

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



observatorio  
de riesgos psicosociales  
UGT

editorial

## Prevención de Riesgos Psicosociales en clave de género

**José Antonio FERNÁNDEZ AVILÉS**

*Director Científico del Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC*

**Silvia MARTÍNEZ ORTIZ**

*Técnico de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC*

El pasado 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, ha marcado un antes y un después en la lucha contra la discriminación de las mujeres. El éxito de las movilizaciones, en las que participaron los sindicatos junto con partidos políticos, colectivos sociales, feministas, pensionistas, inmigrantes, etc., fue rotundo. Éste ha sido un éxito de movilización de todas y todos, que ahora coloca en el tejado del Gobierno la necesidad de abordar ya las medidas necesarias para afrontar decididamente la situación socio-laboral de las mujeres, erradicar las discriminaciones de todo orden que padecen, así como la violencia de género.

Desde el Observatorio de Riesgos Psicosociales queremos aportar nuestro granito de arena para luchar contra la desigualdad entre hombres y mu-

jer en el trabajo, pues, aunque se han conseguido avances, todavía queda un largo camino por recorrer también en las cuestiones de salud laboral.

Analizando la coyuntura actual observamos grandes diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral, por ejemplo, durante 2017 el desempleo de las mujeres superó los 2 millones, lo que supone una progresiva feminización del desempleo, que sigue manteniendo tasas de desempleo superiores a las de los hombres. Hay un millón y medio menos de mujeres que de hombres en activo y 1,6 millones menos de mujeres ocupadas que hombres. Nuestro mercado de trabajo se caracteriza por una clara feminización de los contratos a tiempo parcial, el 73,86% de los mismos son desempeñados por

### sumario

- 1 EDITORIAL  
*José Antonio Fernández Avilés*  
*Silvia Martínez Ortiz*  
Prevención de riesgos psicosociales en clave de género
- 7 ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO  
*Manuel Velázquez*  
La Inspección de Trabajo española ante los riesgos psicosociales
- 12 NOTICIAS RELEVANTES  
Observatorio Institucional  
Observatorio Europeo  
Observatorio Internacional  
Estudios Científicos

FINANCIADO POR:

AI-0001/2017



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.





mujeres (3 de cada 4) que, como sabemos, en sus 2/3 partes es trabajo parcial no deseado. Además, la conocida “doble presencia” de mujeres es también muy palpable, pues, por ejemplo, asumen mayoritariamente permisos y excedencias por cuidado de hijos y familiares (9 de cada 10 son tomadas por mujeres), situación que limita tanto su desarrollo y promoción profesional como produce una merma en sus derechos y prestaciones sociales.

A día de hoy es evidente que el factor de género no ha sido tenido suficientemente en consideración por las políticas de seguridad y salud laboral, únicamente encontramos una mayor atención y protección en los temas relacionados con la maternidad y las situaciones vinculadas a la misma. Cuando en realidad, la perspectiva de género aplicada a la salud laboral debe abordarse desde un enfoque más amplio e implica la atención a las diferencias de género en cuanto a la exposición a los riesgos, la prevención de éstos y las diferentes consecuencias que tienen para la salud<sup>1</sup>. La lucha para que la seguridad y salud en el trabajo se centre en la

<sup>1</sup> Cfr. GRAU PINEDA, C.: “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”, *RTSS.CEF*, n. 408, 2017, pp. 23-58.

perspectiva de género debe asegurar el acceso, tanto para hombres como para mujeres, a puestos de trabajo libres de riesgos laborales, incluidos los de tipo psicosocial. Ya en el año 2003, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo indicó que incluir un enfoque neutral respecto al género en las evaluaciones de riesgos contribuye a una menor atención y menores recursos dirigidos a la prevención de riesgos laborales en las mujeres. La Agencia propuso que la perspectiva de género fuera tenida en cuenta en las futuras Directivas Europeas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. En el caso de España, estos riesgos no han sido ajenos a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, en la que se insta a promover un enfoque de género -en las actividades preventivas- que permita detectar peculiaridades y garantizar la protección adecuada de las trabajadoras.

Las mujeres trabajadoras se enfrentan a riesgos “invisibles” que tienen su origen tanto en las organizaciones de trabajo como en el conjunto de la estructura social, lo que afecta a su salud psicosocial. En primer lugar, es de destacar que existe una evidente segregación vertical de género en la que los hombres ocupan la mayor

parte de los puestos de dirección, mientras que las mujeres quedan relegadas a un segundo plano, sin olvidar tampoco la segregación horizontal, la brecha salarial, la mayor precariedad de los puestos de trabajo, la menor protección social o la especial incidencia de riesgos como el acoso sexual. A todo esto se suman los problemas de conciliación de la vida personal y laboral, ya que, a día de hoy, lamentablemente aún persiste ampliamente en nuestra sociedad la creencia de que las labores domésticas y el cuidado y educación de los hijos son “cosa de mujeres”.

La igualdad en el entorno laboral todavía no ha sido alcanzada. Por lo que respecta a la segregación vertical, es decir, a la igualdad de género en el desempeño de puestos de responsabilidad (lo que tiene también que ver con la satisfacción y recompensas en el trabajo), se observa un lento avance a lo largo del tiempo, pero lamentablemente nos encontramos aún lejos de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, ya que el 64% de los puestos con personal a cargo los ocupan los hombres, mientras que el 36% son ocupados por mujeres (Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, ENCT 2015).

De otro lado, se observa también “una marcada segregación horizontal entre empleos masculinos y femeninos, por lo que hombres y mujeres se emplean predominantemente en ocupaciones y sectores diferentes” (ENCT 2015). Los empleos masculinizados se encuentran relacionados con la construcción, o industria, mientras que los empleos más feminizados los encontramos en el sector servicios, formación y sanidad. Los hombres ocupan principalmente puestos de trabajo en los que están mayoritariamente presentes los riesgos físicos o “tradicionales”, mientras que las mujeres se encuentran en trabajos donde los riesgos psicosociales están ampliamente extendidos, los cuales –de momento- cuando se actualizan como daños

causados a la salud psico-física o psíquica de la trabajadora, no tienen adecuado reflejo en las estadísticas de siniestralidad laboral por los problemas de acreditación del nexo causal con el trabajo. A partir de esta premisa, junto con la mayor presencia del hombre en el mercado laboral, podemos entender los motivos por los que tradicionalmente los hombres han sufrido un mayor número de accidentes laborales. Por ejemplo, en 2016 los hombres sufrieron el 69% de los accidentes laborales registrados que causaron baja, además, el índice de incidencia de los accidentes de trabajo con baja –índice que relaciona el número de accidentes laborales con el número de trabajadores- fue el doble entre los hombres, comparado con el de las mujeres (4.466 para los hombres y 2.155 para las mujeres) lo que quiere decir que, a igual número de trabajadores y trabajadoras, los hombres sufren dos veces más accidentes<sup>2</sup>.

