Boletín informativo

Número 26 · Octubre de 2016

observatorio de riesgos psicosociales UGT

Con la Financiación de: DI-0004/2015

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## sumario

1 **EDITORIAL**
***Ana García de la Torre***
**Trabajos saludables en cada edad: Protección a trabajadores mayores de 55 años**

4 **ARTÍCULOS CIENTÍFICO-TÉCNICOS**
***José Antonio Fernández Avilés***
**Tiempo de trabajo y riesgos psicosociales: conocemos los retos, es hora de articular soluciones**

16 ***Manuela Durán Bernardino***
**El convenio colectivo como fuente del derecho valiosa para la prevención de la violencia física en el lugar de trabajo**

22 **NOTICIAS RELEVANTES**
**Observatorio Institucional**
**Observatorio Europeo**
**Observatorio Internacional**

editorial

# Trabajos saludables en cada edad: Protección a trabajadores mayores de 55 años

**Ana GARCÍA DE LA TORRE**
*Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC*

El tema de la Campaña Europea 2016-2017: "Trabajos saludables en cada edad", elegido por consenso entre la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo con los Agentes Sociales Europeos, viene a incidir sobre uno de los aspectos más relevantes de la salud laboral y quizá uno de los que todavía menos se tienen en cuenta desde muchos ámbitos. El envejecimiento demográfico, unido al retraso en la edad de jubilación, hace indispensable el aseguramiento de la calidad del empleo y más aún cuando la Estrategia Europa 2020 estableció el objetivo de elevar la tasa general de empleo de los europeos de entre 20 a 64 años de edad del 69% al 75% para el año 2020, a más tardar (Eurofound).

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo identifica al colectivo de trabajadores mayores como grupo de interés prioritario, ya que la población activa está cada vez más envejecida y se verá afectada por diferentes problemas si se ve obligada a aumentar la duración de su vida laboral. En este contexto, unas buenas condiciones de trabajo son especialmente importantes y deben estar garantizadas desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo. Este hecho beneficiará tanto a trabajadores, empresas, así como a la sociedad en su conjunto.

Desde UGT compartimos los principales objetivos de la Campaña:

- promover el trabajo sostenible y el envejecimiento saludable desde el inicio de la vida laboral;
- evitar los problemas de salud a lo largo de la vida laboral;
- facilitar vías para que empleados y trabajadores gestionen la seguridad y la salud ocupacional en el contexto de una mano de obra que envejece;
- y fomentar el intercambio de información y buenas prácticas.

En nuestra opinión, para conseguir que los trabajadores alcancen la edad de jubilación de forma saludable es necesario actuar desde varios frentes. La promoción de la salud debe realizarse tanto dentro como fuera del entorno laboral, mediante políticas adecuadas de salud pública y salud laboral. La importancia de este enfoque se hace visible a través del análisis de los resultados de la VII ENCT (2011), donde se indica que 8 de cada 10 trabajadores mayores de 55 años tienen algún problema de salud. Los problemas de salud más frecuentes que manifiesta este colectivo y que son comunes al resto de trabajadores de menor edad son: los trastornos musculo-esqueléticos, cansancio y estrés, ansiedad o nerviosismo. Concretamente en el colectivo de trabajadores mayores de 55 años, se manifiestan más problemas visuales, insomnio, hipertensión, problemas auditivos, depresión o tristeza. El 66% de los trabajadores cree que los problemas de salud se deben al trabajo o se han agravado a consecuencia del mismo.

No podemos dejar de señalar que variables como la edad y la temporalidad en la contratación laboral impactan decisivamente en la siniestralidad laboral. En particular, los índices de accidentes de trabajo en trabajadores jóvenes y trabajadores temporales son superiores al resto. En trabajadores de más edad el índice de incidencia es menor, pero sin embargo tienen accidentes más graves, con una tasa de mortalidad superior a la media. De igual forma, en torno a los 44 años es la edad en la que los trabajadores contraen con más frecuencia una enfermedad profesional, y el 3.96% del total de enfermedades profesionales contraídas corresponden a trabajadores entre 60 y 64 años. Además, existe una clara correlación entre la edad del trabajador y la duración de los procesos causados por enfermedad profesional, es decir, a más edad corresponden procesos más largos (DGOSS, 2015).

Por todo lo anteriormente expuesto, es preciso conocer cómo las malas condiciones laborales afectan a la salud de los trabajadores, para así prevenirlas y evitar las salidas prematuras del mercado laboral. El trabajo debe ir adaptándose al trabajador para que sea sostenible, debe considerarse la posible vulnerabilidad adquirida por la edad y el efecto de las enfermedades crónicas, introduciéndose medidas –tanto en el puesto de trabajo como en la organización productiva- que permitan preservar la salud. Para conseguir este fin es indispensable que la evaluación de riesgos realizada sea exhaustiva y adaptada a cada organización, puesto de trabajo y condiciones individuales de cada trabajador, sin olvidar las capacidades funcionales y su estado salud. De forma paralela es preciso que, en los programas de vigilancia de la salud en el trabajo, se establezcan protocolos adecuados en relación a los riesgos del puesto ocupado, incorporando el factor edad e incluso el de género, ya que se ha demostrado que las enfermedades que afectan a hombres y mujeres en relación a la edad presentan diferencias.

No podemos dejar de resaltar la importancia de una correcta gestión de **los factores de riesgo psicosocial** para este colectivo. La cuál debe abarcar diferentes aspectos, desde lo relacionado con la introducción masiva de las tecnologías de la información en los centros de trabajo, así como las formas de trabajo en donde los plazos de entrega son cada vez más cortos, hay más urgencia, existe una necesidad de realizar multitarea, etc. Los trabajadores de más edad deben ser capaces de adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno laboral, pero siempre recibiendo una formación adecuada por parte de la organización. Sin embargo, esa formación se proporciona en muy pocas ocasiones. Según la VII ENCT una de las cuestiones que reclaman los trabajadores mayores de 55 años es la escasa formación que reciben por parte de las empresas. Para que esta formación alcance su finalidad y sea útil, en su diseño, deberán tenerse en cuenta los conocimientos previos y la experiencia que poseen los trabajadores para adaptarla a sus verdaderas necesidades.

En breve, desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, se publicará un “Análisis sobre las consecuencias de la actividad laboral para la salud en las y los trabajadores mayores de 55 años” realizado en colaboración con la Universidad Rey Juan Carlos. Algunas de las conclusiones preliminares del mismo son reveladoras y desmontan los “falsos mitos” sobre el colectivo de los trabajadores mayores, entre ellas que actualmente no hay ningún estudio que pueda afirmar un menor rendimiento de los trabajadores mayores.

En este mismo análisis se concluye que existe discriminación por edad (“edadismo”), los trabajadores mayores de 55 años son discriminados en su puesto de trabajo por sus compañeros de menor edad y por los empresarios. En el caso de los primeros, discriminarían a los mayores debido a que estos suelen tener sueldos más altos que ellos, por lo que consideran que su salida del mercado de trabajo podría solucionar sus problemas de acceso o promoción en el trabajo. Los empresarios les discriminarían debido a la percepción generalizada de un menor rendimiento de los trabajadores mayores –aunque esta percepción esta habitualmente infundada-. También sufren discriminación en el acceso al empleo, pues la convergencia de valores asociados a la juventud como belleza, innovación, moda, progreso, etc., sitúa a los grupos que quedan fuera de esa constelación de valores como menos atractivos o simplemente discriminados.

Es necesario informar adecuadamente y eliminar los prejuicios que existen sobre este colectivo, así como establecer las medidas más adecuadas y así garantizar la seguridad y salud de estos trabajadores. Debemos remarcar que no todas las patologías que sufren los trabajadores mayores son debidas a su edad, sino que las condiciones de trabajo son un elemento determinante a la hora de su aparición o agravamiento. Estas patologías, debido a su etiología laboral, deberían ser tratadas por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y no por el Sistema Público de Salud.

Resulta imprescindible que la negociación colectiva recupere su protagonismo, en materia de la prevención de riesgos laborales es esencial. Concretamente, respecto de los riesgos psicosociales, no hay una legislación específica en nuestro país. Por lo tanto, la negociación colectiva debe suplir esta carencia, dotando a las empresas y trabajadores de las normas necesarias para establecer y desarrollar una verdadera política de prevención de riesgos psicosociales, que tenga especialmente en cuenta la edad de los trabajadores. Un elemento positivo es que el carácter dinámico del convenio colectivo favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos a los cambios en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas e incluso frente a la aparición de riesgos tales como el acoso o el surgimiento de nuevas enfermedades relacionadas con el trabajo.

Desde UGT creemos que garantizar la salud integral de todos los trabajadores –en todas sus etapas vitales- debe ser un eje esencial de la política de salud-publica laboral que ha de comprometer el Gobierno y así lo hemos manifestado en reiteradas ocasiones. Nosotros seguiremos trabajando para hacerlo realidad.



artículo científico-técnico

# Tiempo de trabajo y riesgos psicosociales: conocemos los retos, es hora de articular soluciones

**José Antonio FERNÁNDEZ AVILÉS**
*Profesor Titular de Universidad (Acreditado a Catedrático)*
*Director Académico del Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC*

**SUMARIO**

**1. Factores organizativos y riesgos psicosociales en el trabajo. 2. El desequilibrio en la gestión del tiempo de trabajo: la ordenación hiper-flexible para la empresa y las limitadas posibilidades para los trabajadores. 3. La perspectiva de género requiere más atención. 4. Los retos psicosociales que plantean las TIC's aplicadas al trabajo.**

## 1.

Una parte importantísima de los factores de riesgo psicosocial -en todas las ocupaciones o sectores- tiene un carácter organizativo y se vincula con las condiciones de trabajo. Se trata de factores muy presentes en la aparición del estrés, que, cuando se hace crónico, acarrea –entre otras- la patología psicosocial, ya bien conocida, del síndrome del "burn out", caracterizada por la situación en la que los recursos de que dispone el trabajador son insuficientes ante la demanda y exigencias del trabajo. Pero también afloran otros problemas, como la cuestión del consumo de fármacos estimulantes –o las toxicomanías derivadas del contexto laboral- en lo que ha dado en llamarse más recientemente como "dopaje mental", para aguantar los ritmos y exigencias profesionales.

