



**observatorio**  
de riesgos psicosociales  
**UGT**

Con la Financiación de: DI-0004/2015



**FUNDACIÓN**  
**PARA LA**  
**PREVENCIÓN**  
**DE RIESGOS**  
**LABORALES**



**editorial**

## En salud laboral la labor de los sindicatos es más necesaria que nunca

**Ana GARCÍA DE LA TORRE**

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

### sumario

#### 1 EDITORIAL

**Ana García de la Torre**

En salud laboral la labor de los  
sindicatos es más necesaria  
que nunca

#### 4 ARTÍCULOS

**CIENTÍFICO-TÉCNICOS**

**José Antonio Fernández Avilés**

El reto de integrar la prevención  
de los riesgos psicosociales  
en la negociación colectiva  
española

**José María Uris Lloret**

La violencia hacia las mujeres  
en el ámbito laboral

#### 16 NOTICIAS RELEVANTES

**Observatorio Institucional**

**Observatorio Europeo**

**Observatorio Internacional**

**E**ste año la Confederación Sindical Internacional propuso, muy acertadamente, para la conmemoración del 28 de abril Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, el siguiente lema: “*La salud en el trabajo depende de leyes firmes, controles rigurosos y sindicatos fuertes*”, destacando de esta manera el papel prominente que tienen los sindicatos en la vigilancia de la salud y como precursores de la prevención de los riesgos laborales. Y es que son muchos los retos que se nos plantean en la actualidad.

El contexto económico internacional está sirviendo de coartada para recortar derechos y deterio-

rar las condiciones laborales. La OIT, dentro de la conceptualización del “trabajo decente”, considera que necesariamente debe de ser un “trabajo seguro”. En este sentido, la Reforma laboral española de 2012 ha generado mucho empleo “indecente”, por inseguro. La precariedad laboral inducida por este cambio normativo ha conllevado un incremento de los índices de temporalidad, parcialidad y, por ende, la siniestralidad laboral entendida en sentido amplio. Se han incrementado así los factores de riesgo en la salud (física y psíquica) de los trabajadores. La tendencia hacia el decrecimiento de los accidentes laborales, que se registraba en los últimos años, ha virado ciento

ochenta grados. Ya lo mostraba con claridad la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en la Empresas 2014, en la que se constataba que la seguridad y salud en el trabajo se había quedado en la cola en las prioridades empresariales, realizándose una prevención de carácter “formalista”, cuyo objetivo no era la efectiva seguridad y salud de los trabajadores, sino la evitación las sanciones administrativas u otro tipo de responsabilidades.

Otro de los grandes retos presentes es el reconocimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo, “la pandemia oculta” como la califica la OIT. Una normativa excesivamente rígida que no permite incorporar nuevas enfermedades profesionales, así como la continua negativa de los representantes de los empresarios a facilitar foros en los que se pueda analizar esta problemática, como ha ocurrido recientemente en el grupo de trabajo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo del CNSST, nos abocan al fenómeno de infra-notificación -y por tanto, infra-diagnóstico- de las enfermedades profesionales (o derivadas del trabajo), así como a ignorar el aumento de las enfermedades mentales y cardiovasculares de origen laboral, frecuentemente asociadas a los riesgos psicosociales, así como a asumir unos costes, económicos y sociales, que deberían controlarse a través de una prevención efectiva de tales riesgos. No debemos olvidar que los daños provocados por los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las relacionadas con el trabajo aumentan la vulnerabilidad de la clase trabajadora, incrementando el riesgo de pobreza y exclusión social, especialmente en colectivos como las mujeres, los trabajadores con contratos temporales, los jóvenes o los trabajadores de más edad.

La igualdad de género en el trabajo sigue siendo uno de los grandes retos, no sólo laborales, sino

sociales. La naturaleza invisible de los riesgos específicos a los que se enfrentan las mujeres y que surgen de la organización del trabajo, contribuye a mantener un *status quo* caracterizado por la segregación de género en el mercado de trabajo y el mantenimiento de los estereotipos sexistas. Es necesario conocer las diferencias por género de los daños a la salud de etiología laboral, ya que, como dejan constancia las estadísticas, las mujeres suelen sufrir más daños originados por los riesgos psicosociales y ergonómicos que los hombres.

La edad se ha convertido también en un importante factor de riesgo laboral y es otro de los retos a los que debemos dedicarle todos nuestros esfuerzos. La población laboral de más edad sufre accidentes más graves y registra una tasa de mortalidad superior a la media. Garantizar el derecho al trabajo en condiciones seguras y saludables, en un contexto en el que se está incrementando la edad media de jubilación, hace necesario implementar medidas que permitan a los trabajadores alcanzar esa edad de jubilación en buenas condiciones de salud, tanto física como mental. Esta es una labor que se ha de acometer, no ya exclusivamente cuando los trabajadores son mayores, sino a lo largo de su vida laboral, en un planteamiento más amplio de “ciclo vital” laboral. Este año la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo va a dedicar la campaña 2016-2017 a los “Trabajos saludables en cada edad”.

También ser trabajador joven es un factor de riesgo. Los grandes cambios que ha experimentado el mercado de trabajo, en particular los relacionados con la organización y flexibilización del tiempo de trabajo, así como la inestabilidad laboral, afectan especialmente a los más jóvenes, en deterioro de su seguridad y salud física y mental. Los trabajadores más jóvenes registran índices de temporalidad y parcialidad más altos



que el resto de colectivos, ambas variables directamente relacionadas con la siniestralidad. En este sentido, es necesario que la Inspección de Trabajo realice mayores controles sobre las condiciones laborales en las empresas, en particular, en las empresas de trabajo temporal, como uno de los paradigmas de este nuevo mercado laboral al que se enfrentan los jóvenes.

Por último, continuando con los retos ocasionados por cambios del entorno laboral, no podemos dejar de mencionar los efectos sobre la salud de los trabajadores que están produciendo las nuevas tecnologías de la Información y Comunicación. Las TICs, cuya utilización es cada vez más extendida entre los trabajadores, permite la fórmula del teletrabajo, pero también la presión en los tiempos de trabajo, reduce el contacto personal (y la generación de una conciencia “colectiva” frente a los problemas del trabajo), prolonga potencialmente de manera indefinida la jornada laboral, etc. En definitiva, genera nuevos riesgos a los que tenemos que hacer frente y que pueden desencadenar –entre otros factores de riesgo– el estrés laboral, uno de los principales problemas de salud que sufren trabajadores de todos los sectores y en todos los ámbitos

productivos. Es precisamente el reconocimiento del estrés como enfermedad profesional, uno de los principales retos sindicales, ya indicado por la propia OIT en 2010.

La acción sindical y la salud laboral llevan tiempo siendo indisociables, pero necesitan retroalimentarse. Los Convenios Colectivos tratan de manera muy laxa la salud laboral y los riesgos laborales, hecho constado en todos los estudios que hemos realizado al respecto, limitándose en el mejor de los casos a recoger la literalidad de la Ley. La Negociación Colectiva, sin embargo, puede contribuir a solventar las lagunas de nuestro ordenamiento jurídico, así como a reforzar el compromiso entre interlocutores sociales, Administración y trabajadores para conseguir una gestión preventiva integral. Por ello, desde la Unión General de Trabajadores vamos a incrementar los preceptos preventivos que se implementan en los convenios colectivos.

Concluimos, tal como empezábamos: “*La salud en el trabajo depende de leyes firmes, controles rigurosos y sindicatos fuertes*”. En salud laboral la labor de los sindicatos es más importante que nunca y nuestro compromiso también.

