

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

## editorial

## El suicidio en el trabajo como riesgo a prevenir

**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*

Alrededor de 800.000 personas se suicidan anualmente en todo el mundo, pero existen muchos más casos de tentativas de suicidio<sup>1</sup>. Solamente en la Unión Europea se suicidan 58.000 personas al año, siendo el 75% hombres<sup>2</sup>. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el suicidio es un grave problema de salud pública, el cual puede prevenirse, entre otras medidas, con bases de datos fiables, intervenciones adecuadas y una mayor

1 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD [disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>]

2 Según el *Pacto Europeo Para la Salud Mental y El Bienestar* [disponible en: [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental\\_health/docs/mhpact\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/mhpact_es.pdf)] el cual se puso en marcha tras la publicación, por parte de la COMISIÓN EUROPEA, del *Libro Verde: Mejorar la salud mental de la población. Hacia una estrategia de la Unión Europea en materia de salud mental*, 14 de octubre de 2005 [disponible en: [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental\\_health/docs/mhpact\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/mhpact_es.pdf)].

sensibilización para acabar con el tabú que pesa sobre este fenómeno social. Para ello se requieren estrategias nacionales de prevención del suicidio que sean de carácter multisectorial e integral.

Desde la OMS se impulsó la adopción del *Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2020*, en el que se puso de manifiesto el aumento de la tasa de suicidios con la crisis financiera y la aparición de nuevos colectivos vulnerables al mismo, como el caso de los jóvenes en situación de desempleo, los grupos que sufren los diferentes tipos de discriminación; además, se incluían acciones para los Estados Miembros y demás agentes implicados, proponiéndose indicadores y metas que pueden servir para evaluar los avances así como

### sumario

#### 1 EDITORIAL

**José Antonio Fernández Avilés**  
**Silvia Martínez Ortiz**  
El suicidio en el trabajo como riesgo a prevenir

#### 8 ARTÍCULO

**CIENTÍFICO-TÉCNICO**  
**María Inmaculada López Núñez**  
El conflicto de la conciliación laboral y familiar

#### 14 ARTÍCULO

**CIENTÍFICO-TÉCNICO**  
**José Antonio Fernández Avilés**  
Nuevos instrumentos internacionales para combatir la violencia y acoso en el mundo del trabajo (Parte II: medidas de actuación y obligaciones)

#### 24 NOTICIAS RELEVANTES

Doctrina Judicial  
Observatorio Internacional  
Observatorio Nacional  
Estudios Científicos



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



FINANCIADO POR:

AI2018-0002

el impacto del propio plan. Uno de sus objetivos en relación con el suicidio es la reducción de su número en un 10% para el ya cercano 2020.

En Europa, tras la Conferencia de Alto Nivel “Juntos por la salud mental y el bienestar”, que tuvo lugar en Bruselas el 12 y 13 de junio de 2008, en la que fue aprobado el *Pacto Europeo para la Salud Mental y el Bienestar*<sup>3</sup>, se publicó la Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de febrero de 2009, sobre la salud mental (2008/2209(INI)) en la que se instaba a la Comisión Europea a proponer un plan europeo para la salud mental que se materializó en la Acción Conjunta por la Salud Mental y el Bienestar 2013-2016.

Los trastornos mentales son el principal factor de riesgo asociado al suicidio, aunque también se pueden identificar otros factores, por ejemplo: los dolores crónicos, los trastornos emocionales, el abuso de sustancias como alcohol y/o drogas, la pérdida de empleo o el estrés laboral y otros factores relacionados con el trabajo. Como señala la OMS, los trastornos mentales “son más frecuentes y causan más sufrimiento y discapacidad que cualquier otra condición”, con la previsión de que, a nivel global, se proyecta que la cuota de discapacidad debida a trastornos mentales aumentará casi un 5% desde el 10,5% en 1990 al 14,7% en 2020; asimismo, la OMS advierte que, para el año, 2020, “la depresión se habrá convertido en la segunda causa de discapacidad a nivel mundial”<sup>4</sup>. No hay que olvidar que la depresión es la gran puerta de entrada a la conducta suicida.

3 Disponible en: [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental\\_health/docs/mhpact\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/mhpact_es.pdf)

4 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: *Prevención del Suicidio. Un instrumento en el trabajo*, Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias (OMS), Ginebra, 2006, p. 8; en este sentido, según datos recogidos en la *Estrategia en Salud Mental del Sistema Nacional de Salud*. 2006, España es el país europeo con la tasa más alta de síntomas depresivos en población de edad avanzada [[https://www.mscbs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/excelencia/salud\\_mental/ESTRATEGIA\\_SALUD\\_MENTAL\\_SNS\\_PAG\\_WEB.pdf](https://www.mscbs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/excelencia/salud_mental/ESTRATEGIA_SALUD_MENTAL_SNS_PAG_WEB.pdf)].

Las mujeres suelen informar haber tenido ideas suicidas en mayor proporción que los hombres y presentan entre 2 y 3 veces más inclinación al suicidio. Por el contrario, los hombres tienen mayor probabilidad de ejecutar el suicidio debido a que escogen medios más violentos. Por franja de edad, la mayor frecuencia de suicidios se produce entre los 15 a 24 años y en las personas de más de 75 años<sup>5</sup>.

El suicidio del trabajador puede ser el resultado de una interacción compleja entre las vulnerabilidades individuales (tales como problemas de salud mental) y las condiciones de trabajo estresantes. En este contexto, el estrés laboral juega también un papel cada vez más importante como factor de riesgo psicosocial en las empresas. Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015, el estrés laboral afecta “siempre o casi siempre” al 30% de los trabajadores, aumentando su incidencia respecto al dato de la Encuesta de 2010 en la que la prevalencia de trabajadores con estrés laboral era del 23%. El afrontamiento del estrés laboral depende de cada persona, es decir, en la reacción ante el estrés laboral influyen las características personales y no sólo las derivadas de las condiciones de trabajo. Aquellas personas que presentan trastornos mentales y/o con problemas de salud mental “pueden ser especialmente susceptibles a los efectos negativos del estrés debido a su menor resistencia psicológica, falta de apoyo social y dificultades para afrontar los problemas”<sup>6</sup>.

Desgraciadamente, tanto los conflictos que afloran en el contexto laboral, como el propio estrés laboral o incluso las afecciones derivadas de contingencias de tipo profesional, puede desencadenar en el suicidio del trabajador que las padece.

5 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: *Prevención del suicidio. Un instrumento para policías, bomberos y otros socorristas de primera línea*, Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias (OMS), Ginebra, 2009, p. 10.

6 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: *Prevención del Suicidio. Un instrumento en el trabajo*, cit., pp. 9 y 28.



Ejemplos especialmente conocidos y significativos como el caso de France Telecom, en donde se produjo una ola de suicidios, entre 2007 y 2010, ponen de relieve cómo las circunstancias laborales y organizativas, o los procesos de reestructuración empresarial, pueden actuar como factores de inducción al suicidio. France Télécom fue privatizada y se inició un proceso de reestructuración en el que el ajuste de plantilla de la empresa conllevaba el despido de 22.000 trabajadores de los 120.000 que conformaban su plantilla. En este proceso de reestructuración empresarial eran comunes las continuas recolocaciones de los trabajadores y el establecimiento de objetivos de imposible consecución, lo que generó un clima de inseguridad laboral que provocó que muchos de sus trabajadores sufrieran depresión e incluso, aproximadamente 35 trabajadores, se quitaran la vida, algunos en sus puestos de trabajo. Diez años después de estas muertes y otros tantos intentos de suicidio, la Fiscalía francesa llevó ante los tribunales como “persona moral” a France Telecom y a siete de sus directivos, a tres de ellos se les está juzgando por acoso moral y a los cuatro restantes por complicidad en el acoso psicológico. Actualmente ha finalizado la fase de testimonios y alegatos y los magistrados del Tribunal Correccional de París

se encuentran deliberando. El método, según los magistrados de instrucción, consistía en desestabilizar a los empleados creando un ambiente de inseguridad para forzar su salida. La Fiscalía francesa sostiene que se implantó una política empresarial “orientada a desestabilizar a los trabajadores para crear un clima laboral que provocase ansiedad” y así favorecer las renuncias de los funcionarios asalariados. Ese plan se materializó en medidas como un exceso de trabajo, aislamientos, constantes traslados de sede injustificados y la supresión de puestos de trabajo.

Está previsto que el próximo 20 de diciembre se dicte sentencia. Es la primera vez que una empresa que cotiza en la bolsa de París (CAC 40) es juzgada por esta clase de “acoso moral institucionalizado y organizado”. En este caso se juzga al sistema y no las conductas o actos que el acosador ejerce sobre la víctima, como sucede en el resto de casos de acoso moral, que se abordan en una perspectiva individual. Si los tribunales castigaran este acoso empresarial, las reestructuraciones deberían tener en cuenta la salud mental de los trabajadores, tanto de los que sean despedidos como de aquellos que se mantengan dentro de la empresa (Lerouge, 2019).



Otro ejemplo lo encontramos en Japón, donde la muerte por exceso de trabajo tiene una denominación específica, *karoshi*, y se considera un grave problema de salud pública. Se trata de trabajadores japoneses que terminan quitándose la vida tras soportar largas jornadas de trabajo, sin apenas tiempo para descansar entre ellas, sin tener una equilibrada vida personal y laboral, lo que indudablemente repercute en su salud mental, deteriorándola hasta tal punto que no ven alternativa más allá de quitarse la vida trabajando hasta la extenuación. Se trata de víctimas que mueren de repente por fatiga laboral extrema acumulada o que, presionadas por la inacabable carga de trabajo y el hostigamiento de colegas y superiores, entran en depresión y se quitan la vida. Ello en un contexto cultural donde el aguante y el estoicismo son valores tradicionales inculcados desde la infancia.

La experiencia demuestra que existen ciertas ocupaciones que presentan mayores tasas de suicidios que otras, esto está directamente relacionado con la exposición de estos grupos de trabajadores a situaciones estresantes o violentas y la facilidad de acceso que tengan a armas de fuego, medicamentos o pesticidas. Las ocupaciones con mayores tasas de suicidio son:

los médicos, trabajadores químicos, farmacéuticos (con accesos a dosis altas de medicamentos), abogados, profesores (debido a la prevalencia de la depresión), agricultores (acceso a pesticidas tóxicos, inestabilidad económica dependiente de fenómenos climatológicos) y policías<sup>7</sup>.

