

Para más información puedes consultar en: www.ugt.es/salud-laboral
o bien a través de: UGT Salud Laboral. Avda. América 25 - 28002 Madrid



**OBSERVATORIO
DE RIESGOS
PSICOSOCIALES**

editorial

La seguridad y salud laboral en el centro del futuro del trabajo

José Antonio FERNÁNDEZ AVILÉS

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director Científico del Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC*

Silvia MARTÍNEZ ORTIZ

Técnico de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

1 Con motivo de la celebración de su Centenario, la Organización Internacional del Trabajo ha publicado el Informe titulado: *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*¹.

El Informe hace un recorrido sobre el pasado, presente y futuro de la seguridad y salud en el trabajo (SST) con carácter global, donde se incluye una revisión de la evolución de los conocimientos en dicha materia durante los últimos 100 años y describe el panorama actual ante el que nos encontramos, finalizando con el análisis de las tendencias –tecnológicas, demográficas, organizativas, etc.- que están modificando el mundo del trabajo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo.

¹ OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, OIT, Ginebra, 2019, p. 40.

La OIT ya ha prestado especial atención a la SST y conviene recordar que el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo ha recomendado el establecimiento de una “Garantía Laboral Universal”, que debe comprender –ente otras- un conjunto de condiciones de trabajo básicas que incluye una “*mayor seguridad e higiene en los lugares de trabajo*”. Dado que la comunidad internacional reconoce desde hace mucho tiempo la salud como uno de los derechos humanos, la Comisión considera que ha llegado el momento de que “*la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo*”². Resulta pertinente recordar que en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 se reconoce el derecho a un nivel de vida adecuado que

² COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO: *Trabajar para un futuro más prometedor*, OIT, Ginebra, 2019, p. 40.

FINANCIADO POR:

AI2018-0002



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



sumario

1 EDITORIAL

**José Antonio Fernández Avilés
Silvia Martínez Ortiz**

La seguridad y salud laboral en el centro del futuro del trabajo

7 ARTÍCULO

CIENTÍFICO-TÉCNICO

José Antonio Fernández Avilés

Nuevos instrumentos internacionales para combatir la violencia y acoso en el mundo del trabajo. (Parte I: fundamentos y elementos conceptuales)

13 NOTICIAS RELEVANTES

Doctrina Judicial
Observatorio Internacional
Estudios Científicos



asegure la salud y el bienestar (artículo 25); y que en su desarrollo, mediante el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 [artículo 7, b)], se reconoce el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, integrando tanto la salud física como la mental. A lo que habría de añadirse la profunda conexión que la tutela frente a los riesgos psicosociales tiene con la protección de otros derechos fundamentales (específicos o inespecíficos del trabajo, como por ejemplo el derecho a la intimidad, al honor, etc.), pues, en última instancia, son inextricablemente inherentes a la dignidad de la persona.

El Informe sobre SST de la OIT hace un recordatorio, tanto a gobiernos, empresarios y trabajadores, para que continúen trabajando para asegurar, tanto a la fuerza laboral actual como a las futuras generaciones, unas condiciones de trabajo seguras y saludables, ya que nos enfrentamos a un dato que resulta demoledor, pues, según las últimas estimaciones: “1.000 personas mueren cada día en el mundo debido a accidentes de trabajo y otras 6.500 de enfermedades profesionales”³ (y ello sin considerar que, por las dificultades probatorias de su etiología laboral y su no inclusión en los listados de enfermedades profesionales, muchas muertes derivadas de enfermedades contraídas en el medio laboral terminan por considerarse erróneamente como muertes por enfermedad común)⁴.

3 OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*, cit., p. 3.

Según el Informe, el mundo del trabajo está sufriendo cambios propiciados por la tecnología, la demografía, el desarrollo sostenible y la organización del trabajo. Estos cambios influyen indudablemente en el futuro de la SST. A continuación nos referiremos a aquellos aspectos más directamente relacionados con los riesgos psicosociales.

2 El documento constata que los cambios tecnológicos en el mundo laboral son rápidos y afectan, entre otros, a la organización del trabajo, la forma y el lugar donde se realiza, impactando sobre las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo, el teletrabajo propicia que los trabajadores presten sus servicios en lugares diferentes de los centros de trabajo tradicionales, separándoles de la exposición a los riesgos presentes en ellos, pero estando expuestos a nuevos riesgos, destacando –en esta vertiente– los riesgos psicosociales y organizativos, los ergonómicos y la carga cognitiva. Asimismo, se advierte que debe prestarse especial atención al trabajo en solitario, a la difuminación de la vida personal con la laboral (el conocido como “efecto *blurring*”) y las perniciosas consecuencias psicosociales asociadas a la disponibilidad permanente que permiten los nuevos dispositivos digitales empleados en el trabajo.

4 Vid. RAMOS QUINTANA, M. I. (dir.): *Calificación jurídica de las patologías causadas por Riesgos Psicosociales en el trabajo. Propuestas de mejora*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, Madrid, 2018.



Por otra parte, la robótica y la automatización propiciarán, tanto la creación de nuevos puestos de trabajo, como la destrucción de algunos de los existentes debido a la sustitución de las personas por máquinas. Según un Estudio Internacional realizado por PricewaterhouseCoopers⁵, en el año 2030, una tercera parte de los empleos estará totalmente automatizado y no lo realizará un trabajador. Las previsiones sobre la implantación de esta automatización se desarrollarán: en una primera fase “algorítmica” (consistente en labores sencillas y análisis estructurado de datos) que está ya en curso y se desarrollará hasta principios de la década de 2020 y que afecta al 1-4% del empleo, aunque ha transformado completamente el panorama laboral de

de forma importante a la salud psicosocial de los trabajadores (surge el propio riesgo generado por la mayor incertidumbre sobre la propia estabilidad laboral y la permanencia en el empleo). Así que estamos obligados a anticiparnos al cambio y tener más presente la inserción de las competencias relacionadas con las nuevas tecnologías en nuestros sistemas educativos y de formación continua antes de que sea demasiado tarde. También habrá que diseñar mecanismos que compensen a los damnificados por la revolución digital.

Todo esto –tal como señala el documento– “pone de relieve la importancia cada vez mayor que reviste el vínculo entre salud pública y SST durante



ciertos sectores (como por ejemplo el trabajo en la banca); una segunda fase de “automatización aumentada” (que añade el intercambio de información y análisis de datos desestructurados) y que afectaría al 29% del empleo, incluyendo ya a las cualificaciones medias; y una tercera fase “autónoma” (propiedad de “inteligencia artificial”) que afectará al 34% del empleo, y que perjudicará especialmente a los empleos menos cualificados y a las cualificaciones medias (afectará especialmente al transporte y la logística y al empleo industrial). Esta pérdida del trabajo y el paso a situación de desempleo afecta

la vida del trabajador”⁶. Aunque –conviene precisarlo– ello no debe de suponer ningún tipo de desplazamiento o subsunción de la SST dentro de la más genérica política sanitaria. El Informe hace hincapié en la relación entre la salud pública y la salud laboral, pues los efectos en la salud laboral tienen repercusión en la salud de las personas en general, así como en el conjunto de la sociedad. Por ello, la salud laboral tendrá que ser capaz de abarcar la prevención y gestión de los riesgos psicosociales emergentes, los trastornos mentales y las enfermedades no transmisibles. El vínculo entre salud pública y laboral tiene

5 Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation, PwC, 2018, p. 1.

6 OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo..., cit., p. 34.

efectos en las infraestructuras de atención sanitaria, la protección social y la salud ambiental. Por ello, debemos tener claro que la falta de prevención de estos riesgos conlleva también costes para los sistemas públicos de protección social, esto es, hay una parte del daño generado –y de sus consecuencias– que la asume la sociedad en su conjunto.

La mayor flexibilidad del tiempo de trabajo, propiciada por el uso de las tecnologías de la información y comunicación en el entorno laboral, genera una degradación de los límites entre el trabajo y la vida personal, pudiendo provocar conflictos de conciliación laboral y estrés laboral debido a la alta intensidad del trabajo. Según datos recogidos en el Informe, el 41% de los trabajadores con trabajo móvil con NTIC's registran altos niveles de estrés, frente al 25% de los trabajadores que desempeñan sus labores en las instalaciones del empresario⁷.

Una de las nuevas formas de empleo es el trabajo en las plataformas digitales, caracterizado –como regla general– por ser más precario y menos seguro, en muchos casos no constituyendo propiamente un trabajo “principal”, sino como medio para complementar los ingresos (incluso con el trabajo desempeñado en el marco de varias plataformas). En muchos casos, lleva aparejada la necesidad de una disponibilidad muy amplia –incluso constante– de los trabajadores. Si a ello se le une la indefinición de sobre la calificación jurídica de su relación contractual con la plataforma, la menor –o inexistente– protección en materia de seguridad y salud está servida, junto con un aumento de los problemas de conciliación de la vida personal y familiar y riesgos para la autoestima de los trabajadores⁸.

⁷ Ibid., p. 53.

⁸ Sobre esta cuestión, vid. FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. (dir.): *El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, Madrid, 2018.

3 Los cambios demográficos en función de la edad, el género y las migraciones deben ser tenidos en cuenta a la hora de formular políticas y estrategias en materia de seguridad y salud en el trabajo. El aspecto de género es especialmente importante en la gestión de los nuevos riesgos psicosociales. Hasta que no se alcance una verdadera “corresponsabilidad”, la mujer trabajadora sigue soportando la “doble presencia”, pues atiende tanto las labores domésticas y de cuidados familiares como el trabajo remunerado. Así, es frecuente que las trabajadoras sufran peores condiciones laborales que los hombres y –dentro de la estructura ocupacional– desempeñen puestos menos gratificantes⁹. Además, el aumento de la actividad de las mujeres tanto en trabajos digitalizados como de atención al público ha hecho que incrementen sus niveles de exposición a los riesgos psicosociales (incluido el acoso en sus diversas variantes: sexual, ciber-acoso, etc.) y muy especialmente al estrés ocupacional.