Ahora bien, estos datos no deben inducir a error y pensar que las mujeres sufren en menor medida los efectos de los riesgos laborales. Las mujeres presentan una mayor prevalencia de problemas de salud mental que los hombres, en concreto, la que está asociada a altos niveles de estrés laboral, así como a variables socioeconómicas, según un estudio basado en los resultados de la Encuesta Nacional de Salud de España (2011)<sup>3</sup>. Además, en las mujeres hay una mayor incidencia de ciertas enfermedades profesionales, especialmente de las pertenecientes al grupo 1 (“causadas por agentes físicos”), 2 (“Causadas por agentes biológicos”) y 5 (“Enfermedades de la piel”). Por otra parte, el cáncer como

2 MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: Estadística de Accidentes de Trabajo. Datos anuales 2016 [[http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/monograficas\\_anuales/EAT/2016/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/monograficas_anuales/EAT/2016/index.htm)].

3 Vid. ARIAS DE LA TORRE, J. *et al*: “Inequalities in mental health in the working population of Spain: a National Health Survey-based study”, *Gaceta Sanitaria*, v. 30, n. 5, pp. 339-344.



enfermedad profesional en las mujeres no está suficientemente reconocido, pues durante 2017 solo se declararon 2 casos en mujeres, mientras que en hombres fueron 51. La OIT estima que en España fallecen anualmente alrededor de 8.700 hombres y 850 mujeres por cánceres debido a exposiciones laborales. Los cánceres que presentan una mayor incidencia y mortalidad entre las mujeres son los de mama y el colorrectal<sup>4</sup>.

La incidencia de problemas de salud laboral en las trabajadoras no es una problemática específicamente española, como se constata en un Estudio del *European Risk Observatory*<sup>5</sup>. Conforme a este Estudio, 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. Y las mujeres están especialmente afectadas por esta tendencia. Ello por el hecho de que las mujeres están más expuestas a los factores que incrementan

el riesgo de una pobre salud mental, que 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. El Estudio explica cómo las mujeres que trabajan en contacto directo con clientes de la empresa tienen más riesgo psicosocial. Estas trabajadoras denuncian altos índices de atención sexual no solicitada, comportamientos humillantes, acoso sexual y *bullying*, mientras que los hombres denuncian altos niveles de violencia física en el trabajo. El riesgo de experimentar tanto amenaza como violencia perpetrada es mayor en el sector de la salud, administración pública y defensa, pero se está incrementando también en otras profesiones. La violencia y el acoso en el trabajo tiene efectos inmediatos sobre las mujeres, incluyendo los problemas derivados de carecer de motivación, la pérdida de confianza, reducción de la autoestima, depresión, ira, ansiedad, irritabilidad y puede contribuir a desarrollar trastornos musculoesqueléticos. Con el tiempo, estos síntomas pueden llevar a enfermedades físicas, desordenes reproductores, mentales, cardiovasculares, y pueden incrementar el riesgo de accidentes laborales, invalidez e incluso de suicidio. Según dicho Estudio es importante que, en la evaluación de riesgos laborales de la mujer, se tome en cuenta tanto los riesgos

4 GARCÍA GÓMEZ, M., CASTAÑEDA LÓPEZ, R.: “La Enfermedad Profesional a lo largo de los 20 años de Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en AA.VV., *Análisis multidisciplinar de la implantación de la LPRL a lo largo de estos 20 años*, UGT, Madrid, 2015, pp. 116-150.

5 Se trata del Estudio de SCHNEIDER, E.: *New risks and trends in the safety and health of women at work*, European Risk Observatory, European Agency for Safety and Health at Work, Luxemburgo, 2013 [la versión en castellano está publicada por UGT].



psicosociales como los físicos, puesto que hay más mujeres que hombres trabajando en sectores donde tienen contacto diario con clientes y usuarios, como en educación, salud, comercio y hostelería. Además ellas continúan dedicándose más al cuidado de los hijos y el hogar. Muchas mujeres pertenecen a sectores donde la implementación de la seguridad y salud en el trabajo es todavía un reto.

La mujer tiene más probabilidad de estar expuesta a ciertos tipos de violencia ocupacional que el hombre. Según un informe publicado por la OIT<sup>6</sup> existen dos razones fundamentales para desarrollar instrumentos internacionales contra la violencia ocupacional: la necesidad de incentivos efectivos para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo. En dicho Estudio se revela que la mujer está más expuesta a la violencia y acoso sexual y a la violencia psicológica. Por otro lado, debe recalcar que la violencia de género en el entorno familiar influye también en la capacidad de las mujeres maltratadas para conservar su empleo. Como se ha mencionado anteriormente, hombres y mujeres trabajan en sectores diferentes y esto tiene implicaciones en relación al riesgo de sufrir violencia ocupacional. Por ejemplo, en los sectores

sanitario, educativo, cuidado doméstico, trabajos de cara al público, ocupados principalmente por mujeres, existe una mayor prevalencia de violencia física y psicológica, incluso sexual en alguno de ellos, así como del acoso verbal de terceros.

En el caso de las mujeres, el impacto que la familia tiene sobre su trabajo es negativo. Cuando una mujer tiene hijos, ello es percibido como un lastre para su carrera profesional. Muchas veces se encuentran en la tesitura de tener que elegir entre su trabajo o el cuidado de su familia. Este hecho está íntimamente relacionado con el dato de que la tasa de fecundidad de nuestro país sea de las más bajas del mundo. El tiempo que las mujeres dedican al trabajo remunerado es menor que el dedicado por los hombres. Según la ENCT 2015, el 20% de las mujeres trabajó 20 horas o menos a la semana y el 17% entre 21 y 34 horas, mientras que en los hombres estos porcentajes son, respectivamente, del 9% y 7%. Por el contrario, son más los hombres que realizan jornadas más largas, el 20% de los hombres afirma trabajar semanas de 48 horas o más, por el 11% de las mujeres. Ahora bien, un 22% de mujeres desearían trabajar más horas si pudieran elegir libremente, mientras que este porcentaje solo alcanza el 13% de los hombres.

La mujer sigue siendo la principal implicada en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos y personas mayores, es decir, desarrolla más trabajo

<sup>6</sup> LIPPEL, K: *Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, WP n. 5/2016, OIT, Ginebra, 2016, p. 57.

no remunerado que el hombre. Ello en el marco de un sistema económico –“estructuralmente discriminatorio”- que nunca ha valorado estos trabajos de cuidado en el entorno familiar. Según la ENCT 2015, los hombres dedican 14 horas al trabajo no remunerado ya tengan un trabajo a tiempo parcial o a jornada completa, mientras que las mujeres, por su parte, cuando trabajan a tiempo parcial dedican más horas al trabajo no remunerado (30 horas), que cuando trabajan a jornada completa (25 horas). En ambos casos, las horas que dedica la mujer a las labores domésticas y al cuidado y educación de los hijos prácticamente duplican las horas dedicadas por el hombre. Por lo tanto, en el caso de las mujeres, a la carga mental asociada al trabajo hay que añadir la carga derivada del cuidado de la familia y las tareas domésticas. Las dificultades para compatibilizar los horarios laborales a las necesidades familiares generan situaciones de conflicto ante la imposibilidad de abarcarlo todo.

Todo lo anterior tiene consecuencias negativas para la salud de la mujer. Las trabajadoras presentan mayores problemas de sueño que los hombres, como por ejemplo, dificultad para quedarse dormidas, despertarse varias veces mientras se duerme o despertarse cansadas. También presentan más problemas de salud que los hombres relacionados con la piel, el dolor de espalda, cuello y extremidades, dolores de cabeza, así como problemas de ansiedad y cansancio en general. Además, según la ENCT 2015, las mujeres tienen una peor percepción de su estado de salud que los hombres.