El estrés laboral, el miedo a perder el trabajo, la inseguridad laboral y una mala organización del trabajo afectan directamente a la salud mental de los trabajadores y generan costes elevados tanto para aquellos que ven perjudicada su salud, como para las empresas debido a las jornadas laborales perdidas y para la sanidad pública que debe asumir los costes del tratamiento y rehabilitación. Pero lo más dramático es que estas situaciones también sesgan vidas humanas cuando la única salida que encuentra el trabajador es el suicidio.

En España, centrándonos en la esfera que pertenece al entorno laboral y, según las estimaciones del estudio de UGT de 2013 sobre costes socio-económicos de los riesgos psicosociales<sup>8</sup>,

7 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: *Prevención del Suicidio. Un instrumento en el trabajo*, cit., 14.

8 AA.VV.: *Costes socio-económicos de los riesgos psicosociales. Balance de situación actual y propuestas metodologías para*



podemos decir que entre el 11 y el 27% de los trastornos mentales pueden ser atribuidos a las condiciones de trabajo. El coste sanitario directo de los trastornos mentales y comportamentales atribuibles al trabajo se estimó entre 150 y 372 millones de Euros para el año 2010, lo cual equivale entre el 0,24 % al 0,58 % del total de gasto sanitario de España para dicho año. De las 17.979 muertes relacionadas con problemas de salud mental (incluido el suicidio y las autolesiones) registradas en España en 2010, 312 podían atribuirse a las condiciones de trabajo. Así mismo se estimó que el coste de la mortalidad prematura que podía atribuirse al trabajo se situaba entre 63,9 y 78,9 millones de euros.

Como sucede con el tratamiento de los efectos sobre la salud de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, la prevención del “suicidio laboral” puede realizarse mediante una combinación de acciones, a saber<sup>9</sup>:

- El cambio organizacional dirigido a la prevención y reducción del estrés laboral.
- La des-estigmatización de los problemas de salud mental y la búsqueda de ayuda (incluyendo campañas de concienciación).
- El reconocimiento y detección temprana de las dificultades emocionales y de salud mental.
- La intervención y tratamiento apropiados mediante programas de salud y asistencia al empleado vinculados con los recursos comunitarios externos de salud mental.

En las empresas es posible implantar ciertas medidas preventivas de carácter organizativo dirigidas a la reducción del estrés laboral, las cuales también son válidas para la prevención del suicidio. Entre ellas podemos enumerar la adecuación de las cargas de trabajo, evitando el exceso de trabajo, la mejora de los canales

avanzar en su medición o cálculo, UGT-CEC, 2013, pp. 41-42.

9 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: *Prevención del Suicidio. Un instrumento en el trabajo*, cit., pp. 6-7.

de información tanto ascendente como descendente para evitar el conflicto de roles, adecuar el contenido del trabajo a las habilidades de los trabajadores para que no se produzca la infrutilización de las mismas, evitar una cultura empresarial de alta competitividad, hostil y en la que prime el favoritismo, fomento de la participación de los trabajadores en las que sean parte de la resolución de problemas y en la toma de decisiones, así mismo es de vital importancia evitar la inestabilidad laboral. También se hace imprescindible el fomento de la formación dirigida a los trabajadores, especialmente en los casos de cambios de puesto o funciones, así como a los mandos intermedios para que puedan identificar y enfrentar los problemas de salud mental o las crisis suicidas de los trabajadores a su cargo<sup>10</sup>.

De forma adicional, sería recomendable que las empresas, independientemente del tamaño de su plantilla, dispusieran de protocolos consensuados con los representantes de los trabajadores para la prevención del estrés laboral, en los que se incluyan acciones encaminadas a la prevención de la salud mental de los trabajadores, así como protocolos específicos para la prevención del suicidio, en caso de colectivos especialmente vulnerables. Sería conveniente establecer un vínculo entre el entorno empresarial y el paciente con depresión o estrés crónico, con medidas de retorno gradual al trabajo de la persona afectada por estas enfermedades y una formación adecuada sobre la enfermedad a los mandos intermedios de la empresa son dos opciones que podrían mostrar una cierta eficiencia.

Para garantizar una adecuada seguridad y salud de los trabajadores, los protocolos preventivos, ya sean de estrés laboral, violencia en el trabajo, *mobbing* o suicidio, deberían incluir las acciones encaminadas a la prevención de la aparición de

10 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: *Prevención del Suicidio. Un instrumento en el trabajo*, cit., pp. 18-19.

los distintos riesgos psicosociales, en caso de que aparezcan debería establecerse la forma de actuar para que no deriven en problemas serios para la salud mental de los trabajadores y así eliminar o reducir el riesgo, y en caso de que estos daños ya se hayan materializado, los medios adecuados para su recuperación, rehabilitación, así como la reincorporación a su puesto de trabajo. Para que estos protocolos sean efectivos y realmente útiles es necesaria la participación de los trabajadores para su elaboración, así como en cada una de sus fases. En este sentido, no solo los protocolos específicos frente al suicidio, sino también los otros que pudieran existir para el resto de riesgos psicosociales, son instrumentos que deben promoverse para combatir el suicidio laboral.

En este contexto se encuadra la iniciativa de elaboración de un Protocolo de prevención de la conducta suicida en el Cuerpo de Policía Nacional. En este colectivo son frecuentes los trastornos consistentes en el estrés postraumático, la ansiedad o la depresión que pueden catalizar tendencias al suicidio. Desde la Agrupación Reformista de Policías (ARP) se ha presentado una propuesta de Plan que incluye, entre otras medidas, la creación de una Unidad de Atención Psicosocial, compuesta por psiquiatras y psicólogos, un teléfono de atención 24 horas para policías y familiares, la elaboración de un registro anónimo de bajas por causas psicológicas y otro de suicidios e intentos de suicidios, la identificación de aquellos puestos de trabajo que no requieran la utilización del arma, el mantenimiento de reuniones periódicas para que los policías relaten las situaciones de estrés, etc.<sup>11</sup>

El suicidio es un serio problema de salud pública, pero también de salud laboral. Desconocemos con precisión la magnitud y el alcance de este grave problema en la esfera laboral, más allá de los casos que afloran en la prensa y en

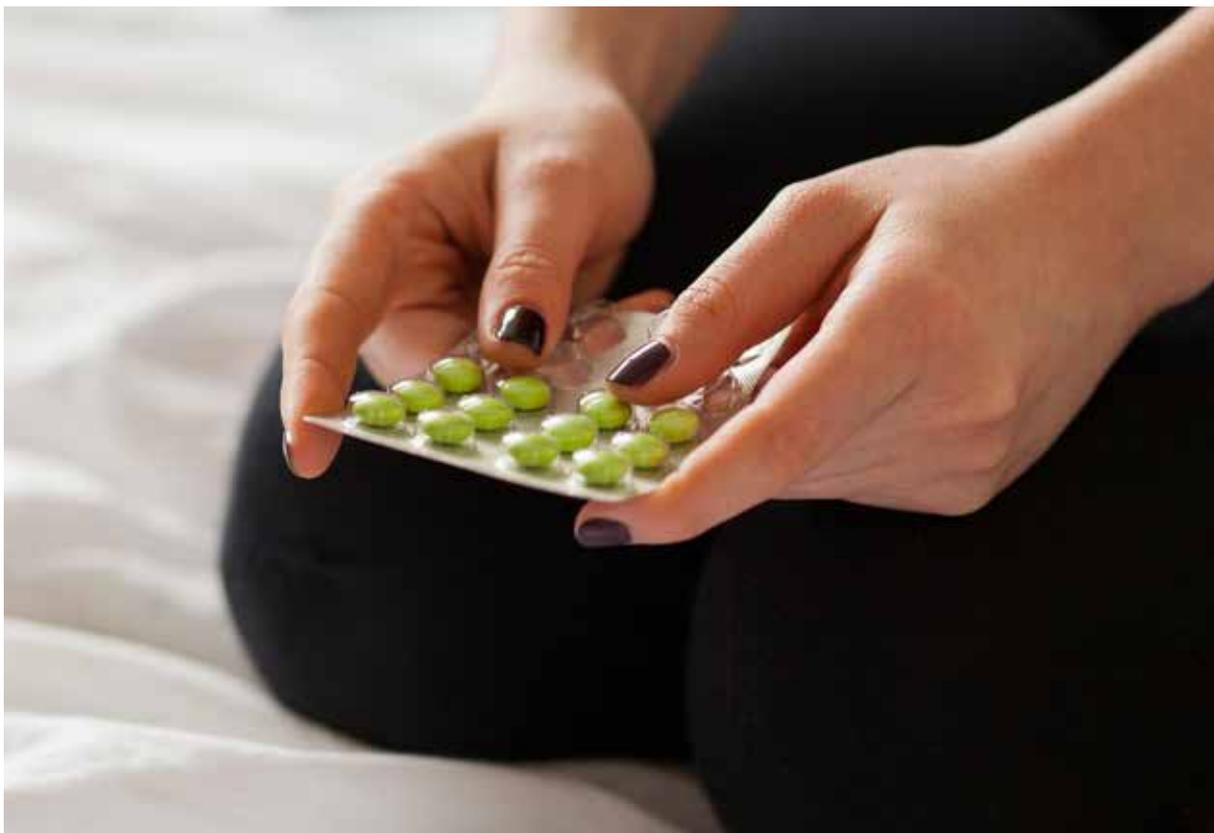
11 AGRUPACIÓN REFORMISTA DE POLICIAS: *Propuesta de plan de prevención de suicidios en el ámbito de la Policía Nacional*, ARP, 2018.

los tribunales, lo que sí está claro es que tanto unas malas condiciones de empleo, como la inestabilidad laboral, el riesgo del desempleo o la propia pérdida del empleo, son claros factores de riesgo que pueden desencadenar en graves problemas de salud mental, tan perniciosos para aquellos que los sufren que pueden llegar incluso a quitarse la vida.