Actualmente, un tercio de la población mundial trabajadora realiza jornadas por encima de la simbólica cifra de 48 horas semanales, siendo más común entre los hombres. Ante este hecho, el Informe de 2019 de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT indica que *“El establecimiento de límites a jornadas de trabajo excesivamente largas reducirá los accidentes del trabajo y los riesgos psicosociales asociados a dichas jornadas”*¹⁰. Por otra parte, este Informe aboga por *“ampliar la soberanía sobre el tiempo”*, señalando que trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa. En este sentido, plantea que aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida

⁹ Vid. nuestro editorial: “Prevención de Riesgos Psicosociales en clave de género”, *Boletín Informativo. Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT*, n. 27, 2018, pp. 1-6.

¹⁰ COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO: *Trabajar para un futuro más prometedor*, cit., p. 40.



profesional con la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo y encarar las presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado. Por otra parte, el Informe señala que será preciso perseverar en los esfuerzos encaminados a aplicar límites máximos al tiempo de trabajo además de medidas para mejorar la productividad, así como un mínimo de horas de trabajo garantizadas que genere opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo¹¹.

Los cambios en la organización del trabajo vienen de la mano de una mayor flexibilidad laboral (y disponibilidad de los trabajadores) unida a las ya conocidas y otras nuevas formas atípicas de empleo (por ejemplo, el trabajo para plataformas digitales), esto genera una mayor inseguridad laboral entre los trabajadores así como trabajos con una menor retribución, una carente protección social en algunos casos y la inexistencia de una adecuada tutela de SST. Las formas atípicas de empleo (temporalidad, parcialidad, tercerización de las relaciones de trabajo) están relacionadas con el incremento de lesiones profesionales, accidentes laborales y exposición a riesgos psicosociales. Tanto la parcialidad como la temporalidad involuntarias generan un mayor estrés –y menor bienestar laboral- entre los trabajadores que las sufren, dada la situación de inseguridad ante la

que se encuentran. El colectivo de trabajadores temporales es más propenso a sufrir violencia laboral y acoso, incluyendo el sexual, por parte de sus supervisores, debido a su inseguridad económica. Así pues, el estatus contractual del trabajador guarda relación con la potencial exposición a riesgos psicosociales, de manera que la “política laboral” no puede en absoluto considerarse algo ajeno a la “política preventiva”.

Por otra parte, la vida laboral de los trabajadores se ha transformado en unas pocas décadas y dedicar toda la vida laboral a trabajar para una única empresa ya forma parte del pasado. El sacrificio de la estabilidad en el empleo, fruto de las transformaciones económicas y productivas del capitalismo, conlleva que lo normal es –y será- desempeñar puestos de trabajo distintos en empresas diferentes, de manera que habremos de estar más atentos ante las transformaciones en curso y especialmente al incremento de las denominadas “transiciones laborales”. Ante esta realidad, se impone un aprendizaje permanente, así como los conocimientos en SST son esenciales para la salud pública y laboral, incluyendo los “peligros para la salud del trabajo” como son la inseguridad laboral asociada a las formas atípicas de empleo, el estrés y la ansiedad de origen laboral, las transiciones o los periodos de desempleo.

¹¹ Ibid., p. 13.

4 Frente a estas transformaciones, no es de extrañar que entre las preocupaciones, tanto actuales como futuras de los trabajadores, se encuentren los desafíos derivados de los riesgos psicosociales y sus consecuencias en su salud, como el estrés relacionado con el trabajo y las enfermedades no transmisibles, los cuales deben ser abordados mediante estrategias de prevención efectivas.

Entre las propuestas de actuación que ofrece la OIT se incluye profundizar en el estudio de los efectos de las nuevas tecnologías en el mundo laboral, sobre todo de cara a conocer aquellas situaciones y prácticas empresariales que pueden aumentar el estrés relacionado con el trabajo y los problemas de salud mental¹².

Igualmente importante es reconocer la interacción entre los problemas de salud físicos y psíquicos y avanzar en el conocimiento de la correlación entre los riesgos psicosociales y sus efectos en la salud física de los trabajadores, por ejemplo, en forma de trastornos músculo-esqueléticos, enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, etc. Ello sin olvidar la correlación entre las largas jornadas de trabajo, el sedentarismo y sus efectos para la salud. Cada vez se hace más evidente la relación entre los efectos de los riesgos psicosociales en la aparición de enfermedades no transmisibles como la hipertensión, las patologías cardiovasculares, la diabetes o los trastornos gastrointestinales.

También es preciso continuar estudiando las fórmulas de desarrollar un buen clima psicosocial y de gestionar mejor la salud mental en los distintos lugares de trabajo, integrando los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos incluidas en los sistemas de prevención y gestión de SST, y adoptando las medidas oportunas

¹² Para un desarrollo de estas cuestiones, vid. *Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo*, Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo, UGT-CEC, Madrid, 2016.

(preferentemente también a través de la adaptación de condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva)¹³.

Así pues, se hace necesaria una revisión, tanto de la legislación como de las estrategias en materia de seguridad y salud laboral, teniendo en cuenta el creciente desempeño de tareas laborales fuera de las instalaciones del empresario, esto es, la deslocalización cada vez mayor de las prestaciones de servicios y la posible mayor autonomía de los trabajadores en el desarrollo de las mismas (sin que ello signifique una desresponsabilización empresarial en la materia).

El fomento de cultura preventiva tiene que adaptarse y englobar a las nuevas formas de trabajo que caracterizan un mercado laboral cada vez más afectado por la integración de las nuevas tecnologías para el desarrollo de las prestaciones de servicios, por ello es preciso abordar el posible aislamiento del trabajador, la socialización laboral del mismo (como “oportunidad” para el sindicalismo), el acceso a la información, la efectividad de la representación, la incidencia de las formas organización del trabajo sobre la salud laboral, la gestión del tiempo de trabajo o la clarificación de las responsabilidades por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

Como siempre, la gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajo tendrá que ser, por encima de todo, multidisciplinar. La especialidad en psicología deberá estar más presente que nunca para detectar los nuevos –o “renovados” riesgos- y los efectos nocivos que generan sobre la salud de los trabajadores, por ejemplo, en el caso del subempleo que “*parece tener efectos en*

¹³ En nuestro país, todavía hay mucho margen y se plantea como un verdadero reto que la negociación colectiva aborde satisfactoriamente todos estos temas relacionados con la SST, vid. UGT: *Identificación y análisis de las cláusulas incluidas en la negociación colectiva en materia de Riesgos Psicosociales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, Madrid, 2018.

la salud más parecidos a los del desempleo que a los que se asocian a un empleo adecuado”¹⁴. Por otra parte, resulta obvio que –dada la especial y prevalente incidencia de los factores organizativos en la generación de los riesgos psicosociales- van a resultar ineludibles las mejoras organizativas que promuevan la mejora de la salud de los trabajadores en términos de organización de tareas, cargas de trabajo, disponibilidad sobre el tiempo, etc. Aparte de ello, y en un terreno más amplio, prácticas saludables como el fomento de una correcta nutrición, una mayor actividad física o evitar el abuso de sustancias y otras adicciones también pueden potenciarse desde un buen ambiente laboral.

5 La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, al inicio de las celebraciones del Centenario de la OIT, instó al reconocimiento de la SST como principio y derecho fundamental del trabajo. Es evidente que el mundo laboral está cambiando y que los riesgos psicosociales “emergentes” requieren de la atención de las políticas y estrategias en materia de seguridad y salud ocupacional. En este sentido, desde UGT apoyamos la propuesta de la Confederación Europea de Sindicatos de elaborar una Directiva en la que se ordene -a nivel europeo-

14 OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo...*, cit., p. 60.

la gestión preventiva de los diversos riesgos psicosociales. Por otra parte, reclamamos que sea revisado el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, para que se incluyan los riesgos psicosociales (incluidos los derivados de la “fatiga digital”).

Esperamos que este Informe de la OIT contribuya a que Administraciones, Patronales y Sindicatos aúnen esfuerzos para garantizar este derecho fundamental del trabajo, acabando con los empleos peligrosos e insanos en los que los riesgos laborales no son gestionados de forma correcta. Como no puede ser de otra manera, desde UGT continuaremos reivindicando la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, con el objetivo de una promoción plena de centros y puestos de trabajo seguros, con una gestión adecuada del estrés en el trabajo y en los que no tengan cabida la violencia ni el acoso laboral, donde se respeten nuestros derechos, donde las mujeres sean tratadas en pie de igualdad con los hombres y donde nuestros delegados, tanto de personal como de prevención, sean verdaderamente figuras activas en la prevención y gestión de los riesgos laborales.



Nuevos instrumentos internacionales para combatir la violencia y acoso en el mundo del trabajo. (Parte I: fundamentos y elementos conceptuales)

José Antonio FERNÁNDEZ AVILÉS

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Director Científico del Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC

SUMARIO

1. Introducción. 2. Fundamentos del Convenio y del derecho laboral “específico” a un trabajo libre de violencia y acoso. 3. La noción unitaria de “violencia y acoso” en el mundo laboral. 4. Ámbito subjetivo de la tutela. 5. Parámetros causales, locativos y temporales para la protección frente a la violencia y el acoso.

1 100 años después de la creación de la OIT, como Organización internacional especializada en las cuestiones atinentes al mundo del trabajo y constitucionalmente con una *función normativa* destinada a desarrollar un Derecho Internacional del Trabajo, que fije unos estándares universales de tutela para un trabajo digno (o “decente”), asistimos en junio del presente año a la aprobación primera norma internacional que aborda de manera directa la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, mediante la adopción por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), del *Convenio núm. 190 OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* y su Recomendación complementaria¹⁵. Es el primer Convenio nuevo

desde que en el año 2011 se adoptara el relativo a los trabajadores domésticos, lo que refleja las dificultades para el desarrollo de nuevas normas internacionales del trabajo y el creciente peso de sus funciones de cooperación y asistencia técnica frente a su constitutiva función normativa.

