



Guía

Calificación jurídica de las patologías causadas por Riesgos Psicosociales en el trabajo

Propuestas de mejora

RESUMEN EJECUTIVO

FINANCIADO POR:

A12017-0001



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



Guía

Calificación jurídica de las patologías causadas por Riesgos Psicosociales en el trabajo.

Propuestas de mejora

Esta publicación es un extracto de la Guía con el mismo título, editada por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, al amparo de la acción AI2017-0001, financiada por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.

AUTORES

Margarita Isabel Ramos Quintana (Dirección)

Gloria Pilar Rojas Rivero (Coordinación)

José Luis Monereo Pérez

Cristóbal Molina Navarrete

María Nieves Moreno Vida

José Antonio Fernández Avilés

EDITA

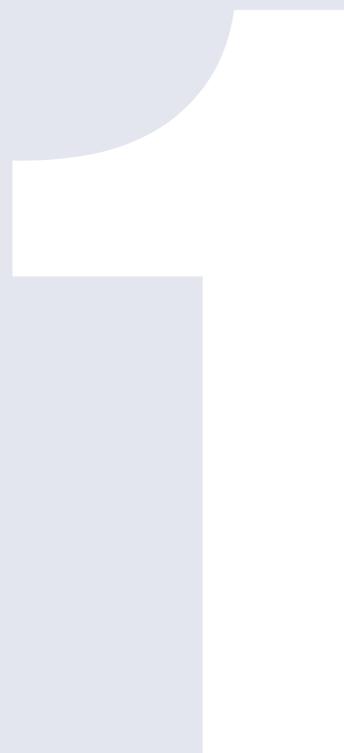
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME

Blanca Impresores S.L.

Depósito Legal: M-41431-2018

Conclusiones Generales





Tras haber realizado un análisis pormenorizado sobre el conjunto de cuestiones que actualmente afectan e inciden sobre la Calificación Jurídica de las Patologías de la Salud en relación con el padecimiento de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, se presentan a continuación algunas de las conclusiones más destacadas en relación con el tratamiento jurídico actual de los riesgos psicosociales, así como de los déficit de regulación detectados en este área específica de la salud en el trabajo.

PRIMERA.

En la evaluación de los resultados obtenidos mediante la aplicación del acervo de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Comisión Europea ha advertido de la obsolescencia de determinadas disposiciones de algunas Directivas, así como de la necesidad de buscar métodos eficaces para hacer frente a los nuevos riesgos del trabajo, en particular, los riesgos psicosociales. En la UE se constata preocupación por abordar adecuadamente las necesidades para las que las empresas necesitan más apoyo: el estrés, los trastornos del aparato locomotor y la creciente diversidad de los trabajadores, concretamente, su envejecimiento. Existe el compromiso por parte de la UE en seguir invirtiendo en salud y seguridad en el trabajo para garantizar la protección eficaz de los trabajadores y trabajadoras en un contexto de cambios en la naturaleza del trabajo y, específicamente, de los nuevos riesgos, entre ellos, los psicosociales.

SEGUNDA

La Comisión Europea ha señalado que los riesgos psicosociales y el estrés laboral forman parte de los problemas en aumento y más difíciles de abordar en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo. No se ha anunciado en ningún momento la voluntad de intervenir sobre los riesgos psicosociales considerados como riesgos específicos que pudieran ser merecedores de una Directiva propia en el contexto del desarrollo de la Directiva marco europea. Entre otras razones, porque el art. 16 de la Directiva, en relación con las materias referidas en su Anexo, no se refiere en ningún momento a este tipo de riesgos. En todo caso, una eventual Directiva sobre riesgos psicosociales podría tener cobertura bajo algunas materias, como la relativa a Lugares de trabajo o Equipos que incluyen pantallas de visualización (en particular, en relación con el tecnoestrés) que sí aparecen mencionadas y que han dado lugar a Directivas específicas en estos ámbitos.