Lo cierto es que no siempre los suicidios en los que influyen factores laborales terminan siendo reconocidos como contingencia profesional, de manera que permanece oculta su relación con el trabajo. Los factores determinantes para que se considere accidente de trabajo se refieren siempre, o casi siempre, a la conexión de causalidad entre el trabajo y la conducta de suicidio, concretándose en la existencia o no de trastorno mental del suicida y en la etiología laboral o no de dicho trastorno mental o de la enfermedad mental que conduce a la decisión suicida. En nuestro país hay alguna doctrina judicial que reconoce la relación entre el suicidio y el estrés laboral<sup>12</sup>, o bien como consecuencia de la depresión por falta de adaptación a los cambios tecnológicos operados en el puesto de trabajo<sup>13</sup>. Uno de los aspectos más delicados es la aplicabilidad al suicidio que se produce en tiempo y lugar de trabajo de la presunción legal de accidente de trabajo del artículo 156.3 LGSS, pues, como dice el Tribunal Supremo en su sentencia de 25 de septiembre

12 Por ejemplo, la sentencia del TSJ de Extremadura de 14 de diciembre de 2010 (rec. 524/2009), donde se declara accidente laboral el suicidio de un trabajador, que tuvo como causa los trastornos depresivos, los cuales encajaban con el síndrome del trabajador quemado, que sufría debido a la complicada situación que atravesaba en la empresa; en este sentido, véase también las sentencias del TSJ de Castilla-León de 30 de septiembre de 1997 (rec. 755/1997), del TSJ de Valencia de 1 de septiembre de 2008 (rec. 3739/2007). Incluso el suicidio de un trabajador provocado por el estado psicológico derivado de la incoación de un expediente disciplinario por parte de su empresa, sin que consten episodios anteriores ni otro tipo de patología psicológica del trabajador, debe calificarse como accidente de trabajo, según la sentencia del TSJ de Cataluña de 26 de octubre de 2015 (rec. 4319/2015)

13 Sentencia del TSJ de Cataluña de 30 de mayo de 2001 (rec. 7542/2000).



de 2007 (rec. 5452/2005), si bien es cierto que la presunción de laboralidad puede ser enervada por el carácter voluntario que tiene normalmente el acto de quitarse la vida, “no es menos verdad que el suicidio se produce a veces por una situación de estrés o de trastorno mental que puede derivar tanto de factores relacionados con el trabajo como de factores extraños al mismo”<sup>14</sup>.

Desde luego, la prevención del suicidio en el plano de la salud mental de la población en general está más desarrollada que desde el punto de vista laboral, no dejando de ser un tema tabú, que adolece de una falta de sensibilización y conocimiento. Debemos visibilizar este problema para que se tomen medidas adecuadas y se integre este riesgo, allí donde haya tenido o pueda tener incidencia, en la política y el sistema general de prevención de riesgos laborales en las organizaciones. Las

empresas, siempre con la participación de los representantes de los trabajadores, tienen mucho camino que recorrer para implementar una prevención efectiva del riesgo de suicidio entre sus trabajadores y dejar que siga siendo una forma de “muerte silenciada” en el trabajo.

---

14 La aplicabilidad de la presunción ha sido admitida en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 10 de enero de 2019 (rec. 1123/2018).

# El conflicto de la conciliación laboral y familiar

**María Inmaculada LÓPEZ NÚÑEZ**

*Profesora Titular de Psicología*

*Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos*

*Universidad Complutense de Madrid*

## SUMARIO

**1. Introducción. 2. Riesgos psicosociales emergentes: el cambiante mundo del trabajo y las familias. 2.1. Perspectivas y estadísticas. 3. El equilibrio trabajo-vida y la aparición del conflicto. 4. Consecuencias del conflicto trabajo-vida para el individuo. 5. Buenas prácticas para mejorar la conciliación y la corresponsabilidad: políticas públicas, cultura de conciliación y prácticas organizaciones. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.**

**1** La aparición del conflicto trabajo-familia como un nuevo riesgo psicosocial es el resultado de una serie de cambios a nivel económico y social. Los largos horarios de trabajo en respuesta a la competitividad empresarial, o la incorporación de la mujer al mercado laboral, generan nuevas estructuras organizacionales y familiares que afectan tanto a la salud individual, física y psicológica, como al rendimiento y comportamiento organizacional. En este artículo se aborda la definición y el alcance del conflicto trabajo-vida, los principales modelos explicativos, y se presentan una serie de buenas prácticas a nivel de políticas públicas, de la organización y del individuo.

En los últimos años, el ámbito y contexto del trabajo ha evolucionado con gran rapidez en respuesta a las necesidades empresariales y a las nuevas tecnologías. Para detallar este nuevo escenario se han utilizado términos como VUCA, acrónimo que describe la volatilidad, incertidumbre (*uncertainty* en inglés), complejidad y ambigüedad de las condiciones y situaciones del mundo actual.

Como consecuencia de estas nuevas realidades, la exposición a los factores psicosociales también ha cambiado, haciéndose más frecuente e intensa y apareciendo nuevos riesgos de mayor impacto psicológico.

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido incrementando, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. En las primeras épocas, la prevención de riesgos laborales se centraba en intervenir en los riesgos físicos del lugar de trabajo, mientras que en la actualidad la atención se centra en los llamados factores psicosociales.

Los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales pueden ser positivos o negativos. En el primer caso, facilitan el trabajo, el desarrollo de competencias personales e influyen en los niveles de satisfacción y rendimiento. Sin embargo,



cuando tales condiciones no son adecuadas provocan respuestas de estrés y con capacidad para afectar tanto la salud física como la psicológica. Cuando el daño proviene de estos factores psicosociales adversos se denomina riesgo psicosocial. El estrés, la carga mental, la violencia, el acoso psicológico o el desgaste profesional, conocido como síndrome de burnout, o el conflicto trabajo-familia son algunos de estos riesgos psicosociales (Moreno y Báez, 2010).

**2** Los riesgos psicosociales son un tipo de riesgos que surgen en las organizaciones. En un contexto laboral caracterizado por el cambio, la incertidumbre y la velocidad constantes se están produciendo cambios que dan lugar a nuevos riesgos psicosociales. Entre ellos podríamos citar: la carga mental, el acoso psicológico, la violencia en el lugar de trabajo, el envejecimiento de la población trabajadora o el conflicto trabajo-familia, este último es uno de los riesgos psicosociales que más atención está recibiendo en los últimos años (EU-OSHA, 2015).

A nivel social, la preocupación por el problema de la conciliación ha quedado patente en la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres (BOE n. 71 de 23/3/2007), que en su artículo 44.1 refleja que: *“los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*.

En las últimas décadas, se ha producido un gran cambio en el mercado laboral y en los perfiles demográficos de los empleados. Las familias han pasado del rol tradicional masculino de “sostén de la familia” a parejas de doble ingreso y familias monoparentales (Eurofound, 2017; Allen, et al., 2000).

En relación con el entorno laboral, las organizaciones exigen un aumento en la flexibilidad y productividad de los empleados. En un entorno económico de inestabilidad e incertidumbre, el tradicional “trabajo para toda la vida” ha dejado de existir y como consecuencia de ello, las perspectivas y expectativas de los trabajadores también han cambiado: nuevas orientaciones hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida, el desarrollo personal y profesional, y una mayor conciencia y necesidad de un equilibrio entre el trabajo y la vida.

**3** El equilibrio entre la vida laboral y familiar es un fenómeno amplio y complejo, que se puede definir como la “medida en la que una persona está igualmente comprometida y satisfecha con su función laboral y el rol familiar”. El equilibrio trabajo-vida consta de tres componentes:

- equilibrio en el tiempo, se refiere a la misma cantidad de tiempo que se le da tanto a los roles laborales como familiares;
- equilibrio de implicación se refiere a niveles iguales de participación psicológica, tanto en el trabajo como en los roles familiares;
- y finalmente, el equilibrio de satisfacción se refiere a niveles iguales de satisfacción, tanto en el trabajo como en los roles familiares.

El conflicto trabajo-familia ocurre cuando las demandas o expectativas asociadas con un dominio son incompatibles con las demandas o expectativas asociadas con el otro. Este desequilibrio puede tomar dos formas:

- conflicto trabajo-familia: las actividades relacionadas con el trabajo dificultan el desempeño de las responsabilidades familiares;
- conflicto familia-trabajo: las responsabilidades familiares dificultan el desempeño correcto de tu trabajo.

Mientras más tiempo y energía gasten las personas en un rol, menos les quedará para otros roles, por lo que uno de los principales factores que causan conflictos entre el trabajo y la familia es la falta de tiempo disponible para satisfacer las demandas del trabajo y los roles familiares.

Se estima que más de una cuarta parte de los europeos sufrieron algún tipo de conflicto en el ámbito relativo al tiempo (Kotowska, et al., 2010).

- 27% de los trabajadores de la UE percibe que pasa demasiado tiempo en el trabajo;
- 28% siente que pasa muy poco tiempo con sus familias;
- 36% siente que no tiene tiempo suficiente para amigos y otros contactos sociales;
- 51% cree que no tiene tiempo suficiente para sus hobbies e intereses.

En relación con las diferencias de género, las mujeres informan que tienen muy poco tiempo para las actividades de la vida diaria, mientras que los hombres perciben que pasaban demasiado tiempo en el trabajo.

Un número significativo de trabajadores tiene dificultades para desempeñar las responsabilidades familiares debido a la intensidad del trabajo y el tiempo: por ejemplo, el 22% informa que está demasiado cansado del trabajo para las tareas domésticas, y un 10% que el tiempo que pasa en el trabajo afecta sus responsabilidades familiares. En estos casos, son también las mujeres las que informan en mayor proporción que los hombres. Aproximadamente el 50% de los trabajadores percibe que las demandas familiares y de trabajo se superponen debido a la presión en el trabajo y/o en el hogar. Menos del 10% de los trabajadores no experimentaron presión en ninguna dirección. En general, el conflicto basado en la tensión es ligeramente mayor para las mujeres.

**4** El conflicto entre el trabajo y la familia tiene una serie de consecuencias negativas para el individuo: peor salud mental y física, menos satisfacción con la vida, mayores niveles de estrés, niveles más altos de agotamiento emocional, menos ejercicio físico, mayor probabilidad de consumo de drogas y alcohol, aumento de los niveles de ansiedad y depresión, fatiga y carga mental, entre otras.





Un aspecto reciente en la investigación muestra que las consecuencias del conflicto afectan directamente también a otros miembros de la familia. A este fenómeno se le denomina “*crossover*” y se define como la transmisión de emociones, estados de ánimo y disposiciones entre personas que interactúan habitualmente. Los estudios consultados indican que los hijos cuyos padres presentaban un desequilibrio trabajo-familia tenían una peor salud psicológica.

Los niveles de conflicto entre el trabajo y la vida también se han asociado con la adicción al trabajo. Se distinguen dos tipos de adictos al trabajo: los adictos al trabajo entusiastas y los adictos al trabajo no entusiastas. Ambos se definen como aquellos que exhiben una alta participación en el trabajo y un gran impulso para trabajar; pero el primero disfruta con el trabajo y el segundo no. Los estudios indican que ambos tipos de adicción al trabajo reportan niveles más altos de conflicto entre la vida laboral y personal, pero los adictos al trabajo entusiastas tienen más satisfacción y propósito en la vida (Bonebright, Clay y Ankenmann, 2000).

