

**OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES**



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

EN el 2004 comenzó su andadura el OPRPS centrando la atención en un primer momento en tres sectores muy concretos —textil, hostelería y enseñanza— y diferentes tanto por su actividad como por sus características, con la finalidad de corroborar o refutar las teorías que hasta el momento mantenían que los riesgos psicosociales son propios de actividades “más intelectuales” que de actividades industriales.

Pues bien, el OPRSP demostró que, no importa tanto la actividad que se realiza como la organización del trabajo y el estilo de mando para que tenga lugar la aparición de riesgos psicosociales.

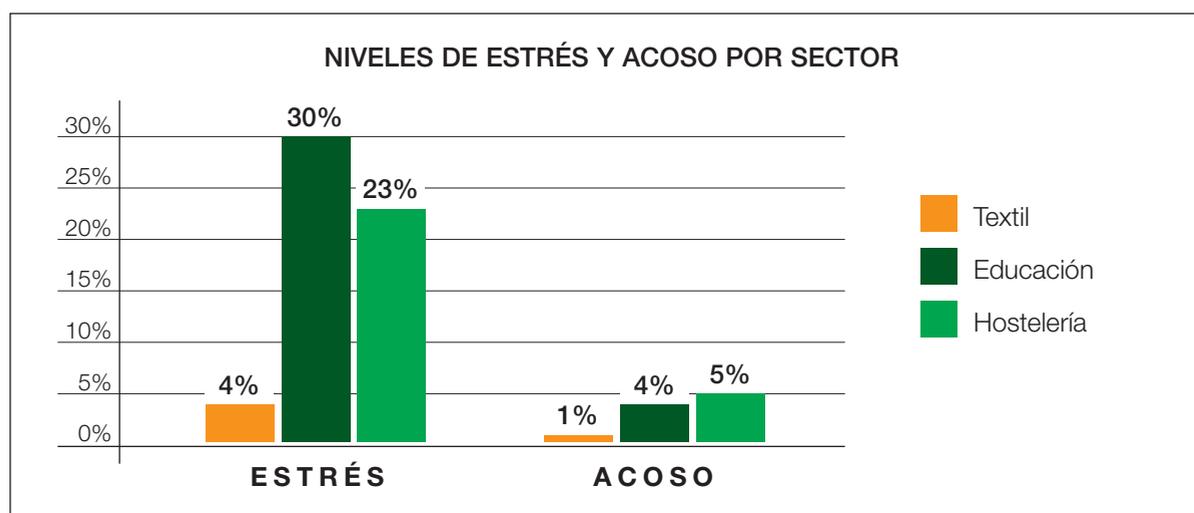
Los tres sectores presentaban puntos en común en las condiciones de trabajo que hace que favorecen la aparición de estos riesgos:

- Aumento de carga mental.
- Falta de autonomía.
- Inseguridad en las condiciones de empleo.
- Deficiencias en las relaciones laborales.
- Situaciones de conflicto en la empresa.
- Situaciones de violencia manifestadas a través de amenazas, agresiones verbales, insultos, dirigirse a los trabajadores con gritos, etc.

Todos estas condiciones favorecen la aparición de **ESTRÉS** y **ACOSO** que conllevan sintomatologías físicas y psíquicas en la salud de los trabajadores.

sumario

- 2 **editorial**
Dolors Hernández
El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales: Más allá de un “centinela sindical”
- 4 **artículo científico**
Cristóbal Molina Navarrete
El tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España
- 8 **noticias de interés**
- 8 **buenas prácticas**



El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales: Más allá de un ‘centinela sindical’

DOLORS HERNANDEZ

1. REFORZANDO NUESTRO COMPROMISO, AVANZANDO EN LAS “VIAS DE PROGRESO” EN POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

EN un momento en el que UGT, junto con los demás interlocutores sociales y el Gobierno, negocia una “Estrategia Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo” y participa en la definición de los objetivos de la Nueva Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad (2007-2012), quizás no esté de más recordar, como hizo nuestro Secretario General en el Editorial del primero número de este Boletín, que buena parte de los objetivos de la Estrategia Comunitaria que ahora llega a su final de vigencia apenas si han empezado a realizarse en los diversos Estados, y por supuesto en el español. Por eso, y sin perjuicio de reconocer sus limitaciones y la necesidad de avanzar en nuevos objetivos y, sobre todo, en mejores instrumentos de realización práctica, la UGT sigue firmemente comprometida en avanzar por los caminos que en ella se trazaron.