Por esto precisamente, el abordaje profundo de los problemas mentales derivados del trabajo nos enfrenta a cuestiones que deben de tratarse –en una gran medida- desde una perspectiva organizativa y de carga de trabajo, sin perjuicio de los tratamientos necesarios para la rehabilitación del trabajador afectado por estas patologías. Los tratamientos individualizados para los trabajadores afectos por estas patologías psicosociales estarán condenados a ser inefectivos si tales riesgos no se afrontan desde una dimensión organizativa y funcional en la empresa.

En este sentido, para realizar la prevención primaria de este tipo de trastornos –en la vertiente psicosocial- algunas de las actividades básicas son: el rediseño de los puestos de la organización, atendiendo a la adecuación de la carga de trabajo y de la presión temporal (establecer plazos asumibles); cuidar la distribución del tiempo de trabajo, eliminando el alargamiento de las jornadas de trabajo, garantizando la flexibilidad de los horarios de trabajo, la posibilidad de realizar pausas, de disponer de un lugar adecuado para ello, etc.[1]

La cuestión del estrés "inducido" –como elemento vinculado a la mejora de la productivi-

1 Medidas ejemplificativas que extraemos de la NTP 759 sobre *Prevención de la adicción al trabajo*, INSHT, p. 4.

dad- debe mesurarse con un conjunto de límites impuesto por tanto por la equidad y el equilibrio sinalagmático que debe de respetarse en el contrato de trabajo (mediante el juego de los limites legales y convencionales), así como también –de manera incluso más relevante- por las exigencias de la propia tutela de la salud de la persona que trabaja.

Un gran reto pendiente es la inclusión del estrés ocupacional en los listados de enfermedades profesionales, lo que sería beneficioso, no solo por las facilidades probatorias –respecto de la etiología laboral- y el tratamiento reparador más favorable que tendría dicha patología, sino por la mayor eficacia preventiva que despliega esa protección (p. ej. con exigencia de reconocimientos médicos específicos).

## 2.

La ordenación y gestión del tiempo de trabajo es un aspecto central de las relaciones laborales y presenta un vínculo innegable con las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo[2], es una condición de trabajo a tomar muy en serio también en clave preventiva[3].

Como medida de la prestación de servicios por parte del trabajador sigue siendo un parámetro central en muchísimos trabajos. Aunque cada vez esto se pone más en duda. Frente al problema del "presentismo" en muchas actividades laborales se aboga por otros parámetros como la consecución de objetivos o resultados.

La limitación de la jornada –considerada comúnmente como un logro histórico del movimiento obrero- también tiene fundamentos economicistas, tiene mucho que ver con el rendimiento decreciente de los trabajadores cuando se prolonga la jornada, así como con la mayor incidencia de los errores, el desgaste del trabajador, la siniestralidad laboral y mayores enfermedades inducidas por estrés. Luego hay una importante fundamentación económica que aboga por la limitación de la jornada y que está en la base de las primeras legislaciones sociales "obreras".

La ordenación jurídica de la jornada es uno de los elementos de las relaciones de trabajo sujeta más claramente a exigencias contrapuestas: las exigencias productivas frente necesidades personales del trabajador (la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar). Si tuviéramos que hacer un balance general, la balanza se ha ido inclinado hacia la razón económica sobre la razón social. Cada vez más los trabajadores sufren la presión de unos tiempos de trabajo más flexibles, imprecisos y desestructurados, esto es, están más a merced de lo que la empresa requiera en cada coyuntura. Situación que no solamente dificulta la conciliación del trabajo con otros aspectos de la vida personal, sino que incide sobre la propia salud psicosocial de los trabajadores su calidad de vida.

De un lado, nos encontramos con los requerimientos derivados de las nuevas políticas de "flexiseguridad" en el trabajo, que han conllevado un desmantelamiento de la tutela en el seno de la relación de trabajo para trasladarla hacia el ámbito de una tutela –más etérea- en el "mercado de trabajo" y sus nocivas consecuencias en términos de precarización laboral.

La flexibilidad interna (incluida la relativa al tiempo de trabajo) se había planteado –en la retórica de las más recientes reformas laborales- como alternativa a la "externa" (la extinción de contratos de trabajo), aunque en la práctica es más que dudoso que las medidas de flexibilidad interna hayan contribuido a la contención de la destrucción de puestos de trabajo, puesto que al incrementarse ambos tipos de flexibilidad –interna (o "modificativa") y externa (o "de salida")- el resultado ha sido un fortalecimiento –al alza y a la par- tanto del poder empresarial novatorio como del poder para despedir.

Pondremos un par de ejemplos de nuestra ordenación normativa del tiempo de trabajo ilustran claramente y de manera harto significativa este plegamiento del marco normativo a las exigencias productivas de la empresa[4].

El primer ejemplo vendría constituido por el vigente artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores que, tras la reforma laboral de 2012, reconoce que, en defecto de pacto sobre distribución irregular de la jornada a lo largo del año, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo. Ello significa el reconocimiento legal de la "bolsa de horas" que ya preveían algunos convenios colectivos, aunque se tratara en tales casos de flexibilidad "consensuada" y no impuesta *ex lege*. El trabajador solamente deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. Reténgase –sobre esta medida- que el propio Comité Europeo de Derechos Sociales –del Consejo de Europa- reprobó esta regulación por la incertidumbre que genera al trabajador[5] (y que fortalece –"blinda"- de manera más que notable el poder empresarial en la determinación del momento concreto de la prestación de servicios).

El otro ejemplo es lo acontecido con el régimen jurídico de las "horas complementarias", esto es, el "sucedáneo" de las horas extraordinarias cuya realización puede pactarse en el contrato a tiempo parcial (cuyo único límite genérico es que esté por debajo de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable), y que pueden alcanzar hasta el 30 por ciento de las horas ordinarias de trabajo contratadas, porcentaje incluso ampliable por convenio colectivo. Conforme a su nuevo régimen jurídico, el trabajador solamente deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior. El resultado es lo que no puede dudarse en calificar de mutación, en nuestro país, del contrato a tiempo parcial en una especie de "contrato a llamada", cuando se acompaña de este pacto de horas complementarias (amén del notable fraude existente en este tipo de trabajo, con la realización efectiva de jornadas superiores a las contratadas).

El deterioro de las condiciones de trabajo –o la falta de expectativas laborales- está teniendo unas consecuencias muy negativas sobre la salud –también psicosocial- de los trabajadores. Estos retrocesos –desde la perspectiva de los derechos de los trabajadores- en materia de tiempo de trabajo, adoptados como soluciones frente a la crisis, tienen visos claros de estabili-

2 Resulta muy significativo recordar que una de las primeras normas comunitaria de armonización de las legislaciones laborales, sobre el tiempo de trabajo [Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, sustituida por la vigente 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], era una norma que se adoptó sobre la base jurídica –más viable- de la seguridad y salud laboral –dada la no exigencia de unanimidad para la adopción de normas en ese ámbito- [artículo 118 A del TCE], lo que pone de manifiesto la inextricable conexión entre la ordenación del tiempo de trabajo y la tutela de la salud de los trabajadores.

3 En este sentido, a título de ejemplo, resulta de sumo interés la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 octubre de 2014, donde se reconoce a los trabajadores el derecho a que el descanso semanal y el descanso diario sea "real y efectivo", por lo que si la empresa solapa o yuxtapone tales tiempos de descanso, los trabajadores tienen derecho a una indemnización por daños y perjuicios, a pesar de que no trabajen ni una sola hora de más por encima de la jornada anual establecida.

4 Teniendo en cuenta que ya reformas precedentes incidieron en la materia, *v. gr*. como la reforma legislativa de 1994, que suprimió el carácter retribuido del descanso obligatorio en jornada continuada (el tiempo del "bocadillo"), salvo lo que se estableciera en convenio colectivo.

5 *Vid*. el Informe del Comité Europeo de Derechos Sociales, de 23 de enero de 2015 (Conclusiones XX-3, de 2014).

zación a nivel europeo[6]. En el plano comparado, se están ya poniendo en marcha fórmulas contractuales dirigidas a garantizar esta flexibilidad "extrema" de la mano de obra desde el punto de vista de la disponibilidad del trabajador, por ejemplo: en Gran Bretaña los "*zero hours contracts*" (contratos sin horas de trabajo garantizadas y a disponibilidad plena –en exclusiva incluso- para la llamada de la empresa); el trabajo a proyecto o el nonato lavoro "agile" –*smart working*- en Italia (como fórmula de teletrabajo donde se acuerdan un número de horas –o unos objetivos-).

Ciertamente, se trata de un "delicado" equilibrio entre las necesidades de la empresa y las del trabajador, pero no pueden dejar de satisfacerse las exigencia de favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal o familiar. Esto es algo en lo que están de acuerdo los propios interlocutores sociales, basta recordar que el Acuerdo sobre el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017 señala expresamente que: "*En todo caso la flexibilidad del tiempo de trabajo debiera ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar el tiempo de trabajo con su vida personal y familiar*". Ello además debe considerarse como una medida para mejorar el bienestar en el trabajo y prevenir patologías psicosociales inducidas por el mismo.

Ahora bien: ¿la flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo es "bi-direccional" (para empresas y también para trabajadores)? Esto es, ¿hay un cierto equilibrio o simetría en las posiciones de trabajadores y empresarios en su relación laboral a la hora de gestionar el tiempo de trabajo? La respuesta no puede ser más contundente: actualmente no. Vamos a fundamentarla.

Las posibilidades para las empresas son ciertamente muy amplias, las causas que legitiman la adopción de medidas modificatorias son muy genéricas y se canalizan a través de diversos mecanismos: unos novatorios, como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo –individuales o colectivas-; o bien vía inaplicación del convenio colectivo en materia de tiempo de trabajo con la correlativa renegociación de la jornada en la empresa –en el mejor de los casos; o, por último, mediante los expedientes de reducción temporal de jornada.

Desde la perspectiva del trabajador, las posibilidades de que dispone para adaptar su el tiempo de trabajo (jornada u horario) son de alcance mucho más limitado. En primer lugar, porque, salvo que se produzcan de mutuo acuerdo, se trata de posibilidades sujetas a unas situaciones específicas y concretas delimitadas por el marco normativo. En segundo término, porque en ocasiones no se formulan como derechos perfectos, sino que requieren del complemento de su desarrollo por convenio colectivo [por ejemplo, la adaptación de la jornada por estudios –artículo 16.1 b) LET-]; en otros casos, se sujetan a la discrecionalidad empresarial en función de las necesidades de la empresa, y ello es una fuente de conflictos jurídicos (que en ocasiones conduce inexorablemente a su "judicialización").