Desde UGT, en línea con la opinión de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, defendemos que, para promover y conseguir una igualdad de género en los ámbitos social, económico, cultural y político, tanto los Gobiernos como las Instituciones y Agentes

Sociales deben cooperar y sus actividades deben coordinarse de manera conjunta. El refuerzo de la legislación facilitaría el objetivo de la igualdad de género, pero también es necesario integrar esta igualdad de género en las políticas laborales y de prevención de riesgos laborales. La perspectiva de género no debe utilizarse únicamente para la realización de encuestas, sino que se debería tener en cuenta para planificar acciones preventivas en las empresas, especialmente las relativas a igualdad y conciliación de la vida personal y familiar y en las distintas políticas que se pongan en marcha. Ciertamente, las encuestas y otros métodos pueden servir para conocer el estado de situación, que es el primer paso ineludible de toda política socio-laboral. Pero para implementarlas es necesario que sean respaldadas por un presupuesto adecuado y suficiente. De cara al incremento de la presencia femenina en los puestos de dirección y gestión, deberían incentivarse medidas de paridad de género en las empresas. Por último, las oportunidades de intercambio de información en el área de igualdad de género no deben ser desaprovechadas, con el objetivo de discutir y mejorar los planes de igualdad desde el dialogo social.

Desde UGT estamos orgullosos por todas aquellas mujeres que denuncian no sólo la brecha salarial que sufren, sino el acoso en las empresas por parte de compañeros y de jefes, los problemas de conciliación y las condiciones precarias en las que desarrollan su trabajo. Las movilizaciones del 8 de Marzo han servido para hacer ver tanto al Gobierno como a todos los partidos políticos que debe continuar la lucha para conseguir eliminar la brecha salarial y de las pensiones, el acoso y el maltrato, de nuestras vidas. UGT no es feminista tan solo el día 8 de marzo, sino todos los días del año, y vamos a seguir demostrándolo.

# La Inspección de Trabajo española ante los Riesgos Psicosociales

Manuel VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ

*Inspector de Trabajo y Seguridad Social*

En este artículo quiero resumir las pautas de actuación de la Inspección de Trabajo española ante los riesgos psicosociales. Para ello es necesario empezar haciendo una breve descripción del modelo de Inspección, que es de los llamados “generalistas” o multidisciplinarios ya que abarca el control de las condiciones de trabajo previstas en la legislación sobre relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y Seguridad Social.

Los principales instrumentos de intervención son el requerimiento a la empresa para que se adopten las medidas que procedan legalmente dentro de un plazo y la propuesta de sanción administrativa a las autoridades laborales en los casos de incumplimiento de las normas legales y convenios colectivos de acuerdo con las directrices del Convenio 81 de la OIT sobre Inspección de Trabajo.

La guía de sus actuaciones viene marcada por Criterios Técnicos e Instrucciones de la Dirección General de Inspección. Sobre los riesgos psicosociales se encuentran en vigor dos criterios técnicos, uno sobre Acoso y Violencia (69/2009)<sup>7</sup>

<sup>7</sup> [http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/)

y otro sobre el Riesgo de Atraco (87/2011)<sup>8</sup> y además hay una Guía de actuaciones sobre riesgos psicosociales aprobada en 2012<sup>9</sup> con motivo de la campaña europea del SLIC. Todos ellos están disponibles en Internet y actualmente están sujetos a revisión. Voy a tratar de resumir en este artículo algunos de sus aspectos y algunas reflexiones personales.

En líneas generales, consideramos que las actuaciones de la Inspección de Trabajo sobre riesgos psicosociales tienen que adaptarse a tres situaciones o escenarios diferentes.

El primero se refiere a las *acciones preventivas* que deben realizar las empresas de manera proactiva. Para evitar los riesgos psicosociales, las empresas deben identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial y establecer medidas preventivas del mismo modo y manera que con el resto de riesgos laborales.

[Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_69\\_2009.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf)

<sup>8</sup> [http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_87\\_2011.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_87_2011.pdf)

<sup>9</sup> [https://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia\\_psicosociales.pdf](https://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia_psicosociales.pdf)

La segunda situación se produce cuando los riesgos psicosociales ya se han manifestado o exteriorizado en forma de *estrés* o de *violencia*. En este caso las empresas están obligadas a *intervenir* para reducir la exposición de los trabajadores a los factores de riesgo psicosocial y garantizar los derechos laborales de los trabajadores en los casos en que haya habido conductas violentas u ofensivas como son las de acoso.

La tercera situación tiene lugar cuando la exposición a estos riesgos ha generado ya un daño para la salud de los trabajadores y la empresa debe adoptar medidas para *protegerlos* cuando se produzca su *vuelta al trabajo* con el fin de evitar su reincidencia.

Distinguir entre estas tres situaciones es importante para los Inspectores porque las acciones que se deben exigir a las empresas son diferentes. Las acciones preventivas y proactivas son generales y afectan a la organización de la empresa en su conjunto y a todos los trabajadores mientras que las acciones de intervención y de protección son reactivas y tienen un objetivo y un ámbito limitado al problema que se debe resolver.

El Inspector no debe exigir medidas propias de la prevención proactiva ante situaciones reactivas que requieren de acciones de intervención y protección. Por ejemplo, ante una denuncia por acoso el Inspector no debe requerir de inmediato la evaluación general de los riesgos psicosociales de la empresa en el caso de que esta no se hubiera efectuado, ya que no existe correlación entre esa medida, que es aplicación general, y la situación que se denuncia que solo afecta a determinadas personas. Voy a analizar a continuación con más detalle estas tres diferentes situaciones.

En primer lugar, cuando la Inspección realiza *actuaciones de control sobre la prevención*

*proactiva de riesgos psicosociales* estas suelen tener lugar en forma de campañas sectoriales o en respuesta a las denuncias de los trabajadores por la falta específica de evaluación de estos riesgos. Las campañas sectoriales suelen tener como objeto el sector servicios, especialmente aquellas actividades en las que hay un trato personal significativo entre trabajadores y clientes o *usuarios del servicio* como ocurre en la sanidad, trabajo social, educación, hostelería, comercio, etc.

Se considera que el papel de la Inspección no es hacer la evaluación de riesgos ya que esto solo corresponde a la empresa a través de los expertos del servicio de prevención. Su papel es el de velar para que se realicen estas evaluaciones por las empresas y controlar que su contenido se ajuste a las normas generales de la legislación preventiva, puesto que no contamos con normas específicas sobre la gestión de los riesgos psicosociales, al igual que ocurre en la mayor parte de las legislaciones nacionales europeas.

No consideramos que sea válido utilizar para la evaluación de riesgos las técnicas de recursos humanos como las encuestas de satisfacción o de clima laboral porque no tienen como objeto la protección de la salud de los trabajadores.

Tampoco es válido utilizar cualquier método o recortar el contenido de los ya existentes. El método que se utilice debe estar validado científicamente y además no puede ser modificado por la empresa a su libre conveniencia como ha declarado una relevante sentencia del Tribunal Supremo (n. 101/2016).