TERCERA

En desarrollo del Pilar Europeo de Derechos Sociales se ha presentado una COMUNICACIÓN interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la *ordenación del tiempo de trabajo* (2017/C 165/01) con fecha de 26 de abril de 2017. El tiempo de trabajo constituye un espacio fundamental de intervención en materia de riesgos psicosociales, del mismo modo que lo es el de las cargas de trabajo. La Comunicación no innova ni modifica el acervo de la UE, pero sí introduce *criterios interpretativos* para aplicar mejor la Directiva 2003/88/CEE por los Estados miembros de la UE, entre otros, sobre conceptos como tiempo de trabajo, período de descanso, descanso adecuado, períodos mínimos de descanso, descanso diario, pausas, vacaciones anuales retribuidas, permisos de maternidad, permiso parental, etc. La superación de la jornada de 48 horas semanales por muchos trabajadores en la UE, los contratos de cero horas, la rotación continua de los trabajadores que trabajan por turnos, los trabajadores que trabajan en horario nocturno, las dificultades para hacer efectivos los derechos al descanso, preocupan a las instituciones europeas. Se considera que garantizar tiempos de descanso constituye una de las herramientas indispensables para combatir los riesgos psicosociales en el trabajo.

CUARTA

La OIT ha constatado el impacto de los riesgos psicosociales derivados de violencia y acoso desde una perspectiva de género: las mujeres están mucho más expuestas a la violencia y el acoso en el trabajo que los varones. La brecha de género en las condiciones de trabajo (acceso al mercado de trabajo, promoción profesional y protección social) expone en mayor medida a las mujeres, especialmente a aquellas que se encuentran en edad fértil o tienen responsabilidades familiares, a circunstancias adversas para tener sanas relaciones de trabajo exentas de manifestaciones de actos de hostigamiento e intimidación o amenazas frente a ellas. La violencia y el acoso inciden directamente, debido a su proyección de género, en la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, en su permanencia en el mismo o en la elección por parte de éstas de determinados puestos, especialmente en sectores y trabajos ocupados mayoritariamente por los hombres. En términos económicos, la violencia sexual y el acoso sexual constituyen un obstáculo que impide que las mujeres entren y permanezcan en el mercado de trabajo, lo que afecta directamente a su capacidad de obtención de ingresos a largo plazo. Por consiguiente, este es un factor que contribuye a ensanchar la brecha salarial entre los géneros. En suma, la violencia y el acoso pueden, en última instancia, ser determinantes para tomar la decisión de abandonar el mercado de trabajo.