**5** Las buenas prácticas para mejorar la conciliación y la corresponsabilidad pueden desarrollarse a diferentes niveles:

a. Políticas públicas: recientemente el Parlamento Europeo ha aprobado la Directiva 2019/1158/UE<sup>15</sup> destinada a mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional. Esta normativa fija el mínimo que todo los Estados miembros deberán respetar con objeto de impulsar la presencia de mujeres en el ámbito laboral y reforzar el rol del padre o el segundo progenitor.

<sup>15</sup> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32019L1158&from=ES]

En nuestro país, el Gobierno presentó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022 que se apoya en la igualdad y en la no discriminación. Entre las medidas presentadas se encuentra:

- Sensibilizar, formar e informar sobre igualdad y no discriminación a los agentes sociales y sociedad en general.
- Medidas organizacionales como guarderías en los centros de trabajo o asistencia al cuidado de mayores.
- Flexibilidad en los horarios, como jornada reducida y tiempo de lactancia.
- Flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo, facilitando el trabajo en el domicilio o teletrabajo cuando sea posible.
- El apoyo social real y percibido parecen ser fundamentales para mitigar los efectos negativos que el conflicto trabajo-familia implica. De ahí que el fomento del apoyo por parte de compañeros y supervisores deba fomentarse.
- Medidas para asegurar la ocupación de puestos de responsabilidad por mujeres.

b. Cultura de conciliación y prácticas organizacionales: para que los programas de equilibrio entre la vida laboral y la vida personal tengan éxito debe estar insertados en una cultura de conciliación (Cegarra-Leiva, Sánchez-Vidal, Cegarra-Navarro, 2012). Es necesario que los mandos superiores e intermedios estén comprometidos con la misma y colaboren en su implantación, por lo que es recomendable la formación en conciliación y corresponsabilidad para los niveles directivos.

Una cultura de conciliación debería abordar acciones como las siguientes:

- Incluir el problema del conflicto trabajo-familia en los programas de formación y acogida;
- encuestas para analizar las necesidades;
- difusión de las medidas de conciliación;



- aceptación del equilibrio trabajo-familia entre empleados y empleadores;
- disponibilidad de opciones de equilibrio trabajo-familia para empleados sin hijos;
- límites de tiempo para la programación y el anuncio de reuniones importantes y horas extras;
- formación sobre el proceso de estrés y medidas de afrontamiento.

Las medidas de intervención deben adaptarse en cada organización según su cultura, la demografía y las necesidades de cada centro y sus empleados.

**6** Las organizaciones tienen un papel primordial en el equilibrio trabajo-familia. Los pasos que las organizaciones deben de dar son: adoptar una cultura de conciliación y corresponsabilidad, un correcto diseño del puesto de trabajo y el desarrollo de políticas de conciliación. La cultura de la organización debe ser flexible y basada en una comunicación abierta. Esa apertura implica mirar no sólo a la productividad directa sino a los recursos humanos a medio y largo plazo.

Son pilares básicos los horarios flexibles, la jornada intensiva o el teletrabajo. Una limitación de los tiempos reales de trabajo, dotar al trabajador de autonomía para poder tomarse un descanso durante la jornada laboral y ofrecerle apoyo en las necesidades familiares. Además de las medidas de recuperación interna, se debería fomentar la externa a través de actividades de ocio, sociales o deportivas.

A pesar de la importancia de estas medidas, centrarse sólo en esta área no es suficiente, es necesario también realizar una prevención e intervención a nivel individual.

# 7

## Bibliografía

ALLEN, T., et al., 2000. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5, no 2, p. 278.

BONEBRIGHT, C., CLAY, D. y ANKENMANN, R., 2000. The relationship of workaholics with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 47, no 4, pp. 469.

CEGARRA-LEIVA, D., SÁNCHEZ-VIDAL, M. E. y CEGARRA-NAVARRO, J. G., 2012. Work life balance and the retention of managers in Spanish SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 23, no 1, pp. 91-108.

EU-OSHA, European Agency for Safety and Health at Work, 2015. *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks – Technical report*. En: *EU-OSHA* [en línea]. Disponible en: [https://oshwiki.eu/images/7/77/Esener2\\_Technical\\_Report.pdf](https://oshwiki.eu/images/7/77/Esener2_Technical_Report.pdf) [consulta: julio de 2019].

EUROFOUND, 2017. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report. En: *Eurofound* [en línea]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report> [consulta: junio de 2019]

GOBIERNO DE ESPAÑA 2019. La vicepresidenta presenta el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022 al Consejo de Participación de la Mujer. *La Moncloa* [en línea] [comunicado de prensa]. 19 de febrero. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/mpresidencia/Paginas/2019/190219-igualdad.aspx>

KOTOWSKA, I., MATYSIAK, A. y STYRC, M., 2010. *Second European quality of life survey: Family life and work*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, pp.1-96.

MORENO-JIMÉNEZ, B. y BÁEZ, C., 2010. *Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. En: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [en línea]. Disponible en: [www.insht.es](http://www.insht.es) [consulta: junio de 2019].

# Nuevos instrumentos internacionales para combatir la violencia y acoso en el mundo del trabajo. (Parte II: medidas de actuación y obligaciones)

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. Principales medidas de actuación frente a la violencia y acoso en el trabajo. 2. Obligaciones que asumen los estados signatarios. 3. Obligaciones de los empleadores (a incorporar en las legislaciones nacionales de los estados signatarios). 4. Consideraciones sobre el estado de nuestro ordenamiento interno en la materia. 5. Obligaciones de control de la aplicación y vías de recurso y reparación. 6. Fomento de la cultura preventiva frente a la violencia y el acoso en el trabajo: garantías de orientación, formación y sensibilización.**

**1** La aprobación primera norma internacional que aborda de manera directa la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, aconteció 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 complementario. Ello supone un hito de primera magnitud en el Derecho Internacional del Trabajo, tratándose de una materia que no suele ser objeto de un tratamiento sistemático y completo en un único texto normativo. Como bien se ha señalado, el gran logro es que, por primera vez, disponemos de una norma internacional sobre este tema “a pesar de la gran variedad del contenido de las legislaciones de los Estados y las grandes diferencias culturales que derivan del contexto de las relaciones laborales en los distintos países y regiones”<sup>16</sup>.

16 VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, n. 437-438, p. 142.

Se trata de una norma muy ambiciosa (muy “macro” e intersectorial) que afecta a numerosas vertientes de las políticas sociales, incluso de la política criminal, de ahí que requiera del necesario acompañamiento por una Recomendación (de “desarrollo”).

En el anterior Boletín del Observatorio de Riesgos Psicosociales (número 30) analizamos sus fundamentos jurídicos y elementos conceptuales<sup>17</sup>, mientras que en este artículo nos centraremos en ofrecer un análisis de las principales medidas de actuación y obligaciones que se contienen en el Convenio y su Recomendación complementaria.

**2** El Convenio adoptado presenta una clara *dimensión programática*, se trata de una norma destinada fundamentalmente a la “promoción” de medidas destinadas a combatir la violencia y el acoso en el trabajo, más que a la delimitación/atribución de derechos subjetivos y

17 Disponible en: <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Boletin%2030%202019%20WEB.pdf>



las subsiguientes responsabilidades derivadas de su falta de cumplimiento para los posibles sujetos obligados.

Ello explica el hecho de que, el grueso de obligaciones impuestas por el Convenio, tengan como destinatarios a los Estados signatarios, a los que genéricamente les obliga a lo siguiente: “... *respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso*” (artículo 4.1 Convenio).

El Convenio (artículo 4.2) impone a los Estados signatarios, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la adopción de un “*enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género*”<sup>18</sup> para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, que debería también tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y en particular consiste en las siguientes obligaciones:

- a. prohibir legalmente la violencia y el acoso<sup>19</sup>;
- b. velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c. adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

18 En el propio Preámbulo del Convenio se adopta este enfoque de género: “*Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*”.

19 A tal efecto, el artículo 7 del convenio impone taxativamente a los Estados signatarios una intervención legislativa 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*” (los márgenes definitorios por parte de los Estados vienen delimitados por las nociones que establece el propio Convenio en su artículo 1).

- d. establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e. velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f. prever sanciones;
- g. desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h. garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Al adoptar y aplicar este “enfoque”, los Estados signatarios deberán “*reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas*” (artículo 4.3 del Convenio). Ello significa que el conjunto de sujetos –públicos y privados- asumen las funciones y responsabilidades en el desarrollo del nuevo enfoque “inclusivo” e “integrado” a diferentes niveles. Esta distribución funcional corresponde determinarla a cada Estado, de manera que el Convenio presenta una cierta indefinición en el reparto de obligaciones y responsabilidades.

En el caso de España, de cara a una futura ratificación del Convenio debería tener presente que la norma impondría una definición consensuada de la –hasta ahora inexistente- “*política frente a la violencia y acoso en el trabajo*”, acompañada de una verdadera “*estrategia integral*” para su desarrollo y seguimiento. Por otra parte, obligaría a evaluar y revisar el conjunto de mecanismos de actuación, reparación y apoyo a las víctimas y sanción de los comportamientos lesivos.



Teniendo en cuenta que uno de los objetivos del Convenio es el fomento de una “cultura preventiva” de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso en el trabajo, la norma contempla la obligación estatal –en consulta con los interlocutores sociales- de esforzarse por garantizar los siguientes aspectos relacionados con la “orientación, formación y sensibilización” en la materia (artículo 11 del Convenio):

a. En primer lugar, prescribe que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se deben de abordar en las “políticas nacionales pertinentes”, como –a título ejemplificativo- las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración; es decir, erige la política contra la violencia y el acoso laborales no sólo en una verdadera política integrada –como hemos visto- sino también transversal, pues debería conllevar la adopción de medidas en cada una de las políticas públicas relacionadas con el fenómeno.

b. Impone una política de asesoramiento, formativa y de fomento para combatir la violencia y el acoso en el trabajo, pues exige a los Estados que se proporcionen “orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda”; contempla expresamente que los Estados emprendan iniciativas al respecto, “con inclusión de campañas de sensibilización”.

Estas obligaciones –caso de que España ratifique el Convenio- obligarían, en clave integrada, a la sistematización revisión de las medidas públicas adoptadas en conexión con la violencia y acoso en el trabajo, así como un reforzamiento de la política de fomento, asesoramiento y formación públicas para combatir estos fenómenos.