En esa misma reunión, la CIT adoptó la *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, caracterizada por un enfoque centrado en el ser humano, donde se declara –apartado D)- solemnemente que: “*Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente*”. En este sentido exhorta a todos los Miembros, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, a que colaboren

15 El día 8 de junio de 2018, en la penúltima Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, se presentó por parte de la Comisión Normativa una Resolución, acompañada de sus conclusiones, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo [CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Actas provisionales. Quinto punto del orden del día: La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Informes de la Comisión normativa: Resolución y conclusiones propuestas presentadas para su adopción por la Conferencia*, 8A, 107.^a reunión, OIT, Ginebra, 15 de junio de 2018], para su adopción por la Conferencia, y para fines de consulta con los gobiernos,

con la intención de que se adopte un nuevo Convenio complementado por una Recomendación al respecto. En el marco del procedimiento de “doble discusión”, el Informe V (1) donde se contienen las propuestas normativas (intitulado: *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*) de conformidad con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), fue sometido a los Gobiernos para que presentasen observaciones sobre el mismo, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Tales comentarios han constituido la base del documento de referencia de la discusión que ha celebrado en la 108ª (centésimo octava) Reunión de la CIT de 2019.



individual y colectivamente, basándose en el tripartismo y el diálogo social, y con el apoyo de la OIT, a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante, entre otras medidas, *“el fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores...”*. Se reafirma que todos los trabajadores deberían disfrutar de una *“protección adecuada”* de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta, en lo que aquí nos interesa por su directa conexión con el asunto de violencia y el acoso en el trabajo: *el respeto de sus derechos fundamentales y la seguridad y salud en el trabajo*.

El Convenio y la Recomendación adoptados, siendo un hito de primera magnitud en la historia de la OIT y del propio Derecho Internacional del Trabajo, también refleja el retrasado y limitado grado de desarrollo en la atención prestada a ciertos aspectos nocivos –tóxicos– de las relaciones de trabajo, menos “visibles”, también más difícilmente cuantificables y, por lo tanto, más difícilmente tratables. Este tipo de riesgos laborales no admiten los mismos mecanismos de prevención o reparación que otro tipo de daños, sino que requieren de un tratamiento modalizado en muchos aspectos, en especial, la prevención primaria es especialmente relevante y los modos para la intervención en los mismos –al tratarse de conductas humanas– también requiere enfoques jurídicos renovados (v. gr. piénsese en el tratamiento hacia las víctimas de tales situaciones). Las dificultades que entrañan estos riesgos laborales no significan que no sea posible posible su conocimiento y evaluación, detección precoz y la correspondiente adopción de medidas preventivas, al margen de las actuaciones necesarias una vez la prevención ha fracasado y debemos acudir a mecanismos de sanción por el riesgo creado o

de compensación por el daño producido. En el plano internacional –a pesar de que, ya en clave reparadora, algunos los trastornos derivados de los riesgos psicosociales han pasado a formar parte de la lista de enfermedades profesionales– se les ha venido dando la espalda por largo tiempo y ahora –afortunadamente– va cambiando el “signo de los tiempos”.

La “conciencia” o “sensibilidad” social de nuestro tiempo ha mutado, pues no se trata de problemas “emergentes” en el trabajo, como dimos en llamarlos, sino que siempre han sido –y son– una triste realidad de nuestras relaciones de trabajo. Un elemental principio –basilar de todo ordenamiento jurídico– como es la dignidad humana y su tutela –en sus vertientes inescindibles de defensa tanto de la integridad física como moral de la persona–, hacía necesaria una intervención jurídico-normativa también en el plano internacional.

El estado de situación así lo reclama. La violencia presenta muchas caras en nuestros días¹⁶ y la violencia en el entorno de trabajo es una de las formas más dañinas para la integridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, así como es también el paso previo a cualquier tipo de acoso, siendo el acoso un caso extremadamente grave de violencia moral en el trabajo. Por ello, no solo es necesario poner el foco de atención sobre los casos de acoso, sino que es necesario prevenir la violencia en su origen y esto solo lo conseguiremos mejorando y perfeccionando los sistemas de prevención de riesgos laborales en esta materia (en clave no solamente “reactiva” sino “pro-activa” en los lugares de trabajo frente a la aparición de este tipo de comportamientos).

Aunque la erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo implica a un amplio conjunto de actores (poderes públicos, empleadores y trabajadores y sus organizaciones respectivas)

¹⁶ Vid. HAN, B.-CH.: *Topología de la violencia*, Herder, Barcelona, 2016.

debe reafirmarse que es deber del empresario la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y que la misma incluye, sin lugar a dudas, la protección frente a cualquier tipo de violencia, ya sea “interna” como “externa” al trabajo. De ahí que tendrá que implementar medidas también para prevenir aquella violencia que proviene de terceros sujetos ajenos a la relación de trabajo, como clientes y usuarios, etc. Esto adquiere una especial importancia en ciertos sectores en los que se da un mayor trato con clientes, usuarios o alumnos, los cuales son además sectores altamente feminizados (de ahí que la mujer esté más expuesta tanto al riesgo de sufrir violencia como cualquier tipo de acoso, especialmente de índole sexual).

conformación del mismo como *derecho laboral “específico”* (reconocimiento que se reafirma en el propio art. 4.1 del Convenio como obligación de los Estados miembros de la OIT de respeto, promoción y aseguramiento de su disfrute).

El Convenio deja clara la conexión de la violencia y el acoso como un tema de derechos humanos (o derechos fundamentales, por utilizar una expresión más ius-constitucional). Recuerda que *“la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una forma de violación de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente”*. Esta dimensión, consistente en su íntima conexión derechos humanos,



2 El Preámbulo del Convenio contiene un conjunto de considerandos y recordatorios, a modo de “fundamentos” del mismo, que conviene destacar, pues se alude expresamente –entre otros aspectos pertinentes- al *“derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”*, lo que supone la

se refuerza sistemáticamente en el propio artículo 5 del texto del Convenio, cuando se vincula con el respeto a los principios derechos fundamentales en el trabajo¹⁷ y, específicamente, en el artículo 6

¹⁷ El literal del citado precepto deja a las claras la vinculación de esta tutela con el resto de principios y derechos fundamentales del trabajo: *“Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fun-*



del texto al principio de igualdad y no discriminación en el trabajo. Se hace además hincapié en la *dimensión cultural del trabajo*, que debe estar “*basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso*”.

Ya en una “dimensión preventiva”, considera que los Estados miembros tienen “*la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos, y que todos los actores en el mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos*”; además de constatar que “*la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y su entorno familiar y social*”. Ello sitúa el problema en una “dimensión de salud laboral” u ocupacional, pero también en clave psicosocial, y en sus repercusiones en el entorno social y familiar, consciente la norma de los problemas comportamentales que derivan de los riesgos psicosociales.

De hecho, la violencia y acoso en el trabajo admite –al menos– una triple dimensión analítica que se complementa entre sí: como violación de derechos humanos en el trabajo (sistema de protección derechos humanos); como objeto de una serie de deberes preventivos que pesan sobre de los actores del mundo del trabajo (sistema de prevención de riesgos laborales); así como el necesario tratamiento en términos de salud ocupacional (sistemas de atención a la salud laboral).

El Convenio también se caracteriza por lo que podríamos denominar una inspiración o idea-fuerza de corte “*subjetivista*”, pues no deja atrás la dimensión de género y las diferentes situacio-

damentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro”.

nes de “vulnerabilidad” por las que puedan atravesar las personas –o ciertos grupos de ellas– a lo largo de su vida. En este sentido, el artículo 6 del texto internacional establece la obligación de todo Estado signatario de adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio opta por una cláusula abierta para la identificación de las personas –o grupos– en situación de vulnerabilidad, al no referirse específicamente a determinadas situaciones (como las relativas a la orientación sexual o de género de cada persona) y deja abierta la posibilidad de englobar las nuevas situaciones de vulnerabilidad que puedan ir surgiendo en el futuro y que se añaden a las ya conocidas. En todo caso, la norma supone la encomienda para que sean los Estados signatarios los que identifiquen esos otros grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad, afronten al respecto una política y medidas –incluidas la legislativas– que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Además de todo ello, el Preámbulo advierte de otras consecuencias perniciosas de la violencia y el acoso en el trabajo, pues son “*incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad*”. Lo cierto, y eso quizá no está suficientemente realzado en los fundamentos del Convenio, la violencia y el acoso en el trabajo –como parte de los riesgos psicosociales en el trabajo– tienen un alto coste económico, que se puede medir en términos pérdida de productividad, así como en la degradación del ambiente de trabajo, de las relaciones entre compañeros y

terceras personas (“clima social” en la empresa) y en el daño que puede causar a la propia imagen de la entidad empleadora.

A todo ello se añade, ya en clave reparadora, su grave impacto en términos de gastos sanitarios y de cuidado pues, *v. gr.*, el acoso puede contribuir generar, entre otros, el síndrome de desgaste profesional (*burn out* –ahora incluido en la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades-), depresión, síndromes reactivos, problemas psicofísicos (digestivos, etc.), desórdenes del sueño, agotamiento extremo, desórdenes de la conducta y dificultades para las relaciones sociales y familiares. En cierta medida, cuando tales daños afloran y no se reconocen como contingencias profesionales, suponen una “externalización” del coste del daño que produce una actividad empresarial hacia el conjunto social (sistemas sanitario y de servicios sociales, apoyo y cuidados de la familia, etc.). La propia víctima y el conjunto social tienen que asumir parte de los costes de la “reparación” del daño generado por estos riesgos, y que solamente se mantienen internalizados para la empresa cuando entran en juego –lo cual presenta muchas incertezas- las responsabilidades de reparación del daño causado. Todo esto no lo recuerda con la necesaria claridad el Preámbulo del Convenio y convendría haber tenido más presente en su gestación el que podríamos denominar “*argumento económico*” (pues solo hay una referencia genérica a la pérdida de productividad en la empresa), de manera que los esfuerzos para prevenir la violencia y el acoso han de concebirse más como una inversión que como un coste para los empleadores.