El artículo 34.8 LET –tras la Ley de Igualdad de 2007- introduce el derecho a la adaptación de la jornada con la finalidad de conciliar la vida familiar y laboral, pero en los términos que establezca la negociación colectiva o el acuerdo al que el trabajador llegue con el empresario. Los medios para alcanzar tal conciliación serían la jornada continuada, la reducción de jornada, el horario flexible, etc. El problema es que sin esa base convencional o consensual el derecho ha sido negado por la jurisprudencia (Tribunal Supremo), cuando lo que se solicitaba no implicaba a una reducción de jornada. Interpretación que produce un "vaciamiento" aplicativo –poco justificable- de este derecho, si bien la Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011 abre alguna esperanza para la valoración de los casos desde la ponderación de los intereses en juego.

La exigencia de combatir el trabajo monótono y repetitivo –como instrumento de tutela de la salud de los trabajadores- está en la propia legislación, conviene recordar que el artículo 36.5 LET establece que dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo. Algunas medidas pueden contribuir a reducir los efectos nocivos del estrés sobre los trabajadores y mejorar el equilibrio entre las exigencias de la vida personal y laboral. Los micro-descansos o micro-pausas puede ser una solución para evitar la monotonía del trabajo y reducir el estrés de los trabajadores (con efectos beneficiosos sobre la productividad), pero solamente pueden implementarse en algunos tipos de trabajo, pues afectan directamente al propio funcionamiento de la organización productiva y deberían ser objeto de consenso con los representantes legales de los en la empresa.

Las fórmulas de reordenación convencional –acordada- del tiempo de trabajo, cuando se detecte la incidencia de patologías psicosociales con origen en factores organizativos, ahora se ven facilitadas por el propio proceso de descentralización negocial llevado a cabo por las reformas laborales (especialmente la de 2012), entre las que destacan sobremanera la prioridad aplicativa del convenio de empresa y la facilitación de las inaplicaciones de convenio colectivo. Aunque esta operación merece una valoración negativa desde la perspectiva sindical, lo cierto es que permite una mayor facilidad de adaptación empresarial de las condiciones relativas al tiempo de trabajo que tenga más presente la salud psicosocial de los trabajadores en la empresa concreta.

6 *Vid*. LANG, C., CLAUWAERT., S., SCHÖMANN, I.: *Working time reforms in times of crisis*, Working Paper 2013.04, ETUI, Bruselas, 2013.

El propio horario de trabajo es una prerrogativa empresarial que puede ser objeto de modificación/adaptación en aras a la tutela de la salud de los trabajadores.

Una ordenación "equilibrada" del tiempo de trabajo, esto es, que conjugue de manera satisfactoria las necesidades empresariales con las de los trabajadores puede tener efectos muy beneficiosos para las empresas en términos de productividad y de clima laboral, así como contribuir a evitar la aparición de patologías psicosociales.

Hasta ahora el desequilibrio es patente y además debe combatirse la "in-cultura laboral" asentada sobre la "puesta a disposición total" del trabajador al servicio de la empresa. Un balance entre la vida privada y el tiempo de trabajo son factores importantes que pueden incidir en el control del estrés ocupacional (incluyendo, cuando sean necesarias, políticas de "luces apagadas", como sucede en la prácticas en empresas de algunos países nórdicos). Las mejoras en la organización del tiempo de trabajo y otras medidas son necesarias para apoyar el equilibrio entre vida y trabajo.

El estrés en el trabajo se relaciona particularmente con largas horas de trabajo, sistemas de turnos irregulares, y si se proporcionan o no vacaciones pagadas y descansos[7]. Algunas medidas prácticas, para mejorar la organización del tiempo de trabajo y asimismo contribuir al equilibrio entre la vida personal (en lo que la OIT denomina "lista de puntos de comprobación"), consisten en las siguientes:

- La participación de los trabajadores en el diseño de las horas de trabajo.
- Satisfacer las necesidades tanto del trabajo, como las de los trabajadores.
- Evitar las horas de trabajo excesivamente largas.
- Facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares (lo que ya hemos denominado flexibilidad "bidireccional").
- Ajustar las pausas y los tiempos de descanso (dado que descansos cortos y frecuentes facilitan la recuperación de la fatiga y dan lugar a procesos de trabajo más seguros y más eficientes).

La verdad es que la situación actual de nuestro país –en materia de conciliación- no es muy favorable. Algunos datos avalan esta afirmación: España es el cuarto peor país de Europa en conciliación de la vida laboral y la vida privada, después de Luxemburgo, Malta y Chipre [Eurostat]; más del 45% de los españoles asegura que le es difícil realizar sus tareas familiares debido al tiempo dedicado al trabajo, puesto que el 36,6% tiene menos de tres horas libres al día [Barómetro del CIS, marzo de 2014]; el 65% de los empleados se sienten requeridos fuera de su horario de trabajo [Barómetro Edenred-Ipsos 2015].

Conviene también destacar que se están desarrollando experiencias muy interesantes por ciertas empresas en este terreno, lo que demuestra que se puede avanzar cuando hay verdadera voluntad para ello. Nos referimos a algunas experiencias de *flexiworking* o a las denominadas "empresas familiarmente responsables", siempre que se trate experiencias que no consistan en una mera operación de mercadotecnia de la empresa (englobada en la "responsabilidad social corporativa").

7 *Vid*. OIT, *La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación*, OIT, Ginebra, 2013, pp. 61 y ss.

## 3.

La perspectiva de género no debe de perderse de vista. El asunto del tiempo de trabajo debe necesariamente integrarse con la perspectiva de género y la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. En este sentido, ya está científicamente constatada la especial incidencia de los riesgos psicosociales en las mujeres trabajadoras, luego las convierte en un colectivo al que prestar especial atención en el plano de la ordenación del tiempo de trabajo desde la perspectiva de la salud laboral.

Estudios recientes han constatado que, en toda la Unión Europea, se observa una tendencia creciente de absentismo y jubilación anticipada por enfermedades mentales, particularmente en relación al estrés y depresión, estando las mujeres especialmente afectadas por esta tendencia. Las mujeres están más expuestas a los factores que incrementan el riesgo de pobre salud mental, se debe al rol y estatus que tradicionalmente la sociedad les "reserva". Las características de su trabajo, escasa progresión profesional, empleos múltiples, intensificación de las tareas y poca autonomía, contribuyen a altos niveles de sobrecarga y estrés. Las mujeres que trabajan en contacto directo con los clientes, tienen más riesgo psicosocial. Asimismo, es importante que en las políticas sociolaborales se tome en cuenta que ellas continúan dedicándose más al cuidado de los hijos y el hogar (las "dobles presencias")[8]. Por lo tanto, el asunto de la conciliación, en la perspectiva de género, es también de crucial importancia para la mejora de la salud laboral

## 4.

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's) nos facilitan el trabajo, pero su "potencial alienante" y sus riesgos son de primera magnitud. Como se ha dicho metafóricamente, tienen las "dos caras de Jano"[9]. Por un lado, pueden facilitar el trabajo: permiten aprovechar los tiempos muertos (tiempo de viaje o de espera); permiten el denominado trabajo "nómada" (móvil y fuera de los tradicionales centros de trabajo); también pueden contribuir a flexibilizar los tiempos de trabajo; así como el *multitasking* (tareas múltiples). Pero no necesariamente nos libran de las mayores exigencias mentales y estrés en el trabajo (la toma rápida de decisiones relevantes), del trabajo monótono, repetitivo e insatisfactorio[10]. La tecnología –que solo es un instrumento- no reemplaza la necesidad de un trabajo que dé sentido a nuestra vida profesional y a la necesidad una red social de apoyo (también en el trabajo). No nos libra de caer en la "sensación de soledad" en el nuevo mundo de la hiperconexión y de las redes sociales. Por otra parte, permiten la denominada "tecno-invasión" (la llegada constante de mails, sms's, etc.) que pueden ralentizar el propio trabajo y generar los correlativos problemas de déficit de atención o concentración, incrementando la propia carga mental en el trabajo.

Las patologías que afloran con el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo son ya conocidas, como el tecno-estrés, o están en curso de conocerse con más profundidad, como sucede con las nuevas tecnoadicciones [la *nomofobia* ("no-mobile"), el *phubbing* ("phone snub"; no prestar atención a los demás, solo al teléfono)], que ya forman parte del panorama psicosocial de nuestros días (dentro y fuera del trabajo).

Con el empleo de las nuevas tecnologías el tiempo de trabajo se vuelve más difuso, cuando no deja incluso de controlarse (por ejemplo, bajo las fórmulas de teletrabajo). El propio teletrabajo di-

8 *Vid*. EU-OSHA, *New risks and trends in the safety and health of women at work*, European Risk Observatory, Luxemburgo, 2013.

9 *Vid*. POPMA, J.: *The Janus face of the 'New Ways of Work' Rise, risks and regulation of nomadic work*, Working Paper 2013.07, ETUI, Bruselas, 2013.

10 *Vid*. la imprescindible obra de HAN, B.-Ch.: *La sociedad del cansancio*, Herder, Barcelona, 2012.

ficulta el conocimiento preciso de la etiología de una patología psicosocial o músculoesquelética. ¿Cómo operaría la presunción de laboralidad de la contingencia en este tipo de trabajo? Especialmente cuando esa tecnología es también de uso común para otras facetas de la vida privada.

La flexibilidad horaria –la falta de horario- también puede ser prejudicial para la salud. La "autogestión" del tiempo es un tema delicado, pues también encierra una trampa: abre la libertad para "auto-explotarse" (*el workaholism*). Puede generar una presión "extra" sobre los trabajadores en su tiempo libre, la imposibilidad de "desconectar" y la sensación de aislamiento al trabajar –total o parcialmente- desde su domicilio. Las nuevas tecnologías permiten la "re-conexión permanente" con el trabajo, la conectividad puede favorecer la flexibilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar; pero también puede ser un nuevo instrumento de control empresarial y de injerencia en la privacidad del mismo.