Junto a la obvia medida tutelar de prohibición legislativa de la violencia y acoso en el mundo del trabajo –contemplada en el artículo 7 del Convenio-, el texto internacional obliga a los Estados signatarios a la adopción de medidas “*apropiadas*” (es decir, adaptadas a la realidad del fenómeno social a regular) para su prevención, refiriéndose –en particular- a las siguientes (artículo 8 del Convenio):

- a. Reconocer la importante función de las autoridades públicas, en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b. identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c. adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Ello conlleva un especial esfuerzo de las autoridades nacionales para el desarrollo de políticas preventivas en los sectores aún no regularizados de la economía (economía sumergida) o bien en nuevos ámbitos todavía pendientes de clarificación sobre los regímenes jurídicos aplicables (trabajo en la economía de plataformas digitales). Por otra parte, obliga a reforzar los estudios sobre incidencia “sectorial” o por grupos (en clave “subjetivista”), al efecto de identificar las situaciones con mayor exposición a este tipo de riesgos, de cara a la adopción de medidas de protección eficaz de tales personas. Medidas que deberían formar parte de la específica política “integral” que diseña –e impone a los Estados signatarios- el Convenio.

**3** El artículo 9 del Convenio establece que todo Estado miembro: “... *deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género...*”. En particular, en la medida en que sea razonable y factible, esta obligación debe llevar consigo:

- a. adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b. tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c. identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y;
- d. proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la citada política en el lugar de trabajo.

Es de destacar que no se trata de obligaciones incondicionadas, pues el precepto se refiere a siempre que sea “razonable” y “factible”, lo que introduce elementos de gradualidad, posibilismo económico, etc., como condicionantes del desarrollo de los estándares nacionales de protección. Se trata de una clara manifestación de la “flexibilidad” con la que se concibe la norma, muy consciente y sensible a las posibles dificultades nacionales para su implementación.

Por lo que se refiere a los métodos de aplicación, el convenio también muestra una amplia flexibilidad, pues contempla que las disposiciones de mismo deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario (artículo 12 del Convenio).

**4** En relación a las exigencias específicas del artículo 9 del Convenio, hay que señalar que el ordenamiento jurídico español no recoge expresamente a los riesgos psicosociales como riesgo laboral, sino que se entiende que entran dentro de la noción amplia de “riesgo laboral” que incorpora nuestra legislación. Por tanto, la ratificación futura del Convenio por nuestro Estado conllevaría la necesidad de proceder a una inclusión expresa de los riesgos laborales psicosociales y su definición en el marco normativo preventivo, al objeto de clarificar la exigencia de que pueden y deben prevenirse. Se deberían contemplar expresamente a estos riesgos en el trabajo y clarificar definitivamente la obligatoriedad de su prevención y también su conexión con aspectos relativos a la organización del trabajo, las *relaciones interpersonales en el mismo* o las tecnologías empleadas en el desarrollo de la prestación de servicios<sup>20</sup>; incluyendo expresamente la definición de los que tienen más tipicidad en las relaciones productivas, entre ellos, el acoso y la violencia moral en sus diversas variantes, etc.

Lo cierto es que tales riesgos psicosociales integran claramente la noción de “riesgo laboral”, tal como se define en el artículo 4.2º de la LPRL:

20 *V. gr.* el modelo de regulación de Suecia, se basa sobre la prevención de los aspectos organizativos y sociales en el trabajo, *vid.* SWEDISH WORK ENVIRONMENT AUTHORITY: *Provisions and General Recommendations on Organisational and Social Work Environment*, adoptadas el 22 de septiembre de 2015.

“... la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”<sup>21</sup>. En todo caso, el reconocimiento de estos riesgos laborales ha venido teniendo un proceso que podríamos denominar “inverso”, pues han tenido que aflorar patologías o daños en la salud, judicializarse el asunto para que se consideren contingencia profesional y, por tanto, su origen o etiología laboral, para así considerarlos riesgos laborales sobre los que pesan el conjunto de las obligaciones preventivas que diseña nuestro marco normativo (como ha sucedido con el acoso sexual, el acoso moral o el mismo riesgo de atraco).

La prevención de la violencia y el acoso deben de considerarse tanto en la evaluación, como en la planificación y la implementación de medidas preventivas en la empresa. Entre estas medidas –de integración de una política preventiva de tales riesgos en la empresa– pueden destacarse las siguientes:

- La violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales relacionados, han de ser tenidos en cuenta de cara a la organización de la seguridad y salud en el trabajo.
- El establecimiento de una política en contra de todas las formas de violencia y el acoso tras la consulta con los trabajadores y sus representantes<sup>22</sup>.

21 En este sentido, un modelo de regulación aceptable sería una definición amplia de tales riesgos y su indubitada obligación de prevenirlos, como sucede en países de nuestro entorno, como Bélgica, donde el Arrêté Royal de 10 abril 2014, relativo a la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, los define como: “... la probabilidad de que uno o más trabajadores sufran daños psíquicos, que también pueden ir acompañados de daño físico, como consecuencia de la exposición a factores de riesgo relativos a la organización del trabajo, contenido del trabajo, condiciones de trabajo, condiciones de vida en el trabajo y relaciones interpersonales en el trabajo, sobre las cuales el empleador tiene un poder directivo y que objetivamente representan un peligro” (la traducción es nuestra).

22 Conviene recordar la importancia de la prevención participada, pues la Encuesta ESENER refleja que la misma fomenta –o es prerrequisito– del éxito de los sistemas y procesos de intervención psicosocial en las empresas [vid. Fernández Avilés, J. A., “Prevención participada en riesgos psicosociales: el papel de los representantes legales de los



- La identificación y evaluación de los riesgos de violencia y acoso con la participación de los trabajadores y sus representantes, así como la adopción de medidas para prevenir y controlar dichos riesgos.
- La información y formación a los trabajadores sobre los riesgos de violencia y acoso previamente identificados, incluyendo las medidas de prevención y protección correspondientes<sup>23</sup>.
- En la “adopción de medidas” es de destacar el papel crucial de los Protocolos de actuación en caso de acoso. Los Protocolos se encuentran todavía en fase de desarrollo y expansión en nuestro país, y con no pocas dificultades de configuración técnica y problemas aplicativos. Se trata de instrumentos que, aparte de la prevención primaria, también contemplan medidas actuación secundaria –procedimientos

informales de solución de conflictos interpersonales, órganos y procedimientos de instrucción para clarificar fácticamente las situaciones de acoso y luego, en su caso, proceder a la adopción de las medidas disciplinarias y correctoras oportunas- (aunque aquí nos encontraríamos ya en una fase de prevención “terciaria”).

Todas estas medidas habrían de entenderse incluidas genéricamente en el ordenamiento jurídico español, concretamente, en las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención. Eso sí, conviene matizar que ello se hace de manera *indiferenciada*, pues en nuestro grupo normativo interno no se hace una mención expresa a los riesgos de violencia laboral y de acoso –en cualquiera de sus formas-, sino que son tratados como el resto de los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo.

trabajadores”, *Boletín Informativo. Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT*, n. 24, 2015, pp. 4-11].

23 En clave de prevención primaria, el Convenio debería haber hecho referencia a la cuestión de las medidas de “detección temprana” o precoz de situaciones de violencia o acoso en el trabajo.

En general, las empresas encuentran más dificultades –o tienen menos interés, pues estamos en un terreno donde se adolece de una cierta falta de “cultura preventiva”- a la hora de llevar a cabo el diseño y gestión preventiva de los riesgos psicosociales que frente a otro tipo de riesgos<sup>24</sup>. Se hace, pues, necesario también un reconocimiento expreso de los riesgos psicosociales, como la violencia y el acoso en el trabajo, dentro de la noción de “riesgo laboral”, así como el desarrollo de las obligaciones preventivas precisas, para dotar de mayor efectividad a los sistemas de prevención de riesgos laborales dentro de las

24 Como así lo demuestran los datos de la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas (ESENER-2 España, 2014), donde se indica que un 23% de los centros de trabajo manifiesta que carecen de información o herramientas para tratar los riesgos psicosociales (por el 11% de los riesgos de carácter físico). Entre ellos, las dificultades más frecuentes aparecen al abordar la discriminación por sexo, edad u origen étnico (42%); así como también se ponen de manifiesto en la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales, pues 3 de cada 10 empresas españolas indican que no disponen de suficiente información para incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones.

organizaciones productivas. Debería producirse un tránsito hacia una regulación diferenciada de este tipo de riesgos laborales, como ya sucede en algunos países (Bélgica, Suecia, México son buenos ejemplos de ello).

**5** El artículo 10, apartado a) del Convenio exige a los Estados signatarios que incorporen medidas apropiadas para “*hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*”, por lo tanto, no basta con regular, sino también realizar un control dinámico y de la efectividad de la normativa tutelar.

Además de las medidas preventivas frente a la violencia y el acoso en el trabajo, el Convenio también aborda la *dimensión secundaria y terciaria (“reparadora”)*, contemplando todo un conjunto de medidas “*apropiadas*” que se deberán facilitar por parte de los Estados signatarios.



- Garantizar un *fácil acceso a vías de recurso y reparación* apropiadas y eficaces y a *mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces*, tales como: procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo; mecanismos de solución de conflictos “externos” al lugar de trabajo; juzgados o tribunales; medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias; así como medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas<sup>25</sup>. La Recomendación detalla los aspectos que deberían incluir las vías de recurso y reparación en caso de violencia y acoso, como por ejemplo: *readmisión del trabajador, indemnizaciones por daños materiales y morales, requerimientos al empresario para la adopción de medidas para frenar determinados comportamientos, pago de los honorarios de abogados y costas*. Es importante resaltar que, en el caso que la víctima quede incapacitada, ya sea psicosocial o físicamente, para el trabajo, se establece que *debería tener derecho a la correspondiente indemnización* (remisión que integra la heterogénea variedad sistemas mediante los que se protege la invalidez en los diferentes Estados).
- Proteger la *privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad*, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida.
- Prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Prever que las *víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo* tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.
- Reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo<sup>26</sup>. El propio Preámbulo del Convenio parte de la consideración de que *la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica*”. La Recomendación contempla medidas para amortiguar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, que deberían incluir una licencia remunerada para las víctimas, horarios flexibles, traslados temporales o permanentes a otros lugares de trabajo, protección temporal contra el despido o evaluaciones de riesgos específicamente centradas en la violencia doméstica, entre otras.

<sup>25</sup> En este sentido, también debemos llamar la atención sobre el papel de los convenios colectivos, que, aunque han desarrollado Protocolos, todavía carecen de un conjunto sólido de medidas de asistencia y reparación a las víctimas.

<sup>26</sup> Según un informe publicado también por la OIT, la violencia de género en el entorno familiar influye en la capacidad de las mujeres maltratadas a la hora de conservar su empleo [vid. LIPPEL, K: *Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, WP n. 5/2016, OIT, Ginebra, 2016, p. 57], por ello, se propone que deba reconocerse y actuar sobre los efectos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo (como ya en nuestro país se realizó fundamentalmente a través del conjunto de medidas laborales que incorporó la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 2004).



