

Criterios de la Inspección de Trabajo sobre los riesgos psicosociales

Manuel Velázquez

Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia

Regulación legal de los riesgos psicosociales

- ◆ **Disposiciones de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales**
 - ◆ Disposiciones Generales (Art. 14 a 29 LPRL y Art. 1 a 9 RSP) se aplican a todos los riesgos
 - ◆ Disposiciones que afectan específicamente a los riesgos psicosociales
 - ◆ Art. 4.7.d) – la organización y ordenación del trabajo como condición de trabajo
 - ◆ Art. 15.1.d) y g) Adaptación del trabajo a la persona y organización del trabajo en la planificación
 - ◆ Anexo VI RSP – Especialidad de ergonomía y psicología aplicada
 - ◆ Orden ESS 1451/2013 sobre lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario
- ◆ **Disposiciones legales sobre acoso discriminatorio, sexual y por razón de sexo**
 - ◆ Ley 62/2003: acoso discriminatorio
 - ◆ LO 3/2007: acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Guías, orientaciones y criterios técnicos de organismos oficiales

◆ **En el ámbito de la Unión Europea**

- ◆ Directrices sobre Modernización en Seguridad y Salud Laboral de 10.01.2017
- ◆ En la Guía para Empresas incluye criterios para evaluar los riesgos psicosociales

◆ **Por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

- ◆ Criterio Técnico 69/2009 sobre violencia y acoso
- ◆ Criterio Técnico 87/2011 sobre riesgo de atraco
- ◆ Guía sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales (2012)
- ◆ En preparación un Criterio Técnico sobre Riesgos Psicosociales

◆ **Por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**

- ◆ Algunas Orientaciones para Evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial

La estructura de los riesgos psicosociales

1. **Factores psicosociales** – condiciones y características del trabajo
 - ◇ Pueden convertirse en **factores de riesgo psicosocial** cuando hay probabilidad de que puedan producir un daño a la salud de las personas
2. **Manifestación de los Riesgos Psicosociales (consecuencia de la exposición a factores de riesgo psicosocial)**
 - ◇ Estrés laboral
 - ◇ Violencia en el trabajo
3. **Daños a la salud**
 - ◇ Cognitivos / Emocionales / Fisiológicos / Comportamentales

Las actuaciones de la Inspección

FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL



RIESGOS
(ESTRÉS Y VIOLENCIA)



DAÑOS A LA SALUD



PREVENCIÓN



INTERVENCIÓN



PROTECCIÓN

LA PREVENCIÓN DEL RIESGO

Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo

Aplicación y Planificación de medidas

Revisión

Identificación y Evaluación

- ◇ **Requisitos básicos:**
 - ◇ Interacción con los trabajadores y confidencialidad de la información
- ◇ **Empresas o centros Pequeños:**
 - ◇ Pueden utilizarse **métodos** genéricos o específicos en empresas o centros de hasta 50 trabajadores
- ◇ Evaluación con **metodología específica** sobre riesgos psicosociales (empresas o centros de 50 o más trabajadores)
 - ◇ Elección del Método: Validación científica del método (no pueden ser estudios de clima laboral y Consulta a los delegados de prevención)
 - ◇ Hecha por personal competente (con la especialidad de ergonomía y psicología)
 - ◇ Se debe hacer uso de técnicas cualitativas con carácter complementario para los factores de riesgo identificados con los cuestionarios
 - ◇ Uso complementario de otros métodos para cuestiones específicas: violencia externa, conflictos, etc.
 - ◇ Método propio: ha de estar validado e incluir las peculiaridades (violencia externa, relaciones con personal no laboral)

Aplicación, Planificación y Revisión de Medidas Preventivas

- ◆ **Diseño y ejecución de las medidas con participación de los delegados de prevención**
 - ◆ Hay que procurar la intervención directa de los propios afectados
 - ◆ Guías orientativas de la OIT (Puntos de comprobación del estrés laboral) y de Foment del Treball (Riesgos Psicosociales. La Aplicación de Medidas Preventivas)
 - ◆ Inclusión en la planificación preventiva
- ◆ **Seguimiento y control:**
 - ◆ De forma planificada
 - ◆ De forma periódica: inclusión en las rutinas preventivas
- ◆ **Revisión de las medidas preventivas**
 - ◆ Cuando ha quedado demostrada su falta de eficacia