Queremos, de este modo, no sólo promover, desde la acción sindical, la mayor realización posible de sus objetivos sino también modernizar los instrumentos a través de los cuales se alcanzan, esto es, incorporar lo que llama “nuevas vías de progreso” para una acción más eficaz en política de prevención de riesgos y salud laboral. Para ello no descuidaremos nuestro esfuerzo por exigir el cumplimiento pleno de la actual normativa en esta materia, requiriendo una actuación firme por parte de los poderes públicos a fin de exigir que los empleadores observen sus obligaciones. En esta línea UGT no desfallecerá. Ahora bien, tampoco podemos infravalorar la necesidad de dar pasos más eficaces en la prevención de los denominados “riesgos emergentes”, en especial los de origen “psicosocial”, que tras casi una década de análisis y referencias ya no pueden serlo tanto, porque están en las organizaciones laborales y adquieren un peso creciente.

Pero si el compromiso es firme, nuestra larga experiencia como sindicato nos ha enseñado que hay que atender de modo realista a las dificultades para cumplirlo. La transversalidad de los riesgos psicosociales, como bien nos recordó en el número anterior el Director del INSHT, exige mejorar muchas cosas para afrontar el reto, especialmente disponer de nuevos espacios de análisis, investigación y disponibilidad de información sobre estos riesgos, sus causas, sus consecuencias, su medición...

Precisamente, en este momento seguimos encontrando, al menos, tres grandes carencias en el conocimiento de los denominados “riesgos psicosociales”, como estandarte de los denominados riesgos emergentes, por supuesto al margen de las carencias de regulación específica que, sin embargo, para este sindicato no

puede en modo alguno constituir ningún obstáculo serio para avanzar en el cumplimiento de las obligaciones previstas para los empleadores en la LPRL. A saber:

1) No sabemos realmente el *volumen de población ocupada afectada* en nuestro país, a falta de Encuestas de Condiciones de Trabajo suficientemente validadas y adecuadas al respecto, pese a los loables intentos cumplidos en tal sentido por la UE (IV) y por el INSHT (V Encuesta). Los principales datos proceden de las “proyecciones” o “extrapolaciones” que se hacen de Informes en el ámbito comunitario y de la OIT.

2) No contamos con ningún “*espacio público-social*” en el que, de forma completa, accesible y rigurosa, se informe de cuáles son estos riesgos, qué recursos existen para combatirlos desde la política de prevención de riesgos laborales, qué experiencias se están adoptando en esta dirección... Aquí la información de que se dispone es muy parcial o dispersa, como puede ser la del INSHT, o de los Sindicatos, pero muy estándar y sin suficiente análisis empírico ni ampliamente contrastado.

3) No sabemos con precisión la capacidad real de nuestros Delegados y Delegadas de Prevención para actuar como “alerta” frente a estas situaciones, ni contamos con un Plan adecuado e integral para formarlos al respecto. Aunque las iniciativas que venimos adoptando desde las diversas instancias de nuestra organización se multiplican y alcanzan una mayor calidad, queda claro que todavía son muchas las dificultades que tenemos para que esa acción sea general y cualitativamente eficaz.