La evaluación no puede limitarse a realizar un cuestionario. Si los resultados del mismo son negativos, se debe completar la información con entrevistas *individuales y/o reuniones grupales* y se deben adoptar medidas preventivas.





La empresa debe velar por la participación de los trabajadores en la gestión preventiva y sus representantes deben ser informados sobre el método y proceso de evaluación y las medidas preventivas antes de su puesta en práctica.

Por último, vemos que aunque se hayan adoptado medidas preventivas muy pocas veces se hace un seguimiento de su efectividad. La Inspección deberá incidir en su acción de control sobre este aspecto una vez que esté consolidada la práctica de la evaluación de riesgos psicosociales.

Las iniciativas de la Inspección española para realizar campañas sobre riesgos psicosociales han sido hasta ahora escasas. Pero creo que la mayor predominancia en España del sector servicios hará ineludible la práctica de estas acciones en un futuro cercano ya que estos riesgos son los más relevantes en ese sector. Nuestro propósito sería, en principio, la puesta en práctica de un modelo de campañas inspirado en la inspección danesa con acciones sectoriales centradas en las medidas preventivas sobre los

factores de riesgo psicosocial que se consideren predominantes en cada sector.

En la actualidad, la mayor parte de la actividad de la Inspección española en riesgos psicosociales es reactiva y se dirige al segundo tipo de las situaciones descritas que normalmente requieren *la intervención de la empresa ante situaciones de estrés y violencia en el trabajo que han tenido lugar*.

La acción más típica a este respecto es la de atender las denuncias por *presunto* acoso en el trabajo. En principio, el modo más común de abordar el acoso es considerarlo una vulneración al derecho laboral a la dignidad de los trabajadores tanto si se trata de una conducta directa e intencionada del empleador, como de su conducta pasiva ante el acoso que lleven a cabo otras personas en la organización.

El Inspector debe averiguar qué ha sucedido en cada caso concreto valiéndose de sus facultades de visitar la empresa, hablar a solas con los

trabajadores y requerir toda la documentación que sea necesaria para aclarar los hechos. En muchas ocasiones es necesario requerir la comparecencia de las personas implicadas en las oficinas de la Inspección bien porque el trabajador afectado puede estar ausente por enfermedad o porque los testigos pueden haber abandonado la empresa o no quieren sentirse presionados por el empleador durante la visita de inspección.

Hay muchas empresas que han adoptado un procedimiento de queja para los trabajadores afectados por acoso. Esto solo es legalmente obligatorio en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo pero hay convenios colectivos que obligan a establecer estos procedimientos y en ocasiones las propias empresas los han adoptado de forma voluntaria.

La adopción de este procedimiento no exime de responsabilidad a la empresa. Cuando se examina la actitud de una empresa respecto a una conducta de acoso, el Inspector debe analizar si la empresa ha actuado con la diligencia debida y ha realizado todas las acciones necesarias para garantizar el derecho a la dignidad de los trabajadores. En el caso de que la empresa tuviera un procedimiento de queja por acoso, la Inspección debe examinar si este se ha utilizado de forma adecuada para garantizar ese derecho.

El principal desafío para la Inspección de Trabajo es que al tratamiento típicamente laboral y sancionador sobre el acoso se añada un tratamiento preventivo. De hecho, muchas denuncias sobre acoso no se refieren en realidad a esta conducta *sino a la existencia de distintos comportamientos de violencia interna no constitutivos de acoso* y, en muchas ocasiones, la Inspección no dispone de pruebas suficientes para demostrar el acoso. En cualquier caso,

debe ser ineludible que desde la Inspección se contemplen medidas preventivas para evitar la posible reincidencia de conductas ofensivas.

Mayor interés pueden tener, sin embargo, las actuaciones inspectoras que en principio la empresa y los trabajadores no han considerado que se trate de situaciones de estrés laboral pero en las que el Inspector puede decidir la conveniencia de abordarlas de este modo.

Así puede ocurrir por ejemplo en las denuncias sobre jornada laboral, especialmente en aquellas empresas en que la jornada sufre continuas variaciones por circunstancias aleatorias, y en los procesos de reestructuración laboral con cambios organizativos y de funciones *en los puestos de trabajo*. Cuando el Inspector considera que el conflicto no es puntual o casual sino que puede volver a reproducirse porque en el fondo subyace un problema organizativo, y concurren factores de riesgo psicosocial, es conveniente orientar la acción de la empresa y los trabajadores hacia la gestión de los riesgos psicosociales.

También puede ocurrir algo parecido en las investigaciones de accidente laboral o de enfermedad profesional. Cuando se observa que las causas del siniestro están relacionadas con factores de riesgo psicosocial como la falta de claridad de rol o de formación, la ausencia de comunicaciones o *deficiencias en la comunicación interna*, la sobrecarga física o emocional, etc., la Inspección tiene que reconducir la gestión de la prevención hacia los riesgos psicosociales. Tomaríamos en este caso como referencia el cuestionario realizado en Bélgica sobre este aspecto.

Otro caso en el que también puede pasar inadvertida la gestión de los riesgos psicosociales es en la manifestación de sucesos de violencia

entre trabajadores y clientes o usuarios del servicio, ya que se sigue considerando por muchos un aspecto policial y extra-laboral. Aunque en la jurisprudencia de los tribunales españoles hay sentencias que declaran expresamente la necesidad de aplicar en estos casos las normas de gestión de la prevención, todavía no se ha extendido esta práctica en muchos sectores.

Otra última posibilidad es que las situaciones de estrés y violencia afecten a trabajadores de distintas empresas de un mismo lugar de trabajo. Puede suceder que existan tensiones o conductas ofensivas entre trabajadores de la empresa principal y las empresas subcontratadas para realizar, por ejemplo, labores de vigilancia, limpieza, etc., o en centros o espacios en los que varias empresas comparten un mismo lugar de trabajo y deben hacer frente a situaciones comunes de violencia de terceros.

En todo caso, nuestros criterios sobre el control y la vigilancia de la Inspección han tenido en cuenta los principios del Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral y las Directrices Multisectoriales sobre Violencia de Terceros así como las normas que trasponen la Directiva Marco 89/391. Se debe fiscalizar la gestión preventiva que ha desarrollado la empresa y que la misma haya adoptado medidas preventivas ante los problemas que se presentan. Lo que generaría responsabilidad jurídica es su conducta pasiva ante estas situaciones.

Por último, el tercer escenario se produce cuando la exposición a estos riesgos ha generado ya daños a la salud de los trabajadores y esto ha motivado su ausencia por enfermedad. En estos casos, la Inspección debe vigilar si *la empresa ha adoptado medidas para proteger al trabajador cuando se produzca la vuelta al trabajo.*

Aunque esta situación no sea exclusiva de los riesgos psicosociales de hecho presenta mayores problemas de aplicación ante estos riesgos, siendo la posibilidad de reincidencia en la afectación mayor que en otros casos.

Esto ocurre porque se suele considerar que la causa del trastorno a la salud va asociada únicamente a las características de la persona que lo padeció y no a las condiciones de trabajo que lo motivaron.