3 El Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el contexto laboral ha optado por una *definición unitaria* de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Opción acertada pues así se atiende a una mayor variedad de situaciones, no se introducen elementos limitativos en las nociones emplea-

das con sus correlativos efectos disfuncionales para la *praxis* aplicativa y dejan más margen de flexibilidad a los Estados para formular sus respuestas nacionales frente a tales comportamientos. En su artículo 1.1, apartado a), se formula la noción estipulativa de “*violencia y acoso*” en el mundo del trabajo –con un carácter bastante omnicompreensivo- como: “...*un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género*”.

A su vez, la “*violencia y el acoso por razón de género*”, que incluye el “*acoso sexual*”, es definido como aquellos comportamientos o prácticas: “*que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado*” [artículo 2.1, apartado b)].

Se trata de definiciones muy genéricas y amplias que optan por no delimitar cuándo estamos ante una conducta violenta ilegítima –que *per se* puede violar derechos fundamentales y la tutela de la integridad física o psíquica de la persona- y cuándo propiamente ante una situación de acoso –en sus diversas variantes- que requeriría de una cierta reiteración durante un tiempo y probablemente una intencionalidad, pues en las nociones comúnmente aceptadas se incluye un elemento subjetivista o teleológico por parte del agresor. Creemos que la opción conceptual es la acertada, pues el problema de fondo es que los operadores jurídicos tienen una tendencia a encajar –de partida- las heterogéneas situaciones que afloran en la realidad en toda esta problemática de la violencia –moral, sexual etc.- en alguna noción de “*acoso*”, y pueden ser situaciones que, sin llegar a ser propiamente “*acoso*”, no dejan por ello de constituir violaciones de derechos



fundamentales y agresiones a la integridad física o psíquica de la persona. Por lo tanto, la noción engloba tanto incidentes aislados como comportamientos más sistemáticos y prolongados.

La opción que muestra el Convenio ha sido la de incorporar un solo concepto: “*la violencia y acoso*”. De hecho, es muy relevante recordar que, en el proceso de gestación de la norma, de la noción se reemplazó término “continuo” por el de “conjunto”, para dejar mayor flexibilidad a los Estados para definir de manera unitaria –o por separado– ambos los conceptos de “violencia” y “acoso” en el trabajo (como así permite el artículo 2.2 del Convenio). En todo caso, conviene dejarlo claro, y en esto nuestro ordenamiento nacional no dispone de nociones en clave preventiva, es obligación de los Estados signatarios, en consonancia con las disposiciones del artículo 1 del Convenio, la adopción de una legislación que “*defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género*” [artículos 4.1 a) y 7 del Convenio].

Importa también destacar –cosa que se consultó a los Estados miembros– que los instrumentos adoptados tampoco incluyen –como sí hacen otros instrumentos jurídicos en la materia– a efectos aclaratorios, una lista indicativa y no exhaustiva de comportamientos incluidos –o excluidos– de la noción, que contemplasen las formas más típicas en las que pueden manifestarse la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como tampoco se ofrecen nociones que establezcan las categorías o formas de violencia y acoso generalmente reconocidas. Esto quizá sería materia más propia del texto de la Recomendación que complementa el Convenio, cosa que no se ha producido, y que podría haber proporcionado orientaciones adicionales interpretativas de los conceptos genéricos del mismo, salvaguardando la flexibilidad y adaptabilidad de los conceptos generales. Puede considerarse

una opción de política-jurídica bastante aceptable si se tiene presente que, en ocasiones, las definiciones más precisas o ejemplificativas terminan por generar un efecto refractario o limitativo para la tutela de determinadas formas de violencia en el trabajo que no encajen en nociones más precisas, pero que conllevan un daño para los trabajadores que las sufren.

4 En cuanto al ámbito subjetivo de la tutela que ofrece el Convenio subyace un planteamiento lo más universalista posible, pues –en sus propios términos– “*protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo*” (artículo 2.1 Convenio). La norma matiza, en primer lugar, que se incluyen como sujetos protegidos a los “*trabajadores asalariados, según se definen en la legislación y la práctica nacionales*”, salvaguardando así las opciones de política-legislativa nacionales de delimitar el alcance de la tutela laboral y construir su noción de trabajador asalariado, sobre la que aún no se ha alcanzado un consenso internacional; así como, más en general, “*a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos¹⁸, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo*”, así como –para incluir al personal directivo– a “*los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador*”.

Se emplea así un concepto “omnicomprensivo” de trabajador (que abarca situaciones pre y post-contractuales), no ceñido a lo que, en sentido técnico-jurídico, cada ordenamiento laboral considere trabajo asalariado (dependiente o por cuenta ajena)¹⁹.

¹⁸ La referencia expresa a trabajadores “suspensos” se suprimió por considerar que su relación de trabajo todavía no se ha dado por terminada; es cierto que ya quedaría incluida como “situación suspensiva” de su relación contractual.

¹⁹ Son sobradamente conocidas las dificultades políticas, en el seno de la comunidad internacional, especialmente por las reticencias de las representaciones de los empleadores,

Además, el Convenio, en consonancia con lo defendido por la Comisión Normativa, se aplica a todos los sectores, público o privado, tanto formal como “informal”²⁰, ya sea en zonas urbanas o rurales (como prescribe el artículo 2.2 del Convenio).

En cuanto a los sujetos protegidos, el Convenio se alinea en la configuración y atribución de los derechos vinculados al ejercicio una “actividad profesional” (derecho de la actividad profesional como “suelo común” de derechos socio-laborales), aplicándose incluso a las personas que buscan desempeñar un empleo en un futuro, y ello al margen de la calificación técnico-jurídica –y de la ordenación normativa- que tenga la relación de trabajo que canaliza la prestación de servicios.

Lo cierto es que esta delimitación subjetiva “extensiva” afecta también a los posibles sujetos “pasivos” de los derechos y acciones que promueve el Convenio (ciertamente se trata de un convenio “marco” –o de “promoción”- de actuaciones a diverso nivel más que de reconocimiento de derechos a los trabajadores) que deberían también haber sido objeto de mayor precisión. No es precisa la parte de responsabilidad de los actores del “mundo del trabajo” que pueden tener variables y heterogéneas responsabilidades res-

para diseñar una noción unitaria de trabajo por cuenta ajena, lo que solo dio lugar a una Recomendación número 198 OIT, sobre la relación de trabajo (2006). Luego la noción de trabajador asalariado no está armonizada a nivel internacional, dejando todo el peso de la delimitación conceptual a las opciones de política jurídica internas de cada Estado miembro (en la Unión Europea también condicionadas por las reglas del Derecho Social que han generado nociones estipulativas ampliatorias en diversos ámbitos de la tutela socio-laboral, como ahora también hace este Convenio internacional); vid. FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “El método comparado en el Derecho del trabajo, relaciones laborales y Seguridad Social (“Pertinencia y Prudencia” en su uso)”, en AA.VV., *El Derecho comparado en la docencia y la investigación*, Dykinson, Madrid, 2017, pp. 291 y ss.

20 Terminología “económica” más que jurídica, donde los parámetros se sitúan en el plano de la ilegalidad/legalidad o regularidad/irregularidad de la relaciones de trabajo; en la OIT se prefiere no emplear otros términos como economía “sumergida”, “trabajo en negro”, etc., que podrían caracterizar tales relaciones de trabajo; vid. FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “La transición de la economía informal a la formal (a propósito de la nueva Recomendación de la OIT)”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n. 388, 2015, pp. 5 y ss.

pecto de las diversas categorías de trabajadores y otros sujetos incluidos por la norma, a los que se refiere con la etérea –y de difícil traducción jurídica- expresión de “*otras personas concernidas*” en diversos pasajes de la norma.

El reto estará en delimitar con más precisión el alcance de la tipología –y grado- de responsabilidad de cada uno de los “actores” en estas situaciones: gobierno, empleadores y trabajadores, así como sus respectivas organizaciones y representaciones. Lo cierto es que las responsabilidades –preventiva, reparadora y sancionadora- pueden tener una geometría variable en función de cada situación concreta y no es descartable la idea “responsabilidades graduales” para cada actor o sujeto afectado por sus previsiones. A tal efecto, la Oficina Internacional de Trabajo propuso un nuevo precepto –que finalmente no ha visto la luz- para tratar de aclarar estas responsabilidades y promover “la coordinación y la cooperación” de los diversos –y heterogéneos en cuando a su naturaleza jurídica- posibles sujetos responsables.

5 El Convenio, asentado sobre la noción “mundo del trabajo”, también establece criterios amplios en cuanto a los parámetros de causalidad, delimitación locativa –y también temporal- dentro de los cuales tales comportamientos deben ser prevenidos y atajados²¹. Inevitablemente, aquí resurge el debate sobre la inclusión de situaciones sobre las que los empleadores no disponen de control como para exigirles indebidas cargas o responsabilidades (la ya conocida idea de la “esfera de control” del empleador como límite a su responsabilidad).

21 En cierta medida, recuerdan a la noción “elástica” de accidente de trabajo, tal como suele configurarse en muchos sistemas de Seguridad Social. No debe perderse de vista la perspectiva –en clave reparadora- de que los daños físicos o psíquicos que se derivan de la actualización del riesgo de violencia y acoso han de ser considerados contingencias profesionales a efectos de su adecuada cobertura por los sistemas de Seguridad Social. Y aquí aflora el problema de que tales patologías no se encuentran catalogadas en los listados de enfermedades profesionales, por lo que la problemática de la prueba causal con el medio laboral es bastante aguda.



En este sentido, el artículo 3 del Convenio, se refiere a que el mismo se aplica a la violencia y acoso en el mundo del trabajo “*que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo*”, lo que incluiría relaciones de causalidad directa e inmediata (causalidad estricta con la prestación de servicios), así como relaciones de causalidad indirecta o mediata (de ocasionalidad o “concausalidad” con el trabajo). Este precepto, entendemos que a efectos meramente declarativos y sin que se trate de una lista cerrada, contempla expresamente que estas situaciones podrían ocurrir en el “*lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo*” [apartado a)].

También quedan incluidos los eventos acaecidos en otros espacios –locativos y temporales–, como “*lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come*”, incluyéndose aquéllos en los que “*utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios*” [apartado b)]; en “*los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo*” (tradicional circunscripción de

los accidentes *in itinere*) [apartado f)], los *desplazamientos y viajes de ámbito laboral* (que serían calificables de eventos “en misión”), así como acontecidos en “*eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo*” [apartado c)]²²; en el “*alojamiento proporcionado por el empleador*”²³ [apartado e].