Precisamente, para hacer frente a estas y otras carencias, la Comisión Ejecutiva Confederal planteó, en el marco de las Acciones Directas ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, la creación de una HERRAMIENTA ÚTIL que aportara luz a esta situación y provocara este conocimiento, bien directamente, mediante trabajos de campo, a través de nuestras Federaciones, bien a través de la dinamización de estudios e investigaciones en el seno de los centros más reconocidos en esta materia, como pueden ser y son, las Universidades. A tal fin se buscó, naturalmente, los mejores “aliados”, para lo que se abrió la vía a la cooperación más estrecha con las instituciones competentes en materia preventiva, estatales y autonómicas

Y es así como nació el *Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales*. Sin duda, es la principal aportación que se ha hecho hasta el momento en la dirección de salvar esas lagunas de conocimiento para una mejor acción sindical en esta materia y así se viene reconociendo, y cada vez más, en el seno de las AAPP que tienen que avanzar en la modernización de las políticas de salud laboral, como esperamos se evidencie igualmente

en el seno de las instituciones científicas y, desde luego, en una tercera fase, en el mismo ámbito de las organizaciones de trabajo, nuestro objetivo último e irrenunciable.

2. QUÉ ES Y QUÉ QUIERE SER EL “OPRPS”: MEJORAMOS NUESTRA ACCIÓN CENTINELA CONOCIENDO LA REALIDAD LABORAL

Como hemos reconocido y aceptado los interlocutores sociales con la firma del Acuerdo Comunitario sobre Gestión del Estrés Laboral, ya incorporado a nuestra experiencia con el ANC para 2005 y que, como dijo nuestro Secretario General sirve de referencia para la ordenación de otros riesgos psicosociales —ejemplo: la violencia en el trabajo—, la acción sindical debe exigir que se progrese en la identificación o medición del problema de los riesgos psicosociales. A tal fin se debe promover la mejora de los actuales métodos existentes para su “evaluación” en los diferentes niveles científicos, especialmente en los institucionales —INSHT, Universidades, Centros de Referencia en Investigación de la Salud Laboral...—. Pero se debe sobre todo promover una permanente disponibilidad de información, primero, y de medidas de actuación, de inmediato, para que ese conocimiento se revele como instrumento válido y aplicable a la mejora de los lugares de trabajo, pues sólo esta utilidad le dará sentido al esfuerzo de iniciativas y recursos a destinar para su logro.

Por eso, la UGT quiso avanzar sustancialmente en la elaboración de un instrumento de gestión, diferente a los hasta ahora disponibles, y crear una “estructura organizativa”, si bien lo más flexible, funcional y dinámica posible, que garantizara un conocimiento permanente, práctico e inmediato sobre los riesgos psicosociales. Por eso, aprovechando a pleno rendimiento las diversas estructuras y niveles de organización del sindicato, especialmente las funcionales —Federaciones—, pero también las territoriales —Uniones—, se diseñó el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (OPRPS) para llegar a ser, con el tiempo y con el compromiso de todos:

El mayor “centinela sindical” de la prevención en materia de riesgos psicosociales

El OPRPS pretende convertirse en el futuro inmediato en el un espacio que permita recoger de forma ordenada y sistemática —“banco de datos”—, y disponer de modo eficaz y accesible, de todos los datos informativos, formativos e intervención necesarios para adoptar Estrategias Sindicales, unilaterales o negociadas, con carácter permanente y adecuadas a las necesidades de estos riesgos. A tal fin se se otorgará un papel destacado a los análisis y propuestas sectoriales, avanzando en conocimientos no sólo generales sino específicos, a cada riesgo y a cada sector económico. De este modo no se limitará a recoger datos —centro de recepción y ordenación— de utilidad sindical sino que promoverá la elaboración de programas y medidas —servicio de asesoramiento continuado— en estas materias.