# El reto de integrar la prevención de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva española

José Antonio FERNÁNDEZ AVILÉS

Profesor Titular de Universidad (Acreditado a Catedrático)

Director Académico del Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC

## SUMARIO

**1. El papel de la negociación colectiva en prevención de riesgos psicosociales en un marco de anomia legislativa. 2. Cambios productivos e identificación y tratamiento de nuevos riesgos psicosociales en las organizaciones productivas. 3. Contexto político-sindical y normativo para el desarrollo convencional de la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. 4. Materias y aspectos concretos que potencialmente pueden ser objeto de regulación convencional.**

**1.** La Prevención de Riesgos Laborales, en concreto, de los riesgos psicosociales, encuentran también en la negociación colectiva un instrumento fundamental para su concreción o desarrollo. A los 20 años de vigencia de la LPRL es posible identificar algunos ejemplos de regulaciones convencionales de corte garantista y evolucionado en la materia, como ejemplos que se pueden seguir en otras unidades de negociación. Estos paradigmas regulatorios deberían tener extensión en las unidades de negociación donde todavía los sujetos negociadores no han procedido al tratamiento y regulación de la vertiente preventiva de los riesgos psicosociales en el trabajo. De todos modos, son muy preponderantes todavía las unidades de negociación que no han procedido -aunque sea a un tratamiento muy básico o superficial- a tratar los riesgos psicosociales en clave preventiva<sup>1</sup>.

El propio art. 1 LPRL identifica, como marco normativo sobre la materia, tanto a la propia ley como a otras normas convencionales que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito. De esta forma, ley y convenio colectivo -en cuanto resultado o “fuente formal” del proceso de negociación colectiva- se encuentran interconectados: la propia LPRL actúa como derecho mínimo indisponible que el convenio colectivo debe respetar y, llegado el caso, suplementar a modo de mejora y de desarrollo (corroborar esta función asignada legalmente el art. 2.2 LPRL). Complementariedad imprescindible para los riesgos psicosociales, de una parte, por el vacío legislativo regulador existente en relación a los mismos.

*psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas (2010); la Guía Estudio: La Prevención de Riesgos Psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica (2014); el Estudio: La negociación colectiva en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL (2015); así como divulgando los Protocolos de Actuación y otras buenas prácticas desarrolladas mediante la negociación colectiva.*

<sup>1</sup> Desde el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT se viene prestando especial atención a este método de participación y de regulación, destacando los siguientes estudios: *El tratamiento convencional de los riesgos*



Por tanto, la consideración formal y material del convenio colectivo como fuente del Derecho, en la prevención y tratamiento de los riesgos psicosociales, es un aspecto clave de su tutela: es un instrumento trascendental en la introducción y efectividad de la dimensión preventiva en las relaciones de trabajo. De esta manera, si en el marco de la negociación colectiva los riesgos psicosociales encuentran reflejo y consideración expresa en el texto convencional –indistintamente a la forma con la que se proceda a ello– se está contribuyendo al reconocimiento e identificación de situaciones de riesgo que a veces quedan veladas y que pasan a considerarse situaciones no deseadas necesitadas de prevención.

Lo cierto es que la negociación colectiva en esta materia está obligada a moverse sobre en plano de la anomia legislativa (al menos en nuestro ordenamiento jurídico preventivo). La legislación existente en este momento resulta claramente insuficiente no sólo para prevenir las distintas variantes de riesgo psicosocial, así como para abordar esta problemática a través de la negociación colectiva.

Los primeros convenios colectivos que incorporaron un tratamiento de los riesgos psicosociales lo hacían de forma imprecisa y tímida. En ocasiones se limitaban a una mera remisión normativa al marco preventivo general o bien a ofrecer un concepto genérico de acoso laboral. Otros, la mayoría, comenzaron por incorporar el acoso laboral y sexual dentro del régimen disciplinario. Por último, en una etapa más reciente, de expansión del tratamiento de los riesgos psicosociales comienzan a incorporarse distintas modalidades de enfoque preventivo que han tenido su culminación en el establecimiento de protocolos para la prevención y protección frente al acoso en el trabajo, así como otros instrumentos para prevenir los efectos de un excesivo estrés de los trabajadores en la organización productiva.

La aprobación de la LPRL marcó un hito decisivo en el ordenamiento jurídico regulador de la seguridad y salud en el trabajo, así como en la política preventiva de nuestro país. Frente al precedente modelo defensivo, reglamentista y reactivo, se dio paso, aunque sin abandonarlo totalmente, a otro modelo que debía ser más proactivo y dinámico (realmente preventivo). Pero este reto está aún por trasladarse al plano de los riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales han puesto fuertemente frente a las cuerdas a un modelo de regulación de corte clásico o “industrial” y poco adaptado a una realidad productiva más diversificada, propia de las sociedades post-industriales, con creciente peso de las actividades “terciarias” de la economía y la transformación en los riesgos laborales que ello supone. La acción negociada aparece en el nuevo modelo preventivo como un elemento inexcusable y principal. Así, la especial idoneidad o adecuación de la negociación colectiva como fuente reguladora de la seguridad y salud en el trabajo vendría confirmada, entre otros factores, por la proximidad de esta fuente a la realidad que hay que regular, por la propia naturaleza de la LPRL, caracterizada por ser una norma-marco o una de ley de principios que remiten su concreción a diversos ámbitos reguladores, incluida la negociación colectiva, las propias remisiones expresas de la LPRL a la negociación colectiva son harto significativas de este papel central de la misma.

Aún sin convertirse en una de las estrellas de los procesos de negociación, lo que sucede en la mayor parte de los Convenios que han superado aquel nivel de la anomia o abstencionismo en materia de prevención de riesgos psicosociales, asistimos a una importante fractura: mientras que las estrategias sindicales definidas “en la cumbre” apuestan decididamente por hacer de la política preventiva y su gestión en la empresa



un caballo de batalla de los ámbitos negociadores, con relevantes propuestas [v. gr.: gestión del estrés laboral (ANC 2005), del acoso y violencia en el trabajo (ANC 2008), o recordando de nuevo a las partes tales compromisos de negociación en el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015], los ámbitos más próximos a la realidad normada (especialmente los niveles empresariales), aquellos que además tienen más cerca el riesgo y lo conocen mejor, difícilmente pasan de las remisiones –o reproducciones literales– de la LPRL. Lo cual nos obliga a sostener con firmeza que ya es hora de que todos asuman el compromiso de que hay que optar decididamente por cerrar esa brecha.

**2.** Los riesgos psicosociales, siendo de los que más incidencia tienen en las sociedades avanzadas, con economías muy terciarizadas y asentadas en la prestación de servicios, siguen siendo una materia de difícil normativización por vía convencional, pues escapan a las técnicas de control preventivas tradicionales de la producción industrial. Las funciones primarias de sensibilización, formación e información cobran aquí un especial relieve para evitar que se produzcan, así como la vigilancia preventiva de la salud psicosocial de cara a la detección precoz de este tipo de riesgos. De todos modos, existen ya muchas estrategias, técnicas y modelos de regulación, disponibles para los interlocutores sociales en su tarea de adaptación de los acervos convencionales a esta nueva tipología de riesgos, tan apegados a los modos de dirección, organización y gestión del trabajo.

En este sentido, son perfectamente identificables factores de riesgo y riesgos tales como la fatiga, la violencia, la adicción al trabajo, el acoso –sea sexual, sea moral, discriminatorio o de cualquier otra índole–, el estrés o el síndrome del trabajador quemado o *burn out*, entre otros, no existiendo un catálogo cerrado para los mismos.

Por otra parte, la dinámica de la organización y gestión de los procesos productivos, y de las propias tecnologías aplicadas en los mismos, hacen aflorar nuevos riesgos o factores de riesgo, de ahí el especial carácter cambiante y dinámico de los mismos, necesitado también de una adaptable y dinámica ordenación normativa de corte preventivo.

Desde esta perspectiva, en España está vigente un modelo de tratamiento legislativo indiferenciado o “inespecífico” de los riesgos psicosociales<sup>2</sup>. Teóricamente, *a priori*, ante los riesgos psicosociales se puede oscilar desde la aplicación en su tutela, protección y prevención empleando el elenco de dispositivos preventivos previstos para cualquier riesgo laboral –de la tipología, sentido y alcance que sea–, hasta su derivación e inclusión en el tratamiento de cuestiones directamente conectadas con la gestión de recursos humanos, es decir, los modos de organización y dirección del trabajo. Al respecto, ninguna perspectiva para su abordaje debe considerarse excluyente.