- Garantizar que todo trabajador tenga el *derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias* u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad *a consecuencia de actos de violencia y acoso*, así como el deber de informar de esta situación a la dirección.
- Velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el *dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata*, o que impongan la

interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> Por lo que respecta a nuestro país, las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso sexual -durante 2016- son más numerosas que en el resto de los casos de acoso, con 628 actuaciones, lo que dio lugar a 271 requerimientos; en el caso del acoso discriminatorio por razón de sexo el número de actuaciones fue de 204, lo que dio lugar a 137 requerimientos; en el resto de los casos de acoso -excepto el sexual y por razón de sexo- se realizaron 201 actuaciones que dieron lugar a 16 requerimientos en la materia (INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 2016*, Madrid, 2016); en nuestro país, la ITSS ya se dotó de un instrumento técnico para llevar a cabo sus actuaciones en esta materia, el Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la ITSS ante situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

**6** Por último, importa destacar que los instrumentos de la OIT no dejan de lado el necesario *diálogo social* en la materia, pues señala que estas acciones a implementar deberán ser consultadas con las organizaciones de empresarios y trabajadores con mayor representatividad, debiendo abordarse desde un *enfoque multisectorial* que abarque las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la *seguridad y salud en el trabajo*, la *igualdad*<sup>28</sup> y la *migración*<sup>29</sup> [artículo 11 a) del Convenio]. Así como que se aplicará a través, tanto de los convenios colectivos<sup>30</sup> como de la legislación, am-

28 En especial, la violencia y el acoso en el trabajo índice especialmente en las mujeres, también a consecuencia de la existente división sexual en el trabajo, que acentúa su vulnerabilidad.

29 Conviene recordar que los trabajadores inmigrantes son sujetos especialmente vulnerables en el mercado de trabajo, aunque lo cierto que esta circunstancia no se ha traducido, en nuestro ordenamiento jurídico-preventivo, en su consideración como colectivos merecedores de especial protección; tampoco se contempla un marco regulatorio adecuado para los desplazamientos temporales de los trabajadores [vid. FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. (dir.): *Tutela preventiva de los trabajadores desplazados temporalmente en la Unión Europea*, UGT-CEC, 2019].

30 En nuestro país, la Negociación Colectiva se ha hecho eco de estas problemáticas y, ya en 2017, el 39% de los convenios firmados incorporaban medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo; estos convenios afectaban a 1.770.953 trabajadores, según las estadísticas de convenios

pliando o adaptándola para que incluya la violencia y el acoso.

Consciente de la necesidad de generar una mayor cultura preventiva frente al problema, y de que la formación y la sensibilización son herramientas clave en dicha tarea, se contempla además la obligación de los Estados miembros de *proporcionar orientaciones, recursos, formación u otras herramientas* sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, *a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes*, en forma accesible, según proceda [artículo 11 b) del Convenio]; y que se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de *campañas de sensibilización* [artículo 11 c) del Convenio].

colectivos del Ministerio e Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (*Estadística de convenios colectivos. Datos diciembre 2017*) [<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>]; vid. FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. (dir.): *La negociación colectiva en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. A los 20 años de vigencia de la LPRL, UGT-CEC, Madrid, 2015; así como la *Guía: 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.



## NOTICIAS RELEVANTES

## DOCTRINA JUDICIAL

- **AUNQUE NO LLEGUE A CONSTATARSE UNA SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL DENUNCIADA, EL TRABAJADOR PUEDE SER ACREEDOR DE UNA INDEMNIZACIÓN, POR DAÑOS MORALES, ANTE LA DEMORA POR PARTE DE LA EMPRESA EN LA ACTIVACIÓN DE SUS MEDIDAS ANTE RIESGOS PSICOSOCIALES.** El retraso injustificado en la activación de los Protocolos de acoso moral por parte de la empleadora puede generar el derecho a una indemnización por daños y perjuicios derivados del daño moral y cuantificarse conforme a los parámetros previstos en la LISOS (**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, de 6 de marzo de 2018**, recurso de suplicación núm. 541/2017).

**Hechos:**

El empleado público, que prestaba servicios para el ayuntamiento demandado como policía local, que estaba siendo objeto de un acoso laboral por su superior jerárquico también demandado. El mismo solicitó del Ayuntamiento la activación del protocolo de acoso, y el mismo no había adoptado ninguna para evitar la situación, estimando el demandante que ello estaba vulnerando la normativa de prevención de riesgos y los derechos fundamentales del actor, por lo solicitó que se dictara sentencia por la que declarase la nulidad del acto constitutivo de la lesión, se condenase a los demandados al cese de la situación de acoso laboral y se les condenase solidariamente al pago de una cantidad de 72.674,97 euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causados.

La sentencia de instancia estima en parte la demanda. En primer lugar, rechaza la competencia de la jurisdicción social para conocer de la pretensión de tutela de derechos fundamentales de un funcionario público, remitiendo al actor a la jurisdicción contencioso-administrativa, pero sí examina las posibles infracciones de las normas de prevención de riesgos psicosociales, concluyendo que en el caso concreto se produjo infracción por parte del ayuntamiento empleador, porque, si bien estima que la situación del actor con su jefe es calificable de conflicto laboral -aunque más bien rechazando la existencia de acoso laboral en sentido propio-, resulta que el actor planteó al Ayuntamiento una solicitud de amparo y protección ante lo que consideraba acoso laboral de su personal y la juez considera que la demora en la tramitación del protocolo de acoso, y la ausencia de medidas cautelares, supone una infracción del protocolo contra el acoso laboral existente en el Ayuntamiento, declarando por ello infringidas las medidas de seguridad exigibles, y fija la indemnización en el importe de 2.045 euros por considerar que no se habían acreditado perjuicios distintos de lo que supone la propia existencia del conflicto laboral (aunque reservaba el derecho del actor a reclamar indemnización por acoso ante la jurisdicción competente).

**Derecho establecido:**

La Sala de lo Social del TSJ de Canarias desestima la pretensión de incremento del importe de la indemnización no puede ser acogida, y ello porque el recurrente no especifica si a causa de la tardanza del Ayuntamiento en la tramitación del protocolo de acoso se le ocasionaron daños materiales o morales, ni desglosa conceptos o cuantías por unos u otros. La juzgadora fijó una cantidad de 2.045 euros principalmente por daños morales, y ello porque por un lado, aunque remita al actor a la jurisdicción contencioso-administrativa, si pretende ser indemnizado por lesión de sus derechos fundamentales, es evidente que la juzgadora no ha considerado probado que el demandante haya sido objeto de un acoso moral por parte de su superior jerárquico, sino que más bien aprecia la existencia de un conflicto personal simple en el que, por lo que deduce de los hechos probados, el actor no ha adoptado una postura puramente pasiva de simple víctima, sino que ha intervenido activamente en el mismo.



Por otro lado, porque ante la inexistencia de algo que pudiera ser calificado de acoso moral, algo que ya se había constatado previamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por estar el actor en incapacidad temporal y en principio sin tener que estar en contacto con el supuesto acosador, concluye que la morosidad del Ayuntamiento en la activación y tramitación del protocolo de acoso no supuso un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores. Por lo que, en definitiva, asume la juzgadora que los posibles daños que habría sufrido el actor a causa del comportamiento del ayuntamiento serían de índole moral porque, por decirlo de alguna manera, el ayuntamiento no pareció tomarse muy en serio la denuncia de acoso presentada por el actor (tal vez porque la corporación local interpretó tal denuncia como otra actuación más del demandante dirigida contra el Jefe de la Policía Local), usando la juzgadora la Ley de Infracciones Sanciones en el Orden Social de forma orientadora para calcular el importe de tal indemnización por daños morales.

La Sala considera que el empleo a efectos orientadores de las cuantías de las multas pecuniarias previstas en la LISOS en principio es un parámetro de cálculo razonable y avalado tanto por el Tribunal Constitucional como por el Tribunal Supremo. Teniendo en cuenta esta jurisprudencia, la Sala considera que las operaciones hechas por la juzgadora de instancia para calcular la indemnización, atendiendo a las circunstancias del caso que quedaron acreditadas, están suficientemente motivadas, y no se las puede calificar de manifiestamente irrazonables, desproporcionadas o injustificadas por el mero hecho de que la indemnización finalmente concedida represente solo una pequeña fracción de la inicialmente solicitada por el demandante.

### **Comentario:**

Es importante el pronunciamiento porque, incluso aunque no se concluya que ha existido una situación de acoso laboral, el propio retraso en poner en marcha los mecanismos para su tratamiento, por parte de la empleadora, consistentes en la activación del Protocolo de acoso laboral aplicable en la organización donde se produzcan los hechos, supone una trasgresión de la normativa preventiva y puede dar lugar y justificar -por sí- una acción por daño moral, cuya indemnización que se cuantifica orientativamente siguiendo los parámetros previstos en la LISOS.

## OBSERVATORIO EUROPEO

- Eurofound publica el Informe de Investigación: *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2018 [Autores: CHRISTINE AUMAYR-PINTAR, CH., CATHERINE CERF, C., PARENT-THIRION, A.]<sup>31</sup>.

El síndrome del trabajador quemado o *burnout* ha sido objeto de investigación y respuestas políticas en Europa. Con el fin de obtener una perspectiva a escala de la UE sobre el mismo, Eurofound consultó a los 28 Estados miembros de la Unión Europea y Noruega con el fin de identificar los debates nacionales más relevantes sobre investigación y políticas sobre el tema, a la luz de los datos obtenidos se publicó el Informe "*Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*" en el que se incluye un análisis comparativo de los datos y las políticas existentes sobre el *burnout*.

En general, la investigación sobre el *burnout* está en crecimiento, sobre todo en lo que se refiere a estudios ocupacionales de pequeña escala. Las respuestas a las consultas realizadas revelan diferencias entre la percepción de los trabajadores y los diagnósticos

<sup>31</sup> Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/burnout-in-the-workplace-a-review-of-data-and-policy-responses-in-the-eu>



médicos, lo que indica que existen diferentes concepciones y definiciones de *burnout*. La prevalencia del burnout suele ser mayor y más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. En general, los datos son difíciles de comparar, ya que se basan en definiciones diferentes. Algunos definen el *burnout* como un síndrome, mientras que otros lo clasifican como una enfermedad, relacionándolo con el trabajo en algunos países. Estas diferencias en su definición implican asimismo diferencias en las metodologías de recogida de datos y por lo tanto no son comparables.