“Espacio virtual” —sitio web— de referencia estatal para la difusión e intercambio de información

Como sindicato nos preocupa especialmente dotar de herramientas eficaces y suficientes a quienes ejercen la

actividad de delegado de prevención en los lugares de trabajo, porque son una pieza fundamental para la acción prometida a favor del respeto de las normas y la mejora de la salud en las organizaciones. Pero el compromiso sindical es hoy, especialmente en esta materia, social, por lo que desborda ese espacio. De ahí, que la información disponible, de elaboración propia —trabajos de campo— o recibida —extraída de las demás fuentes—, queremos —y debemos— compartirla, por lo que el Observatorio actuará cumpliendo un inestimable “servicio social de información” sobre causas, medidas y políticas en materia de prevención de riesgos psicosociales. Así, puede convertirse en el “BANCO VIRTUAL DE DATOS” más completo, actualizado y “vivo” de lo que ahora se disponen —las carencias al respecto son evidentes, una vez que ciertas páginas sostenidas por particulares han quedado obsoletas—. En él se recogerá información estatal, autonómica, comunitaria e internacional general.

“Laboratorio” de iniciativas, tanto legislativas como de autorregulación colectiva

Pero ninguna iniciativa sindical puede ser sólo, con resultar muy importante, informativo-asesora. Siempre tiene que estar presidida por la mejora de la acción.

Por eso UGT abona la idea de un Observatorio que vaya más allá de lo que usualmente se entiende por tal, para implicase de lleno, como no podía ser de otra manera, en la aportación de nuevas ideas y medidas para mejorar realmente la calidad de vida de los trabajadores desde esta perspectiva de la salud psico-social. Por eso se pretende como un “Laboratorio”, como un “semillero de ideas” e “instrumentos” para renovar y mejorar la eficacia de las políticas, públicas, sindicales e, incluso, empresariales, de prevención en esta materia. Los planos de la legislación, de los diversos modelos de regulación, de la negociación colectiva, de la inspección... serán todos ellos objeto de atención para facilitar, en colaboración permanente con todas las instituciones y agentes implicados, el cumplimiento objetivo de estos objetivos de modernización y progreso, en el sentido previsto por la Estrategia Comunitaria, de la acción a favor de la prevención eficaz de los riesgos profesionales de origen psicosocial.

3. SI SE QUIERE, SE PUEDE, PERO CON LA IMPLICACIÓN DE TODA LA ORGANIZACIÓN Y DE LA SOCIEDAD

No ya sólo los compañeros y compañeras del sindicato que lean estas páginas, sino el resto de interesados e implicados en la identificación y, sobre todo, solución del problema de gestión preventiva eficaz de los riesgos psicosociales, en planos institucionales y socio-económicos, quizás piensen que el objetivo es demasiado ambicioso y que, por tanto, las posibilidades de éxito son limitadas. Y sin duda no seré yo quien niegue las dificultades para su consecución... Pero desde luego es un reto que bien merece la pena. Y nuestra Organización, desde su posición protagonista de interlocutor social más representativo de la sociedad española —junto con los demás—, está dispuesta a hacer lo necesario para que así sea. El resultado final es la mejora del bienestar de los trabajadores y de las trabajadoras, razón de ser de UGT. ●

La situación actual del tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España: resistencias y avances

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Director del Observatorio Permanente

1. INTRODUCCIÓN

CONFORME a las estadísticas más oficiales y prudentes, tanto en el ámbito estatal —V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2005- como comunitario— IV Encuesta de Condiciones de Trabajo en la Unión Europea, 2006-, los denominados “riesgos psicosociales” representan hoy el principal problema de salud laboral, por el número de trabajadores afectados y por los elevados costes que genera. El problema lejos de estar estancado crece de forma alarmante, si se tiene en cuenta que hace sólo una década, esta dimensión de la accidentalidad y morbilidad laborales apenas representaba la tercera causa de la “siniestralidad laboral”. Este concepto unitario de “riesgos psicosociales” engloba hoy situaciones tales como el estrés, el síndrome del quemado (burnout), la fatiga profesional, el acoso laboral —moral, sexual y discriminatorio—, y cualesquiera otra forma de violencia psíquica en el trabajo, a las que habrá que añadir, en un futuro muy próximo, las “adicciones”.