La propia negociación colectiva y para el ámbito concreto objeto de análisis debe imperiosamente dar un decidido paso al frente en aras de suplir posibles carencias reguladoras para la prevención y tratamiento de los riesgos psicosociales, debiendo proceder a conformar y constituir, *a priori*, una auténtica y genuina política jurídica preventiva específica frente a estos riesgos en cada organización productiva. Especialmente

<sup>2</sup> Esta ordenación “indiferenciada”, en el marco normativo heterónimo, respecto de los riesgos psicosociales conoce de muy pocas excepciones, como la obligación impuesta por la Cláusula 5.3 de la Directiva 2010/32/UE del Consejo, de 10 de mayo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario celebrado por HOSPEEM y EPSU, donde se obliga a evaluar, a tales efectos, los “factores psicosociales laborales e influencia de factores relacionados con el entorno de trabajo” [cfr. nuestra norma de transposición: Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio].

desde la consideración de aquélla como el instrumento normativo pertinente para la regulación de las condiciones laborales y la organización del trabajo por su carácter adaptable y dinámico frente a los riesgos productivos presentes en cada tipo de actividad productiva. Precisamente, las condiciones laborales y la organización del trabajo son las dimensiones sobre las que se encuentran latentes los riesgos psicosociales.

**3** El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo (2014-2020), pone de manifiesto que: “la participación de los trabajadores y de los interlocutores sociales a todos los niveles y en el lugar de trabajo es fundamental para la aplicación eficaz de esta estrategia”. En consecuencia, invita a la Comisión a intensificar los debates y las consultas con los interlocutores sociales y medidas concertadas y, asimismo, considera que los Estados miembros “deben fomentar el diálogo social y los convenios colectivos”.

Por su parte, el art. 2.2 LPRL establece con claridad que: “Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, *pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos*”.

En un plano estratégico, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, en relación a su cuarto objetivo sobre negociación colectiva, establece como línea de actuación su potenciación para promover la *integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones pre-*

*ventivas*. En este sentido, una importante manifestación de que los interlocutores sociales son conscientes de la necesidad de prevenir también los riesgos psicosociales se manifiesta en el III Acuerdo sobre el ENC 2015-2017<sup>3</sup>. Siendo conscientes del carácter obligacional (no normativo) de los Acuerdos interconfederales, ello no obsta a realzar la idea de que, en base a deber de buena fe que rige todo proceso y administración de los resultados formales de la negociación colectiva, los sujetos firmantes están obligados a una ejecución leal de los mismos, esto es, a ejercer toda su influencia posibles para que las diversas unidades de negociación incorporen las directrices marcadas por los mismos y a garantizar así su máxima efectividad posible en la dinámica convencional en nuestro país.

La descentralización negocial (propiciada en gran medida por las sucesivas reformas laborales) presenta un panorama normativo diferente en materia de prevención de riesgos laborales. Interesa realizar tres consideraciones que demuestran que este ámbito ha permanecido “inmune” –al menos en un plano formal- a esas *transformaciones estructurales* de la NC: 1º. Que la materia preventiva está excluida de la priori-

3 En concreto, en los siguientes apartados: cláusula 6 (Cap. II) Igualdad de género: “*Abordar la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que permitan erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas*”; cláusula 7 (Cap. II) Seguridad y salud en el trabajo: “...sería conveniente abordar la problemática que se deriva del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias y establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de accidentes de trabajo, identificar y buscar solución a las situaciones y riesgos derivados de dicho consumo”; así como la cláusula 7 (Cap. II) Seguridad y salud en el trabajo: “*El estrés laboral y la violencia en el trabajo constituyen una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo, con la suscripción, por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral en 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo (AMEVA) en 2007, cuyos contenidos debieran servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios*”.

dad aplicativa del convenio de empresa, disponiendo sobre la misma los acuerdos marco en todo caso [lectura combinada de los arts. 84.2 g) y 83.2 LET]; 2ª. Como ya lo estaba de las posibilidades de inaplicación por convenios supra-empresariales respecto de los de ámbito superior, en cuanto a lo relativo a las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales (art. 84. 3 y 4 LET); así como, por último, 3º. La inaplicación o descuelgue del convenio colectivo no se prevé para la materia preventiva (art. 82.3 LET).

Ahora bien, todas las posibilidades abiertas para una modificación a la baja de las condiciones laborales no admite duda de que han revertido en una minoración y pérdida de derechos (en materia de jornada, salario, etc.), que –a su vez– indudablemente tienen repercusión en los aspectos preventivos, por la vinculación directa entre las condiciones de trabajo y el propio ambiente psicosocial en la empresa.

El hecho de que la negociación colectiva sea un instrumento apto (adecuado), conveniente y flexible para regular cuestiones relativas a la PRL, no debe hacernos perder de vista que ello no puede ser una coartada para una desresponsabilización pública en PRL (por supuesto, tampoco en los más complejos riesgos psicosociales). En situaciones de crisis económica sabemos que la prevención de riesgos laborales, por desgracia, pierde puestos en las tablas de reivindicación y en la “escala de prioridades” convencionales (el mantenimiento del empleo y de los niveles retributivos pasa a ser la prioridad en estas situaciones).

En la *praxis* convencional debe combatirse la idea de que el esfuerzo en prevención de riesgos laborales –también en relación a los psicosociales– sea simplemente un coste social. La falta de inversión en prevención, incluidos la relativa a los riesgos psicosociales, tiene consecuen-

cias negativas para las empresas en cuestión de productividad, bajas, fricciones y tensiones en el trabajo, desinterés de los trabajadores, etc. *A sensu contrario*, el buen “clima psicosocial” favorece el interés de los trabajadores, el sentido de pertenencia a la empresa, la mejora de la calidad en el trabajo y la atención a los clientes, entre otros muchos elementos positivos.

Se requiere un especial esfuerzo formativo en riesgos psicosociales para que los representantes –sean del banco social que de la parte empresarial– que efectivamente componen las mesas de negociación puedan abordar con solvencia la normativización de los aspectos preventivos psicosociales. Especialmente si la política legislativa sigue el camino de una regulación “indiferenciada” de estos riesgos, el papel de la negociación colectiva deberá ser central.

En primer lugar, los interlocutores sociales han de proceder a la identificación de los “riesgos laborales” psicosociales, que en ocasiones ha venido por un “proceso inverso”, esto es, la calificación como contingencia profesional de la patología –una vez “actualizada”– y la correlativa consideración judicial como riesgo del trabajo al que la ha producido, y por ende, la extensión de las obligaciones preventivas generales al tipo de riesgo psicosocial identificado.

**4.** Todo lo dicho no significa desconocer los logros alcanzados por la negociación colectiva en esta materia. Pero es un hecho cierto que misma avanza de manera muy lenta y desigual, y a veces también se corre el riesgo de considerar lo “excepcional” –las cláusulas más originales o con un desarrollo más depurado– como algo generalizado en materia de riesgos psicosociales.

El problema general de la negociación colectiva en prevención de riesgos laborales es que los convenios colectivos suelen “clonar” los pre-





ceptos legislativos, sin aportar nada nuevo en muchas ocasiones. Fenómeno que contribuye a la exasperante “hiperinflación” normativa, con cierto valor pedagógico o de recordatorio, pero nada más. No sucede lo mismo en materia de riesgos psicosociales, pues dado el tratamiento indiferenciado en el plano de la intervención legislativa, la negociación colectiva se erige en fuente de regulación “crucial” en la materia.

Se encuentran en los textos de los convenios colectivos referencias a los mismos bien, por ejemplo, para delimitar lo que son propiamente riesgos psicosociales o, también, algunas previsiones sobre la actuación a desarrollar cuando se detecta un factor de riesgo o se conoce o denuncia una situación de acoso a un trabajador, fundamentalmente. Hay ejemplos muy significativos en nuestra experiencia convencional que muestran con claridad el amplio alcance del papel que la negociación colectiva tiene en esta materia. Sin ánimo de exhaustividad, y como simple orientación, pueden identificarse los siguientes aspectos:

- La negociación colectiva puede formular el compromiso con una auténtica política integral de la empresa orientada a dar seguridad a la existencia y continuidad de un ambiente laboral libre de toxicidad o niveles insostenibles de “contaminación psicosocial”. A tal efecto, puede desarrollar con detalle los planes de sensibilización, información y formación para evitar el desarrollo de conductas o sistemas organizativos perniciosos desde un punto de vista psicosocial (prevención “primaria”).
- Los convenios colectivos también pueden aportar una concreción de los factores de riesgo psicosocial a evaluar y tener presentes en cada sector o empresa (al menos los más típicos socialmente o de los que más incidencia puedan tener en un sector o empresa), así como aportar una definición de los mismos no exclusivamente en el régimen disciplinario sancionador.