Interesa recordar, a este respecto, que España no ha ratificado el Convenio núm. 189 OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. En el Derecho Internacional del Trabajo es clara la intención de que exista una protección de seguridad y salud laboral como tal, y no una devaluada obligación

22 Apartado que, en conexión con la tutela de los derechos de libertad sindical y representación de los trabajadores, entendemos que abarcaría también a los hechos acontecidos en el ejercicio de funciones sindicales o de representación de los mismos.

23 Inclusión de interés en el marco de ciertos trabajos temporales –normalmente agrícolas, donde la normativa de extranjería incluye este deber empresarial [cfr. artículo 42 Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social sobre el régimen especial de los trabajadores de temporada]; o para la modalidad “interna” de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.





de cuidado “sui géneris”. En esta materia deben de tenerse en cuenta las previsiones contenidas en el artículo 13.1 del mismo, según el cual: *“Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable...”*; así como que todo Estado Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales: *“...deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos”*; además, deben de tenerse las obligaciones de los Estados miembros de la OIT, contenidas en el artículo 5 del citado Convenio, donde se establece con claridad que: *“Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”*; así como la que se contempla en el art. 6 del mismo, que se refiere al deber estatal siguiente: *“ adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente”*. Nuestro Estado no ha ratificado este Convenio sobre el trabajo doméstico, pero ello no le exime de dar explicaciones periódicas – a la Oficina Internacional del Trabajo- sobre los motivos por lo que no lo hace, así como del estado de su legislación y práctica nacional en la materia (cuestión sobre la que además tiene

que consultar con los interlocutores sociales). El Convenio sobre trabajo doméstico está ratificado hasta el momento por 27 países –y se encuentra en vigor en 25-, habiéndolo ratificado países significativos de nuestro entorno, como Portugal, Bélgica, Italia, Irlanda, Alemania, Finlandia, Suiza, etc., además de por países con un nivel de desarrollo económico inferior a España, lo que demuestra, que con voluntad política de mejorar la protección de estos trabajadores/as, las reformas legislativas son perfectamente viables.

Además, el Convenio que analizamos ampara las situaciones producidas *“en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación”*. Así pues, como norma “hija de su tiempo” no deja en el olvido las posibilidades crecientes de ciber-acoso laboral²⁴ u otras formas de violencia canalizadas a través de las nuevas TIC’s, cuyo uso está generalizado también cada vez más en el ámbito laboral, donde agresor y víctima ni siquiera comparten un espacio locativo, sino uno tan solo “virtual”²⁵. Luego la norma es también sensible a los riesgos de violencia física o verbal

24 Vid. DE VICENTE PACHES, F.: *Ciberacoso en el trabajo*, Atelier, Barcelona, 2018.

25 V. gr. los teleoperadores –que operan en los más diversos sectores- sufren especiales riesgos psicosociales derivados de su exposición e interacción permanente con usuarios o potenciales clientes.



-y otras formas de acoso- que afectan especialmente a los trabajos que prestan sus servicios de cara al público, actividades crecientes en el marco de la “terciarización” de la economía propia de la sociedad post-industrial avanzada (y que conllevan especiales exigencias y es necesario el desarrollo de específicas competencias profesionales en lo que se denomina “trabajo emocional”).

Asimismo, con carácter general, la extensa conformación causal, locativa y temporal que diseña el precepto en examen, conlleva la admisión de que estos actos podrían ser cometidos por una heterogénea tipología de personas: empleadores o trabajadores -y sus respectivos representantes-, o terceros, incluidos los clientes, proveedores,

usuarios o el público. Conocemos que ello hace aflorar complejas cuestiones técnico-jurídicas, como su incidencia sobre las vías de tutela judicial, la comunicación de responsabilidades (penales o sancionadoras administrativas) o la fundamentación jurídica de las correspondientes acciones judiciales (*v. gr.* el juego y conjugación de posible responsabilidades compensatorias contractuales y extracontractuales).



NOTICIAS RELEVANTES

DOCTRINA JUDICIAL

- **CONSTITUYE UNA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD MORAL LA MARGINACIÓN LABORAL DELIBERADA, CONTINUADA Y CARENTE DE UN OBJETIVO LEGÍTIMO INCURSA EN ABUSO DE PODER O ARBITRARIEDAD.** Desde la perspectiva constitucional, lo relevante es que el concepto de “acoso laboral” que resultaba aplicable al caso (el recogido en el Protocolo aprobado por la resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública) era apto en el caso concreto para canalizar la protección constitucional debida frente al trato “degradante” o lesivo de la “integridad moral” (art. 15 CE), así como que la Administración y los órganos judiciales, al apartarse del señalado concepto, no han remediado la vulneración del referido derecho constitucional (**Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019, de 6 de mayo**, recurso de amparo núm. 901-2018).

Hechos:

Un funcionario del cuerpo de administradores civiles del Estado cesó en un puesto de libre designación para solicitar su reincorporación en el Organismo donde tenía derecho a una reserva de puesto de trabajo. El Ministerio correspondiente promovió la creación de un nuevo puesto de “vocal asesor” en la Gerencia del Organismo a fin de que pudiera ocuparlo, aunque sin definir un ámbito de atribuciones del mismo, que le fue adjudicado al demandante de amparo. Durante un largo período de tiempo entre la reincorporación al servicio activo y la interposición de la denuncia de acoso laboral (año y medio, aproximadamente), el demandante de amparo estuvo desocupado, no recibió información sobre las atribuciones de su puesto ni encargo de tarea alguna, más allá de una simple gestión informativa; tampoco se le convocaba a reuniones de trabajo, siendo el único funcionario de los destinados en la Gerencia del organismo en dicha situación, pues el resto tenían atribuidas tareas específicas y despachaban individualmente con el Secretario general de la entidad. El recurrente en amparo solicitó sin éxito en múltiples ocasiones la asignación de responsabilidades o su traslado a otro destino, emprendiendo –tras intentos infructuosos- varias actuaciones tendentes a remediar una situación que, a su entender, era de acoso laboral. Al persistir la situación de inactividad que venía padeciendo y al resultar infructuosos los intentos efectuados de que le fueran encomendadas tareas o para ser destinado a otro puesto, el demandante denunció su situación conforme al Protocolo antes mencionado, cuyo anexo II atribuye la consideración de conducta “típica” constitutiva de acoso laboral a todas las consistentes en “dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique”.

Derecho establecido:

Para valorar si la Administración ha vulnerado el derecho fundamental a la integridad moral de un empleado público (art. 15 CE), el Tribunal Constitucional establece que se debe determinar, “atendiendo a las circunstancias del caso, si la conducta enjuiciada es

deliberada o, al menos, está adecuadamente conectada al resultado lesivo (elemento intención); si ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral o, al menos, encerraba la potencialidad de hacerlo (elemento menoscabo) y si respondió al fin de vejar, humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir o produjo efectivamente ese resultado (elemento vejación)". Faltando este último elemento, el TC precisa que no habrá trato "degradante", pero solo podrá descartarse la vulneración del art. 15 CE si la conducta enjuiciada halla cobertura legal (legalidad), responde a un fin constitucionalmente legítimo (adecuación), constituye la alternativa menos restrictiva (necesidad) y produce más beneficios sobre otros bienes o valores que perjuicios en el derecho fundamental a la integridad moral (proporcionalidad en sentido estricto).



En relación al caso concreto, el TC aprecia que la inactividad profesional del recurrente no ha sido accidental. La Administración, si no había querido propiciarla desde el principio, ha pretendido, al menos, una vez producida, mantenerla y prolongarla. Al no concurrir un motivo legítimo, el trato dispensado por la Administración al trabajador demandante de amparo incurrió en abuso de poder o arbitrariedad (art. 9.3 CE). Bajo la óptica del concepto constitucional de "trato degradante", ello es una circunstancia del caso que el TC toma en consideración. De modo que la Administración, deliberadamente, sin una finalidad u objetivo legítimo, con abuso de poder o arbitrariedad, marginó laboralmente al recurrente durante un periodo largo de tiempo. Tal comportamiento supone un agravio comparativo y un claro menosprecio y ofensa a la dignidad del trabajador demandante de amparo, de suyo idóneo para desprestigiarle ante los demás, provocarle sensación de inferioridad, baja autoestima, frustración e impotencia y, en definitiva, perturbar el libre desarrollo de su personalidad. La gravedad de la vejación se agudiza en función del tiempo en que persiste, que en el presente caso era muy considerable. En estrecha conexión con lo anterior, el TC considera que "conductas como esta generan por sí mismas un perjuicio moral al que pueden añadirse daños psicofísicos por estrés, angustia, ansiedad o depresión".

A la vista de todo ello, el TC concluye que la Administración ha dispensado al funcionario “un trato sin duda merecedor de la calificación de degradante y, en cuanto tal, contrario a su derecho fundamental a la integridad moral (art. 15 CE)”; precisando además que, en la hipótesis de que hubiera faltado el componente vejatorio, el trato dispensado no habría podido considerarse degradante, pero, “en ausencia de cobertura legal y de un objetivo legítimo, habría incumplido *a limine* el canon de la proporcionalidad, por lo que habría vulnerado igualmente el derecho a la integridad moral del demandante de amparo (art. 15 CE)”.

A mayor abundamiento, el comportamiento enjuiciado constituía, en términos del Protocolo [anexo II, letra A), primer supuesto], un “acoso laboral” que debió dar lugar a la aplicación de “medidas correctoras” por parte de la Administración [apartado 3.1.3 D)].

Para el TC, el legislador puede establecer a variados efectos (p. ej., disciplinarios, penales, asistenciales) otros conceptos normativos de acoso laboral. Ahora bien, los órganos judiciales no están por ello autorizados a dejar de aplicar el efectivamente establecido, en este caso por la propia Administración General del Estado, mediante un instrumento de autorregulación y a los efectos de tutelar a todo empleado en situación injustificada de marginación laboral.