Esta constatación supone, como entendió en su momento la Comisión Europea, un cambio importante de las condiciones de trabajo en los diversos países de la UE, que requiere de nuevos enfoques y nuevas medidas para darles respuesta, aún dentro del marco amplio generado por la moderna legislación de prevención de riesgos laborales (Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2002-2006). Precisamente, a raíz de una amplia secuencia de Informes y Estudios de la Unión Europea —Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Dublín; Agencia Europea de Seguridad y Salud, Bilbao—, tanto el estrés, en todas sus modalidades, como la violencia psíquica están en el centro de las recomendaciones y nuevas orientaciones de las políticas, públicas y empresariales, de prevención de riesgos y salud laboral.

Paradójicamente, los legisladores nacionales, incluido el español, mantienen una actitud extremadamente abstencionista respecto a la regulación específica de estos riesgos para la salud de los trabajadores. Más aún: incluso puede decirse que existen notables resistencias a legislar en esta materia, amparados, más como excusa que como justificación seria, en una falta de evidencia científica sobre el significado y alcance de estos riesgos, así como sobre los factores o causas que los provocan, y sobre todo, las dificultades técnicas para adoptar medidas de prevención eficaces. De ahí, el lacónico tratamiento que brindan las legislaciones vigentes a los riesgos psicosociales.

Sin embargo, los diferentes sujetos implicados en diseñar e implementar nuevas políticas preventivas que faciliten la aplicación de la legislación a estos riesgos no cesan de disponer instrumentos o herramientas para avanzar o progresar en el tratamiento del estrés y la violencia en el trabajo, como riesgos psicosociales más identificados hasta el momento, desde el marco regulador de la PRL, la Ley 31/1995 y sus disposiciones de desarrollo, en particular el recientemente modificado Reglamento de los Servicios de Prevención.

Así sucede con el INSHT, que desde hace años viene elaborando “Guías Técnicas” al respecto, o con la ITSS, que acaba de desarrollar unos Protocolos para llevar a cabo el trabajo de los inspectores en orden a vigilar la presencia de los riesgos psicosociales en Planes y Evaluaciones de Riesgos. O con los propios interlocutores sociales, empresarios y trabajadores, a través de su inclusión en Convenios Colectivos, a impulso de compromisos comunitarios. O, por ejemplo, de políticas de incentivo de ciertas CCAA para incluir en los Planes de Prevención de Riesgos los riesgos psicosociales. A lo que hay que añadir, entre otros progresos, la creciente presencia

de “buenas prácticas” empresariales —y de las AAPP— en este ámbito.

Este artículo pretende no sólo recordar que la prevención de los riesgos psicosociales es una obligación empresarial incluida en la LPRL, que no puede aplazarse, por ser exigible desde la entrada en vigor de esta norma, sino exponer muy sucintamente los progresos realizados a tal fin en el “sistema regulador”. Particularmente llamaremos la atención tanto sobre el avance que está suponiendo la implicación de los interlocutores sociales, mediante el Diálogo Social y la Negociación Colectiva, así como la consolidación de una doctrina judicial y jurisprudencia que no dejan dudas sobre la inclusión de estos riesgos entre las obligaciones empresariales.

2. LAS RESISTENCIAS A LA IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Antes de llevar a cabo esa exposición, quizás convenga recordar cuáles son los principales obstáculos que se oponen a una aplicación más decidida de la LPRL a la protección frente a los riesgos psicosociales. A este respecto, entiendo que son 4:

a) El carácter multifactorial o multicausal de estos riesgos

A diferencia de lo que sucede con los riesgos tradicionales, en los que es más fácil establecer una relación de causalidad entre “un” factor, o varios, factores, y la eventualidad del riesgo, para los riesgos psicosociales es necesario atender a una enorme y heterogénea gama de factores o causas¹. Tantas son que incluso hoy se recomienda simplificarlas, agrupándolas en no más de 5 categorías —contenido de las tareas, organización del trabajo, ambiente material, relaciones interpersonales y factores subjetivos—. Esta exigencia de simplificación aparece en el Acuerdo Europeo sobre Estrés, como se verá.