- A pesar de que es deducible del marco heterónimo preventivo, es de suma importancia explicitar el deber de incluir los factores de riesgo psicosocial en las evaluaciones preventivas.
- Sería muy conveniente establecer en la negociación colectiva estrategias de “detección precoz” de situaciones de riesgo a través de la específica vigilancia de la salud psicosocial de los trabajadores. El convenio colectivo puede reforzar esta estrategia preventiva.
- Los convenios colectivos pueden abordar el diseño y aplicación de programas de intervención contra el estrés laboral adaptado al sector o a cada empresa; así como la elaboración y seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o al acoso en el trabajo, con medidas preventivas primarias (proactivas) y procedimiento interno de quejas (reactivas).
- La negociación colectiva también puede abordar la creación de órganos específicos (negociadores o de gestión) para gestionar toda esta problemática de los riesgos psicosociales, con participación de los representantes de los trabajadores, y que puede instrumentalizarse a través de Comisiones “sectoriales” paritarias de seguridad y salud, Comités “centrales” de seguridad y salud, Delegados sectoriales de prevención de riesgos laborales (que actúan en cooperación con los delegados de prevención), u otro tipo de fórmulas. En algún caso se va incluso más allá, al crear un específico órgano paritario (“Equipo de Riesgos Psicosociales”).
- La vertiente sancionadora disciplinaria laboral también es materia por excelencia de la negociación colectiva. En este punto, se viene produciendo una –lenta y desigual– incorporación progresiva de faltas laborales específicas relacionadas con este tipo de riesgos. Es conveniente el establecimiento de tipos vinculados con la vertiente organizativa y de gestión (sanción por falta de puesta en conocimiento a los superiores de determinadas conductas) y de tipos agravados (abuso de superioridad, prevalerse de la jerarquía, etc.). Prevalerse de la situación de precariedad o debilidad laboral de la víctima debiera ser un factor agravante que por ahora no aparece en la negociación colectiva.

Para finalizar este repaso ejemplificativo e introductorio, debemos recalcar que convendría un mayor desarrollo tanto de medidas cautelares –mientras se sustancian los correspondientes protocolos– a efectos de que no sigan sufriendo los derechos fundamentales y/o la integridad psicofísica de la presunta víctima. Asimismo, la negociación colectiva –ya en clave reparadora– debe prestar especial atención al tratamiento y ayuda a las víctimas de estos riesgos. Se debería profundizar en el diseño y desarrollo de las posibles medidas re-organizativas (medidas re-organizativas de apoyo a la víctima: movilidad, adaptación de jornada y horarios, etc.) y de apoyo psicológico para la readaptación y tratamiento de la víctima. Incluida la asistencia y ayuda de profesionales de la psicología y la psiquiatría, que solo se contempla muy excepcionalmente y que son necesarios en los casos –altamente frecuentes– en los que la víctima requiere de procesos de rehabilitación más largos o complejos. Otras medidas como el apoyo jurídico para la defensa de los derechos de la víctima también deberían incorporarse en las regulaciones convencionales.

# La violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral

JOSÉ MARÍA URIS LLORET

*Licenciado en Ciencias del Trabajo*

*Doctor en Género e Igualdad por la Universidad de Murcia*

## SUMARIO

**1. Se desconoce la dimensión del problema 2. La prevención de la violencia que sufren las mujeres en el ámbito laboral 3. El papel de la negociación colectiva en la prevención de la violencia laboral de género 4. Reflexión final.**

**1** La violencia de género, es decir, la violencia ejercida sobre la mujer por el hecho de serlo, se ha convertido en un problema social de permanente actualidad y de gran dimensión en nuestro país, como también sucede en el conjunto de los países desarrollados.

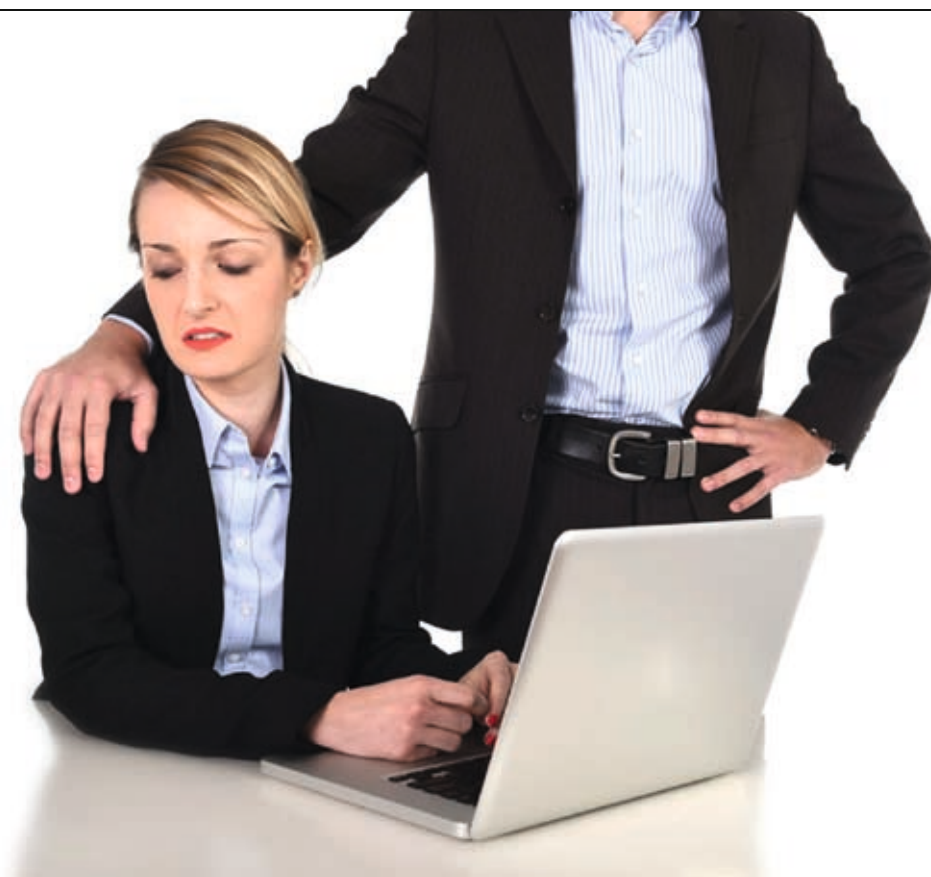
Aunque solo las agresiones físicas o psíquicas que sufren las mujeres en el seno de la relación de pareja son objeto de protección por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la citada Ley también considera como expresión de la violencia de género las agresiones que sufren las personas del sexo femenino en el ámbito laboral.

En los últimos cincuenta años se han producido importantes transformaciones sociales que han modificado, en gran medida, el papel de la mujer en la sociedad, avanzando, aunque muy lentamente, hacia un equilibrio con el colectivo masculino. No obstante, aún estamos muy lejos de una sociedad igualitaria, porque en muchas facetas a las mujeres se las sigue discriminan-

do, postergándolas a desempeñar un cometido inferior a sus compañeros varones, perdurando en el ámbito laboral un importante grado de desigualdad entre ambos sexos.

En este sentido, se sigue discriminando a la mujer en el acceso al mercado de trabajo, en las retribuciones, en la contratación, en la formación, en los ascensos, etc., y sigue siendo invisible al estudiar los riesgos laborales que le afectan específicamente. Pero lo más grave de todo es la violencia, tanto física como psíquica, que sufren las mujeres en los centros de trabajo y que parece difícil de erradicar en un futuro próximo.