Esto renueva el debate sobre la "disponibilidad" (la diferencia entre "trabajo efectivo" y "tiempo de disponibilidad"), ahora en relación a la "conectividad". La conectividad no debe ser sinónimo de "disponibilidad permanente"[11]. La supresión del límite entre la vida privada y la profesional (denominado *blurring*) es un fenómeno que se está generalizando y acrecentando por motivos como tener móvil de empresa, portátil y estar constantemente conectados a jefes, clientes y compañeros. La alerta psicológica en este tiempo incrementa los niveles de estrés y afecta al propio rendimiento del trabajador. De ahí la necesidad de construir jurídicamente el nuevo "derecho a la desconexión", como exigencia de tutela de la integridad psicosocial del trabajador y de garantía de su derecho a conciliar el trabajo con su vida personal y familiar. En el ámbito europeo, el debate sobre este derecho de nuevo cuño está ya en curso. De momento, deberá ser la negociación colectiva la llamada a intervenir para armonizar el uso de dispositivos electrónicos en el trabajo con la tutela del descanso de los trabajadores y la conciliación de la vida personal.

En el teletrabajo están especialmente presentes estos nuevos riesgos y el reto es trasladar el conjunto de garantías preventivas y de control a esta forma de trabajo, incluida la vertiente relativa a los riesgos psicosociales.

11 La Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2015 ha anulado las "cláusulas tipo" de los contratos de trabajo de personal de nuevo ingreso que fuerzan al trabajador a dar sus datos de contacto personal, pues la cesión de estos datos ha de ser "inequívocamente voluntaria". Pero asunto bien distinto es cuando el medio tecnológico es el instrumento que la empresa pone a disposición del trabajador para llevar a cabo la propia prestación de servicios (por ejemplo, el teléfono y el correo electrónico "profesionales"), necesarios para el propio cumplimiento de la prestación de servicios.



artículo científico-técnico

# El convenio colectivo como fuente del derecho valiosa para la prevención de la violencia física en el lugar de trabajo

**Manuela DURÁN BERNARDINO**
*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
*Universidad de Granada*

**SUMARIO**

**1. La prevención de la violencia física en el lugar de trabajo. Aproximación jurídica. 2. El tratamiento convencional de la violencia física en los lugares de trabajo. 3. Conclusión.**

## 1.

El establecimiento de mecanismos garantistas de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en su trabajo ha ido adquiriendo mayor importancia con el transcurso de los años. Así se refleja en la atención prestada por los legisladores internacionales, comunitarios y nacionales a esta materia, y en la cantidad de normas aprobadas con la finalidad de garantizar el derecho de los trabajadores a una protección integral de su seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, por todos es aceptado que el marco legal para la prevención de los riesgos psicosociales en general, y el riesgo a la violencia física en el lugar de trabajo en particular, es excesivamente exiguo, sin que el aumento de la preocupación por el problema haya propiciado un desarrollo normativo específico. La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se aproxima a la figura de forma genérica en los artículos 14 y 15, en los que reconoce el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en todos los aspectos relacionados con el trabajo y el correlativo deber empresarial de protección, y se hace alusión a aspectos relacionados con los riesgos psicosociales, respectivamente. A estos preceptos se le suma la recepción de determinados riesgos psicosociales en normas como la LO 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (derogada por la LO 4/2015, de 30 de marzo) y la Ley 23/1992, de 30 de junio, de Seguridad Privada (derogada por la Ley 5/2014, de 4 de abril) en las que se prevén medidas específicas de seguridad para los establecimientos de mayor riesgo en relación con la violencia en el trabajo, ejercida por sujetos externos a la relación laboral; o normas laborales, como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en lo relativo al acoso laboral (art. 14 h).

Por su parte, la Comisión Europea, a través de la Directiva Marco 89/391/CEE de Aplicación de Medidas para Promover la Seguridad y la Salud de los Trabajadores, obliga a la prevención de la violencia en el trabajo y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no sufran daños en el medio laboral.

Así, con independencia de que se trate de una violencia interna (violencia entre compañeros) o externa (violencia de terceros), el empresario debe proteger al trabajador, superando la falsa creencia tradicional de que la violencia externa es un problema ajeno a la organización de

la empresa y, por lo tanto, está al margen de la prevención de riesgos profesionales[12].

Igualmente, debe hacerse mención a dos acuerdos europeos que hacen referencia a este riesgo psicosocial: el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo, suscrito por las Organizaciones Empresariales Europeas y la Confederación Europea de Sindicatos (2007) y el Acuerdo-Guía Multisectorial para la prevención de la violencia y el acoso de terceros, firmado en el marco del Diálogo Social europeo por los representantes de trabajadores y empresarios de los sectores más afectados (2010). Pese a no tener carácter vinculante jurídicamente, tienen un gran valor como instrumento para aplicar las leyes europeas, cómo desarrollar la aplicación legal, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, no podemos decir que actualmente exista una regulación sistemática y específica dirigida a prevenir los riesgos psicosociales[13] y en menor medida de un riesgo tan poco tradicional en su tratamiento preventivo como la violencia física en el trabajo, lo que sitúa la intervención normativa en esta materia en una fase incipiente, necesitada de un urgente desarrollo[14]. A tal fin, podría servir de referencia la experiencia de otros países en los que se ha optado por la vía legislativa para afrontar las situaciones de violencia laboral (Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Celanda). En Europa destaca la experiencia de Suecia, pionera en legislar en esta materia desde el año 1993[15].

Hasta que ello no ocurra, es fundamental el papel de la Negociación Colectiva en esta materia, que debería actuar supliendo las carencias y proporcionando a las empresas y a sus trabajadores las normas necesarias en materia de prevención de riesgos psicosociales[16]. Si realmente hay una fuente del derecho del trabajo valiosa en esta materia es el convenio colectivo, pues su amplitud, riqueza y dinamismo permite una mayor proximidad a las necesidades sociales y a la realidad productiva, que es donde debe operar el ordenamiento jurídico en general, y la normativa en prevención de riesgos laborales en particular.

## 2. El tratamiento convencional de la prevención de la violencia física en el lugar de trabajo ha tenido una evolución apreciable en los últimos veinte años, pudiéndose diferenciar dos etapas marcadas por una fecha, el 27 de abril de 2007, en la que se aprueba el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo, suscrito por las Organizaciones Empresariales Europeas y la Confederación Europea de Sindicatos[17].

12 *Vid*. el análisis de MOLINA NAVARRETE, C. "Los sistemas de gestión de la violencia de terceros como riesgo laboral: cómo implementar el acuerdo multisectorial europeo en materia", en VV.AA., *Taller: La gestión del riesgo de violencia de terceros (violencia externa) en el sector servicios públicos, enseñanza y trasportes. Reglas y prácticas para prevenirlos*, Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2011, p. 6.

13 *Vid*. MOLINA NAVARRETE, C., "El tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España", Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, Boletín informativo núm. 1, 2006, p. 4 [http://www.feteugtcyl.es/sites/default/files/BOL_OBSERVATORIO_Boletin1.pdf].

14 *Vid*. CRUZ VILLALÓN, J., DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M. L, ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., "Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales", en VV.AA., *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales,* MTAS, pp. 54-71 [http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/bunario/100617.pdf].

15 RODRÍGUEZ DE LA PINTA, M. L., MAESTRE NARANJO, M., BORDA OLIVAS, J. R., "Violencia externa en el trabajo en el sector servicios. Consideraciones generales, notificación y protocolos de actuación", *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 57, 2011 [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500005].

16 Esta función complementaria del convenio colectivo de lo dispuesto en la Ley, se prevé de forma expresa en la LPRL, en la que se contempla la posibilidad de que los convenios colectivos puedan mejorar y desarrollas las disposiciones de Derecho mínimo indisponible contenidas en la Ley y en sus normas reglamentarias (art. 2).

17 Traspuesto al marco español de negociación colectiva en el Anexo IV del Acta de Prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007) (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2008). Debe advertirse que el Anexo tan solo se limita a reproducir el texto oficial del Acuerdo, sin introducir modificaciones que faciliten la negociación colectiva en España.



Con anterioridad a esta fecha, los convenios colectivos no hacían alusión a medida alguna de prevención o protección de la violencia física en el lugar de trabajo, ni siquiera en sectores o empresas donde la exposición de los trabajadores a la violencia externa es más probable, como pueden ser las empresas de seguridad, el sector sanitario, el comercio, etc.

Con posterioridad, la influencia de este Acuerdo queda reflejada en la adhesión expresa de numerosos convenios al Acuerdo marco europeo, comprometiéndose a adoptar los cambios organizativos necesarios para prevenir la violencia (física, psicológica y/o sexual), previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Sin embargo, lo cierto es que la mayoría de convenios que tratan este riesgo lo hacen de forma genérica, donde las partes se comprometen a impedir todo tipo de violencia[18], sin regular medidas concretas para prevenir la violencia física en el lugar de trabajo. Ahora bien, la sola mención en algunos convenios a la violencia (aún cuando no se refiere a ella expresamente como tal) debe valorarse positivamente, ya que con solo contemplar las situaciones de violencia ya se está haciendo visible el problema[19].

Así es, tan solo se encuentra alguna referencia genérica a la violencia física a través de la adhesión expresa de algunos convenios al Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Lugar de Trabajo[20]; compromisos de adoptar los cambios organizativos necesarios para prevenir e impedir todo tipo de violencia; o acuerdos de protocolos de actuación en caso de violencia en el lugar de trabajo[21]. La gran mayoría de los convenios colectivos analizados que hacen alusión a la violencia o agresión física en el lugar de trabajo lo hacen a través de medidas sancionadoras dirigidas a prevenir y castigar dichas conductas, y lo hacen tipificándolas como falta grave o muy grave objeto de sanción, en virtud de lo establecido en el art. 58.1 ET[22].

Aunque muy poco a poco se van introduciendo algunas referencias, lo cierto es que mayoritariamente aún no se ha materializado que el riesgo a la violencia física en el lugar de trabajo esté presente en los convenios colectivos, siendo el

18 Art. 57 Convenio colectivo de trabajo para el sector de la arqueología y la paleontología de Cataluña para el período del 18-7-2007 al 31-12-2009 (DO Generalitat de Catalunya 2 enero 2008).

19 Son muchos los convenios colectivos que se centran en la violencia de género: Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 2 octubre 2014); Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016 (BOE 5 junio 2014); Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 24 mayo 2014), entre otros.