Únicamente en Italia y Letonia se reconoce el burnout como enfermedad profesional. En otros países, como por ejemplo Bélgica, Bulgaria (en algunos sectores específicos) y Países Bajos, se han celebrado debates concretos sobre si debe ser considerado como una enfermedad relacionada con el trabajo. En Francia, hubo una propuesta legislativa sobre el reconocimiento de las enfermedades mentales derivadas del “síndrome del trabajador quemado”, como la ansiedad, el estrés postraumático, la ansiedad generalizada y la depresión mental, la cual fue rechazada recientemente.

Tras la consulta se confirman los múltiples determinantes del *burnout* en el caso de trabajadores, tanto laborales como individuales. En el Estudio se evidencia que los factores relacionados con el trabajo, como la exposición a riesgos psicosociales incluyendo una gran carga de trabajo, largas jornadas de trabajo y horas extras, sin duda parecen desencadenar el *burnout*. La influencia de otros factores es más ambigua, entre estos se encuentran la autonomía, el grado de influencia de la dirección y el papel de las recompensas.

Se identifican algunos estudios sobre el impacto del burnout en el rendimiento de las empresas. La evidencia apuntaba a un aumento del riesgo de ausencias por enfermedad, intención de rotación, disminución de la capacidad de trabajo, menor rendimiento y salida prematura del mercado laboral.

Los resultados también indican que las respuestas al burnout pueden encontrarse bajo distintas políticas como por ejemplo, las referentes al estrés laboral, el excesivo tiempo de trabajo excesivo y la salud mental en el lugar de trabajo, mientras que el *burnout* también puede ser incluido en las Estrategias Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin la detección y tratamiento adecuado, los síntomas del trabajador quemado se hacen crónicos (y también el riesgo para la salud). Las acciones preventivas incluyen *checklists*, herramientas para la detección temprana, programas de formación para las profesiones de alto riesgo, acciones de sensibilización y directrices sobre buenas prácticas.

Es necesaria una mayor investigación para evaluar si los datos que se han recogido hasta la fecha y las respuestas políticas subsiguientes han abordado el tema con éxito. Quedan por resolver una serie de cuestiones clave, por ejemplo, cómo se pueden identificar las características específicas del *burnout* y si los factores de trabajo que conducen al *burnout* son los mismos que los que conducen al estrés laboral. También debe investigarse si el agotamiento emocional -una de las tres dimensiones del *burnout*- es diferente de la fatiga, y si la fatiga emocional está relacionada con la respuesta de los clientes. Si es así, ¿es el *burnout* un tipo de fatiga diferente que requiere mecanismos específicos de recuperación?

■ **El European Trade Union Institute publica el Informe: *Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work*, ETUI, Bruselas, 2018, 84 pp. [Autor: ROQUELAURE, Y.]<sup>32</sup>.**

Casi 40 millones de trabajadores en Europa sufren trastornos musculoesqueléticos (TME) de las extremidades y la espalda; de acuerdo con Eurostat (2010), estos trastornos representan casi el 60% de los problemas de salud relacionados con el trabajo, y son por lo tanto, la enfermedad profesional más común en la Unión Europea (UE). Aunque los TME son una prioridad para los Estados Miembros y los interlocutores sociales europeos, sin embargo, las propuestas para la adopción de directivas de prevención de los TME ha estado en un segundo plano desde 2014, según la EU-OSHA.

Frente a este panorama, el objetivo del Informe es presentar el estado actual de los conocimientos científicos sobre la forma en que los factores psicosociales influyen en la génesis de los TME, su desarrollo e impacto en la capacidad de trabajo y la calidad de vida en el trabajo.

La metodología utilizada es interdisciplinar para sintetizar los principales hallazgos científicos sobre los TME y los factores psicosociales en distintas disciplinas (biomecánica, neurobiología, psicología, trabajo psicodinámico, epidemiología, sociología y ergonomía).

<sup>32</sup> Disponible en: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Musculoskeletal-disorders-and-psychosocial-factors-at-work>

La organización del trabajo, las prácticas de gestión y los factores psicosociales son elementos fundamentales para comprender y prevenir los TME, influyen en las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo y en las características ambientales, psicosociales y biomecánicas del mismo.

Las rígidas restricciones en términos de ritmo y procedimientos de trabajo, junto con un alto nivel de capacidad de respuesta a las necesidades de los clientes, hacen que sea necesario trabajar con plazos ajustados, dejando poco margen de maniobra en caso de imprevistos. La organización y gestión del trabajo tiene un doble impacto, ya que determina no sólo las limitaciones con las que se lleva a cabo el trabajo, sino también los recursos individuales o colectivos disponibles para que los trabajadores les hagan frente. Una forma de reducir el riesgo de TME es aumentando la libertad individual o colectiva de los trabajadores, dejando que utilicen sus habilidades y conocimientos profesionales para llevar a cabo libremente los movimientos necesarios y producir un trabajo de alta calidad.

La investigación ha revelado una interrelación entre los TME y los factores organizativos y psicosociales en el trabajo. Por lo tanto, los TME y los riesgos psicosociales en el trabajo pueden considerarse como los efectos patológicos de una organización del trabajo disfuncional y las consecuencias derivan en la intensificación del trabajo y expresiones de sufrimiento físico (TME) o sufrimiento mental (riesgos psicosociales) en el trabajo. Por lo tanto, la prevención de los TME en los sectores industrial y de servicios requiere una mejor comprensión de la interrelación entre los TME y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Para ello, los programas eficaces de prevención de los TME deben basarse en un enfoque psicosocial y organizativo, así como biomecánicos y médicos para allanar el camino a intervenciones holísticas e integradas.



Las distintas Directivas Europeas sobre salud ocupacional, manipulación de cargas o trabajo con equipos de pantallas de visualización de datos dan un paso en la dirección correcta, pero no van muy lejos en lo que se refiere a la prevención de los TME. Dada la falta de avances en propuestas para una directiva “antiTME”, existe un grave riesgo de que la epidemia de TME empeore en el futuro, a medida que las condiciones de trabajo en la industria manufacturera y el sector de los servicios experimenten una nueva intensificación. La nueva legislación para evitar los TME debe incluir políticas holísticas de prevención, ligadas a una mejora de las condiciones de vida de las personas. Los esfuerzos de prevención de los TME deben dirigirse a diferentes niveles (micro, meso y macro) de la cadena de determinantes de los mismos. Son necesarios cambios en el trabajo basados en la intervención a nivel de departamentos y empresas para reducir los factores de riesgo físico y psicosocial que existen antes de que se produzcan los TME (prevención primaria), pero deben ser complementados por mayores esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión a nivel regional o de sectores económicos. Es vital promover el enfoque generalizado de la prevención de los TME (“enfoque primordial universal”), con el fin de garantizar el éxito económico y social a largo plazo de la Unión Europea e implicando, en primer lugar, un empuje a favor de modelos de producción con mayor sostenibilidad y responsabilidad social basados en la incorporación de impactos sociales y sanitarios en modelos económicos y de gestión y, en segundo lugar, respaldando las políticas económicas y las Estrategias empresariales centradas en un enfoque holístico e integrado de prevención de la salud ocupacional.

El mayor reto al que nos enfrentamos es la prevención primordial de los TME, que requiere no sólo el establecimiento de condiciones de trabajo que sean sostenibles a lo largo de toda la carrera del trabajador, sino también del desarrollo de capacidades individuales para hacer frente a estas condiciones a lo largo de la vida laboral. La prevención de los TME a largo plazo sólo podrá lograrse si la política industrial y social de la Unión Europea cambia de dirección, y si la táctica de “gobernanza en cifras” se abandona en favor del redescubrimiento de los fundamentos de la Europa social.

### OBSERVATORIO NACIONAL

- **El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) publica el Estudio: *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*, INSST, Madrid, 2018, 153 pp. [versión traducida al castellano del Estudio de la Organización Mundial de la Salud (OMS): *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*]<sup>33</sup>.**

33 Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visión+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>

Según recoge el Informe, tanto el entorno como la naturaleza del trabajo tienen una influencia importante en la salud. Recientemente se han producido cambios en el mundo laboral relacionados con la organización y gestión del trabajo, lo que ha provocado la aparición de riesgos emergentes y nuevos retos en el ámbito de la salud y la seguridad laboral. Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo se han identificado como riesgos emergentes. Tanto el estrés relacionado con el trabajo como la violencia en el lugar de trabajo, que han sido reconocidos ampliamente como retos importantes para la salud y la seguridad laboral (EU-OSHA, 2007).

El Informe se centra en el estrés y los efectos sobre la salud provocados por la exposición a riesgos psicosociales. En él se menciona que no se dispone de información a nivel internacional sobre la prevalencia de exposiciones concretas a riesgos psicosociales, pero se pueden realizar estimaciones a partir de los datos de vigilancia nacional e internacional para controlar dichos riesgos psicosociales. En el Informe se establece la base sobre la que se podrá estimar la exposición a este tipo de riesgos.

Para elaborar el Informe buscaron estudios que evaluaran el efecto de los riesgos psicosociales sobre la salud. Además, se identificaron varios análisis y estudios que proporcionaban evidencias que apoyaban el enfoque seleccionado.

La revisión evaluó dos ámbitos de efectos sobre la salud: la salud psicológica y social (síndrome de estar quemado, depresión y otros trastornos mentales comunes, así como salud social y conductual) y la salud física (trastornos musculoesqueléticos, enfermedades cardiovasculares, síndrome metabólico y diabetes).

Según los resultados obtenidos, existen evidencias científicas que indican la existencia de una relación entre riesgos psicosociales y las consecuencias sobre la salud física, mental y social de las personas. Varios estudios longitudinales y análisis sistemáticos han demostrado que el estrés en el trabajo está vinculado con enfermedad cardíaca, depresión y trastornos musculoesqueléticos; en este sentido existen evidencias determinantes de que altas exigencias en el trabajo, poco control y desequilibrio esfuerzo-recompensa son factores de riesgo que generan problemas de salud física y mental, y que ello conlleva una mayor presión sobre el gasto público para responder a unos mayores costes de sanidad.

Técnicamente las organizaciones deben estar preparadas para el cambio. Pudiéndose idear varias estrategias, con las que crear un plan integral para evitar y/o gestionar los riesgos psicosociales teniendo en cuenta el contexto más general (situación económica, cultura, relaciones industriales, mercado laboral, etc.) en el que operan las organizaciones.

Los responsables políticos deben continuar trabajando para extrapolar el impacto de los riesgos psicosociales sobre distintos efectos en la salud. Los empresarios tienen que continuar esforzándose en resolver estos nuevos retos, mejorando así la salud de los trabajadores de todo el mundo.