Responsabilidad de la empresa por falta de medidas preventivas

- ◆ **STSJ del País Vasco 3246/2015 de 6.10.2015:** siempre puede haber un nexo de causalidad entre la falta de medidas de prevención psicosocial y los daños a la salud que ha sufrido en este caso una trabajadora.
 - ◆ FJ 6º: “a la hora de determinar la causalidad del incumplimiento empresarial sobre el daño del trabajador son valorables distintos factores. Pero entre ellos no está el introducir previsiones hipotéticas o de futuro. Soslayar y enervar el incumplimiento empresarial desde hipótesis constructivas relativas a que nada hubiese resuelto una actuación empresarial, porque, a la postre, el demandante no podía consolidar su puesto de trabajo no es una argumentación válida para romper el nexo de causalidad.
 - ◆ La cuestión es la inversa: los riesgos psicosociales se han estudiado y protocolizado de manera que evitan en muchos casos el deterioro de la salud del trabajador. Cuando se agotan en su desarrollo es cuando el empleador queda libre de su responsabilidad, pero si no los articula lo que habrá que presumir es que su omisión ha sido un elemento coadyuvante del perjuicio final; pues lo lógico es pensar que si los hubiese actuado lo hubiese mitigado, soslayado o reducido.
 - ◆ Si en nuestro caso la empresa prácticamente nada realiza (y se le ha requerido para ello), difícilmente podemos conocer si la situación final del trabajador hubiese sido la que ha acontecido u otra. Pero como nada ha llevado a cabo sobre la prevención del riesgo la institución demandada lo lógico es pensar que ha sido su inactividad causa del deterioro, o bien en una parte del mismo”.

LA INTERVENCIÓN ANTE EL RIESGO

Ante el acoso u hostigamiento

Ante el acoso discriminatorio

Ante el acoso sexual

Ante el estrés laboral

Ante la violencia externa

El Acoso u Hostigamiento

- ◇ Acoso (persecución continua)
- ◇ Hostigamiento (burla insistente)
- ◇ Características:
 - ◇ Acción o acciones humillantes u ofensivas (comprobadas y objetivas)
 - ◇ Carácter continuado en el tiempo o acciones repetidas
- ◇ Derechos que se vulneran
 - ◇ Atentar contra la dignidad o integridad moral – Infracción Tipificada Art. 8.11 LISOS
 - ◇ Atentar contra la integridad física (ponerla en peligro)

El Acoso Discriminatorio

- ◆ **Concepto legal: acoso u hostigamiento con un móvil o efecto discriminatorio**
 - ◆ Art. 28 Ley 62/2003 (Directiva 2000/78)
 - ◆ Art. 7.2 LO 3/2007 de Igualdad Efectiva - Acoso por razón de sexo

- ◆ **Infracción tipificada**
 - ◆ **Art. 8.13 bis LISOS**

El Acoso Sexual

- ◆ **Concepto legal: conducta de naturaleza sexual**
 - ◆ Art. 7.1 LO 3/2007 de Igualdad Efectiva
 - ◆ Art. 184 Código Penal: acoso bilateral o de chantaje

- ◆ **Infracción tipificada**
 - ◆ Art. 8.13 LISOS

El Estrés Laboral

◊ **Concepto (Guía de la Comisión Europea – El beso de la muerte o la sal de la vida)**

- ◊ El conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo.
- ◊ Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación

◊ **El deber de intervención de la empresa**

- ◊ El deber de la empresa de intervenir en cuanto tenga conocimiento de una situación de estrés laboral (Apartados 4 y 5 del Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral) a través de los medios que considere más adecuados y consultando a los delegados de prevención

◊ **Infracciones tipificadas dentro de la Prevención de Riesgos Laborales**

La Violencia Externa

- ◆ **Concepto: agresión o amenaza de agresión**
 - ◆ De usuarios o clientes del servicio
 - ◆ De terceros: atraco (CT 87/2011 de la ITSS)

- ◆ **Acciones de intervención ante la Violencia Externa**
 - ◆ Las que resulten de la evaluación de riesgos (Directrices Multisectoriales Europeas – 2010)