20 Art. 42 I Convenio colectivo de las empresas distribuidoras de gas del Grupo Gas Natural en España (BOE 6 enero 2009); art. 40 II Convenio colectivo de Gas Natural Informática, S.A. (BOE 16 junio 2009); art. 40 II Convenio colectivo de Gas Natural Servicios, S.A. (BOE 22 de junio 2009); art. 40 II Convenio colectivo de Gas Natural Soluciones, S.A. (BOE 22 de junio 2009); art. 40 II Convenio colectivo de Gas Natural Comercializadora, S.A. (BOE 22 junio 2009).

21 Cabe destacar por su claridad y precisión el III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (Art. 28 III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA. (BOE 28 junio 2011).

22 Arts. 5 y 6 Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional (BOE 9 OCTUBRE 2014), en los mismos términos que sus versiones anteriores (BOE 4 noviembre 2008); Arts. 4 y 5 III Convenio colectivo del baloncesto profesional ACB (BOE 17 octubre 2014); Arts. 5 y 6 III Convenio colectivo de balonmano profesional (BOE 27 diciembre 2010); art. 100 II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 27 noviembre 2012), en el mismo sentido que su versión anterior, art. 92 I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 17 mayo 2010), entre otros.

tratamiento convencional de la violencia física claramente insuficiente. No contamos con un modelo de regulación garantista ni evolucionado en esta materia, por lo que se entiende que las referencias genéricas que se han venido haciendo en los últimos veinte años, desde la aprobación de la LPRL, no pueden servir de referencia para futuras unidades de negociación en las que realmente se quiera regular e implantar un modelo de prevención de la violencia física en el lugar de trabajo.

3. La LPRL se aprobó hace ya veinte años y aún nos encontramos con unos niveles de siniestralidad inaceptables a nivel nacional. Aunque durante estos veinte años se ha avanzado en el desarrollo de la normativa referente a la prevención, algunos riesgos no han sido tratados de forma específica pese a su importancia demostrada, como es el caso de la violencia física en el lugar de trabajo. Del mismo modo, se observa cómo la implantación de la prevención no ha ido aplicándose, limitándose las empresas a cumplir con la documentación exigida por la normativa con el objetivo principal de evitar sanciones, sin incluir la gestión de la prevención dentro del sistema productivo.

Por su parte, la Negociación Colectiva, a la que se le atribuye un papel fundamental en materia de prevención, por su dinamismo y cercanía a la realidad socio-productiva, olvida tratar la violencia física en el lugar de trabajo, incluso en sectores y empresas en los que por su entorno y actividad productiva están fuertemente expuestos a agresiones y violencia física derivada del trabajo que realizan.

La relevancia de estos riesgos avala la necesidad de una mayor implicación en la prevención de la violencia física de la negociación colectiva. Es fundamental la inclusión en la negociación colectiva de cláusulas de prevención de la violencia física en el trabajo, en las que se evalúe el riesgo, se planifique la acción preventiva, proporcione información y formación a los trabajadores, se introduzcan códigos de conducta y buenas prácticas y se diseñe un protocolo de actuación a seguir por los trabajadores afectados por este riesgo, y todo ello, teniendo en cuenta las propias especificidades de los puestos de trabajo, de la empresa o del sector, consiguiendo así que el trabajo desarrollado sea más seguro.

La actuación de la negociación colectiva frente al riesgo de violencia física en el lugar de trabajo precisa un cambio sustancial: en primer lugar, es necesaria una mayor intervención de la negociación colectiva en esta materia ante los elevados índices de violencia registrados –especialmente en ciertas actividades-; dicha intervención debe ser proactiva e integral, en lugar de limitarse a prácticas puntuales y reactivas, que es lo que ha venido predominando (remisión al Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, tipificación de la agresión como falta grave o muy grave en el código disciplinario, etc.); y en tercer lugar, es necesario considerar la violencia física de forma amplia e integrarla en la actuación preventiva de las organizaciones. Los protocolos de actuación pueden ser una herramienta útil, pero deben integrase dentro del plan preventivo de la empresa y tener una finalidad esencialmente preventiva que mejore las condiciones de trabajo[23].

A tal fin, las políticas preventivas que se adopten por la negociación colectiva deberían incluir, entre otros, los siguientes elementos centrales[24]:

23 NTP 891: *Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011.

24 UGT, *Guía violencia en el trabajo y sus manifestaciones*, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, Madrid, 2008, pp. 164-165.

a) El compromiso e implicación tanto del empresario como de todos los trabajadores de actuar frente a la violencia física en el lugar de trabajo.

b) La promoción de una política de tolerancia cero a la violencia física en el lugar de trabajo, lo que exige el establecimiento de códigos de conducta y buenas prácticas que eviten situaciones de violencia y favorezcan un ambiente de trabajo respetuoso con todas las personas (trabajadores, usuarios, clientes, etc.) y la intervención de todos los agentes implicados para que los programas preventivos sean realmente efectivos[25]. Ello permitirá sensibilizar a los trabajadores de la importancia del problema de la violencia como riesgo laboral.

c) La inclusión en el plan de prevención de la realización de evaluaciones de la violencia física tanto interior como exterior (art. 16.2 LPRL).

d) La incorporación en los planes de formación de acciones de formación e información dirigidas a todos los trabajadores de la empresa pero muy especialmente a las personas que, por el puesto que ocupan, están más expuesta a la violencia física, con el objeto de que conozcan las medidas de prevención de estos riesgos y los métodos de gestión y resolución de conflictos. Así, se les estará proporcionando a través del convenio colectivo, una herramienta de trabajo para identificar, prevenir y actuar ante los casos de violencia.

e) Protocolos de actuación para prevenir la violencia física en el trabajo y para aquellos casos en los que la violencia física se materialice, detallando el modo de proceder (mantenimiento de la calma, distancia de seguridad, interrupción de la actividad, notificación de la incidencia, registro de

25 NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1998.

incidentes de violencia en el trabajo, etc.) y el órgano al que debe dirigirse (superior jerárquico, servicio de seguridad, personal sanitario, delegados de prevención o cuerpos y fuerzas de seguridad).

f) La determinación del órgano encargado de conocer, gestionar e implantar las medidas de prevención y protección ante riesgo de violencia física en el lugar de trabajo. Este órgano debería ser el Comité de Seguridad y Salud puesto que es el órgano paritario específico para la negociación de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos.

g) Un sistema de supervisión de la eficacia de las medidas preventivas adoptadas a fin de corregir errores y adaptar las medidas a las necesidades concretas de cada momento y/o la creación de comisiones de seguimiento y control del tratamiento de estos riesgos.

h) Sistemas de apoyo a las personas que resulten afectadas por agresiones físicas o actos violentos y programas de asistencia sanitaria, psicológica, jurídica y legal a la víctima, así como ayuda para su reintegración si es precisa.

Con la inclusión convencional de estas medidas preventivas se evitaría actuar en la fase sancionadora de los incumplimientos y reparadora de los daños causados –que es la actuación predominante en los convenios colectivos analizados– centrando la atención en la fase preventiva de los riesgos que permite evitar la materialización de los riesgos y la aparición de daños en la salud de los trabajadores.

Las políticas preventivas aquí expuestas, para hacer frente a la violencia física en el lugar de trabajo, pueden servir de guía para unidades de negociación futuras en las que se contemple la violencia física como un riesgo psicosocial, frente al que hay que adoptar medidas de prevención y protección con la finalidad de crear un ambiente laboral más seguro. No obstante, debe advertirse que no todas las medidas expuestas son útiles siempre ni en todos los ámbitos, por lo que será necesario adaptar las medidas a las especificidades requeridas por cada sector o puesto de trabajo.

En conclusión, la negociación colectiva debe ayudar a conseguir una cultura preventiva en todas las empresas. Ante la violencia física en el trabajo se debe actuar de forma inmediata y coordinada desde la prevención de riesgos laborales.

Nos encontramos ante un importante riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores, que adquiere especial importancia en los últimos años ante el aumento de comportamientos violentos que se producen en el lugar de trabajo motivados por la crisis financiera, la inseguridad laboral, ambiente negativo de trabajo, etc. Se trata de un riesgo derivado de las relaciones interpersonales con otras personas en el lugar de trabajo: entre trabajador y empresario, entre los propios trabajadores, al trato de personas externas a la organización empresarial (clientes, usuarios, proveedores, etc.), un riesgo considerado tradicional y quizá por ello descuidado en su tratamiento y regulación.

Se confía en que en adelante, dada la relevancia de los daños derivados de la violencia física en el lugar de trabajo, no sólo en el trabajador afectado sino también en la propia organización empresarial, y el interés que tiene tanto para los operadores jurídicos como para los interlocutores sociales, el tratamiento convencional de esta figura esté mucho más desarrollado, todo ello en aras de que las empresas sean verdaderamente saludables.





# OBSERVATORIO INSTITUCIONAL

## A) NOVEDADES NORMATIVAS

**Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos**

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 20 de noviembre de 2015, a propuesta del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, adoptó el Acuerdo por el que se aprueba el *II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos*, de conformidad con lo establecido en el art. 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Técnica para la Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres, y una vez presentado el texto final del mismo en la Comisión Técnica del 28 de julio de 2015, acordó elevarlo a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, siendo aprobado por esta formalmente en su reunión del día 30 de julio de 2015.

Cada uno de los ejes de actuación del Plan contiene una serie de objetivos y las medidas que se establecen para alcanzarlos. Estas medidas están diferenciadas, a su vez, en medidas transversales dirigidas a todos los Ministerios y medidas específicas propuestas por los distintos Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos adscritos, y de exclusiva aplicación en los mismos.

El “Eje tercero”, relativo a *formación, información y sensibilización*, tiene como objetivo: “sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad”. Incluye el desarrollo de medidas de carácter transversal como:

- La inclusión de un modulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos.
- La AGE fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.
- La Administración General del Estado continuará impulsando en el seno de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo en la AGE, una mayor valoración de los planes de aquellos promotores que incluyan acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- La Secretaria de Estado de las Administraciones Públicas promoverá la realización anual, de una o varias jornadas interdepartamentales, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, contará con la colaboración de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- Los departamentos ministeriales incluirán en sus planes anuales de formación, la realización de acciones formativas de carácter especifico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.

- Se planificarán acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que se reserve al menos un 50 por ciento de las plazas aquéllas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral.

- Las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos de la Administración General del Estado, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.

- Se impartirán cursos de carácter profesionalizado y con contenidos prácticos con un doble objetivo: avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa y su aplicación concreta a los puestos de trabajo.