## ESTUDIOS CIENTÍFICOS

- **Monografía: *Ciberacoso en el trabajo*, Editorial Atelier, 2019, 247 pp. [Autor: DE VICENTE PACHÉS, Fernando].**

Según el autor de la obra, el “ciberacoso” surge como consecuencia de una inapropiada utilización de las tecnologías de la información y comunicación —internet, las redes sociales y la telefonía móvil—, presentes de manera tan importante en las relaciones personales y, cada vez más frecuentes en el ámbito de las relaciones de trabajo. El fenómeno del ciberacoso en el trabajo —calificado como riesgo psicosocial emergente— debe ser afrontado desde la tutela preventiva al objeto de que no prolifere en las organizaciones productivas y evitar daños en la salud de los empleados, garantizando así un ambiente de trabajo sano y seguro.

En este sentido, se justifica la necesidad de este estudio que aborda el análisis de este riesgo psicosocial emergente desde la perspectiva de la prevención en los centros de trabajo, dado que la tutela preventiva debe ser el instrumento adecuado para evitar que el ciberacoso se origine y extienda en los centros de trabajo.

El libro se estructura en cuatro capítulos:

- En el primero de ellos, se expone, con carácter general, en qué consiste este fenómeno de ciberacoso, tratando de identificarlo y delimitarlo, presentando —de forma clara y sencilla— los diferentes conceptos y denominaciones que recibe esta forma de acoso por medio de dispositivos digitales o tecnológicos.
- En el capítulo segundo, se analiza ya, concretamente, el ciberacoso laboral, entendido como un riesgo psicosocial emergente y los elementos que a esta forma de acoso lo definen y caracterizan. En este mismo capítulo, se analiza un aspecto de suma importancia e interés desde la perspectiva jurídica-laboral, conocer cuál es la protección jurídica existente frente a este riesgo psicosocial, esto es, tanto desde la tutela preventiva, como de la tutela sancionadora y la judicial, al objeto de erradicar o reducir el impacto de este particular fenómeno en el ámbito de las relaciones de trabajo.
- El capítulo tercero está dedicado, fundamentalmente, a conocer en profundidad cuales son las manifestaciones que pueden generarse de ciberacoso laboral —moral, sexual, por razón de sexo— incidiendo, en mayor medida, en el estudio del ciberacoso sexual y sexista. También se exponen los supuestos de prácticas más frecuentes de ciberacoso que pueden producirse en el entorno laboral, para terminar con un análisis crítico y exhaustivo de la creciente doctrina judicial que se ha originado en relación con este fenómeno.
- Finalmente, en el capítulo cuarto y último, se analiza la razón de ser de esta monografía: las medidas de prevención del ciberacoso en el trabajo, esto es, qué podemos hacer frente al ciberacoso laboral desde el ámbito de la prevención y como

evitar y erradicar el ejercicio de estas formas de violencia digital en el trabajo. Este estudio concluye con un análisis sobre la normativa interna actualmente existente en las organizaciones productivas -empresas y Administraciones públicas- para hacer frente y combatir el ciberacoso, analizando y reflexionando sobre esta incipiente regulación en las organizaciones, compuesta por toda una serie de instrucciones, buenas prácticas, guías, códigos éticos, códigos de conducta y otros instrumentos y directrices de actuación y prevención frente a esta forma de acoso.

Estamos ante un tema de enorme actualidad, sumamente complejo, multidisciplinar, analizado desde un enfoque —normativo, doctrinal, jurisprudencial— eminentemente práctico y que no había sido tratado hasta ahora de manera global y en profundidad desde la perspectiva jurídica laboral, de ahí el interés y la oportunidad de esta monografía.

En definitiva, un libro que invita a reflexionar sobre la repercusión del ciberacoso en el trabajo y la respuesta del derecho para hacerle frente en el marco de las relaciones laborales y la sociedad actual globalizada del presente siglo.

**Guía: *Tutela preventiva de los trabajadores desplazados temporalmente en la Unión Europea*, 2018 [Autores: FERNANDEZ AVILÉS, J. A., et altri]<sup>34</sup>.**

La globalización económica lleva a las empresas y a sus trabajadores a la realización de prestaciones transnacionales de servicios lo que implica nuevos retos en prevención de riesgos laborales. La movilidad internacional de trabajadores conlleva el desplazamiento de los trabajadores desde el país donde prestan sus servicios habitualmente o donde han sido contratados (Estado de origen), a otro país (Estado de acogida), para realizar un determinado servicio por un periodo concreto de tiempo por cuenta de su empleadora. Frente a estas situaciones existen diversas cuestiones preventivas que generan problemas como por ejemplo qué normativa en materia de PRL aplicar (la del país de origen o de destino), los cambios de vida del trabajador que pueden conllevar problemas de adaptación laboral, deterioro de las relaciones personales y la exposición a los distintos riesgos laborales específicos provocados por dichos cambios.

El Estudio revela que existe una importante carencia normativa en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores desplazados. La nueva Directiva 2018/957/CE incrementa la protección del trabajador desplazado, sobre todo cuando es considerado de larga duración reconociendo la igualdad de trato a estos trabajadores, por lo que les será de aplicación lo dispuesto en el Estado de acogida en materia de PRL. En el caso de los trabajadores desplazados temporalmente gozaran de la protección conferida por

---

<sup>34</sup> Disponible en: <http://www.ugt.es/guia-tutela-preventiva-de-los-trabajadores-desplazados-temporalmente-en-la-union-europea>

la Directiva 96/71/CE (con sus sucesivas reformas), la cual dispone que las empresas prestadoras que desplacen temporalmente sus trabajadores a España en una prestación de servicios transnacional, garantizarán las condiciones laborales establecidas en las disposiciones legales y en los convenios colectivos aplicables en el lugar y sector. Existen notorias carencias de la armonización normativa europea con relación a la tutela de PRL de los trabajadores desplazados, por lo que el Estudio sugiere que debería formularse una Directiva específica y concreta a nivel europeo.

El Estudio advierte que los trabajadores desplazados están expuestos a riesgos laborales específicos, tanto derivados de las características del entorno productivo del país de destino, como de tipo psicosocial, cultural e idiomático. Los trabajadores desplazados están expuestos a riesgos adicionales asociados a las condiciones del país de destino y que no necesariamente tienen vinculación directa con el trabajo a realizar. Por ejemplo, aquellos de origen biológico, accidentes en los desplazamientos, violencia, agresiones y los derivados de fenómenos meteorológicos extremos o catástrofes naturales. También deben tenerse en cuenta los riesgos psicosociales como las barreras idiomáticas, las diferencias culturales, el duelo migratorio o el alejamiento de su entorno y cultura. Entre los riesgos psicosociales de ámbito laboral con mayor incidencia entre este colectivo se encuentran el riesgo de acoso discriminatorio, de acoso laboral, los trastornos ansioso-depresivos, el estrés y el *burn out*. Estos riesgos deberían ser tenidos en cuenta tanto en el Estado de origen, como en el de destino, previamente al traslado y durante la prestación del servicio, por ello, es urgente una nueva Directiva comunitaria que atienda estos posibles déficits en materia de PRL.

La tutela preventiva “integral” del trabajador desplazado temporalmente debe atender –de manera holística– toda una serie de elementos y factores y a un conjunto de medidas integradas en el “proceso” de desplazamiento. Por ejemplo, la información y formación en PRL debería ser previa a su viaje. La información debería incluir las costumbres sociales y laborales del Estado de destino. Además, en el país de destino deberá complementarse la actuación preventiva.

No existe una clarificación del *status* jurídico-preventivo del trabajador desplazado temporalmente, siendo necesario que se conformase como una situación necesitada de una protección especial. Los trabajadores desplazados podrían incluirse en el concepto de trabajadores especialmente sensibles por diferentes vías: 1) inclusión en el colectivo de trabajadores temporales o que prestan servicio a través de empresas de trabajo temporal; 2) inclusión en la definición de trabajadores migrantes, identificados como trabajadores especialmente sensibles en el ámbito de la Unión Europea; 3) consideración de los trabajadores desplazados como un colectivo diferenciado; 4) consideración de los trabajadores desplazados como trabajadores especialmente sensibles de manera individual.

En el Estudio se indica que, aunque los trabajadores desplazados no sean considerados como especialmente sensibles porque no conforman un grupo diferenciado o porque no cuentan con las características personales para ello, es poco refutable que se trata de trabajadores que necesitan de una tutela especial desde el punto de vista de la PRL, puesto que el desplazamiento temporal constituye *per se* un nuevo factor de riesgo laboral.

Se apunta que es necesario perfeccionar y mejorar sustancialmente los mecanismos de coordinación de los Estados Miembros de la UE y los sistemas de información disponibles para las autoridades nacionales, como prerrequisito para que la vigilancia, control y sanción del fraude laboral en los procesos de desplazamiento temporal sean efectivos.

Dado que los desplazamientos, de cualquier clase y alcance, tienen un impacto en la seguridad y salud de los trabajadores es necesario que se aproveche la transposición de la Directiva 957/2018/UE para incluir una regulación completa que afecte a todos los desplazamientos y no solo a los que se producen entre estados de la UE/EEE.

El Estudio identifica la existencia de vacíos legales, como los accidentes que puedan producirse y en los que la persona afectada no cuente con el documento A1; o la situación de los trabajadores de “empresas buzón” que, en realidad, son meros prestamistas de mano de obra y que actúan al margen de la autoridad de los Estados miembros. Dichas situaciones requieren la creación de mecanismos transnacionales de protección como un “fondo social europeo” específico para atenderlas. Otra medida necesaria iría encaminada a la regulación de la notificación de accidentes laborales de los trabajadores desplazados a las autoridades del país de acogida; así como es necesario que se cuente con información para las empresas y trabajadores que se desplazan sobre cómo actuar en los casos de accidente laboral y cómo cumplir con los requerimientos que exige la normativa europea en cuanto a los formularios A-123 o DA1.

Debe afrontarse el tema de las empresas buzón con medidas penales y sanciones eficientes por los Estados para aquellas empresas que llevan a cabo estas acciones, con independencia de la cantidad de dinero defraudado a la Seguridad Social, así como con medidas de protección adecuadas para los trabajadores que las sufren.

Por último, el Estudio apunta la necesidad de desarrollar las disposiciones previstas en el Real Decreto-ley 9/2017 sobre la creación de un sistema electrónico de notificación de desplazamientos y desarrollo reglamentario de la notificación de accidentes de trabajo por empresas que se desplazan desde otros Estados de la UE/EEE, así como la necesidad de emprender acciones legislativas que regulen el suministro de mano de obra y las acciones de reclutamiento de personal entre distintos Estados miembros. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las normas nacionales sobre emigración y colocación en el empleo.

# 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](http://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.