Un claro exponente de lo que estamos mostrando se refleja, aunque de forma sesgada, en las estadísticas que nos informan sobre el relieve del problema. Así, tenemos que en la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011) un 8% de las trabajadoras señalan haber sido objeto de agresiones verbales, rumores o aislamiento social y un 1,2% fueron objeto de discriminación sexual o discriminación por razón de género. Pese a la importancia de estas cifras, otros estudios, como el que realizó el Instituto de



la Mujer en 2006, indicaba que el 14,9% de las mujeres trabajadoras en España había sufrido alguna situación de acoso sexual.

Por más que estos datos reflejan una incidencia considerable de comportamientos incívicos hacia las mujeres, lo que se conoce es solo la punta del iceberg, porque, como señala Bosch Fiol *et al.*, estamos ante un delito oculto, esto es, un delito que sale a la luz y se denuncia proporcionalmente muy poco y, por tanto, sus verdaderas cifras son difíciles de conocer<sup>4</sup>.

En este sentido, Amanda Mars publicaba un artículo en el diario El País titulado «Por qué callan las mujeres», donde indicaba que el acoso sexual es un asunto maldito. Nadie quiere hablar de ello, nadie quiere contar su historia y muy pocos –pocas, en femenino, porque la mayoría que

lo sufre son mujeres- lo denuncia. Las que lo hacen, luchan por olvidarlo.

El citado artículo está fechado en junio de 2009; los años transcurridos desde entonces, han estado tristemente marcados por una crisis que se ha caracterizado, entre otras cuestiones, por incrementar las desigualdades en todos los ámbitos, pero en uno de los espacios donde más incidencia ha tenido es en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en todos los campos, perdiéndose muchos de los avances logrados y originándose un importante retroceso respecto a la situación que teníamos antes de este tiempo económico tan difícil, por lo que es fácilmente deducible que el número de trabajadoras que no denuncian las agresiones se ha incrementado notablemente.

De lo que podemos inducir que se desconoce la dimensión exacta de unos riesgos laborales que constituyen una forma de comportamiento

4 BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, V. A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*, Anthropos Editorial, 2006, pág. 108.

intolerable en la que pueden verse afectadas las siguientes facultades y derechos fundamentales: el respeto a la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), el derecho a la integridad física y/o psíquica de la trabajadora, así como su integridad moral (art. 15 CE), el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE) y el derecho a la igualdad (art. 14 CE), debido a que este tipo de acoso se produce principalmente contra mujeres.

Originando estos hechos que en un número importante de situaciones no se utilicen los medios de prevención adecuados, o no se utilicen eficientemente y que a las víctimas no se les preste una atención sanitaria especializada, sin olvidar que un número elevado de mujeres que sufren violencia en los centros productivos no tienen ningún tipo de cuidado por ser presionadas y coaccionadas para que no denunciaran las agresiones.

Aunque con un notable retraso, si tenemos en cuenta que los primeros estudios sobre acoso sexual se realizaron en Estados Unidos y Canadá en la década de los setenta del siglo XX, en los quince últimos años se han realizado numerosas investigaciones sobre la violencia que sufren las mujeres en los centros de trabajo y se han analizado las herramientas que podían ser más idóneas para prevenir estos hostigamientos.

No obstante, como se ha indicado anteriormente, los datos que nos ofrecen las estadísticas nos muestran un escenario claramente negativo, y nos informan que a los riesgos psicosociales no se les ha prestado, hasta fechas recientes, el interés que requerían, afectando este hecho de forma significativa a las trabajadoras, que se emplean en una proporción importante en el sector servicios.

**2** Para corregir esta situación, es necesario realizar un análisis pormenorizado de las acciones realizadas, porque para lograr erradicar la violencia en los centros productivos hay que observar las lagunas y defectos que presentan las distintas herramientas o medios que podemos utilizar o estamos utilizando para evitar que se originen conflictos interpersonales en los lugares de trabajo.

Junto a la prevención de la violencia que sufren las mujeres en el ámbito laboral y la correcta planificación de los recursos que hay que integrar en las políticas de prevención, hay que adicionar la voluntad de ponerlos en práctica. En efecto, muchas de estas situaciones se ocasionan debido a que los directivos de las organizaciones no quieren que estos hechos trasciendan, aludiendo con frecuencia a cuestiones de imagen, aunque fundamentalmente el motivo básico es que están aún supeditados a una ideología patriarcal que les impide gestionar de forma adecuada esta violencia relacional. Por este motivo, sería conveniente la creación de un organismo independiente que atendiera a las mujeres cuyas demandas no hubieran sido debidamente atendidas bien en el trabajo, bien en cualquier otra instancia.

La violencia hacia la trabajadora es distinta a la que se realiza contra el trabajador. Por tener un componente machista, la experiencia nos demuestra que, en ocasiones, se desvirtúa el enfoque de las personas que gestionan estos conflictos perjudicando claramente los intereses de la trabajadora y desmotivando a otras compañeras que se encuentran en la misma tesitura.

Las circunstancias descritas se presentan con asiduidad en las pequeñas empresas donde existen menos medios y con frecuencia existe desconocimiento acerca de los recursos disponibles para denunciar este tipo de acciones,



pero también en empresas de gran tamaño que cuentan con servicios de prevención propios y disponen de políticas para evitar estos actos en sus instalaciones. Hemos podido observar situaciones de acoso en PYMES, pero también casos de hostigamiento en universidades, centros hospitalarios, juzgados, grandes empresas, etc., y la nota predominante ha sido que la teoría no se trasladaba a la práctica, imperando un falso proteccionismo que lo que pretendía era disfrazar actitudes machistas, más pendientes de dar una imagen correcta hacia el exterior que de prevenir la violencia en sus organizaciones. Confirman estos hechos los altos índices de acoso que presentan las Administraciones Públicas y los diversos estudios que se han realizado sobre esta materia en los organismos públicos.

Sabemos que estas conductas no han sido correctas cuando, por alguna circunstancia -bien porque ya no están los directivos que las ocultaban o porque alguna víctima no está dispuesta a seguir tolerando estas agresiones-, estos comportamientos trascienden a los medios de comunicación.

La información que trasciende sobre estos casos sigue el mismo patrón: el acosador lleva varios años en su puesto, las personas que han sufrido sus hostilidades se han ido de la empresa o a otros departamentos y, habitualmente, todos los integrantes de la plantilla conocían los hechos y por miedo no los denunciaban. Ello evidencia que es preciso profundizar más en la prevención de este riesgo laboral, más si tenemos en cuenta que la violencia moral se presenta con frecuencia en centros de trabajo importantes que, en principio, tenían que servir de guía para el resto del sector productivo.

**3.** En la prevención de la violencia laboral de género, las organizaciones sindicales, así como la representación unitaria

y sindical en la empresa tienen un papel destacado; primeramente, informando y concienciando a los trabajadores sobre la situación de este problema en los centros de trabajo; después, incorporando en la negociación colectiva procedimientos de solución de conflictos de esta naturaleza; por último, prestando apoyo de todo tipo a las personas trabajadoras que hayan sido víctimas de este emergente riesgo profesional.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), como norma de Derecho necesario mínimo, se remite a la negociación colectiva en diferentes ocasiones para que sean los protagonistas de la prevención, los empresarios y los trabajadores, los que definan su articulado mejorando y desarrollando las medidas preventivas. En este sentido, la Exposición de Motivos de la LPRL indica que la Ley «se configura como una referencia legal mínima en doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir de la cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica».

A este respecto, consideramos que la negociación colectiva constituye la institución más dinámica y la herramienta apropiada para la asimilación y la adaptación permanente a los cambios, ante la heterogeneidad de las formas de organización del trabajo, la participación de diferentes sujetos y la interrelación progresiva de los problemas.