b) La relevancia de la dimensión subjetiva

Otra característica de los riesgos tradicionales, es que los factores que los provocan inciden de

modo análogo en todas las personas expuestas a los mismos, aunque unos puedan ser más propensos que otros a desarrollar efectos negativos. Ahora bien, un rasgo de los riesgos psicosociales es que, por definición, no afectan por igual a las personas expuestas a los factores agentes o causantes. Al contrario, el efecto de los factores objetivos está condicionado por factores subjetivos o personales, de modo que es la interacción entre ambos lo que permite desplegar los efectos nocivos. Por lo tanto, la “fiabilidad” de los métodos tradicionales de evaluación se resiente, obligando a nuevos métodos de identificación, medición o “evaluación”.

c) Los principales factores de riesgo afectan de lleno a la organización del trabajo, considerada patrimonio exclusivo de la Dirección

Pero en realidad, el factor que más frena el avance en esta materia es comprobar cómo los factores más incisivos en estos riesgos se vinculan al núcleo duro de la organización del trabajo, no ya sólo de las condiciones de trabajo sino de los estilos, culturas y políticas de organización empresarial. Por tanto, entramos en un terreno no ya resbaladizo sino “vetado”, por seguir los empleadores anclados en la vieja concepción que hace de este espacio un reducto de competencia exclusiva para ellos.

d) No tienen cobertura específica en la LPRL ni en su normativa reglamentaria

Todas estas resistencias serían vencibles o superables, al menos formalmente, si la LPRL incluyera expresamente estos riesgos dentro del catálogo que exige la aplicación de políticas preventivas. Pero lo cierto es que no es así. La práctica totalidad de las legislaciones europeas carecen de referencia expresa y específica a estos riesgos, ni en la Ley ni en sus desarrollos reglamentarios.

Ahora bien, como comenté al principio, estos obstáculos son sólo eso, dificultades o barreras. Sin embargo, sería un absoluto error creer que la LPRL española no contempla eficazmente estos riesgos en su margo regulador y, por tanto, como obligación empresarial. Las razones para sostener esta afirmación se exponen, brevemente, a continuación.

¹ Cox, T.; Griffiths, A.; Rial-González, E.; (2000). *Research on Work-related Stress*. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. LOS AVANCES O VÍAS DE PROGRESO EN EL TRATAMIENTO JURÍDICO-PREVENTIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

3.1) El tratamiento legal: la “psicosociología” como disciplina preventiva en el Reglamento de los Servicios de Prevención

Las dudas generadas en algunos sectores, por razones más interesadas que interesantes, sobre la inclusión de los riesgos psicosociales en el marco de la LPRL se deben, a mi juicio, a un malentendido sobre el modelo en que esta norma regula los riesgos profesionales. Al igual que la Directiva Marco 89/391/CE, la LPRL es una norma general, que se limita a definir lo que entiende por riesgos profesional y a establecer un conjunto de obligaciones e instrumentos, a cargo del empleador, para prevenirlos y proteger frente a sus efectos. La concreción de estas medidas para cada tipo de riesgos profesionales es una misión reservada a los reglamentos de desarrollo.

Y ciertamente, a día de hoy no encontraremos en nuestro ordenamiento una norma reglamentaria específica sobre riesgos psicosociales, ni es probable que la haya a corto y medio plazo, como no la hay en casi ningún otro país de la UE, salvo en lo referente al acoso moral en el trabajo (Suecia, Finlandia, Francia, Bélgica). Ahora bien, eso no significa que no tengan cabida en la vigente legislación, que sí la tiene. Lo que ocurre es que:

- los contempla de modo genérico (artículos 4.2º y 7º d) y 15.1 d) y g) LPRL),
- remite para su aplicación a la actuación de sujetos competentes por razones profesionales (expertos en psicosociología aplicada a la PRL, conforme al Anexo VI del RSP), o por razones científico-institucionales (Guías o Normas Técnicas de Organismos reconocidos, artículo 5.3 RSP),
- se da preferencia a modelos de “autorregulación”, especialmente a través de la intervención colectiva.