QUINTA

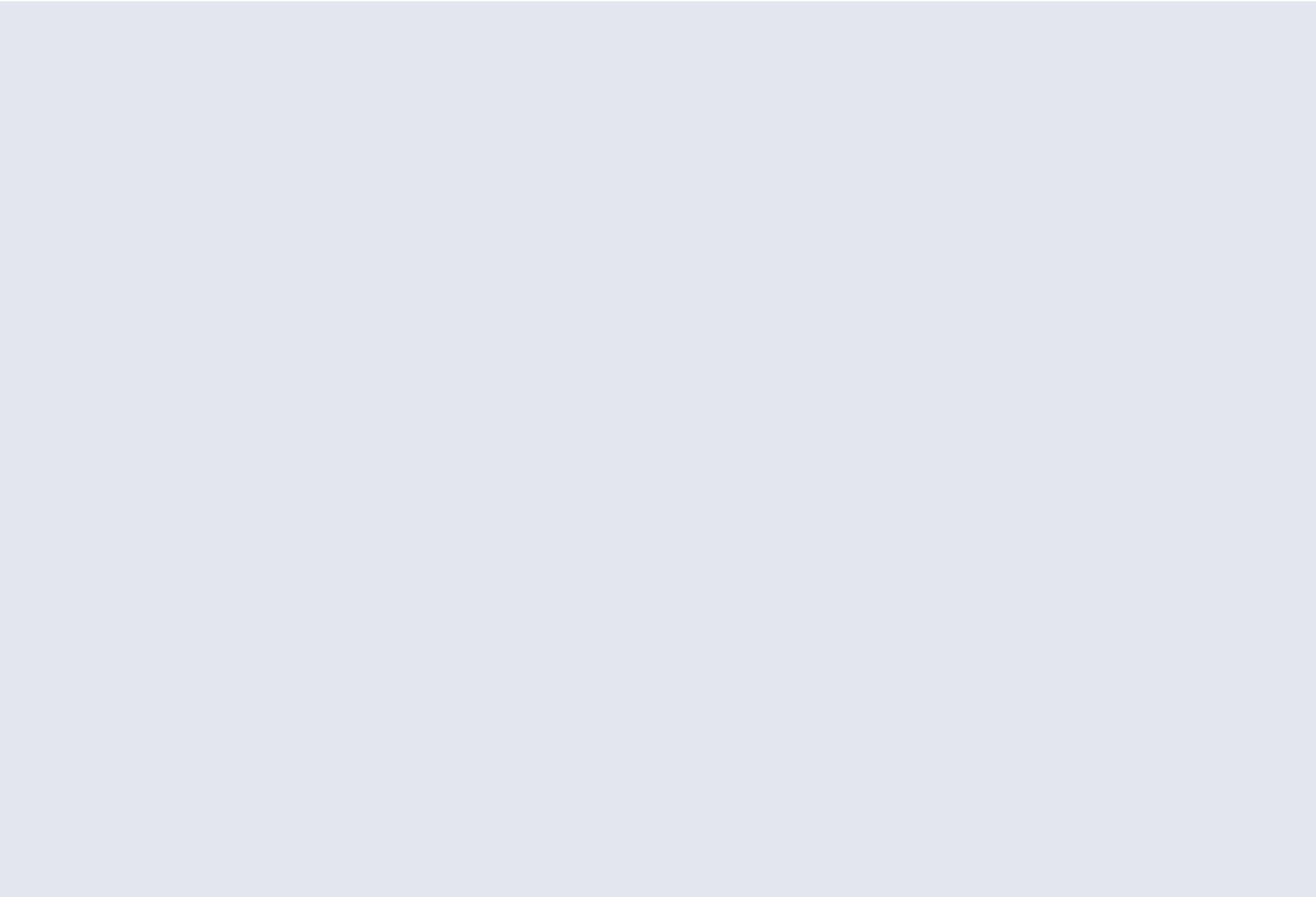
Para la OIT, las conductas violentas y el acoso afectan a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores y su identificación con los intereses de la empresa, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas. Los costos financieros directos derivados de la violencia y acoso en el trabajo inciden sobre el absentismo, disminución del volumen de negocios, costo de los litigios y pago de indemnizaciones. Igualmente, existen unos costos indirectos: la disminución de la productividad y efectos de impacto público, que pueden dañar la reputación, la imagen y la competitividad de las empresas. Igualmente, es negativa la rotación de plantillas derivada de un mal ambiente de trabajo caracterizado por la intimidación y el acoso, lo que expone a las empresas a la dificultad de encontrar y capacitar a nuevos trabajadores.

SEXTA

En la mayoría de los casos de acoso, las patologías resultantes son de desarrollo lento y gradual, de igual manera que los procesos que desencadena el estrés y sus secuelas, lo que hace que las medidas enfocadas a la prevención sólo sean posibles si existe una actitud positiva por parte de la dirección empresarial y un alto interés porque la empresa esté libre de conductas de hostigamiento.

SÉPTIMA

En materia de protección de Seguridad Social, el dogma tradicional de “una enfermedad una causa” quiebra en las enfermedades, por desgracia frecuentes, como las cardiovasculares, el cáncer o las enfermedades mentales o psíquicas. La exclusión de los riesgos psicosociales de la lista cerrada de enfermedades profesionales, los reconduce, de forma un tanto artificiosa, a las enfermedades del trabajo; situación que afecta, no solo al ámbito específico de la protección en los términos ya expuestos, sino también a la perspectiva preventiva, en tanto impide los reconocimientos médicos previstos en el art.244 LGSS para las enfermedades listadas; y, en fin, a la reparadora, por cuanto disminuye o impide la tutela protectora para una situación de necesidad.