De las disposiciones que se han negociado en la regulación convencional, traemos a colación por entender que puede constituir una referencia en esta materia, el XVIII Convenio colectivo general de la industria química (BOE 19 de agosto de 2015), que en el capítulo XVII trata íntegramente



sobre la igualdad de oportunidades, abordándose en el apartado citado los planes de igualdad, concepto, diagnóstico de la situación, objetivos y competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los mismos. Asimismo, en el artículo 112 se dispone el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio, detallando todo el proceso a seguir cuando se produzca una denuncia de acoso.

Por último, pero no por ello menos importante, también tenemos que tener en cuenta lo que pueden aportar las empresas al emitir códigos éticos donde se expresa tolerancia cero a las conductas incívicas, pero en la elaboración de los citados códigos tienen que participar los representantes de los trabajadores y se deberían de incorporar a la negociación colectiva, porque si no es de esta forma, los mismos quedan sesgados, ya que solo muestran el criterio respecto a la problemática que estamos tratando de los directivos de las empresas pudiendo parecer, en ocasiones, una operación de marketing.

Debido a que una parte importante de los costes que están ocasionando estas patologías los soporta el conjunto de la sociedad, las entidades mercantiles no están analizando hasta qué punto les afecta en sus balances, pero además de que hay costes ocultos e indirectos que pueden incrementar significativamente la cuenta de pérdidas, también se puede ver afectada la imagen de la empresa. Vivimos en una sociedad donde

el poder de decisión del consumidor puede tener trascendencia y la ciudadanía cada día es más sensible a que las personas sean discriminadas, rechazando cualquier tipo de violencia.

**4.** Por lo expuesto en el desarrollo del presente artículo, concluimos que, aunque se haya avanzado en la prevención de los conflictos interpersonales en el ámbito laboral, los hechos indican que estamos aún al principio del camino y, por eso, consideramos que para erradicar las agresiones de que son objeto las mujeres en el ámbito laboral, es necesario mejorar en diversos campos, siendo fundamental la construcción de un nuevo modelo social en el que participen ambos sexos en términos de igualdad.

Asimismo, se debe continuar con la labor de investigación e incrementar la misma, porque en el ámbito laboral, al igual que ocurre en otros campos, la mujer ha sido invisible y el objeto del estudio ha sido siempre el hombre. En este sentido, se debe integrar la perspectiva de género en todas las políticas de prevención, pues difícilmente se puede proteger la integridad física y psíquica de las trabajadoras, si desconocemos de forma específica cómo le afectan los riesgos laborales y, finalmente, en las encuestas de condiciones de trabajo deberían efectuarse las modificaciones que se consideraran oportunas para que el resultado de las mismas estuviera más próximo a la realidad. Mientras siga oculto este problema difícilmente se puede afrontar con éxito.

## OBSERVATORIO INSTITUCIONAL

### A) NOVEDADES NORMATIVAS

#### ■ Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Entre las finalidades de la reforma del RSP, en materia de acreditación de las entidades especializadas (ex art. 35.1 LPRL), se encuentra la de ajustar la norma reglamentaria la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, que establece el “Principio de eficacia en todo el territorio nacional” (art. 20.1), según el cual cualquier operador legalmente establecido podrá ejercer la actividad económica –en este caso, las entidades que actúan como Servicio de Prevención Ajeno (SPA)- sin que quepa exigirle nuevas autorizaciones o trámites adicionales de otras autoridades competentes diferentes o la exigencia de cumpla nuevos requisitos. Este principio de eficacia no es, sin embargo, aplicable a actuaciones relacionadas con las instalaciones o infraestructuras físicas (art. 20.4 Ley 20/2013, aunque la norma determina que cuando el operador esté legalmente establecido en otro lugar del territorio, las autorizaciones o declaraciones responsables no podrán contemplar requisitos que no estén ligados específicamente a la instalación o infraestructura.

Evaluable el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se había identificado que, debido a distorsiones en la interpretación y aplicación de esta norma, por diferentes Comunidades Autónomas se está exigiendo a los servicios de prevención requisitos adicionales que, en la práctica, implican nuevas autorizaciones incompatibles tanto con la LPRL como con la LGUM. En este sentido, el RD 899/2015 procede únicamente a la modificación de aquellos aspectos del RSP que, en el proceso de revisión de la normativa estatal, se habían detectado por los operadores jurídicos como contrarios a la LGUM. Ello en base a los siguientes objetivos:

- Clarificar que existe una *única acreditación en las cuatro disciplinas*: La acreditación se otorga una sola vez y todos los servicios de prevención ajenos deben contar con las cuatro especialidades, sin que pueda otorgarse una acreditación parcial o por especialidades [modificación de los arts. 18.1 a) y 23 RSP]. De manera que cuando un servicio de prevención ajeno sea acreditado por parte de cualquier autoridad laboral de las Comunidades Autónomas, teniendo en cuenta que actualmente debe obtener de manera simultánea las cuatro especialidades, no tendrá que volver a pasar un proceso de acreditación en ningún otro lugar del territorio nacional, aunque ello sin perjuicio de obtener las autorizaciones sanitarias pertinentes cuando se trate de la apertura de centros sanitarios.

- Precisar que *los recursos con los que debe contar el SPA van ligados a su actividad concertada y considerada esta de manera global en todo el territorio nacional* [modificación .
- *Simplificar los requisitos para poder acreditarse como SPA y el propio procedimiento de acreditación* [modificación del art. 25 RSP].
- *Garantizar que todas las autoridades laborales conocerán los cambios producidos en los datos de los SPA's y no solo la autoridad que acreditó* [modificación del art. 28 RSP].
- *Fomentar la agilización del proceso de intercambio de datos entre administraciones públicas a través de la aplicación informática SERPA*, de manera que su utilización y asunción como registro determine el cumplimiento de las obligaciones de comunicación establecidas en la normativa, sin perjuicio de las actuaciones que puedan realizar las autoridades laborales para comprobar la veracidad de los datos comunicados [modificación del art. 28 RSP].
- *Suprimir el procedimiento administrativo de revocación parcial*, en base al principio de unidad de mercado que determina que la cuantificación de los trabajadores y recursos debe contemplarse de forma global, sin que el ámbito territorial –en el sentido de división geográfica administrativa- pueda ser el criterio decisivo en la materia. De manera que la revocación de la acreditación deberá producirse siempre que, efectivamente, la insuficiencia de recursos se determine de manera global tomando España como unidad de cómputo, sin consideración de Comunidades Autónomas o Provincias [modificación del los arts. 26.3 y 27.7 RSP].
- También se modifica el art. 11.1 a) RSP [para adaptar su contenido a la modificación introducida en el artículo 30.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, por la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización], *ampliando las posibilidades de asunción personal por el empresario de la actividad preventiva en empresas que ocupen hasta veinticinco trabajadores y disponga de un único centro de trabajo*. Lo que puede entenderse como una medida de apoyo a las PYMES, pero que plantea dudas sobre el mantenimiento de una acción preventiva adecuada y suficiente en la empresa.

## B) DOCTRINA JUDICIAL

### **CALIFICACIÓN COMO CONTINGENCIA PROFESIONAL DEL SUICIDIO DE UN TRABAJADOR DE BANCA A CAUSA DE LA APERTURA DE UN EXPEDIENTE DISCIPLINARIO.**

El suicidio de un trabajador provocado por el estado psicológico derivado de la incoación de un expediente disciplinario por parte de su empresa, sin que consten episodios anteriores ni otro tipo de patología psicológica del trabajador, debe calificarse como accidente de trabajo (**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 26 de octubre de 2015**, Rec. 4319/2015).

**Hechos:**

Un empleado de Banca fallece al precipitarse a las vías del metro siendo arrollado por el tren. La Sala considera que, en este caso concreto, concurre el necesario nexo causal entre la acción suicida y las circunstancias laborales del causante. Fue el descubrimiento por parte de la empresa de una conducta “anómala” del trabajador, al facilitar información confidencial sobre solvencia a un cliente en relación a un tercero, y la posterior apertura de un expediente disciplinario por falta muy grave, sumado a las consecuencias que ello generaría hipotéticamente -tanto civiles como penales- además de su posible despido tras numerosos años de servicio, lo que sumió al trabajador en un grave trastorno de angustia que le llevó a tomar tan drástica decisión.