Las normas, por cuyo cumplimiento debe velar la Inspección de Trabajo en estos supuestos, son las que se refieren a la vigilancia de la salud a cargo de la empresa y a que se haya realizado un examen de la compatibilidad del estado psicofísico del trabajador con las condiciones del puesto de trabajo que debe ocupar.

En el caso de que sea preciso adoptar medidas preventivas la empresa debería elaborar un plan dirigido a la rehabilitación del trabajador siguiendo las pautas generales de la gestión de riesgos y este es un aspecto sobre el que todavía no tenemos una práctica formalmente establecida en España.

Ante en estos casos también es posible que la Inspección pueda iniciar procedimientos de Seguridad Social de determinación de contingencia y declarar que las prestaciones derivan de las condiciones de trabajo y deben ser, por tanto, consideradas como prestaciones por accidente laboral. O bien para imputar a la empresa un recargo de las prestaciones de seguridad social del 30 al 50 por 100 si se considera que la ausencia de medidas preventivas por la empresa ha provocado la enfermedad del trabajador.

## NOTICIAS RELEVANTES

## OBSERVATORIO INSTITUCIONAL

## A) NOVEDADES

**El Ministerio de Defensa (Observatorio para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en las Fuerzas Armadas) publicó la Guía Práctica para la Víctima de Acoso<sup>10</sup>.**

Estamos ante un instrumento relevante, aunque se trate de un documento meramente orientador e informador de procedimientos, trámites o sistemas de actuación por parte de las Administraciones Públicas, sin que pueda predicarse de él una capacidad técnico jurídica para generar derechos o imponer obligaciones.

El instrumento parte del compromiso de las Fuerzas Armadas de *Tolerancia Cero con el acoso sexual y por razón de sexo*. Constata que el acoso sexual y por razón de sexo causa importantes daños en la víctima y en el entorno de trabajo. La Guía se dirige a militares que presten servicios en unidades del Ministerio de Defensa, de los Ejércitos o de los Organismos Autónomos dependientes de este Ministerio; reservistas activados; así como a alumnos de centros docentes militares de formación. El documento define el acoso sexual como “*cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”; y el acoso por razón de sexo como “*cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”.

La Guía recomienda a la víctima de estos comportamientos no dudar en acudir a su mando directo, si no tiene relación con el caso o al más cercano en tu línea orgánica o a la Unidad de Protección frente al Acoso (UPA) o al Observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Fuerzas Armada. Además, recomienda a la víctima –o a otros empleados– lo siguiente: no dudar en manifestar claramente la disconformidad con las conductas constitutivas de acoso, no tolerar ninguna conducta que pueda degenerar en acoso; no dudar en acudir al servicio médico o psicólogo; no “sentirte culpable”, señalando que es normal que la víctima se sienta deprimido, inferior, etc.; no dejarlo pasar “pensando que ya mejorará, no lo hará”, así como indica que no debe pensar que “es normal, que siempre ha sido así o que nada va a cambiar”.

La denuncia puede ser presentada por las siguientes personas: el militar que sea víctima de acoso, cualquier persona de confianza de la víctima, el mando de la unidad en la que presta servicio la víctima; o cualquier militar que observe una conducta o tenga

<sup>10</sup> <http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/GUIA-PRACTICA-PARA-LA-VICTIMA-DE-ACOSO.pdf>

conocimiento de un hecho que pueda ser constitutivo de acoso. A partir de ahí se fijan recomendaciones en relación si la denuncia se pretende presentar vía disciplinaria o vía penal. Es de interés que se contemplan medidas que podrá adoptar el Mando de la Unidad antes de la denuncia si tiene conocimiento de una presunta situación de acoso (medidas cautelares para la defensa de la víctima). Además, se refiere a las medidas a adoptar por la autoridad disciplinaria o judicial, así como a la posibilidad de solicitar una comisión de servicios por parte de la víctima en distinta unidad o localidad.

## B) DOCTRINA JUDICIAL

### LA FALTA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PUEDE CONLLEVAR RESPONSABILIDAD POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN CASO DE CONTINGENCIA PROFESIONAL.

El incumplimiento de sus deberes por Osakidetza (Servicio Vasco de Salud), como empleadora, en materia de prevención de riesgos laborales, partiendo de la inexistencia de evaluación del riesgo psicosocial de la trabajadora, que es el que ha motivado su baja médica y a la postre la incapacidad permanente que le ha sido reconocida, conlleva responsabilidad en concepto de daños y perjuicios causados, por incumplimiento empresarial consistente en la desatención de la obligación de seguridad para con la empleada (**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 7 de febrero de 2017**, nº 291/2017).

#### Hechos:

La trabajadora presentaba problemas de salud y realizó la petición de traslado desde septiembre de 2012 por motivos (entonces) de índole física, tras proponer la Comisión de Traslados una adecuación dentro de la propia comarca en un Punto de Atención Comunicada (PAC) que estuviera próximo al domicilio de la demandante y que no tuviera excesiva carga de trabajo, se trasladó el caso a la Comisión Corporativa de Traslados por Motivos de Salud de la Organización Central de Osakidetza en marzo de 2013, que consideró que no había plaza de las características indicadas y que el estado de salud de la actora había empeorado hasta el punto de no poder realizar adecuadamente sus funciones en su plaza; fue en esta tesitura cuando la empleada, que prestaba servicios como Jefe de la Unidad de Atención Primaria de Aiala (JUAP) desde abril de 1998, tiene conocimiento de la votación secreta que habían realizado sus compañeros el 6 de febrero de 2014, en la que mayoritariamente votaron en contra de que permaneciera como JUAP pues se le comunicó por su médico de familia y la secretaria de la Unidad. Al poco tiempo, fue cesada mediante resolución 203/2014 con efectos de 31 de marzo de 2014 en sus funciones de JUAP, pasando a desempeñar las propias de enfermera, concediéndole un periodo de tres meses de reciclaje y disfrutando después vacaciones, puesto de enfermera

que se hallaba en el mismo centro en el que había prestado servicios como JUAP, iniciando el 18 de julio de 2014 inició un proceso de IT por trastorno ansioso-depresivo agravado por estrés laboral, que abocó finalmente en la incapacidad permanente absoluta.

Resulta esencial en el caso la inexistencia de evaluación del riesgo psicosocial de la actora, pero además la empleadora no dio una respuesta adecuada a la situación en la que se hallaba, en un contexto de espera para traslado a un nuevo puesto de trabajo que no se había llevado a cabo por falta de vacantes, sin revalorarle en cuanto a sus capacidades y limitaciones, constando únicamente unas evaluaciones solicitadas por la actora en 2014, cuando se había considerado ya en 2012 por la Comisión de Traslados que no podía realizar sus funciones, constatándose las mismas limitaciones.

En esta situación, el ofrecimiento que se le realizó por Osakidetza el 18 de mayo de 2015 para prestar servicios en una plaza de enfermera del Centro de Salud de Llodio, que no era un PAC (Punto de Atención Continuada) como, sin embargo, se había acordado en 2012 por la Comisión de Traslados, se considera judicialmente que no era puesto adecuado a sus circunstancias y que la objeción de la actora a dicho puesto no constituyó rechazo al estar justificado (ni era un PAC, ni le habían reevaluado), concluyéndose que el estado de psíquico de la demandante, si bien no nace de un acoso laboral, sí está originado -como se declaró judicialmente- por una conflictividad laboral que no es que no fuera resuelta por la empleadora, sino que su proceder incidió en esa situación psíquica al desatender sus obligaciones en relación con la prevención y salvaguarda de la salud de la trabajadora, todo lo cual determina el reconocimiento de la indemnización solicitada en demanda.