Propuestas de reforma





Por otra parte, sobre la base del análisis técnico jurídico realizado en relación con el marco de regulación de los riesgos psicosociales, habiendo apreciado que persisten múltiples carencias y deficiencias en el sistema normativo, comprobando que tales carencias impiden dar respuesta eficaz a las patologías padecidas por los trabajadores y trabajadoras, en particular, como consecuencia de numerosas dificultades para su adecuada calificación jurídica, se efectúan las siguientes:

PROPUESTAS DE REFORMA

PRIMERA

Dado que no existe un instrumento normativo dentro de la UE que se ocupe de forma específica de los riesgos psicosociales, puede resultar útil, a efectos de prevenirlos y proteger a las víctimas, recurrir a las disposiciones mínimas establecidas en la *Directiva marco de seguridad y salud*, Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, así como a algunas específicas que armonizan las legislaciones nacionales en materia de ciertas condiciones de trabajo: junto a la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación sobre *tiempo de trabajo*, asimismo, la Directiva 89/654/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los *lugares de trabajo*, por cuanto afecta a condiciones relativas al medioambiente de trabajo, la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen *pantallas de visualización*, por los riesgos no solo ergonómicos, sino también por el estrés y las consecuencias vinculadas con el manejo de dispositivos electrónicos y uso de nuevas tecnologías (tecnoestrés).

SEGUNDA

Actualmente, la OIT está tramitando internamente la consecución del consenso necesario entre los Estados Parte de dicha organización a fin de poder dotarse de un nuevo instrumento internacional para combatir la violencia y acoso en el trabajo. Se trata de dos de los factores de riesgos psicosociales más comúnmente extendidos. Existen dificultades para lograr un consenso tanto en el campo de las definiciones de violencia y acoso (a fin de recoger todas sus manifestaciones) como en la configuración de los tipos de violencia y tipos de acoso en el trabajo. Igualmente, resulta no menos difícil definir las medidas preventivas y de protección. Un instrumento internacional en esta materia debería establecer compromisos por los Estados Miembros para garantizar espacios de trabajo carentes de manifestaciones y conductas de violencia y de acoso, con medidas de prevención, de protección y con medidas sancionadoras efectivas y eficaces.

Tanto el Gobierno de nuestro país, como las organizaciones sindicales y empresariales más representativas con presencia en la Conferencia internacional de la OIT deberían impulsar, promover y apoyar la aprobación de un Convenio internacional sobre esta materia, a fin de enfrentar algunos de los riesgos laborales emergentes que mayor daño causan a la salud psíquica y física de los trabajadores.

TERCERA

Las consecuencias de la violencia en los entornos de trabajo, así como de los restantes factores de riesgos psicosociales deben ser adecuadamente atendidas; a tal efecto, sería preciso que la normativa de prevención de riesgos laborales estableciera un marco específico de regulación, en particular, el deber de evaluación de los riesgos psicosociales de forma específica en cada puesto de trabajo (art. 16.2, a) LPRL), estableciendo asimismo, el deber de integrar en el plan de prevención y la planificación de la actividad preventiva medidas específicas para hacer frente a situaciones potenciales de riesgo psicosocial o de producción del mismo (art. 16.2, b) LPRL), contemplando, incluso, el apartamiento temporal de la persona de las fuentes de contacto con factores de riesgo psicosocial en circunstancias de especial gravedad para su salud psíquica o física.

CUARTA

A fin de proteger adecuadamente a los trabajadores frente a los riesgos psicosociales, la OIT debiera promover –como así se pretende– que la definición de “lugar de trabajo” en su noción “espacial” debe ser explícitamente más amplia que la relativa al simple entorno físico en el cual se desarrolla la actividad laboral, alcanzando espacios de trabajo no ubicados, cubriendo los tiempos de descanso, actos sociales o desplazamientos y trayectos en que los actos de violencia y acoso relacionados con el trabajo puedan producirse. Por otra parte, las normas que sancionan el acoso en el trabajo, bajo cualquiera de sus modalidades reconocidas, deberían incluir, asimismo, el *ciberacoso*, ya que puede llegar a ser una práctica común ante la extensión generalizada de las innovaciones tecnológicas en los procesos productivos y en las formas habituales de comunicación.

QUINTA

Se debe impulsar, desde las instancias nacionales y europeas, la revisión de la Lista Europea de Enfermedades Profesionales establecida mediante la vigente Recomendación (2003/670/CE), de 19 de septiembre de 2003, con el fin de incorporar en la lista básica recogida en el Anexo I de la Recomendación las enfermedades y patologías de carácter psicosocial.

SEXTA

La fórmula más coherente de incorporación de las enfermedades y patologías de naturaleza psicosocial sería la *inclusión expresa* en el Anexo I de las enfermedades psicológicas o mentales derivadas del trabajo, incluyendo una enumeración ejemplificativa con una cláusula abierta.