3.2) El tratamiento en la negociación colectiva: Los Acuerdos Comunitarios y su transposición a la negociación colectiva española

Precisamente, esta idea es la que ha puesto en práctica, en el marco del Diálogo Social a nivel

comunitario, el Acuerdo Europeo sobre Estrés Laboral, formalizado en octubre de 2004 y transpuesto a España mediante su incorporación en el ANC 2005, prorrogado para 2006. El apartado 5º reconoce expresamente que la obligación del empresario de proteger la seguridad y salud en el trabajo se aplica al estrés laboral, que es el riesgo psicosocial por antonomasia.

Una opción favorable a la regulación colectiva de esta materia que tendrá continuidad en relación a la violencia en el trabajo, pues en estos momentos se está negociando un Acuerdo análogo al respecto en Bruselas. Estos Acuerdos, que no vinculan directamente a los empleadores pues tienen sólo fuerza de obligar para las partes firmantes —organizaciones empresariales y sindicales—, siguen una senda análoga a la puesta en práctica por el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Violencia en el Sector Servicios (OIT, 2003).

Este Acuerdo tiene eficacia jurídica a los efectos de marcar las pautas a seguir, de forma orientadora no vinculante, para la aplicación de la LPRL, esta sí obligatoria (STSJ Madrid, 5 octubre de 2005). El Acuerdo contiene no sólo la referencia a diversos *métodos de identificación* y análisis del riesgo de estrés sino también un catálogo de “factores” causantes, así como un conjunto de *medidas* para afrontarlo. Por tanto, ya están sentadas las bases por parte de los interlocutores sociales a nivel comunitario y estatal para que, ahora en cada sector y ámbito de negociación, se concreten y adapten.

Precisamente, la negociación colectiva ya está prestando atención a la dimensión preventiva, y no sólo disciplinaria, de la violencia en el trabajo, en especial del acoso moral. Aunque aún pocos, van en aumento los convenios que promueven la adopción de medidas y/o políticas antiacoso en las empresas —y en las AAPP— (ejemplo CC Air Europa para su personal de Tierra, 2005).

3.3) El tratamiento jurisprudencial

Asimismo, la doctrina judicial, y también la jurisprudencia del TS, hacen referencia a los riesgos psicosociales en general, y al estrés y al acoso en particular, en el marco de la LPRL. En este sentido, los reconocen como:

- *riesgos en el marco de la LPRL*, (STSJ, Sala 4ª, Sevilla, 19 de abril de 2004)
- *obligación de vigilar la salud*, (STSJ, Cataluña, 9 de noviembre de 2005)

- *su no prevención constituye un incumplimiento grave del empleador, que da derecho a la extinción indemnizada del contrato,* (STSJ, Madrid, 5 de octubre de 2005)

- *las lesiones o dolencias que genere su no prevención constituyen enfermedades del trabajo, a tratar jurídicamente como accidentes laborales.* (STSJ País Vasco, 2 de noviembre de 2005)

Naturalmente, para la tutela frente a estos riesgos existen otras vías jurídicas, cuando ya se ha producido el daño, incluida la penal cuando se trata de acoso —moral, sexual o discriminatorio—. Pero estas otras dimensiones de la protección —reparadora y sancionadora— quedarán para otro análisis. Aquí nos centramos en la preventiva.

3.4) Otras vías de progreso: las políticas de fomento de las CCAA

Precisamente, esta vía preventiva es la que está empezando a tener eco también en las políticas de fomento de las CCAA (artículo 5.3

LPRL), que asumen junto a las tradicionales de vigilancia del cumplimiento y sanción de las inobservancias por parte del empleador. En este sentido, algunas CCAA, como Andalucía, ha incluido en sus Órdenes de incentivos la atención en los Planes de Prevención y las Evaluaciones de Riesgos a los riesgos psicosociales.