Frente a la declaración del fallecimiento del trabajador como accidente laboral, la Mutua y la empresa recurren en suplicación, defendiendo que el suicidio del trabajador no acaeció en tiempo y lugar de trabajo, negando por ello la preceptiva relación de causalidad.

Quedó acreditado que el trabajador fallecido estaba inmerso en un trastorno psíquico, motivado por la apertura de un expediente disciplinario que tenía como base una presunta “violación del secreto profesional” y una “transgresión de la buena fe contractual en el desempeño de sus funciones” lo que podría acarrear, caso de quedar acreditado, su despido y con ello, una importante pérdida económica para su familia.

Tal situación provocó que el trabajador fallecido se sumiera en crisis depresiva tan grave que sólo transcurrieron cuatro días desde la apertura del expediente hasta que decidió arrojarle a las vías del metro.

En el caso concreto, no se prueba la concurrencia de otros factores personales ajenos al ámbito laboral que pudieran haber actuado como agentes coadyuvantes de la decisión del causante de poner fin voluntariamente a su vida. No constaba en su trayectoria personal y laboral ningún antecedente, ni incidente, de tipo psíquico, y sí su extrema profesionalidad y su preocupación por el devenir de la entidad bancaria. Tampoco la valoración de las posibles consecuencias jurídicas penales o civiles, realizadas por el abogado a quien consultó el trabajador, tienen relevancia suficiente como para romper el nexo causal entre la situación laboral y el óbito. No constan antecedentes psicológicos que permitan dar otra explicación a lo ocurrido porque aunque la decisión de quitarse la vida pueda resultar incomprensible, exagerada o drástica, obedeció a la situación de presión en la que se encontraba por la apertura del expediente disciplinario.

**Derecho establecido:**

Confirma la Sala que no es ilógico o arbitrario aplicar la calificación judicial establecida en la sentencia de instancia al calificar como accidente de trabajo la muerte del trabajador por suicidio, argumentando que el suicidio fue causado por una situación de trastorno mental, producida como consecuencia de la apertura de un expediente disciplinario, lo



que permite afirmar el nexo causal entre el fallecimiento y las concretas circunstancias laborales del trabajador, y calificar el fallecimiento como una contingencia laboral (accidente de trabajo).

#### **Comentario:**

En principio, los casos de dolo, donde se incluiría el suicidio de un trabajador, conforme al art. 156.4 b) trLGSS, quedan fuera de la noción de accidente de trabajo. Se trata de hipótesis en que el daño –la muerte en este caso– se lo inflige el propio trabajador, siendo una conducta totalmente innecesaria para el desarrollo de su prestación de servicios. No obstante, cuando se prueba el nexo causal de dicha conducta con el trabajo, esto es, cuando son las circunstancias laborales las que determinan un trastorno psicológico que conlleva la conducta suicida, la etiología es laboral y, por lo tanto, la calificación jurídica procedente –a efectos de la tutela del sistema de Seguridad Social– es la de contingencia profesional.

#### **CONDUCTAS COMO LA PRIVACIÓN Y OBSTACULIZACIÓN PARA EL EFECTIVO DESARROLLO DE FUNCIONES, LA RECRIMINACIÓN DE FALTAS LABORALES INEXISTENTES SON CONSTITUTIVAS DE UN DELITO DE TRATO DEGRADANTE.**

Aunque los distintos actos realizados no configuren en su consideración aislada un trato degradante, su consideración conjunta sí permite dicha calificación (**Sentencia de la Audiencia Provincial de Ourense, Sec. 2ª, de 25 de septiembre de 2015, Rec. 630/2015**).

#### **Hechos:**

El Director-gerente “de facto” del Consorcio creado por el Concello de Ourense para organizar un Festival de Cine, ostentando una situación de superioridad jerárquica con respecto a una trabajadora, en el ámbito de esa relación laboral y prevaleciendo de esa superioridad jerárquica, inició, de forma deliberada, una actitud permanente de hostigamiento y desprecio hacia la trabajadora, con el fin de humillarla y obligarla a que abandonase su puesto de trabajo. Las conductas probadas que integraron el acoso moral fueron las siguientes:

- La privación progresivamente de sus funciones, hasta llegar a una situación de falta de ocupación efectiva, siendo, incluso, eliminada de la Memoria anual del Festival de Cine (pese a haber aparecido en las cinco ediciones anteriores).
- El cambio de las cerraduras que permitían el acceso al interior de las instalaciones donde desarrollaban su trabajo, privando a la trabajadora de una copia de las llaves y obligándola, en diversas ocasiones, a permanecer en la calle hasta la llegada de sus otros compañeros para poder comenzar su jornada laboral, e incluso, viéndose obligada a abandonarlo cuando sus compañeros se iban con antelación, al finalizar la jornada laboral.

- Instaló en su ordenador un programa informático que le impedía acceder a ciertos contenidos que le eran necesarios para desarrollar su trabajo, pudiendo acceder a los mismos sólo con la autorización del administrador.
- El acosador remitió correos electrónicos a la trabajadora, recriminándole públicamente, abandonos de puestos de trabajo y acusándola de sustraer material de la oficina, sin que nunca hubiera llegado a ser sancionada por estos supuestos hechos.

Como consecuencia de tales conductas, la trabajadora sufrió un trastorno adaptativo con sistemas ansioso-depresivos, estando a tratamiento psicológico desde abril de 2011 hasta febrero de 2012, y de baja laboral desde abril a julio de 2011, persistiendo en la actualidad sintomatología ansiosa reactiva a conflictividad laboral.

La concurrencia del elemento subjetivo en la conducta penal cabe apreciarla atendiendo a que la actuación del acosador no respondía a ninguna necesidad de gestión, y a que pese a haber mediado una sanción por parte de la Inspección de Trabajo, continuó posteriormente con alguna de las referidas conductas.

#### **Derecho establecido:**

El delito de trato degradante (art. 173.1 CP) requiere para su apreciación de la concurrencia de un elemento medial (“infligir a una persona un trato degradante”), así como un resultado (“menoscabando gravemente su integridad moral”). Por trato degradante se entiende “aquel que pueda crear en las víctimas sentimientos de terror, de angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar, en su caso su resistencia física o moral”.

La acción típica consiste en infligir a otra persona un trato degradante, de forma que se siga como resultado y en perfecta relación causal un menoscabo grave de su integridad moral. El núcleo de la descripción típica está integrado por la expresión “trato degradante”, que parece presuponer una cierta permanencia, o al menos repetición, del comportamiento degradante, pues en otro caso no habría “trato” sino simplemente ataque; no obstante ello, también se comete el delito con una conducta única y puntual, siempre que en ella se aprecie una intensidad lesiva para la dignidad humana suficiente para su encuadre en el precepto; es decir, un solo acto, si se prueba brutal, cruel o humillante puede ser calificado de degradante si tiene intensidad suficiente para ello.

El acoso laboral consiste en el “hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad” (Exposición de Motivos LO 5/2010), lo que sin duda conlleva la lesión de la dignidad de la víctima. Aunque los distintos actos realizados no configuran en su consideración aislada un trato degradante, su consideración conjunta sí permite dicha calificación, a la vista de la ubicación sistemática del tipo indicativa del bien jurídico

protegido, y en consideración a la sanción con la misma pena a las dos conductas contempladas en el art. 173 CP, de manera que la diferencia entre ambas figuras estriba en la dinámica comisiva. El entendimiento del acoso laboral como un grave atentado contra la integridad moral se asimila penológicamente al trato degradante.

La Sala desestima el recurso de apelación interpuesto por el acusado, frente a la sentencia dictada con fecha 27 de marzo de 2015 por el Juzgado de lo Penal nº 2 de Orense, que se confirma íntegramente, condenado como autor criminalmente responsable de un delito contra la integridad moral del art. 173.1 párr. 2 CP, en concurso ideal del art. 77.1 CP, con un delito de lesiones psíquicas del artículo 147.1 CP.