- Se organizarán Jornadas de sensibilización y formación en el ámbito de la AGE dirigidas al personal de las Unidades competentes en materia de personal y al personal de las Unidades de Igualdad, donde se instruya en acciones específicas y concretas que promuevan la corresponsabilidad y acciones contra la violencia de género.

- Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.

- Se organizarán acciones formativas e informativas específicas que fomenten el conocimiento, la sensibilización y la difusión del Real Decreto sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Se diseñarán acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad y eviten incurrir en prejuicios, dirigidas a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.

Resulta de especial relevancia el “Eje cuarto”, dedicado al *tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar*, mediante el que se pretende alcanzar buena parte de los objetivos prioritarios del Plan, pues resultad clara la incidencia de estos factores en la actualización de riesgos psicosociales para la mujer en el ámbito laboral (desmotivación, sobrecarga, estrés, etc.). Este eje tiene como objetivo “fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de los hombres y mujeres y reducir las diferencias entre ambos sexos”. Para poder lograr el objetivo propuesto se incluyen las siguientes medidas de carácter transversal:

- Se programarán acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutan las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a medidas como: flexibilización de la jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años, reducción de jornada por guarda legal, flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores, reducción de jornada por enfermedad grave de un familiar, flexibilización jornada para cuidado de personas con discapacidad.

- Se procurará que las personas con hijas e hijos menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos.

- Elaboración y difusión de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado, para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en la Administración General del Estado en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.

- Desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

- Configurar la lactancia como un derecho individual de las empleadas y empleados públicos que sea ejercido por uno de los progenitores, para garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral y profesional. No obstante, en el caso de que ambos trabajen, solo podrá ejercitarlo uno de ellos.

- Realizar el desarrollo reglamentario para la aplicación del permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado o afectada por cáncer o enfermedad grave, prevista en el art. 49 e) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

- Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.

- Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.

- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.

- Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.

Interesa destacar especialmente, por lo que afecta al ámbito concreto de los riesgos psicosociales, el "Eje sexto", que pretende contribuir a la *erradicación de la violencia de género y a velar por otras situaciones que requieran especial protección*, que se dirige a la prevención de la violencia contra la mujer, y a la asistencia y protección de las víctimas de este tipo de violencia. Tiene como objetivo "promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género". Para la consecución de un procedimiento de desarrollo ágil, garantista y uniforme en la actuación de las diferentes Administraciones Públicas ante situaciones de especial protección y lograr el objetivo propuesto, contempla que se lleven a cabo las siguientes medidas de carácter transversal:

- Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.

- Elaborar un procedimiento en materia de movilidad de las empleadas públicas de violencia de género en el ámbito de este Plan.

- Elaborar y difundir un protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las empleadas públicas víctimas de violencia de género, en el ámbito de la AGE.

- Avanzar en la adopción de acuerdos de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la participación de la Administración General del Estado.

- Elaborar un Real Decreto que regule el protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo (en desarrollo y aplicación de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo); en la aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas se tendrá en cuenta que a éstas se les aplicará las adaptaciones necesarias, y en los términos establecidos en su normativa específica, de conformidad con lo que establece el artículo 66 de la Ley Orgánica 3/2007.

- Las Unidades de Igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirán recomendaciones para su mejora. Se velará para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones, en todo caso se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.

Este –al menos sobre al papel- ambicioso Plan lleva aparejado un *programa de evaluación*, que permitirá realizar su seguimiento y su grado de implementación, así como poder evaluar los resultados obtenidos. Para ello, la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad colaborará con la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas para determinar todos aquellos procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del Plan; y también en el informe de seguimiento sobre la aplicación del mismo, que se elevará al Consejo de Ministros.

## B) DOCTRINA JUDICIAL

**EL SÍNDROME DE BURN-OUT O DE "DESGASTE PROFESIONAL" PUEDE CONLLEVAR EL RECONOCIMIENTO DE UNA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.** La incapacidad permanente total para la profesión habitual se entiende como aquella situación de impide al trabajador la realización de todas o las fundamentales tareas de la actividad laboral con la profesionalidad, dedicación y constancia que le debe ser propia, siempre que pueda dedicarse a otra distinta (**Sentencia del Juzgado de lo Social nº 10 de las Palmas de Gran Canaria, de 13 de noviembre de 2015**, autos nº 371/2015).

**Hechos:**
La trabajadora, de profesión habitual matrona, presentaba un cuadro clínico de trastorno adaptativo con alteración mixta ansioso depresiva crónica, constitutivo de una patología psiquiátrica estable con tratamiento psicofarmacológico y terapia psicológica con: astenia, apatía, sentimientos de impotencia que suponen gran sufrimiento subjetivo. El síndrome ansioso-depresivo tenía varios años de duración, con características reactivas a circunstancias laborales del que venía siguiendo tratamiento psicofarmacológico así como tratamiento psicoterapéutico.

La trabajadora venía presentando sintomatología de estirpe ansiosa, con tensión, irritabilidad, desespero, inquietud, sintomatología psicosomática, a la vez que un agotamiento progresivo, en gran medida derivado de su estrés y de sus trastornos de sueño, con visión pesimista frente a la posibilidad de poder continuar en su actual entorno y de sentirse incomprendida, incremento de los problemas en su entorno inmediato, que afectaban de forma notable a sus relaciones interpersonales y vida familiar.

Toda esa sintomatología es puesta en relación -en cuanto a su inicio- con problemática dentro de su trabajo, que comenzó de forma clara y abierta a partir del año 2004 tras haber ido vivenciando las distintas dificultades que, en su ocupación laboral como matrona, tenía en su puesto de trabajo y que ella refería en distintas áreas (competenciales, de relación con facultativos, con enfermeras, de precariedades de personal y sobrecargas subsiguientes, etc.). La suma de factores de estrés y enfrentamientos fueron repercutiendo y desgastando su ánimo, hasta que se vieron desbordados y superados sus recursos personales y sus mecanismos defensivos.

La trabajadora presenta síntomas afectivos (ansiedad y depresión) derivados el mantenimiento en el tiempo de una vivencia de injusticia en las condiciones laborales en el ejercicio de su profesión de matrona. Incluso el juzgador llega a considerar que los “comportamientos experimentados como vivencia de injusticia tienen inclusión dentro del acoso laboral, mobbing”.

**Derecho establecido:**
Para una adecuada calificación jurídica de la situación residual de la trabajadora, a efectos de la declaración una Incapacidad Permanente, es esencial y determinante la profesión habitual, de manera que unas mismas lesiones y secuelas pueden ser o no constitutivas de invalidez permanente en función de las actividades o tareas que requiera la profesión del presunto incapaz. Tal grado sólo deberá ser reconocido cuando las secuelas existentes impidan el desempeño de las tareas propias de la actividad laboral con la profesionalidad, dedicación y constancia que la relación laboral exige. En relación a las limitaciones funcionales que presenta la trabajadora, se considera que merece la demandante la pensión de Incapacidad Permanente Total, pues las mismas le impiden desarrollar con la debida profesionalidad y eficacia las tareas propias de su oficio (pero no de otros posibles). Se admite la constatación de la prueba pericial psiquiátrica donde se aprecia la existencia de un desgaste manteniendo en el tiempo había ido minando sus mecanismos personales de defensa, con repercusión en áreas añadidas de su vida, fuera de la estrictamente laboral. Ese desgaste acabó en un síndrome de *burnout*.

A través de varios mecanismos (la separación prolongada de la situación estresante, el desarrollo de nuevas rutinas, el mantener una esperanza de volver a desempeñar su labor, la expectativa de un cambio de puesto de trabajo a otro extrahospitalario) logró mejorarla, pudiendo retomar su actividad laboral, pero al volver a su puesto experimentó una progresiva recaída. Concluyendo el Juzgador que el mantenimiento en su actual puesto de trabajo y ubicación impide una evolución correcta y adecuada y le hace recaer de nuevo en la presencia de sintomatología que resulta compatible con el síndrome de *burnout*, siendo por todo ello acreedora del grado de incapacidad permanente total, con efectos desde la fecha del dictamen del EVI.

**Comentario:**
Nos encontramos en un caso en el que la trabajadora sufría síntomas de ansiedad y depresión derivados del mantenimiento en el tiempo de una situación adversa en las condiciones laborales, culminando todo ello en un síndrome de *burn-out*. Por otra parte, el juzgador admite que los comportamientos experimentados como vivencia de injusticia tienen inclusión dentro del acoso laboral (*mobbing*). Pero el hecho de que la parte actora se ratificase –a nuestro juicio equivocadamente- en su demanda en reclamación del grado de incapacidad permanente total aunque por “enfermedad común” conlleva que, a riesgo de que la sentencia incurriera en vicio por incongruencia *ultra vires*, dado que el Juez no puede conceder lo que no se ha pedido, la contingencia se califica de “común”. Entendemos inadecuado –e injusto- que la patología sufrida por la trabajadora no se haya considerado como contingencia profesional, cuando en realidad lo era y ello hubiera beneficiado a la víctima a efectos de la tutela recibida por el sistema de Seguridad Social y allanado el camino para el ejercicio de otros tipos de acciones judiciales por la falta de adopción de adecuadas medidas preventivas.

## C) ESTUDIOS CIENTÍFICOS

El **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** (INSHT) publica el Informe: *La organización preventiva de las empresas en España: características distintivas respecto a otros modelos europeos* [INSHT, Madrid, 2015]

Se trata de un Informe que recoge los resultados del estudio realizado por encargo del INSHT sobre la organización preventiva de las empresas en España y sus características distintivas respecto a otros modelos europeos. El Informe dedica uno de sus apartados a la cuestión de los riesgos psicosociales. En el mismo se constata que la visión de los riesgos psicosociales como una especialidad emergente en la que resulta necesario invertir en prevención es radicalmente distinta desde la perspectiva de las organizaciones sindicales y desde la de los empresarios. Estos últimos, especialmente en las grandes empresas, se han ido moviendo “desde un enfoque reactivo al principio, al considerar que lo psicosocial debería situarse fuera del ámbito de la prevención, defendiendo que se trataba de un aspecto muy subjetivo y, en consecuencia, no debía entrar en la evaluación de riesgos, hasta la necesidad de implementar medidas en esta especialidad”.