En virtud de todo lo expuesto, el TC declara que la Administración ha lesionado el derecho a la integridad moral (art. 15 CE) del demandante de amparo por marginarle laboralmente durante un periodo largo de tiempo, así como procede anular las resoluciones administrativas y judiciales que han incurrido en la vulneración o no la han remediado. Desde la perspectiva constitucional, lo relevante es que el concepto de «acoso laboral» que resultaba aplicable (el recogido en el protocolo aprobado por la resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública) era apto en el presente caso para canalizar la protección constitucional debida frente al trato “degradante” o lesivo de la “integridad moral” (art. 15 CE), así como que la Administración y los órganos judiciales, al apartarse del señalado concepto, no han remediado la vulneración del art. 15 CE.

Comentario:

El TC reconoce que no le corresponde elaborar un concepto de “acoso laboral” y debe solo interpretar, en su proyección sobre las relaciones laborales o funcionariales, el concepto constitucional de “trato degradante” y el más amplio de lesión de la “integridad moral” (art. 15 CE). Pero también el TC deja claro que concepto de “acoso laboral” que pueda establecerse a través de la legalidad ordinaria bien puede ser más amplio que los de “trato degradante” y lesión de la “integridad moral” (p. ej., si el legislador quiere dispensar al trabajador más tutela de la resultante del art. 15 CE) o más estricto (p. ej., si el legislador penal quiere castigar más severamente determinados comportamientos hostigadores). Pero desde la perspectiva de la protección debida al trabajador hostigado, “tales conceptos constitucionales representan un mínimo insoslayable para el legislador

que establece –y para el órgano judicial que interpreta y aplica– un concepto normativo de «acoso laboral». De manera que debe canalizarse, a través de los mismos, la correspondiente tutela del trabajador o funcionario afectado por conductas que vulneren el art. 15 CE.

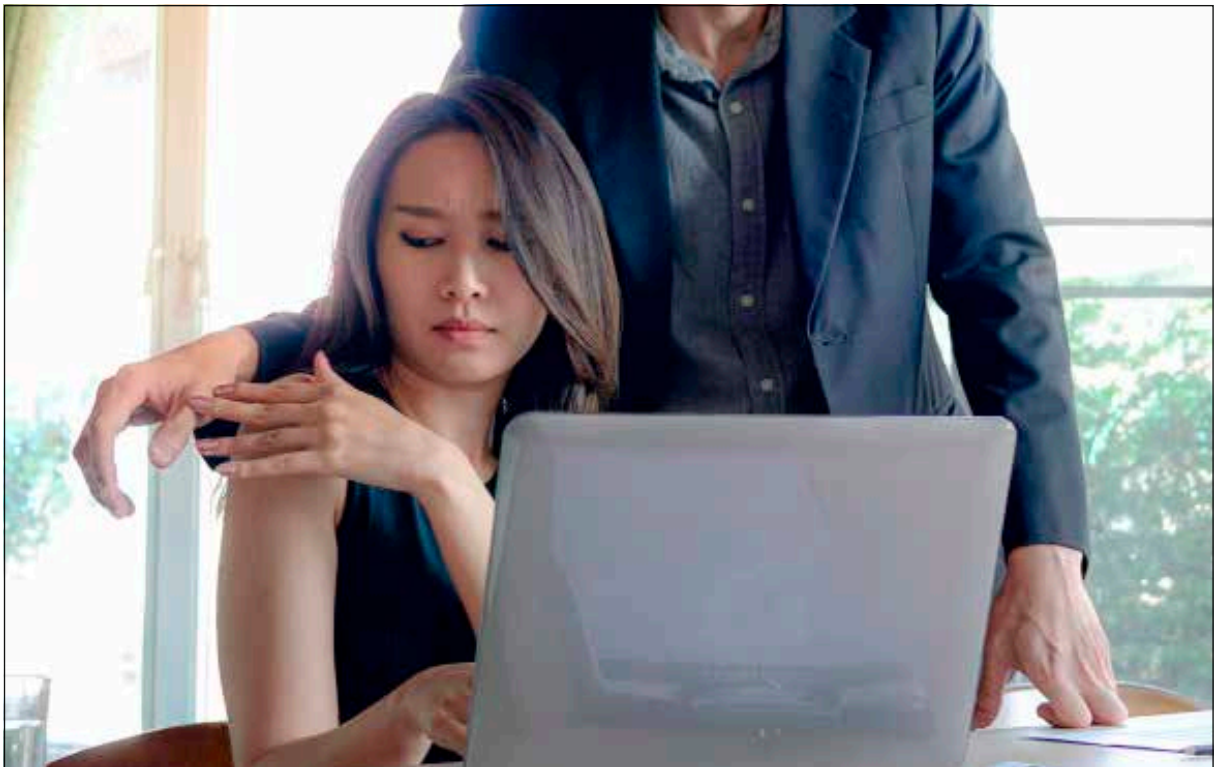
Este pronunciamiento es extraordinariamente relevante pues debería conllevar un aplicación judicial más expansiva y garantista de la tutela frente al acoso laboral, ahora con un fundamento “constitucional” más sólido²⁶.

EL ACOSO SEXUAL A UNA TRABAJADORA POR PARTE DE SU SUPERIOR JERÁRQUICO CON COMENTARIOS, INSINUACIONES Y CONTACTOS DE CARÁCTER SEXUAL ES MOTIVO DE DESPIDO PROCEDENTE Y ELLO CON INDEPENDENCIA DEL SOBRESUMIMIENTO PENAL DE LA DENUNCIA INTERPUESTA AL EFECTO POR LA DEMANDANTE. Crear un buen ambiente entre los compañeros no puede consistir en piropear con expresiones como “qué buena estás” e incluso tocar la cadera de la trabajadora, pues lejos de ser una muestra de compañerismo, es un tratamiento ofensivo y humillante que justifica la calificación del despido del agresor como procedente (**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social, de 6 de marzo de 2018**, recurso de suplicación núm. 1648/2017).

Hechos:

El trabajador fue despedido el 30 de junio de 2016 por transgresión de la buena fe contractual y acoso por razón de sexo a una compañera de trabajo. Entre los comportamientos imputados se encontraban los de sufrir bromas de carácter sexual con manifestaciones verbales haciendo referencia a su físico en especial a su trasero, expresando la denunciante que a ella no le gustan estas bromas, comportamiento que se intensifica en un periodo de vacaciones del jefe de bares, cuando procedió a propinar cachetes en el trasero a la compañera, llevar a cabo rozamientos en la barra, y dirigirla comentarios del tipo “si estuviese soltero estaríamos desgastados” con proposiciones de ir al office a hacerlo, y en fecha determinada habría procedido a encerrarse con ella en el lavavajillas, comenzando a besarla en el cuello comportamiento ante el que ella le empujó retirándolo. Este rechazo, continuaba la carta de despido, supuso que el actor iniciara un comportamiento en el que le dirigía comentarios como que no servía para nada, amenazándola con cambios de turno. Es cierto que, de tales imputaciones, sólo resultan acreditadas a partir de la testifical practicada, que el demandante dirigía a la trabajadora expresiones como “qué guapa estás” o “qué buena estás”, y que la agarraba por la cadera. Igualmente dicha prueba testifical acreditó que el demandante era un tipo alegre y bromista que a todos daba besos cuando llegaba, incluso a los hombres, llamando a sus compañeros varones “rubio” y “dándoles palmadas”. Consta que la trabajadora estaba “desmejorada y un poco deprimida”.

²⁶ Vid. un comentario extenso a la misma en MOLINA NAVARRETE, C.: “La “des-psicologización” del concepto constitucional de acoso moral en el trabajo: ni la intención ni el daño son elementos del tipo jurídico”, *Revista de Derecho Social*, n. 86, 2019, pp. 119 y ss.



Derecho establecido:

El acoso sexual supone un *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* (artículo 7 Ley 3/2007). Al respecto, el TSJ de Canarias considera que a nadie se le escapa que “por muy afable y cariñosa que sea una persona, o por mucho que le guste embromar a los compañeros de trabajo para crear buen ambiente, hay determinados comportamientos que objetivamente son inadecuados y que sólo de mediar consentimiento de la persona a la que se dirigen son aceptables”. Sosteniendo que “un ambiente de trabajo no crea buen ambiente ni facilita la colaboración entre compañeros, que los trabajadores varones digan a su compañeras mujeres que además de ser guapas están buenas, mucho menos que estas expresiones vengán acompañadas de un contacto físico ajeno al socialmente aceptado entre personas, que carecen de un vínculo afectivo, pues no es propio de ningún ambiente laboral que un hombre tome por la cadera a una mujer con la que trabaja”. La Sala aclara que tales manifestaciones “no son muestra de compañerismo, porque además de innecesarias requieren para ser admitidas sin reproche de una expresa aceptación por su receptor, que en ningún momento ha sido acreditada”; considera muestra de lo impropio de la conducta sancionada es “que solo consta tuviera como destinataria a la trabajadora que denunció al demandante” y que no “tomaba el trabajador despedido por la cadera a ninguna otra, como tampoco decía a las demás compañeras que estuvieran buenas”, sino como mucho que eran guapas, expresión que –a juicio del órgano judicial- “carece de la connotación sexual y ofensiva de la primera”.

El órgano judicial declara que “la mujer cuando trabaja, al igual que el hombre tiene derecho a hacerlo en un clima de cordialidad pero sobre todo de respeto, y no es respetuoso ni tiene en cuenta la dignidad propia, que se alabe tu condición física como mujer en lugar de ponderarse la calidad de tu trabajo. Esto es lo que crea buen ambiente, y es socialmente admitido. No lo es objetivamente hablando que se deban soportar piropos o contactos físicos no deseados, que como forma habitual de trato, crea el entorno ofensivo y humillante que supone el acoso sexual prohibido por la norma”. Al contrario, señala que el buen ambiente se genera “mediante la igualdad de trato, igualdad que pasa por no degradar a una compañera de trabajo simplemente por ser mujer”.