Otra fórmula posible sería la configuración de la Lista mediante un *sistema claramente mixto* a través de la incorporación de una definición general de las enfermedades profesionales y una enumeración abierta de diferentes patologías.

SÉPTIMA

Con mayor alcance, se plantearía un *sistema abierto* o de *definición genérica* de las enfermedades profesionales, de forma que se pueda declarar como profesional cualquier patología sufrida por el trabajador, siempre que se pruebe la existencia de una relación de causalidad entre dicha enfermedad y la actividad laboral que se realiza, o que se reconozca, en cada caso, la existencia de una alta probabilidad del carácter nocivo de un factor presente en el lugar de trabajo susceptible de provocar la enfermedad. La *apertura definitiva del listado de enfermedades profesionales* permitiría acabar con la absurda distinción entre enfermedades profesionales (las listadas) y enfermedades derivadas del trabajo (conceptuadas o asimiladas como accidentes de trabajo).

OCTAVA

Como mecanismo secundario y menos coherente, como mínimo, se debería plantear la *inclusión de las patologías psicosociales en la lista complementaria de enfermedades derivadas del trabajo*, recogida en el Anexo II de la Recomendación 2003/670/CE.

NOVENA

Debería impulsarse la aprobación de la Lista Europea de Enfermedades Profesionales mediante un *instrumento vinculante* como es una Directiva comunitaria. La finalidad preventiva de la Lista de enfermedades profesionales permite la utilización de este instrumento jurídico vinculante, pero al mismo tiempo flexible para los Estados miembros. También puede encontrar apoyo importante esta propuesta en la realización del Pilar Europeo de Derechos Sociales [Comunicación de la Comisión “Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales” (COM/2017/0250 final)] cuyo principio número 10, titulado “Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos” establece en su apartado a) que “Los trabajadores tienen derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo”.

DÉCIMA

Se debiera propugnar la inclusión en los sistemas nacionales de Seguridad Social de las enfermedades psicosociales *como enfermedades profesionales*, de forma que pueda actuar sobre ellas la coordinación comunitaria de Seguridad Social.

DECIMOPRIMERA

En el ordenamiento jurídico español, el legislador debe acometer la tarea de regular de forma específica el acoso, en sus distintas modalidades. La vigente regulación del acoso discriminatorio (sexual y sexista, en particular) y las referencias jurídicas actuales en las LET, LPRL, LRJS y EBEP, carecen de sistematicidad y obligan a la jurisprudencia y a los operadores jurídicos en general a realizar esfuerzos de identificación y a retorcer la normativa vigente en materia preventiva y de Seguridad Social. La regulación debería prescindir de la “intencionalidad”, mayoritariamente exigida por la jurisprudencia, para identificar una conducta de acoso, y considerar el *mobbing* como un fenómeno de ejercicio abusivo de las prerrogativas empresariales “objetivamente” idóneo para la persecución del trabajador. Lo que importa es la objetividad de la conducta y la tutela no puede hacerse depender de la difícil prueba del elemento subjetivo. Así ocurre en nuestro ordenamiento para el acoso discriminatorio. Respecto al elemento objetivo, quizá lo más indicado sea denominar al proceso acosador (conjunto de actos o comportamientos) como “conducta”. En definitiva, para poder construir una noción jurídica, no es tan importante insistir en la duración de las conductas, sino en la calificación de los actos que pueden constituir *mobbing*.

DECIMOSEGUNDA

La respuesta colectiva a los fenómenos de acoso, o a la violencia en el trabajo en general, también es necesaria. El *mobbing* coloca a las víctimas ante su propia situación de desamparo y soledad en unas estructuras organizativas, como las actuales, con déficits de democracia participativa; los trabajadores y trabajadoras amenazadas por sus superiores jerárquicos o por otros compañeros que, en condiciones menos tóxicas, deberían ser su soporte solidario, soportan en solitario las consecuencias nocivas que acaban derivando en las patologías psico-físicas descritas. Es necesario que las representaciones sindicales se involucren más intensamente y, en particular, una intervención específica por medio de los órganos de representación en materia de seguridad y salud en la empresa, en la prevención y tutela de los riesgos psicosociales. A tal efecto, deberían incluirse entre las competencias de vigilancia y control de los mismos, las relativas a los riesgos psicosociales de forma explícita para otorgarles un específico grado de visibilidad (Delegados de prevención, art. 36 y Comités de Seguridad y Salud, art. 38 LPRL).