4. REFLEXIÓN FINAL

A día de hoy carece de cualquier fundamento serio la negativa a incluir la prevención de riesgos psicosociales en las políticas de PRL de las empresas. Con algunos matices o modalizaciones, la LPRL es plenamente aplicable. Ahora bien, para facilitar su aplicación a los mismos y realizar las necesarias adaptaciones a sus especificidades, es necesario fomentar los métodos de autorregulación de los problemas derivados del estrés y la violencia en el trabajo básicamente. Por ello, es importante que los poderes públicos promuevan y los interlocutores sociales asuman esta orientación. Buenas prácticas no faltan. Lo que falta es el compromiso de generalizarlas, o al menos extenderlas suficientemente. ●

ESPAÑA Un juez condena al administrador de una empresa a seis meses de prisión por acoso laboral

El titular del Juzgado de lo Penal número uno de Jaén ha condenado a seis meses de prisión al administrador de una empresa que se vio obligado por orden judicial a readmitir a una trabajadora, pero que, cuando lo hizo, la destinó a una habitación sin ventilación y sucia y no le encargó tarea alguna durante la jornada laboral.

La sentencia, considera probado que el administrador de esta firma, dedicada a la fabricación y venta de muebles en Mancha Real (Jaén), despidió a una encargada del establecimiento, quien interpuso una demanda ante el juzgado de lo Social número uno de Jaén, que falló que el despido había sido nulo y obligó a la empresa a que reincorporara a la trabajadora.

Así, el 25 de octubre de 2004 esta mujer recuperó su puesto de trabajo en la fábrica de muebles, si bien el acusado le asignó una habitación sin ventilación, sucia y dotada de una mesa, una silla, un bolígrafo y un papel. Además, el empresario no le encomendó tarea alguna durante la jornada laboral y la mantuvo aislada del resto de sus compañeros.

Esta situación se prolongó hasta el 16 de noviembre de ese mismo año, lo que provocó en la víctima un trastorno depresivo y crisis de ansiedad por la presión laboral y motivó su baja laboral. En consecuencia, el magistrado condenó a B.L.M. por un delito contra la integridad moral a la pena de seis meses de prisión.

Fuente: Diario Digital Siglo XXI

ARGENTINA Se prepara en las Cortes una Proposición de Ley reguladora de la violencia en el trabajo en general, y del acoso moral en particular

La Comisión de Trabajo y Previsión Social, del Senado Argentino, analizará el Dictamen sobre una Proposición de Ley que delinea los alcances de distintas prácticas que, en su conjunto, serán consideradas como "violencia laboral". Antes de noviembre podría ser elevada la iniciativa a la Cámara Alta. El borrador

de Dictamen, que aglutina y resume varias Proposiciones de ley sobre el tema, también establece una enunciación de distintas acciones que serán consideradas como maltrato psíquico y social sobre el trabajador.

Fuente: Prevention-world.com, 10/10/2006

observatorio de buenas prácticas

Air Europa Líneas Aéreas Procedimiento solución de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo

Protocolo de actuación en caso de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo

- 1.- Comunicación de la situación por parte del trabajador
- 2.- Reunión entre los Representantes de los trabajadores, Servicio de Prevención y Responsable de RRHH en un plazo no superior a 2 días laborales.
- 3.- Inicio de investigación.
- 4.- Posibilidad de cambio definitivo de puesto. Sanción al agresor.
- 5.- Comprobar que la situación denunciada no se repite.

Código de conducta sobre el acoso sexual y moral en el trabajo

- 1.- La Dirección de la Empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los

supuestos de acoso sexual y moral en el trabajo y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

2.- Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona.

3.- Se entiende por acoso moral en el trabajo: "situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Siendo una de las

características la intencionalidad del acosador".

4.- Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respeta la dignidad de todos. Por su parte, las personas responsables de cada departamento deberán garantizar controlar que no se produzca el acoso sexual o moral en los sectores que están bajo su responsabilidad.

5.- Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual o psicológico. Ésta será tratada con prontitud, seriedad y confidencialmente. Ver procedimiento solución conflictos.

6.- En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o psicológico será sancionado conforme dispone el presente convenio o norma de aplicación.