Comentario:

La sentencia aclara que existen determinados comportamientos y bromas que “objetivamente” son inadecuados, y que sólo de mediar consentimiento de la persona a la que se dirigen serían aceptables. Cuando un trabajador varón se dirige a sus compañeras con expresiones de connotación sexual, acompañadas de un contacto físico no buscado ni querido, se está ante una conducta sancionable cuyo despido es calificable de procedente, y ello aunque solo tenga como destinataria a una trabajadora en particular. Lo importante es aclarar que a ello no debe de obstar que se haya producido un sobreseimiento de la causa penal, pues la conducta pudiera no tener la gravedad necesaria para alcanzar un reproche penal (mecanismo de última *ratio*), pero –incluso sobre la misma fundamentación fáctica– sí encajar en la noción “laboral” de acoso sexual a efectos disciplinarios [ex art. 54.2 e) LET o bien según la tipificación del Código de conducta convencionalmente aplicable].

OBSERVATORIO INTERNACIONAL

La **Organización Mundial de la Salud** (OMS) incluye síndrome del trabajador quemado (*burnout*) en la nueva *Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11)* como un problema asociado al empleo o al desempleo²⁷.

El síndrome de desgaste profesional (*burnout*) se ha incluido en la 11ª Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), que entrará en vigor en 2022, como un fenómeno ocupacional y no se clasifica como una condición médica. Esta patología se describe en el capítulo titulado: “Factores que influyen en el estado de salud o en el contacto con los servicios de salud”, lo que incluye razones por las cuales las personas se ponen en contacto con los servicios de salud, pero que no se clasifican como enfermedades o afecciones de salud.

²⁷ Disponible en https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

El agotamiento se define la ICD-11 de la siguiente manera: *“El agotamiento es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido gestionado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones:*

- *sensaciones de pérdida de energía o agotamiento;*
- *mayor distancia mental con tu trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo;*
- *y la reducción del rendimiento profesional.*

El burn-out se refiere específicamente a fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida”.

El agotamiento también se incluyó en la CIE-10, en la misma categoría que en la CIE-11, pero la definición ahora es más detallada y antes estaba en un epígrafe más inconcreto (problemas relacionados con dificultad en el control de la vida). La OMS está a punto de embarcarse en el desarrollo de guías basadas en evidencias sobre el bienestar mental en los lugares de trabajo.

Se trata de un cambio relevante, pues además de dar mayor “visibilidad” a esta dolencia (que en muchos casos permanece “oculta”), se refuerza la vinculación de la misma con el contexto laboral y ello puede ayudar a combatir la situación de “infra-diagnóstico” de este síndrome de origen psicosocial. Además, puede favorecer que se preste así más atención a los factores laborales -de tipo psicosocial- que se encuentran en la base de su aparición, al objeto de que sean evaluados y objeto de la adopción de medidas preventivas (incluidos los cambios en la organización y funcionamiento de la empresa que sean necesarios).

Este síndrome tiene especial afectación entre los mandos intermedios y muy especialmente en los sectores financiero, sanitario, redes comerciales, atención al público y a trabajos que conllevan una exposición emocional frente a otras personas. De todos modos, hasta que este síndrome no se encuentre incorporado en nuestro Cuadro de Enfermedades Profesionales (habiendo sido incluidos los trastornos mentales y del comportamiento en la Lista de Enfermedades Profesionales de la OIT -2010-), los problemas jurídicos para su calificación como contingencia profesional van a subsistir y será una materia aún objeto de judicialización en muchos supuestos. Por ello, los problemas de infra-declaración de este síndrome van a subsistir, y la correlativa infra-protección derivada de su calificación como contingencia común, el debilitamiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales frente al mismo, así como una deriva de los costes económicos hacia los sistemas públicos sanitarios y otros cuidados para la reparación de este daño en la salud de la persona derivado del trabajo.



ESTUDIOS CIENTÍFICOS

Estudio: **Resultados de salud entre los trabajadores migrantes internacionales: una revisión sistemática y meta-análisis** [Occupational health outcomes among international migrant workers: a systematic review and meta-analysis], 7 de julio de 2019 [Autores: HARGREAVES, S., RUSTAGE, K., NELLUMS, L., *et al*]²⁸.

A nivel mundial, se calcula que hay más de 150 millones de trabajadores migrantes internacionales, de los cuales un número considerable trabaja en entornos peligrosos y de explotación, expuestos a un alto riesgo de lesiones y problemas para su salud. Sin embargo, existen pocos datos sobre los resultados de salud ocupacional de los trabajadores migrantes, a partir de los cuales se puedan tomar decisiones sobre política global y servicios de salud.

Los resultados del Estudio se obtienen de una revisión sistemática y meta-análisis, para lo cual se consultaron distintas bases de datos de investigación en las que se realizaron búsquedas de estudios de salud entre los trabajadores migrantes internacionales, publicados entre el 1 de enero de 2008 y el 24 de enero de 2018. El resultado principal fue la prevalencia de consecuencias sobre la salud en el trabajo (definida como cualquier lesión, la mortalidad o la morbilidad física o psiquiátrica debido al trabajo de un individuo o el entorno de trabajo) entre los trabajadores migrantes internacionales. El resumen de las estimaciones se calculó utilizando modelos de efectos aleatorios.

²⁸ Disponible en: [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(19\)30204-9/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(19)30204-9/fulltext)

En la búsqueda se identificaron 1.218 estudios de los cuales se incluyeron 36 en la revisión sistemática y 18 en el meta-análisis. La revisión sistemática incluyó los resultados de salud en el trabajo para 12.168 trabajadores migrantes, empleados en 13 países y territorios, principalmente en ocupaciones de trabajo manual, con bajos salarios y largas horas de trabajo. Los migrantes eran originarios de 25 países de ingresos bajos y medios y trabajaban en los siguientes sectores: agricultura, trabajo doméstico, comercio, servicios, construcción, fabricación y procesamiento.

Tanto la revisión sistemática como el meta-análisis muestran altas tasas de morbilidad, lesiones y accidentes en todo el mundo entre los trabajadores migrantes internacionales. Los migrantes sufren una variedad de enfermedades físicas y psiquiátricas, y las lesiones y accidentes en el lugar de trabajo eran relativamente comunes. En los meta-análisis, el 47% de los trabajadores migrantes internacionales presentaban enfermedades ocupacionales (muestra de 7.260 trabajadores migrantes), y el 22% de los trabajadores migrantes habían informado de lesiones o accidentes en el lugar de trabajo -incluyendo caídas desde alturas, fracturas y luxaciones, lesiones oculares y cortes- (muestra de 3.890 trabajadores migrantes). La revisión también sugirió que las tasas de mortalidad por lesiones podrían ser más altas entre los trabajadores migrantes que entre los trabajadores no inmigrantes. El Estudio indica que ciertos sectores ocupacionales podrían ser más representativos de grupos de migrantes específicos (por ejemplo, empleo de un sexo o migrantes de regiones geográficas específicas), que podrían ser predictores de riesgo ocupacional o resultados específicos.

Los malos resultados de salud auto-informados entre los migrantes podrían estar asociados con factores como los limitados derechos laborales, las restricciones en el acceso a la atención médica y el bienestar social en los países de destino, así como las dificultades para la adaptación en los países de acogida; además de otros determinantes sociales clave, como son las malas condiciones de vivienda o de vida.

El Estudio aprecia una asociación entre riesgos como el acoso, la explotación laboral, la violencia o la discriminación y sus perniciosos resultados en términos de salud laboral, en particular, los resultados sobre la salud mental. La integración dentro de los países de destino también ha demostrado ser un factor importante para la salud de los migrantes, aunque los datos que examinan la asociación entre estos factores y los resultados de salud laboral fueron escasos. Además, encontraron poca información disponible sobre la frecuencia con la que los migrantes requerían de necesidades de salud ocupacional y si se proporcionaba una compensación económica a los migrantes afectados de enfermedades laborales.

Tanto los migrantes en sectores altamente calificados o profesionales como los indocumentados estuvieron sub-representados en la investigación, pudiendo los resultados no ser re-

presentativos para ellos, especialmente para este último grupo, debido a su situación legal, su limitada protección jurídica y el mayor riesgo de explotación a que se ven expuestos.

El Estudio destaca la necesidad de continuar con los esfuerzos para mejorar las condiciones de empleo y la protección de todos los trabajadores migrantes, pero también para fortalecer la base de evidencia científica y establecer enfoques comunes para medir y evaluar los resultados de salud entre estas poblaciones. Los trabajadores migrantes presentan un alto riesgo de sufrir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y sus necesidades de salud se pasan por alto tanto a nivel político como en el ámbito de la investigación científica. Los Gobiernos, legisladores y las empresas deben mejorar las medidas en seguridad y salud laboral para ellos y esto debe ir acompañado de un sistema de salud accesible, asequible y apropiado que preste cobertura respecto a la atención de las necesidades de esta parte de la fuerza laboral.

Otro documento de interés, que conviene tener presente en la materia, es el **Informe sobre la salud de los refugiados y los migrantes en la Región de Europa de la OMS**²⁹, donde se corrobora el hecho de que los migrantes presentan mayor riesgo de tener mala salud en comparación con las poblaciones de acogida. Permite obtener una visión general del estado de salud de los refugiados y migrantes y urge a facilitar el acceso de los mismos a los sistemas de salud para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible y garantizar la cobertura sanitaria universal.

Este Informe pionero, publicado en enero del presente año, resume los datos de salud de los migrantes y refugiados en Europa obtenidos del estudio de 13.000 documentos previos. Una de las principales conclusiones es que este colectivo parece verse menos afectado por muchas enfermedades no transmisibles que la población de acogida, en el momento de su llegada. Por otro lado, los desplazamientos hasta los lugares de acogida pueden provocar que sean más vulnerables a enfermedades infecciosas, por ello, el Informe destaca la importancia de administrar vacunas básicas en el momento de la llegada.

Ahora bien, si en el lugar de destino viven en condiciones de pobreza, aumenta el riesgo de que padezcan enfermedades cardiovasculares, accidentes cerebrovasculares y cáncer, por ejemplo, las tasas de incidencia y prevalencia y la mortalidad de la diabetes son superiores entre migrantes y refugiados que entre la población de acogida, siendo las mujeres las que presentan las tasas más altas.