El Informe pone de manifiesto que las medidas adoptadas han sido variadas en la gran empresa, desde la implementación de valoraciones psicosociales al conjunto de la plantilla, hasta encuestas propias o de otras organizaciones o instituciones -como la del INSHT-, planes de acción y seguimiento, o bien protocolos de acoso que requieren la intermediación del técnico de prevención. Incluso se ha introducido en convenio colectivo la realización de la evaluación del riesgo psicosocial. Pero también existen empresas grandes que no implementan ningún tipo de medida.

Así pues, el informe señala resultados han sido desiguales: desde métodos cuestionados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social hasta algunas experiencias positivas. Constata que los responsables de prevención se muestran insatisfechos con el desarrollo y resolución de esta materia.

Por tanto, considera que cuestión psicosocial continúa siendo un tema pendiente en la empresa española. Por una parte, la percepción general de los responsables empresariales es que sigue tratándose de una “cuestión difusa” que afecta, por un lado, a la organización de la empresa y, por otro, a la privacidad e intimidad del trabajador. Por otra parte, la forma de identificar esos riesgos a través de cuestionarios no resulta nada convincente y puede crear problemas más que resolverlos. Además, se intentan implementar medidas alternativas, más propias de clima laboral, como medidas de conciliación, foros de diálogo y debate, reuniones, vigilancia de la carga mental y otras. El objetivo parece encontrase más vinculado a una gestión de esta especialidad a corto plazo y existen dificultades para introducir medidas conforme a los resultados.

No obstante, el Informe señala que esta percepción empresarial parece contradecirse con la importancia cada vez mayor que se concede a los riesgos psicosociales en el ámbito internacional. Como muestra, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) cifraba en 20.000 millones de euros el coste anual de los efectos solo del estrés laboral en los antiguos 15 Estados de la UE.

Por otra parte, según el Informe, la desconfianza hacia la mala utilización de la cuestión de los riesgos psicosociales por los representantes sindicales y el descontaminarla del clima laboral u otras herramientas internas de medición social están presentes en el discurso de los responsables entrevistados, lo que demuestra un nivel alto de beligerancia sobre un tema complejo que no se domina del todo. Ciertamente, se constata que las organizaciones sindicales se muestran muy activas en este campo.

Además de los datos sobre la percepción de la importancia del riesgo de estrés, ansiedad y depresión reflejados en la ENGE-2009 [que revela la mayor importancia atribuida a estos riesgos en algunas actividades como educación y transporte, comunicaciones, etc.], el Informe acude a un estudio multisectorial realizado por la Unión General de Trabajadores sobre la percepción de la salud y los riesgos psicosociales presentes [Estudio Iceberg sobre riesgos psicosociales realizado por SGS Tecnos. Secretaría de Salud de UGT-CEC. Muestra multisectorial compuesta por 1.427 trabajadores. Trabajo de campo realizado entre 30 de julio y 30 de septiembre de 2013], entre sus resultados más relevantes, los siguientes:

- El empeoramiento, respecto a cuatro años antes, de varios indicadores relacionados con factores psicosociales como el nivel de atención exigido en la tarea, la percepción de tener mucho trabajo y sentirse agobiado, tener que atender varias tareas al mismo tiempo o tener que trabajar muy rápido.

- Más de 7 de cada 10 ocupados tienen algún problema de salud que, para la mayoría de ellos, se encuentran relacionados (originados o agravados) por el trabajo que realizan, entre los que se incluyen los que manifiestan sufrir algún tipo de cansancio, agotamiento y estrés.

A pesar de todo ello, según el Informe, se aprecia una concienciación cada vez mayor hacia la atención de los riesgos psicosociales, al margen del sistema o procedimiento utilizado para su tratamiento. Pero significativamente, desde la perspectiva empresarial, el discurso sobre el riesgo psicosocial deriva casi ineluctablemente en la cuestión del absentismo, en una asociación conceptual que es calificable de “estrecha”.

## OBSERVATORIO EUROPEO

La **Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo** (Observatorio Europeo de Riesgos) publica el Informe: *Contexto y medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas y pequeñas empresas en la UE - Proyecto SESAME* [Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2016]

El Informe señala que las microempresas y las pequeñas empresas, siendo la médula espinal de la economía de la Unión Europea y se las considera un motor fundamental del crecimiento económico, la innovación, el empleo y la integración social. La mitad aproximadamente de la mano de obra europea trabaja en microempresas y pequeñas empresas. Se pone de manifiesto que la gestión efectiva de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en las microempresas y las pequeñas empresas es esencial para garantizar el bienestar de los trabajadores y la supervivencia económica a largo plazo de dichas empresas. Sin embargo, constata que las estadísticas y los estudios demuestran que la seguridad y la salud de muchos trabajadores de microempresas y pequeñas empresas está deficientemente protegida y que resulta difícil garantizar una buena gestión al respecto. Este problema está reconocido en el propio Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, aprobado por la Comisión Europea, en el que se define el refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha medidas efectivas y eficaces de prevención de riesgos como uno de los objetivos estratégicos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Informe presenta las conclusiones de la primera fase del proyecto “Sesame”, donde se ha procedido a la revisión de los conocimientos actuales sobre la SST en las microempresas y las pequeñas empresas, identificando los conocimientos ya adquiridos por comparación con lagunas detectadas, en particular el grado de disposiciones y medidas adoptadas en materia de SST y los resultados obtenidos, así como cuestiones contextuales, como el entorno regulatorio y el apoyo disponible.

Como conclusión pone de manifiesto que las lagunas detectadas en materia de conocimiento de la relación existente entre las intervenciones, la eficacia, la transferibilidad y los contextos regulatorios y económicos más amplios que gobiernan estas cuestiones apuntan a una necesidad de investigación futura que vaya más allá del relato en gran parte descriptivo de los programas, estrategias e intervenciones y ofrezca una evaluación más sólida y adecuada de su adopción y sus efectos en relación con las características del sector y el contexto.

En materia de riesgos psicosociales, constata que la investigación de las intervenciones en el caso de las microempresas y las pequeñas empresas se centra fundamentalmente en medidas destinadas a abordar riesgos convencionales asociados a exposiciones a agentes químicos, físicos o biológicos. El informe indica específicamente que son pocos los estudios que analizan las intervenciones destinadas a promover en esas empresas la prevención o el control de los riesgos psicosociales. En concreto, considera que *es necesario analizar más a fondo las posibles relaciones entre la calidad del trabajo, las condiciones laborales y los riesgos psicosociales que se indican tanto en los datos cuantitativos agregados de alto nivel como en los estudios cualitativos detallados de experiencias “vividas” en las microempresas y las pequeñas empresas, y determinar si es necesario intervenir para mejorar los resultados relacionados con la salud mental y emocional de los trabajadores en estas situaciones*.

## OBSERVATORIO INTERNACIONAL

La **Organización Internacional del Trabajo** publica el Informe: *Estrés en el trabajo: un reto colectivo* [OIT, Ginebra, 2016].

El Informe tiene como objetivo exponer las tendencias en lo que se refiere al estrés relacionado con el trabajo tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, con objeto de sensibilizar a la población sobre la magnitud del problema. Para ello, proporciona una visión de carácter interregional sobre la prevalencia e impacto del estrés relacionado con el trabajo y analiza la legislación, las políticas y las intervenciones realizadas para su gestión a nivel internacional, regional, nacional y en el lugar de trabajo. A través de la encuesta Delphi identifica y analiza además futuros escenarios y factores coadyuvantes en éste ámbito. Los resultados de este estudio se utilizarán asimismo para apoyar a los mandantes de la OIT en la puesta en práctica de acciones en éste campo a nivel nacional y de la empresa.

Según la OIT, el estrés es *la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias*. El estrés relacionado con el trabajo está determinado –conforme señala el Informe- por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

En el Informe se pone de relieve que, hoy en día, los trabajadores de todo el mundo hacen frente a importantes cambios en la organización del trabajo y las relaciones laborales; sufren una mayor presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna. Asimismo, se indica que el ritmo de trabajo marcado por las comunicaciones instantáneas y los altos niveles de competitividad mundial hace que la línea de separación entre la vida laboral y la personal sea cada vez más difícil de identificar.

Según el Informe, los factores de riesgo psicosocial tales como la mayor competencia, las elevadas expectativas de rendimiento y jornadas de trabajo más largas contribuyen a un medio ambiente de trabajo cada vez más estresante. Además, como consecuencia de la actual recesión económica que está provocando un proceso de cambio organizativo y restructuración cada vez más vertiginoso, los trabajadores están experimentando más precariedad, reducidas oportunidades de empleo, el temor a perder sus trabajos, despidos masivos, desempleo y una menor estabilidad financiera, con consecuencias dañinas para su salud mental y bienestar.

En este contexto, el Informe señala que el estrés relacionado con el trabajo está reconocido en la actualidad como un problema global que afecta a todas las profesiones y los trabajadores tanto de los países en desarrollo como de los desarrollados. El lugar de trabajo constituye al mismo tiempo una importante fuente de factores de riesgo psicosocial y el escenario ideal para abordarlos con el objeto de proteger la salud y bienestar de los trabajadores a través de medidas colectivas.

Desde la perspectiva de la OIT, *la protección de la salud mental en el trabajo tiene más impacto si se centra en estrategias preventivas*. Tanto la salud en el trabajo como las medidas de promoción de la salud en el lugar de trabajo pueden contribuir a mejorar la salud mental y el bienestar de las mujeres y los hombres en el trabajo y reducir el riesgo de trastornos mentales. Esto implica la puesta en práctica de la salud en el trabajo, lo que supone proteger la salud de los trabajadores mediante la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales para prevenir el estrés y los trastornos mentales en el trabajo.

Según el Informe, un programa eficaz de prevención del estrés en el lugar de trabajo requiere una *adecuada identificación de los riesgos psicosociales y la evaluación del desempeño profesional, la organización del trabajo y de los problemas personales derivados del estrés*. Dicha evaluación debería realizarse de forma sistemática y debería solicitarse a los trabajadores que manifestasen su preocupación respecto de cualquier situación que les pueda causar estrés relacionado con el trabajo.