### **Derecho establecido:**

La empleadora no realizó en ningún momento una evaluación de riesgos psicosociales a la trabajadora demandante (art. 16.2 LRPL), ni en 2012 cuando se le reconocieron limitaciones para realizar su trabajo (entonces físicas), ni en momento ulterior, y sin embargo se constata que ya en 2009 había presentado trastorno de ansiedad vinculado a la conflictividad laboral, claramente ya a comienzos de 2014, y a mediados del mismo año cuando la demandada le ofreció otros puestos de trabajo, y por supuesto en ningún momento durante la baja médica cuando trata sobre la recolocación de la trabajadora, como tampoco hubo una vigilancia a la salud de la trabajadora (como exige el art.22 de la LPRL), en una tesitura en la que tanto la baja médica iniciada en julio de 2014, como la incapacidad permanente absoluta (reconocida en agosto de 2016), lo han sido por etiología laboral, en concreto por un cuadro psíquico derivado de dicha contingencia, es decir, en una situación en la que claramente concurre nexo causal entre el daño sufrido, y el incumplimiento cometido. Por lo tanto, es una situación en la que la falta preventiva -la omisión del deber de evaluar los riesgos psicosociales- supone una desatención en relación a la salvaguarda de la salud de la trabajadora, que le legitima para reclamar la correspondiente indemnización por daños y perjuicios.

### **Comentario:**

La sentencia es de especial interés por tratarse de una Administración Pública, un servicio público de salud, donde la competencia sobre responsabilidades patrimoniales derivadas de los daños y perjuicios causados por la falta preventiva en riesgos psicosociales –al margen de la naturaleza del vínculo de la empleada- se sustancia en la Jurisdicción Social. También pone de relieve las consecuencias derivadas de la falta de realización de evaluaciones de riesgo psicosocial que, como tal, tiene la consideración de falta preventiva que puede correlacionarse causalmente con las patologías psicosociales que adquiere la trabajadora como consecuencia de la falta de medidas preventivas psicosociales que eviten la exposición a este tipo de riesgos. Es una sentencia que llama poderosamente la atención por lo elevado de la indemnización que se reconoce (144.046,91 euros), a lo que habrá de sumarse previsiblemente el coste del recargo de prestaciones. Ello refuerza el argumento económico en la prevención de riesgos psicosociales, pues una inversión mucho menor en la realización de las preceptivas evaluaciones de riesgos psicosociales, y la adopción de las correspondientes medidas correctoras, hubieran evitado este importante quebranto económico para una Administración Pública.

## **OBSERVATORIO EUROPEO**

■ **El Instituto Federal para la Seguridad y Salud en el Trabajo [Federal Institute for Occupational Safety and Health] publicó el Informe final sobre: *Psychosocial Risk Management in a European Comparison* [“Gestión de los riesgos psicosociales en comparación europea”]; Hans Böckler Stiftung, Berlin, 2016].**

El Informe recoge un estudio comparado sobre la gestión de los riesgos psicosociales en cuatro países europeos: Suecia, Dinamarca, Gran Bretaña y España, basándose principalmente en un método de entrevistas con expertos, así como de estudio de casos por empresas. La comparación se estructura en base a las siguientes materias: análisis del plano legislativo; papel de los diferentes actores implicados: inspecciones de trabajo, interlocutores sociales, representantes de los trabajadores, servicios de prevención y asistencia externa; cultura preventiva; métodos e instrumentos utilizados; así como los pasos centrales para la acción frente a los riesgos psicosociales.

Los resultados que se obtuvieron en estos cuatro países llaman la atención sobre los siguientes temas, campos de acción y áreas problemáticas:

- *Una clasificación europea de modelos gestión de los riesgos psicosociales requiere de un conjunto diferenciado de indicadores:* una clasificación europea de países con respecto a la gestión del riesgo psicosocial basada en dos indicadores cuantitativos, como la Comisión de la UE presentada en su informe de evaluación sobre el acuerdo de los interlocutores

sociales sobre estrés laboral, no es suficiente para trazar adecuadamente la realidad de la seguridad y la salud en el trabajo en las empresas. La clasificación preliminar de este tipo requiere diferenciar teniendo en cuenta las condiciones esenciales del marco de relaciones laborales, como los respectivos derechos y deberes de los representantes de los trabajadores, así como los de los interlocutores sociales a nivel supra-empresarial (relaciones industriales), y también debe incluir las políticas gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo.

- Según el Informe, *la generación de consenso a nivel nacional respalda la práctica operacional: crear consenso entre los actores de la salud y seguridad en el trabajo* (en particular, a nivel nacional como resultado de un diálogo social entre los actores del gobierno y los sindicatos y las asociaciones de empleadores) sobre objetivos, prioridades y procedimientos con respecto al estrés psicosocial, apoya las prácticas de seguridad y salud en el trabajo a nivel de empresa. El Informe ha dejado en claro que Dinamarca y Suecia están mucho más avanzados en este sentido que Gran Bretaña y España. El apoyo para este tipo de generación de consenso es principalmente una política laboral, es decir, un gobierno, una tarea a nivel nacional, pero podría avanzarse considerablemente mediante una interconexión hasta ahora casi inexistente entre los niveles empresariales, supra-empresariales y europeos, con su correlativo intercambio de experiencias entre sindicatos, asociaciones de empleadores y, por ejemplo, el Comité Superior de Inspectores de Trabajo (SLIC). Las estructuras y experiencias del Diálogo Social Europeo también pueden usarse para este propósito.

- *Las reglamentaciones legislativas específicas son necesarias pero no un motivo suficiente de acción para la implementación de la gestión del riesgo psicosocial:* el estudio proporciona indicaciones claras de la importancia de la motivación subyacente y del tipo de barreras existentes por parte de los empleadores como determinantes importantes para la implementación de la gestión de riesgos psicosociales. Con el fin de evitar un procedimiento que se “sigue al pie de la letra” pero no es sostenible (“cumplimiento de papel”), se requieren diferentes estrategias principalmente a nivel de empresa, pero también a nivel supra-empresarial (por parte de los profesionales, inspección de seguridad y salud) para crear capacidad de acción y preparación para la acción (por ejemplo, superar las barreras del conocimiento mediante ofertas específicas de sesiones de capacitación y asesoramiento, eliminar las barreras a la acción al aclarar y hacer cumplir las especificaciones legales y fortalecer la cultura de participación). En general, el Informe advierte que debe tenerse en cuenta que para una mayor extensión de las reglas y las prácticas, las mismas deben estar ancladas en la cultura (es decir, la práctica establecida de seguridad y salud en el trabajo) para que sean eficaces (por ejemplo, una política de salud es efectiva, en particular, si es respaldada por la gestión, si se enfatiza la prioridad del asunto y si se proporcionan las referencias más concretas posibles, los procesos y las responsabilidades se definen claramente y se indican los instrumentos y métodos existentes).