El Informe de la OMS, coincidiendo con el Estudio anteriormente descrito, revela que los migrantes varones sufren más lesiones ocupacionales que los no migrantes. Además,

29 WHO-REGIONAL OFFICE FOR EUROPE: *Report on the health of refugees and migrants in the WHO European Region. No public health without refugee and migrant health*, OMS, 2018; disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311347/9789289053846-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

concluye que la depresión y la ansiedad presentan una mayor incidencia entre migrantes y refugiados que entre la población de acogida. Los menores no acompañados son vulnerables a la explotación sexual y sufren depresión y trastornos por estrés postraumático.

Debido a la falta de acceso a la atención sanitaria y las condiciones de pobreza en las que –en muchos casos- viven en los lugares de acogida, los migrantes presentan mayor riesgo de desarrollar enfermedades infecciosas y si padecen cáncer, este es diagnosticado en etapas avanzadas, por ello se hace necesario facilitarles –como al resto de la población- el acceso a los servicios sanitarios de calidad.

El Informe es especialmente relevante y oportuno, dado el carácter estructural que caracteriza al fenómeno migratorio, al que no resulta ajena ninguna parte del mundo, y contribuye a desmontar los “interesados” y erróneos prejuicios y mitos que se vierten sobre las cuestiones relativas a la salud, tanto de los inmigrantes como de los refugiados. Además, pretende ser el impulso para que los distintos Estados garanticen una atención sanitaria de calidad para todas las personas, sean o no migrantes y busca fomentar la colaboración, para mejorar la recopilación y disponibilidad de datos de alta fiabilidad y para estimular iniciativas políticas en este sentido.

En definitiva, no se puede garantizar la salud de todos si negamos a una parte de la población residente, con consideraciones relativas a su estatus jurídico-administrativo, una atención sanitaria normalizada y de calidad.



Estudio: ***El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales***, UGT-CEC, 2018 [Autores: FERNANDEZ AVILÉS, J. A., *et al*tr]³⁰.

La UGT ha sido pionera en la elaboración de un Estudio que aborda específicamente los problemas preventivos que se presentan en relación a los trabajadores que prestan servicios en el ámbito de las plataformas digitales.

En el mundo de la mal denominada “economía colaborativa” coexisten modelos heterogéneos de negocio “lucrativo”, con una característica común, todas están basadas en las tecnologías de la información y comunicación, que permiten la creación de redes sociales y portales, donde se pueden realizar interacciones entre individuos de forma masiva. Ello permite la puesta en marcha de diferentes modelos de negocio, donde las repercusiones –sociologías, económicas y jurídicas- para el mercado de trabajo son también distintas, dado que las plataformas digitales permiten diversas formas de organizar el trabajo que, a su vez, son también objeto de transformaciones.

Frente a estas nuevas realidades laborales, los objetivos del Estudio son: identificar y calificar jurídicamente las distintas formas de trabajo incluidas en la economía colaborativa, identificar los riesgos laborales más comunes presentes en dichas actividades y proponer las medidas y reformas necesarias para que, los trabajadores que lleven a cabo su actividad profesional en el marco de la economía colaborativa, gocen de la debida tutela de seguridad y salud en el trabajo.

La diversidad existente en los modelos de prestaciones de servicios que se enmarcan en la economía colaborativa plantean un primer problema crucial de ineludible abordaje, cual es la calificación jurídica de estas relaciones de trabajo, es decir, si el trabajador es autónomo o asalariado por cuenta ajena. Una buena parte de estas manifestaciones deberían considerarse como relaciones de trabajo por cuenta ajena. Y ello a pesar de que una característica del trabajo en plataformas digitales es su división, es decir, se ofrecen pequeñas tareas, específicas y de corta duración, individualmente contratadas, lo que rompe con el modelo tradicional del puesto de trabajo. Esto supone una permanente tensión de los trabajadores para obtener nuevas tareas y hacer frente –sin el debido apoyo- a los riesgos laborales que puedan surgir.

Los signos de dependencia en términos de control son especialmente intensos, incluso estos trabajadores están sometidos a la valoración constante de la prestación de sus servicios por parte de los clientes. Esto incrementa el control sobre el trabajador, además la relación con el cliente es esporádica y no existe empatía, además si una mala valoración se publica en internet, el trabajador puede recibir tanto una sanción disciplinaria

³⁰ Disponible en http://www.ugt.es/sites/default/files/03_guia_estudio_0.pdf

(ser despedido) como social –“digital”- (dificultad de obtener un nuevo trabajo). Por lo tanto, la reputación influye directamente en las condiciones laborales y en la posibilidad de disponer o no de encargos, lo que lleva al trabajador a prestar servicios en situaciones peligrosas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, por lo tanto, no se cumple el principio preventivo de adaptación del trabajo a la persona.

Las plataformas muestran tipos de organización del trabajo en ocasiones muy dividido en micro-tareas, lo que produce también intensificación del mismo, con la constante evaluación de los clientes, así como la exposición a largas jornadas laborales -o de espera-. Ello conlleva que la incidencia de los factores de riesgo psicosocial sea mayor que la existente en las relaciones laborales tradicionales.

El uso de herramientas de carácter tecnológico (ordenador, tableta, teléfono inteligente o similar) es imprescindible en la actividad laboral de plataformas. Este uso lleva asociados riesgos físicos y psicológicos que pueden derivar de su uso abusivo y adictivo. Trastornos como el tecnoestrés y las tecnoadicciones pueden aflorar, así como problemas de falta de conciliación de la vida personal y profesional. Para prevenir estos riesgos es fundamental la efectividad del denominado “derecho a la desconexión”, el control de las limitaciones en el tiempo de trabajo así como facilitar al trabajador una formación adecuada sobre la auto-gestión del tiempo. Además, el tecnoestrés puede derivar tanto de la sobrecarga de trabajo como de la ausencia del mismo. El trabajador tiene que estar a disposición de la plataforma y esperar a recibir la solicitud por parte del cliente encontrándose en un estado de tensión constante. El tiempo de disponibilidad no viene retribuido. Conviene no confundir conectividad con disponibilidad total, esta última inadmisiblemente jurídicamente en el cuadro de una relación laboral de trabajo.

Por otro lado, si el lugar de trabajo es el propio domicilio del trabajador, los riesgos laborales a los que estará expuesto serán los mismos a los que está expuesto un teletrabajador. Si se trata de prestaciones de servicios *on location* de transporte (repartidores a domicilio, conductores de pasajeros, etc.) deberían evitarse los accidentes de circulación; así mismo, si la prestación del servicio se realiza en el domicilio del cliente (servicios educativos, de limpieza, cuidado y similares, etc.) pueden existir riesgos de abuso personal, situaciones de discriminación y acoso sexual.

La evidente precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas derivada de la escasa compensación económica, largas jornadas y poco descanso, ritmo de trabajo insoportable, así como la falta de cultura preventiva de los riesgos laborales ha propiciado que muchos de los riesgos apuntados se empiecen ya a materializar (accidentes de trabajo, de circulación, depresiones o estrés crónico, etc.). Cuando la exposición a los riesgos psicosociales se prolonga a lo largo del tiempo las posibilidades de que el

trabajador vea afectada su salud, en particular su salud mental, aumentan. Por tanto, los trabajadores de la economía de las plataformas son más susceptibles a padecer *burnout* o síndrome del trabajador quemado, depresión y enfermedades cardiovasculares o musculoesqueléticas, entre otras.

El Estudio constata que frente esta nueva realidad, la extensión de las normas y la tutela derivada de la prevención de riesgos laborales resulta problemática. Factores tales como la desmaterialización del lugar de prestación de servicios o el carácter ocasional de muchos de ellos suponen algunos de los elementos distorsionantes en esta aplicación extensiva de las actuales previsiones normativas. Los límites del lugar –al igual que el tiempo– de trabajo aparecen desdibujados en las nuevas formas de trabajo, caracterizadas por la deslocalización geográfica y la extrema flexibilidad laboral, lo que introduce obstáculos en la virtualidad aplicativa de las vigentes normas sobre evaluación de riesgos y responsabilidad por incumplimiento de obligaciones preventivas.



Finaliza demandando una nueva cultura preventiva, en la que se repartan responsabilidades entre trabajador y empresario, considerando que el empleador –la empresa “plataforma digital”– debe seguir siendo el principal sujeto obligado en PRL, aunque también el trabajador tenga obligaciones al respecto. Para ello se requiere una clarificación del estatus jurídico de tales trabajadores y la exigencia de los estándares preventivos que correspondan (en función de la naturaleza de las relaciones de trabajo: por cuenta propia o ajena) de una intervención normativa adaptada a las características de la denominada economía colaborativa, incluso tomando como referente –con las modalidades oportunas– otros modelos de regulación (como el de las empresas de trabajo temporal). Dado el carácter transnacional que tienden a asumir los servicios prestados a través de la “economía de las plataformas” debería abordarse en clave internacional y ya desde las propias instituciones europeas se ha venido apelando a la necesidad de revisar y actualizar la propia normativa europea.

GABINETE DE ASESORAMIENTO EN RIESGOS PSICOSOCIALES

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE
Avda. de América 25. Primera planta (28002 MADRID)



El **Gabinete de Asesoramiento en Riesgos Psicosociales** es un **servicio gratuito** para todos los trabajadores de cualquier punto de España, financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las consultas son atendidas presencialmente, 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 en la Avda. De América nº 25 1ª planta, Madrid.

Los temas tratados a través de este gabinete son: 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, adicciones, y todos aquellos relacionados con la prevención de riesgos laborales en general.**

Esta iniciativa complementa la línea de actuación que venimos desarrollando desde el ORPS (<http://www.observatorio-riesgospsicosociales.com/>), cuyo objetivo es la promoción del conocimiento y el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo en riesgos psicosociales y otro tipo de riesgos laborales.

Para más información puedes consultar en: www.ugt.es/salud-laboral
o bien a través de: UGT Salud Laboral. Avda. de América 25 · 28002 Madrid

Depósito Legal: M-4691-2006

ISSN: 2659-8736

FINANCIADO POR:

AI2018-0002



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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

