiones planteadas en el punto 1.5 del presente Dictamen contradicen o no reflejan suficientemente esta consideración.</i></p> <p>(¹) Véase: https://resourcecentre.etuc.org/agreement/frame-work-agreement-work-related-stress y https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2005-00679-EN.pdf</p> <p>(²) La numeración utilizada se refiere a la numeración de los puntos que figura en el Dictamen de la Sección SOC presentado al pleno e incluida en el Portal de los miembros para el pleno del CESE de los días 26 y 27 de abril (la aprobación de estas o de cualquier otra enmienda podría provocar cambios en la numeración).</p>

Resultado de la votación:

Votos a favor: 83

Votos en contra: 139

Abstenciones: 15

ENMIENDA 6**Presentada por:**

BLIJLEVENS René

DANISMAN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

POTTIER Jean-Michel

VADÁSZ Borbála

SOC/745

Trabajo precario y salud mental

Punto 1.4

Añádase un nuevo punto

tras el punto 1.3 (véase la enmienda 5)

Dictamen de la Sección	Enmienda
	<p><i>El CESE está de acuerdo con el enfoque de la Comisión ⁽³⁾ de elaborar, en cooperación con los Estados miembros y los interlocutores sociales, una iniciativa no legislativa a escala de la UE relativa a la salud mental en el trabajo que evalúe los problemas que puedan surgir relacionados con la salud mental de los trabajadores. El CESE considera que se debe prestar mayor atención a escala nacional y de la UE, así como en los lugares de trabajo, a políticas o acciones adecuadas para desarrollar la prevención primaria de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo con una aproximación organizativa y colectiva cuando proceda. Sin embargo, no es necesario proponer a escala de la UE legislación específica sobre la prevención de los riesgos psicosociales. Las cuestiones planteadas en los puntos 1.11, 4.5.1, 4.5.4 y 4.5.4.3 del presente Dictamen contradicen o no reflejan suficientemente esta consideración.</i></p> <p>⁽³⁾ Comunicación titulada «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 — La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación» [COM(2021) 323 final].</p>

Resultado de la votación:

Votos a favor: 91

Votos en contra: 141

Abstenciones: 11