- *La utilización de las estructuras existentes y la vinculación de la gestión del riesgo psicosocial con los procesos organizativos existentes es conveniente:* para promover la aceptación y la sostenibilidad es conveniente integrar el proceso de gestión de riesgos con mayor fuerza en las estructuras de soporte operacionales existentes. Una coordinación cercana con el desarrollo del personal, p. ej. desarrollar ofertas de apoyo para los trabajadores de edad más avanzada, y con el desarrollo de la organización, a fin de tener en cuenta preventivamente los factores psicosociales en los cambios organizacionales, y para mejorar la organización del trabajo, puede complementar la gestión del riesgo de manera útil. La integración en la planificación estratégica puede evitar que esta materia pase a un segundo plano respecto a otras prioridades. La reconciliación con un sistema

de gestión de la salud del lugar de trabajo ya existente puede evitar múltiples estudios y desarrollos paralelos. Además, mostrar los enfoques positivos ya existentes puede motivar a los trabajadores y hacer que el proceso sea más tangible para ellos.

- *El uso de los conceptos debe ser analizado:* con los diferentes términos que se emplean en el contexto de la gestión de riesgos, se hace hincapié en los aspectos diferenciales: 1) en la evaluación (como en España y Alemania), o en la gestión del proceso global (como en Gran Bretaña); 2) riesgo (como en España / riesgos, Gran Bretaña / riesgos y también en Alemania), en las condiciones (o en el entorno laboral - como en los países escandinavos) o -más frecuentemente practicado al menos a nivel de la empresa- sobre las posibilidades (bienestar).

- *La evaluación del riesgo psicosocial centrada en el balance se ampliará mediante una visión del proceso más sólida:* según el Informe, los representantes entrevistados de las inspecciones de seguridad y salud en el trabajo se refirieron unánimemente que, al centrarse en hacer mediciones del estrés en lugar de desarrollar e implementar medidas, se observan con frecuencia en el práctica de la gestión de riesgos como un problema importante. Este análisis crítico va acompañado de un alegato de los expertos en seguridad y salud en el trabajo para centrarse en el proceso de gestión de riesgos más que hacer hincapié en la selección de métodos. Al mismo tiempo, debe tenerse más en cuenta que no se trata solo de un cumplimiento puramente técnico de directrices para la acción, sino de procesos de negociación y aprendizaje en el lugar de trabajo, que en parte exigen cambios de gran alcance en la actitud, y por lo tanto, solo se puede tratar por fases. Además, los controles sobre la efectividad de la gestión de riesgos apenas se comprenden sistemáticamente y se los entiende como una oportunidad de aprendizaje. La forma en la que la evaluación puede apoyar el aprendizaje organizacional, que se enfoca sobre esta materia, se debe identificar en relación a la cultura existente (seguridad y salud ocupacional), y qué instrumentos y recomendaciones para la acción pueden usarse para respaldar este proceso, lo debe ser explorado en mayor profundidad.

- *Teniendo en cuenta la prioridad del empleo de conocimiento "local" práctico:* en los cuatro países incluidos en el proyecto, los expertos externos rara vez utilizan los llamados métodos objetivos (por ejemplo, entrevistas de observación / métodos de análisis de trabajo) para la gestión de riesgos psicosociales, y en absoluto se utilizan en los estudios de casos. Las razones expuestas por los intervinientes fueron, entre otras, el interés en el uso del conocimiento "local" (operativo) -por ejemplo, encuestas específicas a trabajadores- y el interés en poder determinar el proceso de gestión de riesgo de forma autónoma, incluso si se utilizó selectivamente asistencia externa. El requisito previo para el empleo de expertos externos era que los actores de la empresa los consideraran competentes e imparciales. Habrá que realizar aún más estudio para ver cómo se puede llevar a cabo una integración exitosa de expertos externos en los diferentes marcos condicionales, cómo se puede avanzar, p. ej. a través del desarrollo de criterios de calidad, y cómo los expertos

externos pueden promover la propia responsabilidad del proceso en su establecimiento a largo plazo.

- Por último, se refiere a la necesidad de *crear condiciones previas para la participación efectiva de los trabajadores*: la participación de los trabajadores en la mejora de sus condiciones de trabajo en general y, en particular, en la gestión de riesgos psicosociales no solo está ligada a pre-condiciones legales, por importantes que sean. La evolución de la participación efectiva requiere, en particular, una cultura de participación digna de crédito, que pueda contribuir a superar la conducta pasiva de los trabajadores, cuando sea necesario, impartiendo la experiencia de que su participación puede de hecho ser efectiva.

## OBSERVATORIO INTERNACIONAL

**La Organización Internacional del Trabajo publicó la Guía: *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: a practical guide* [“Promoviendo la diversidad y la inclusión a través de ajustes en los lugares de trabajo: una guía práctica”; OIT, Ginebra, 2016].**

La Guía explora el concepto de “adaptación razonable”, como deber derivado de la obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, analiza el proceso para proporcionar a los trabajadores la inclusión a través de los correspondientes ajustes en los lugares de trabajo, así como muestra las prácticas empresariales de cumplimiento de tal deber y el apoyo disponible para su realización. Es interesante porque también hace referencia a la salud mental de los trabajadores y a las exigencias y medidas que pueden derivarse para adaptar las condiciones de trabajo a esta circunstancia.

La Guía proporciona orientación práctica paso a paso sobre cómo y cuándo estos ajustes deben ser proporcionados en el lugar de trabajo. Considera que los empleadores y los trabajadores son los principales interesados en garantizar una mayor igualdad, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo, al igual que los gobiernos, organizaciones, sindicatos y otros actores, como las organizaciones de la sociedad civil. Si bien todos los trabajadores deberían tener igualdad de acceso al empleo, algunos trabajadores se enfrentan barreras que pueden ponerlos en desventaja. Tales barreras pueden evitar que accedan o permanezcan en el empleo y, si no se aborda, también puede privar a las empresas de un grupo más amplio y diverso de trabajadores para contratar. La provisión de un ajuste razonable desempeña un papel importante en el tratamiento de estas barreras y, por lo tanto, contribuye a una mayor igualdad, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.

La Guía está diseñada para ser una herramienta flexible que se puede adaptar a las necesidades de cualquier empresa o grupo de empresas, independientemente de su

tamaño y alcance, incluidas las pequeñas y medianas empresas (PYME). Proporciona además al usuario una gama de ejemplos de buenas prácticas de razonables adaptaciones que se pueden hacer en diferentes circunstancias.

La Guía se divide en cinco secciones diseñadas para ayudar al usuario a comprender los conceptos detrás de ajustes razonables y el proceso y los pasos para implementar acomodaciones a lo largo del ciclo de empleo. La estructura de la Guía lleva al usuario a través del proceso de acomodación secuencialmente, comenzando con una explicación de lo que se considera acomodación razonable, seguida de ejemplos de la aplicación de ajustes razonables en la práctica. Los ejemplos proporcionados son ilustrativos en lugar de preceptivos; la determinación exacta de lo que constituye una acomodación razonable siempre dependerá de la circunstancias individuales del trabajador y la empresa. Por ejemplo, se prescribe que cuando los trabajadores deben abandonar el lugar de trabajo para recuperarse de un accidente, enfermedad u otra condición que puede afectar su capacidad para llevar a cabo su trabajo (por ejemplo, ausencia por maternidad o permiso parental), la empresa tiene una serie de problemas que abordar, tanto en el momento que están ausentes como a su regreso. En algunos casos, el trabajador que sufre una lesión puede regresar a trabajar de una manera diferente, (condición física o mental) y puede requerir un ajuste razonable específico para ese cambio de condición. Los trabajadores que han adquirido una nueva responsabilidad familiar también pueden solicitar una reacomodación al regresar al trabajo, como podría ser un cambio en su tiempo –jornada u horario- de trabajo. Esto podría formalizarse mediante la solicitud de una de una modificación temporal o permanente de su tiempo de trabajo.