DECIMOTERCERA

La propuesta de creación de una *modalidad procesal específica* para el enjuiciamiento de situaciones de acoso, de carácter potestativo para la víctima, de tramitación urgente en tanto resultan afectados derechos fundamentales, con presencia del Ministerio Fiscal, posibilidad de adopción de medidas cautelares, con inversión de la carga probatoria ante la presentación de indicios fundados, etc., no añadiría nada nuevo al proceso de tutela de derechos fundamentales –cauce por el que se recomienda conducir este tipo de comportamientos–, salvo lo que podría aportar de especialización de los jueces intervinientes, en tanto sensibilizados con una realidad que es de muy difícil prueba en la mayoría de los casos, en la que pueden intervenir sujetos distintos al propio empresario como sujeto activo, en donde se precisa cierta habilidad para detectar la verdad material y descubrir las falsas acusaciones. En fin, se trataría de una propuesta a tener en cuenta sólo en el caso en que continúe la escalada de supuestos de este tipo, con sus correspondientes costes sociales y económicos, por la demostrada ineficacia del resto de medidas preventivas que se vienen proponiendo desde hace años.

DECIMOCUARTA

Es posible realizar determinadas correcciones si se atiende a lo que propugna la OIT: una lista de enfermedades profesionales, acompañada de una *cláusula general* que permita calificar como tales otras dolencias no listadas. Ello permitiría calificar aquellas enfermedades cuyo nexo de causalidad con el trabajo quede acreditado en sede judicial como enfermedades profesionales y no, forzando la interpretación, como accidentes de trabajo.

DECIMOQUINTA

Si se atiende a las propuestas de la UE, se podría ir hacia un sistema de doble lista de patologías profesionales: una lista básica, amplia, que todas las legislaciones debieran integrar; y una lista complementaria con aquellas enfermedades a considerar por el legislador en un futuro cercano. El caso del síndrome de estar quemado o el estrés laboral no pueden considerarse enfermedades raras o desconocidas, y su relación con determinados climas laborales o formas de organización empresarial es evidente, de ahí que podrían entrar sin problema, incluso en la lista cerrada de enfermedades profesionales. La actualización del cuadro de enfermedades profesionales, de seguirse manteniendo el mismo, debería ser más continua. La exclusión de la lista de las enfermedades psicosociales les niega identidad propia. Una de las soluciones propuestas podría venir de la mano de la objetivación de la calificación jurídica de los riesgos psicosociales, que prime la automaticidad de su reconocimiento como riesgo profesional y deje atrás la incertidumbre que genera la necesidad de demostrar fehacientemente la e Otra, más segura, es la de modificar la consideración de las enfermedades del trabajo como accidentes de trabajo y reconducirlas a lo que realmente son, una vez demostrado el nexo de causalidad. El sistema mixto propuesto por la OIT o el sistema de doble lista, auspiciado por la UE, permitirían superar la disfunción legal actual que las reconduce al accidente de trabajo.

DECIMOSEXTA

Ante la resistencia de los factores de obstaculización del derecho a una cobertura de Seguridad Social adecuada para las patologías psicosociales asociadas al trabajo, de forma normalizada, en coherencia con su prevalencia en la nueva realidad epidemiológica laboral, por más que permanezca oculta en gran parte, y no pudiendo resolver el problema global ni la jurisprudencia ni la negociación colectiva, no cabría otra opción que la intervención del legislador -vía legislativa y/o vía reglamentaria-. Consecuentemente, se hace preciso intervenir en este ámbito para quebrar el círculo vicioso que impide emerger en sede jurídica lo que ya sucede en el mundo del trabajo de nuestro tiempo, manteniendo, por el contrario, la invisibilidad, o dificultando la emergencia de una realidad sobre la que existen cada vez más evidencias de carácter científico-social.