Para la OIT, *la participación de los trabajadores en este proceso es crucial. Los trabajadores y sus representantes deberían participar en la identificación de aquellos riesgos psicosociales que ellos consideran causantes de un estrés innecesario en sus trabajos, y clasificarlos por importancia para poder establecer las prioridades de intervención*. La evaluación debería realizarse de forma sistemática y se debería pedir a los trabajadores que expresen su preocupación sobre cualquier situación que pudiera estar causando estrés relacionado con el trabajo. Los comités conjuntos de SST pueden ser decisivos en la gestión de los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo. La experiencia de la OIT muestra que el éxito de una organización se basa en sus trabajadores y en su cultura organizativa. Los trabajadores en un entorno seguro y propicio se sienten mejor y están más sanos, lo cual se traduce a su vez en un menor absentismo, una mayor motivación, la mejora de la productividad y en una imagen positiva de la organización. Concluyendo que la *prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, la promoción de una vida laboral sana y el establecimiento de la cultura de la prevención es la responsabilidad compartida de los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, los profesionales de la salud y de la sociedad en su conjunto*.

Como resultado de la evaluación llevada a cabo para este Informe, la actuación futura de la OIT en este ámbito tendrá como objetivo:

- Apoyar las iniciativas y las alianzas estratégicas en coordinación con otros organismos internacionales, los formuladores de políticas a nivel regional y nacional, y las redes de expertos con el propósito de respaldar el desarrollo de la investigación, las campañas de sensibilización, la formación, el intercambio de buenas prácticas y el desarrollo mundial de competencias.

- Patrocinar el desarrollo de las competencias de los interlocutores clave y la aplicación práctica de la investigación a través de la promoción de la educación y la formación y una utilización amplia de las herramientas de la OIT, tales como los manuales de SOLVE y de La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación, así como de otras directrices y plataformas a distancia en colaboración con expertos clave.

- Promover la armonización de las listas nacionales de enfermedades profesionales proporcionando asistencia adicional sobre la base de la lista de enfermedades profesionales de la OIT.

- Apoyar la integración de los riesgos psicosociales en la evaluación y gestión de riesgos y en los sistemas de gestión y su vinculación con las sustentabilidad de las intervenciones.

- Facilitar el dialogo social entre los actores sociales a nivel mundial para la prevención del estrés relacionado con el trabajo y sus consecuencias.

- Promover en colaboración con la OMS un enfoque integrado a nivel mundial combinando la salud en el trabajo y la promoción de la salud para el bienestar de los trabajadores.

La **Organización Internacional del Trabajo** publica las *Pautas para la aplicación de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006* [Departamentos de Políticas Sectoriales y de Normas Internacionales del Trabajo, Ginebra, 2015]

La finalidad de las pautas es ayudar a los Estados en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo (SST) del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Tienen por objeto proporcionar información práctica complementaria a los Estados del pabellón, a efectos de que se tenga en cuenta en su legislación nacional y en otras medidas para aplicar la regla 4.3 y las disposiciones correspondientes del Código del MLC, 2006, así como en otras disposiciones pertinentes en virtud de las reglas 3.1 y 1.1. Cabe destacar que estas pautas pretenden ser un recurso práctico para que puedan utilizarlas los gobiernos que las consideren útiles. En todos los casos, se debería considerar que las leyes o reglamentaciones nacionales pertinentes, los convenios colectivos u otras medidas encaminadas a aplicar el MLC, en un Estado del pabellón constituyen la expresión oficial de los requisitos del Convenio en dicho Estado. Estas Pautas para la aplicación de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo del Convenio sobre el trabajo marítimo fueron adoptadas en octubre de 2014 por una reunión tripartita de expertos compuesta de expertos de los gobiernos, las organizaciones de armadores y las organizaciones de la gente de mar y sus consejeros, así como observadores de gobiernos y organizaciones internacionales. En su reunión de marzo de 2015, el Consejo de Administración de la OIT autorizó su publicación.

Cada país puede adoptar sus propias leyes y políticas en lo relativo a la aplicación de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo. Las autoridades competentes del Estado del pabellón tal vez consideren oportuno reflejar estas Pautas en sus prácticas vigentes. Dichas Pautas se formularon para servir como herramienta de ayuda práctica para los gobiernos en la elaboración de sus pautas nacionales respectivas.

Las Pautas parten de la premisa de que entorno laboral marítimo comprende los elementos físicos, ergonómicos, químicos, biológicos, *psicológicos y sociales* que podrían dar lugar a accidentes del trabajo, lesiones y enfermedades profesionales. El documento reconoce que la gente de mar debe hacer frente a *condiciones de trabajo exigentes, aislamiento, largas jornadas laborales, estructuras organizativas rígidas y altos niveles de estrés y fatiga*. También deben aprender a comunicarse con las demás personas en el contexto de tripulaciones multinacionales. A tal efecto, a la hora de promover la seguridad a bordo, deberían tenerse en cuenta las dificultades relacionadas con el desarrollo estructural de la composición de la tripulación, en particular con respecto a las tripulaciones integradas por miembros de distintas nacionalidades y contextos culturales (la perspectiva “multicultural” también en SST).

Las pautas abordan las cuestiones relativas a los principios de SST y su aplicación en el sector marítimo, las responsabilidades de la autoridad competente del Estado del pabellón, así como de los armadores y de la gente del mar y se centran también en la figura del Comité de Seguridad.

En cuanto a la identificación de los riesgos, las Pautas también contemplan –como no podía ser de otra manera- la materia relativa a la "*Salud mental en el trabajo*", dado que trabajo en el mar puede tener diversos efectos adversos sobre la misma. De hecho, *se ha asociado con situaciones estrés, ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático y suicidio*. A corto plazo, se señala que el sufrimiento mental puede incidir negativamente en el desempeño de las tareas, en el comportamiento en relación con la seguridad y en el bienestar de la gente de mar; mientras que, a más largo plazo, puede tener graves consecuencias en la vida de la gente de mar y en su capacidad para trabajar. El sufrimiento mental también puede asociarse con factores ajenos al lugar de trabajo, tales como preocupaciones relacionadas con sucesos en el hogar. Algunas veces, la combinación de cuestiones laborales, cuestiones ajenas al trabajo y cuestiones personales puede dar lugar a este malestar. Es preciso reconocer estas interacciones, y puede ser necesario obtener apoyo competente para ayudar a resolverlas.

Diversos factores relacionados con el trabajo pueden contribuir al sufrimiento mental. Esos factores pueden ser el resultado de las limitaciones físicas inherentes al hecho de vivir y trabajar en el mar; de la forma en que tratan a un marino las personas con las que éste trabaja; de incidentes que ocasionan daño mental, o de la falta de realización personal en el trabajo.

Frente a ello, según las Pautas, la autoridad competente, tras celebrar consultas con las organizaciones de armadores y de gente de mar, debería proporcionar asesoramiento eficaz a los armadores acerca de las medidas disponibles para reducir al mínimo los efectos negativos en la salud mental de los factores relacionados con el trabajo. Dichas medidas pueden incluir el establecimiento de mecanismos para identificar y reducir los factores de tensión propios del lugar de trabajo; el fomento del conocimiento de los signos de sufrimiento mental precoz para hacer posible una respuesta temprana; el acceso a instalaciones de esparcimiento y bienestar (MLC, 2006, reglas 3.1 y 4.4), y los arreglos institucionales que permitan a la gente de mar plantear los problemas que pueden producir tensión mental y garanticen los recursos para abordarlos.

También se aborda la cuestión de la "*Violencia en el lugar de trabajo*", definida como *todo acto, conducta, amenaza o gesto ejercido por una persona hacia un marino en su lugar de trabajo del que se puede prever razonablemente que cause daño, lesión o enfermedad a ese marino*. Frente a la misma, las Pautas señalan que los armadores deberían elaborar políticas de prevención de la violencia en el lugar de trabajo; identificar los factores que contribuyen a la violencia en el trabajo; analizar la posibilidad de que se produzcan casos de violencia en el trabajo; establecer procedimientos que han de seguirse en caso de que se produzcan amenazas de violencia o agresión contra un marino o un empleado; revisar la eficacia de las medidas de prevención; establecer procedimientos de notificación de emergencia, y proporcionar a los empleados información y formación sobre los factores que contribuyen a la violencia en el trabajo.

También se contempla la problemática de las adicciones, tanto del consumo de tabaco (tabaquismo), como del abuso y dependencia de drogas y alcohol por parte de la gente del mar y los peligros que ello conlleva, señalando la necesidad de que se proporcione asesoramiento confidencial y se preste apoyo y asistencia a los marinos que se sabe que tienen problemas relacionados con el consumo de drogas o de alcohol.

Las Pautas también abordan la cuestión de la "*Fatiga*", señalando que, aunque no existe una definición universalmente aceptada de la misma, un elemento común a todas las definiciones es que constituye una degradación del desempeño humano. Conforme al documento, las causas más comunes de la fatiga que afecta a la gente de mar son: falta de sueño, deficiencia del descanso, estrés y un volumen de trabajo excesivo. Las horas de trabajo y/o descanso son uno de los aspectos fundamentales que han de considerarse en relación con el entorno de trabajo. La falta de descanso puede tener consecuencias para la seguridad y la cooperación a bordo en general, así como para el bienestar, la salud y la calidad de vida de los tripulantes en general. Estudios e investigaciones llevados a cabo por diversas organizaciones y administraciones han mostrado el creciente impacto humano, financiero y medioambiental de los accidentes marítimos y con frecuencia se cita la fatiga como causa coadyuvante debido a la falta de sueño. Las Pautas se refieren a las directrices de la OMI sobre la fatiga, donde se describen mecanismos que pueden usarse para combatirla a fin de atenuar los problemas de salud conexos y prevenir los accidentes relacionados con la fatiga. Al respecto, se indica que la autoridad competente debería evaluar los riesgos derivados de la fatiga y tener en cuenta sus efectos a corto y largo plazo en la salud física y mental de la gente de mar, y proporcionar a los armadores orientaciones apropiadas en relación con la gestión eficaz de la misma.

Las Pautas también abordan las cuestiones relativas al registro e investigación de accidentes del trabajo y lesiones y enfermedades profesionales, la formación e instrucción de toda la gente del mar sobre la materia, así como aportan criterios específicos en relación a categorías específicas de personal (menores de edad, mujeres y personal temporal).

observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

Con la Financiación de: DI-0004/2015

FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

**Para más información puedes consultar en: www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx**
**o bien a través de: UGT Salud Laboral. C/ Hortaleza, 88 • 28004 Madrid**

*"El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN de Prevención de Riesgos Laborales".*

Depósito Legal: M-4691-2006