Un modelo de política de acomodación razonable se incluye como apéndice a la Guía, sugiriendo un lenguaje que se puede adaptar para ser utilizado por empresas de diferentes tamaños (incluidas las PYME), complejidad y recursos.

Aunque se reconoce que la necesidad de una adaptación razonable puede surgir en una variedad de situaciones, la guía se centra en cuatro categorías específicas de trabajadores:

1. Trabajadores con discapacidades.
2. Trabajadores que viven o están afectados por VIH o SIDA.
3. Trabajadoras embarazadas y trabajadores con responsabilidades familiares.
4. Trabajadores que tienen una religión o creencia en particular.

Estas categorías de trabajadores fueron seleccionadas porque la experiencia de las empresas muestran que las mismas suelen representar las circunstancias más comunes en las que un trabajador individual requerirá una acomodación. Incluso advierte que es probable que las PYMES reciban solicitudes de acomodación relativas a una o más de estas características. Aunque la Guía no aborda específicamente requerimientos basados

en otras características, como la identidad de género, el enfoque que recomienda para tratar las solicitudes de acomodación podría aplicarse a una gama más amplia de situaciones.

## ESTUDIOS CIENTÍFICOS

■ **Estudio sobre: *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición* [Autor: José Sánchez Pérez; Editorial Comares, 2016].**

El estudio de los riesgos psicosociales ocupa en los últimos años un papel cada vez más destacado en el ámbito de las relaciones laborales. La obra que se comenta aborda de forma individualizada el concepto y el tratamiento jurisprudencial de los riesgos psicosociales más destacables, comenzando por el “estrés laboral”, una auténtica plaga de nuestro tiempo, cuyo coste traducido en procesos de incapacidad temporal y merma en la productividad de las empresas incide muy negativamente en la prestación laboral. A continuación se aborda el acoso laboral, en sus diversas variantes, incluido el acoso sexual o por razón de sexo. Pese a la ausencia de regulación específica en el ámbito laboral –sí se encuentra tipificada en el Código penal– recibe un tratamiento creciente por parte de la doctrina, incrementándose su incorporación al régimen disciplinario de los convenios colectivos, ampliándose así el régimen de tutela jurídica.

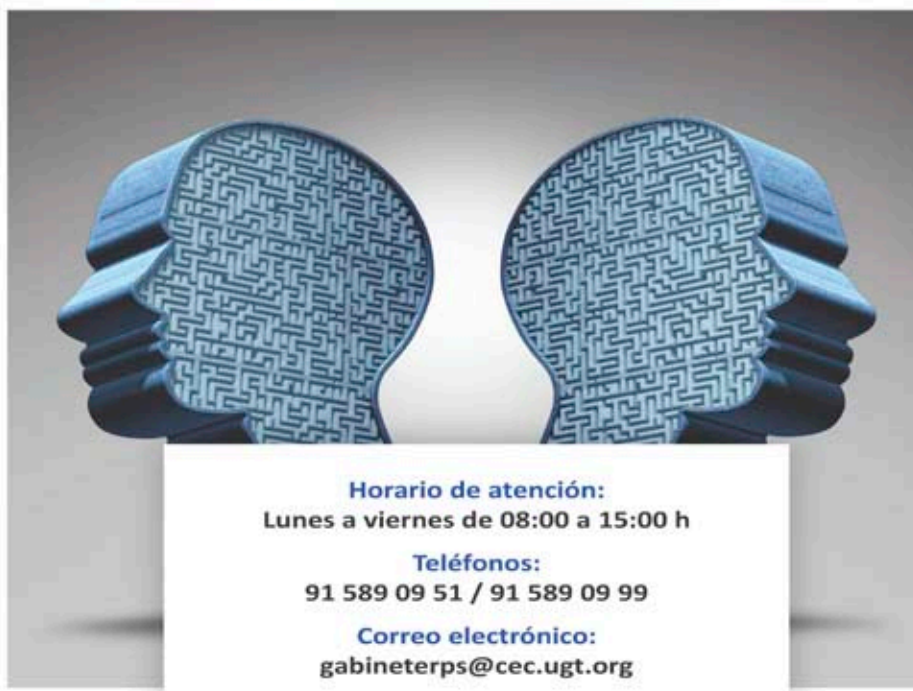
También se incorpora el análisis del síndrome del trabajador quemado que debería compartir, junto con el resto de los riesgos psicosociales, una cobertura más adecuada dentro de las contingencias profesionales, finalizando con las enfermedades de súbita aparición –de tipo cardiovascular, etc.– donde juega un factor decisivo la aparición de riesgos laborales como el estrés o las condiciones de empleo.

Como complemento al tratamiento individualizado que se describe se realiza también un análisis del proceso especial de derechos fundamentales, como posible cauce adecuado en la Jurisdicción Social para la articulación de demandas vinculadas con la responsabilidad asociada a la actualización de dichos riesgos.



# GABINETE DE ASESORAMIENTO EN RIESGOS PSICOSOCIALES

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE  
C/ HORTALEZA 88. PLANTA BAJA (28004 MADRID)



Desde UGT os informamos de la creación del **Gabinete de asesoramiento técnico sobre riesgos psicosociales**, una prestación gratuita para todos los trabajadores de cualquier punto de España, financiada por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

El Gabinete está constituido por dos técnicos que atienden las consultas **presencialmente o a través del teléfono o email, de lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 en la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC C/Hortaleza 88 de Madrid.**

Entre la temática a tratar por este Gabinete se encuentra: el **estrés laboral**, síndrome del quemado o **burnout**, violencia o acoso en sus diferentes vertientes (**mobbing, acoso sexual**,); depresión, suicidio, ansiedad,; **factores psicosociales como autonomía, motivación**, sobre todo la **organización del trabajo, conciliación de la vida laboral-personal**; así como otras situaciones que pueden relacionarse con los RPS como absentismo, adicciones, etc.

Esta iniciativa complementa la línea de actuación que venimos desarrollando desde el ORPS, cuyo objetivo es la **promoción del conocimiento y el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo** en este tipo de riesgos, uno de los mayores problemas que sufre la población trabajadora.

Además del Gabinete editaremos dos herramientas para la **Negociación Colectiva y el desarrollo de las funciones de nuestros delegados**, una guía de negociación colectiva en RPS, en la que se recogerán las cláusulas más interesantes publicadas en los Convenios Colectivos y otra guía en la que se realizará un estudio sobre los protocolos de acoso.

FINANCIADO POR:



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.





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

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

Depósito Legal: M-4691-2006



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FINANCIADO POR:  
FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



AI-0001/2017