- ◆ **Infracciones tipificadas dentro de la Prevención de Riesgos Laborales**

Instrumentos de Intervención Psicosocial

- ◆ **Procedimientos y Protocolos ante el estrés y la violencia psicológica**
 - ◆ Art. 48 Ley de Igualdad Efectiva– Obligación de contar con procedimientos de quejas sobre conductas de acoso sexual o por razón de sexo
 - ◆ Art. 62 Ley de Igualdad Efectiva – Obligación de las administraciones públicas de contar con Protocolos sobre conductas de acoso sexual o por razón de sexo: principio de objetividad
 - ◆ Ambas figuras son generalizables para todas las empresas:
 - ◆ El protocolo solo es aplicable a empresa u organizaciones de cierto tamaño y condiciones
 - ◆ El procedimiento sería exigible a cualquier empresa
 - ◆ La responsabilidad de proteger frente al acoso es de la empresa. Por tanto, ésta se encuentra legitimada para iniciar el procedimiento o protocolo por propia iniciativa
 - ◆ Conveniencia de un procedimiento de entrada única con procesos diferenciados según la calificación que reciba la conducta
- ◆ **Protocolos sobre Violencia Externa: NTP 489 y Protocolo de la AGE**

Responsabilidad de la empresa

- ◆ **Sentencia nº 3010/2016 de 13 de mayo del TSJ de Cataluña** (Sala de lo Social) señala explícitamente la diferencia entre la obligación de prevenir y el establecimiento de un protocolo en la empresa.
 - ◆ Por una parte, **constata la efectiva puesta en marcha del protocolo** y señala al respecto que “existiendo en la empresa las posibilidades descritas para denunciar, incluso de forma anónima, la situación de acoso que habría estado sufriendo, la trabajadora no realizó ninguna actuación en aras a ponerlo en conocimiento de la dirección empresarial hasta el año 2015, cuando lo hace a través de su abogada; somos conscientes de que la misma enfermedad de la trabajadora, puede haber dificultado dicha comunicación, pero también es cierto que entre el momento en que se produce la ruptura de la relación sentimental (2012) y aquel otro en el que aparecen los primeros síntomas graves de ansiedad (2014), transcurren dos años durante los cuales la trabajadora bien pudo activar dichos mecanismos. Y, aun no aceptando la existencia de hipotético acoso, consideramos relevante el hecho de que la empresa tan pronto tiene conocimiento del mismo activa el Protocolo por acoso laboral de la empresa –actitud realmente proactiva y positiva- al tiempo que adopta la decisión del traslado de la trabajadora a otro centro de trabajo, si bien sin que exista referencia alguna a medidas adoptadas sobre el presunto acosador” (FJ 3º).
 - ◆ Sin embargo, de forma independiente al protocolo, el fallo judicial se determina por el hecho de que “**la empresa no evaluó adecuadamente el riesgo de acoso**” puesto que “de haberse previsto dicha circunstancia, y de haberse realizado las actuaciones de prevención adecuadas (simples reconocimientos médicos con atención al estado psicológico) podría haberse evitado el deterioro de la salud de la trabajadora, ante los primeros síntomas de ansiedad provocados por el medio laboral, aunque en el mismo no existieran actos acosadores como hemos indicado. Todo ello desemboca en una situación de baja médica diagnosticada como trastorno de ansiedad inespecífico relacionado con el trabajo que puede limitar su capacidad laboral” (FJ 4º).

LA PROTECCIÓN DE LA PERSONAS DAÑADAS

Accidente de Trabajo

Vuelta al Trabajo

Actuaciones sobre las medidas de protección

◆ **Sobre los accidentes de trabajo y daños a la salud**

- ◆ La investigación de los daños a la salud por la empresa (Art. 16.2 LPRL)
- ◆ El análisis de los factores de riesgo psicosocial en la investigación de accidentes de trabajo

◆ **Sobre la vuelta al trabajo**

- ◆ Acciones de rehabilitación y recuperación de las personas desde el momento de su baja por enfermedad
- ◆ En el momento de la vuelta: la compatibilidad con el puesto de trabajo (Art. 22 y 25.1 LPRL)

EZKERRIK ASKO

MUCHAS GRACIAS