#### **Comentario:**

En este caso, el acoso moral en el trabajo viene constituido por un conjunto prolongado en el tiempo de conductas directivas que, si consideradas singularmente, no alcanzarían a tener relevancia para considerarse un delito de trato degradante, en su consideración conjunta sí alcanzan tal consideración; además de estar en concurso ideal con un delito de lesiones psíquicas causadas a la trabajadora.

## **OBSERVATORIO EUROPEO**

La **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo** (EU-OSHA) organiza la **Campaña de Trabajos Saludables 2016-17** con el lema: *“Healthy Workplaces for All Ages”* (“Lugares de Trabajo Saludables para Todas las Edades”)

El objetivo general de la Campaña es ayudar a los trabajadores, directivos y empleadores a identificar y tratar los retos de una mano de obra que envejece, centrándose no en un grupo de edad concreto, sino en los trabajadores de todas las edades. También se destaca la importancia de utilizar un enfoque de ciclo vital. El fomento de las prácticas de trabajo saludables en trabajadores jóvenes y el desarrollo de buenas condiciones de trabajo promueve el trabajo sostenible a lo largo de su vida laboral y asegura un envejecimiento saludable. La mano de obra europea está envejeciendo: en 2030 se espera que los trabajadores de 55-64 años sean el 30 % o más del total de trabajadores en muchos países.

La Guía de la Campaña reconoce que la edad ordinaria de jubilación está aumentando en muchos Estados miembros de la UE y, por consiguiente, muchos trabajadores tendrán que hacer frente tanto a una vida laboral más larga como a una mayor exposición a los peligros en el trabajo, así como un mundo del trabajo más cambiante (p. ej. condiciones de trabajo más flexible y un entorno de trabajo más flexible). Para evitar una mayor incidencia de problemas de salud, los esfuerzos deben hacerse para asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables durante la completa vida laboral. La política de la Unión Europea proporciona así un marco para abordar este problema.

La estrategia Europa 2020 identifica los cambios demográficos como uno de los principales retos a los que se enfrenta Europa. Para manejar esto, un objetivo medible para el empleo de la UE ha quedado establecido: el 75 % de la población entre 20-64 años de edad debe estar empleada para el año 2020. Además, el objetivo del “Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-20” es abordar el envejecimiento de la fuerza de trabajo. En él se esbozan medidas específicas para promover la identificación y el intercambio de buenas prácticas para mejorar las condiciones de seguridad y salud para todos los trabajadores.

Según la EU-OSHA, los actuales cambios que nos enfrentamos en Europa dan lugar a diversos retos para los empleados, los empleadores y las organizaciones:

- Una vida laboral más prolongada puede resultar en exposiciones más largas a los riesgos.
- Una mayor proporción de los trabajadores de edad avanzada significa que más personas pueden tener problemas crónicos de salud crónicos y generar las correlativas necesidades específicas.
- Los trabajadores de edad avanzada podrían ser más vulnerables a ciertos riesgos.
- La prevención de la discapacidad, la rehabilitación y reincorporación al trabajo adquieren mayor importancia.
- A nivel de la sociedad, debe abordarse la discriminación por razón de la edad.

Para los trabajadores, significativos beneficios para la salud deben ser alcanzados. Una encuesta de opinión pan-Europea realizada por la EU-OSHA en 2012 mostró que, entre los ciudadanos de la UE, existe un consenso amplio (87 %) en que las buenas prácticas de SST pueden ayudar a mejorar la salud y la vida laboral.

Los desafíos planteados por los cambios demográficos pueden conducir a problemas para las empresas y organizaciones tales como la escasez de mano de obra en general, la escasez de trabajadores calificados y preocupaciones relativas la productividad y el absentismo. Los empleadores en Europa también tienen la obligación legal de llevar a cabo evaluaciones de riesgo y adaptar el trabajo a la persona, así como la discriminación por razón de la edad está expresamente prohibida. La mayoría de los empresarios están interesados en proporcionar lugares de trabajo adecuados y saludables para sus empleados y, mediante el cumplimiento de sus obligaciones legales así como la promoción de la seguridad y la salud para todas las edades, los empleadores estarán en condiciones de comprobar reducciones en la rotación de personal y mejoras en la productividad.

La Guía de la Campaña destaca que, mediante la adopción de un “enfoque de ciclo vital”, la diversidad de los trabajadores se puede abordar. Todos los trabajadores son diferentes.

No todos están expuestos a los mismos riesgos y ciertos grupos de trabajadores están expuestos a mayores riesgos. Los riesgos pueden aumentar como resultado de factores

tales como el sexo, la condición física, el estado u origen, así como por la edad. Al adaptar el trabajo a las necesidades individuales a lo largo de la vida laboral, estos riesgos pueden ser tratados, lo que tiene como resultado un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos.

La EU-OSHA plantea que la promoción de la salud en el trabajo debe ser el esfuerzo conjunto de empresarios, trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo. Abarca una amplia gama de áreas, incluyendo la dieta y la nutrición, el consumo de alcohol, dejar de fumar, el ejercicio físico, el tiempo de descanso y el sueño. El lugar de trabajo tiene un papel importante que desempeñar en la promoción de estilos de vida saludables y apoyar las actividades que prevengan la disminución de la capacidad funcional.

Pero el documento también reconoce que la promoción de la salud laboral, que en la mayoría de los países europeos es una actividad voluntaria, sólo puede tener éxito si se combina con el abordaje de cuestiones más amplias del ambiente de trabajo y de la organización de las empresas. Por lo tanto, hoy en día, el concepto de “promover la salud en los lugares de trabajo”, debe aclararse que comprende también la gestión de riesgos y la promoción de la salud laboral, lo que representa un enfoque más holístico e integrado, que abarca los factores individuales de riesgo y los comportamientos saludables, así como los factores de riesgo físicos y psicosociales del trabajo.

## OBSERVATORIO INTERNACIONAL

La reciente legislación de **México** aborda de manera expresa los riesgos psicosociales en el trabajo

La nueva legislación introducida en el Derecho mejicano de la prevención de riesgos laborales son un excelente ejemplo de que, si existe voluntad política, se pueden abordar los riesgos psicosociales en el plano legislativo.

En este sentido, el **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo**, de la Presidencia de la República de los Estados Unidos de México, publicado en DOF el 13 de noviembre de 2013, contempla de manera expresa, las obligaciones empresariales en relación a los riesgos psicosociales. Para comenzar, ofrece una definición los Factores de Riesgo Psicosocial, en un sentido amplio, como: *“Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado”* (art. 3.XVII).



El art. 43 RFSST, respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, obliga a los patrones a las siguientes actividades preventivas:

- I. Identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral;
- II. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente;
- III. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial;
- IV. Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto a Factores de Riesgo Psicosocial, según se requiera;
- V. Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial, y
- VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.

Además, el precepto establece que son aspectos a considerar dentro de los Factores de Riesgo Psicosocial, también los *“que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo: las Condiciones Peligrosas inherentes al mismo; cuando se realiza bajo Condiciones Inseguras; que demanda alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por períodos prolongados”*.

Es también de destacar que el art. 73 RFSST, en relación a la tabla de Enfermedades de Trabajo, indica que la misma deberá contener, entre otros elementos: aquellos Factores de Riesgo Ergonómico o Psicosocial que se relacionan con el trabajo y pueden causar la enfermedad concreta, así como las actividades económicas y puestos de trabajo expuestos a tales Factores; los principales síntomas y signos para establecer el diagnóstico clínico de la enfermedad; los estudios necesarios para sustentar el diagnóstico clínico, las características de la exposición laboral; los criterios para establecer la relación causal de la enfermedad, y la propuesta de valuación para cada una de las alteraciones, a partir de los estudios que sustentan el diagnóstico clínico. Norma que abre la vía legislativa para el reconocimiento de las enfermedades derivadas de actualización de los riesgos psicosociales propiamente como enfermedades profesionales.

El desarrollo del RFSST, en cuanto a los riesgos psicosociales se refiere, se contempla en el todavía Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2015, titulado: “Factores de riesgo psicosocial - Identificación, control y seguimiento, por medio del que se establecen disposiciones que deberán adoptarse en los centros de trabajo, a efecto de prevenir riesgos a la salud de los trabajadores”.

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