DECIMOSEPTIMA

A tal fin, se propone básicamente una doble reforma legislativa en los siguientes términos:

Eliminar del concepto legal de enfermedad del trabajo la *exigencia de una relación de causalidad exclusiva*, reemplazándola por un concepto más flexible de *causa prevalente o relevante*

De este modo, se llevaría al plano de la normatividad lo que sucede en la realidad, donde domina la pluralidad factorial, con diferentes relaciones de prevalencia, de los motivos o causas incidentes en las patologías de nuestro tiempo.

El texto normativo del artículo 156.2 e) TRLGSS futuro podría quedar, pues, redactado en los siguientes términos:

“las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, aunque la patología no traiga causa exclusiva del trabajo, siempre que la ejecución del mismo tenga una incidencia relevante en su producción o en su agravamiento, en especial cuando se trate de un daño psicosocial asociado al trabajo o con ocasión del mismo.

Conforme al artículo 96.2 LRJS, corresponderá al empresario probar que ha puesto la debida diligencia en la prevención de dichos factores, incluyendo los de naturaleza psicosocial”.

DECIMOCTAVA

Modernizar el listado de enfermedades profesionales a fin de incluir, de modo expreso, las que se asocian a los factores de riesgo nuevos y/o emergentes, en especial, pero no solo, aquellos de origen psicosocial.

A tal fin, y para simplificar el proceso de reforma, reduciendo costes de tramitación, tanto política como social, con lo que se incrementaría notablemente la viabilidad político-social de la reforma aquí referida, bastaría con *acoger en la norma nacional la Lista Internacional de Enfermedades Profesionales*. Para su actualización, podría establecerse una *cláusula de cierre*, de modo que se remita a ella, facilitando la conformidad con su evolución, siempre sin perjuicio de la norma más favorable nacional. El texto normativo podría quedar, desde esta perspectiva, en términos análogos al artículo 2.2 RD 1299/2006, pero en vez de referir sólo al listado europeo, que también lo hiciera al Listado Internacional, bien con una remisión formal -con nominación del instrumento- o material -trayendo el contenido del mismo en esa materia-.

Como propuesta alternativa a la anterior, cabría proponer la *extensión expresa de la previsión del artículo 156.3 TRLGSS –presunción de laboralidad a los daños acontecidos en el tiempo y lugar de trabajo- a todos los supuestos extensivos del artículo 156.2 TRLGSS*, no exclusivamente al concepto general de accidente de trabajo ex artículo 156.1 TRLGSS.

DECIMONOVENA

Para dar más coherencia a nuestro sistema, *convendría analizar seriamente la conveniencia de actualizar el principio previsto en la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963, de modo que, por fin, se produzca el tratamiento conjunto de las contingencias profesionales y de las comunes.* La protección de todas las patologías iría al sistema público, con las máximas garantías, equiparándose al alza. Y las profesionales irían, en su especificidad, al sistema de responsabilidad por culpa lata o laxa que hoy está recogido en el artículo 96.2 LRJS y asume la jurisprudencia social. Este sistema, además, sería más eficiente, porque crearía incentivos de prevención al empleador, que es la clave central.

VIGESIMA

Mantenimiento, en todo caso, del recargo de prestaciones de Seguridad Social por falta preventiva –también de tipo psicosocial-, frente a la actual ola de presión en su contra. Su supresión sería inconveniente y disfuncional por dos motivos fundamentales: el primero, porque normalmente la compensación del daño no se cubre plenamente por la cobertura objetiva del sistema de Seguridad Social (que es un mecanismo tasado de cobertura, donde el propio beneficiario puede asumir una parte del daño); el segundo, por la manera en la que opera, garantiza al trabajador una compensación más adecuada normalmente sin la necesidad de entablar un proceso judicial, con la incertidumbre y el padecimiento añadido que ello conlleva (y como así sucede con la reclamación de daños por responsabilidad civil). De manera que su mantenimiento garantiza los dos vectores funcionales de base en la institución: una más adecuada y completa compensación del daño; así como, de otro lado, el efecto disuasorio que despliega por su proximidad a la figura de la sanción por incumplimiento (preventivo en este caso). Esta última eficacia disuasoria no se despliega tanto en la responsabilidad civil, al posibilitarse su aseguramiento.



observatorio de riesgos psicosociales UGT

FINANCIADO POR:

AI2017-0001



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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

