

OBSERVATORIO  
PERMANENTE  
RIESGOS  
PSICOSOCIALES



Con la financiación de: DI-0016/2009



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

editorial

## La Reforma Laboral 2010 y el 'management by stress' (gestión por estrés)

### Crítica psicosocial de la 'flexiseguridad made in Spain'

**CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE**

*Director Académico del OPRPS.*

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

**1.** La actualidad sociolaboral española está marcada irremisiblemente por el fuerte y agrio debate en torno a la reforma laboral 2010, una nueva fase en el proceso de reforma permanente de las instituciones jurídico-laborales iniciada allá por 1984. Conviene recordar este dato, porque la presentación que oficialmente se hace de la reforma parte de la pretendida inamovilidad de nuestro modelo de relaciones laborales en 20 años lo que, como es evidente, no es así. Asimismo, los promotores de esta reforma, partiendo de un dato cierto, cuál es que en España la incidencia de la crisis económica "sobre el empleo ha sido superior a la sufrida en otros países", consideran que "existe una amplia coincidencia en señalar como responsables de este negativo comportamiento tanto a las diferencias en la estructura productiva del crecimiento económico —factor económico—, como a algunas particularidades estructurales de nuestro mercado laboral —factor institucional—" (Exposición de Motivos Ley 35/2010). Entre estas "debilidades del modelo laboral español" que "las reformas abordadas en las últimas décadas no han logrado eliminar o reducir de

forma sustancial" —la norma sí reconoce que ha habido reformas—, estaría la ausencia de flexibilidad organizativa y de gestión laboral, de ahí que este objetivo constituya la razón de ser principal de toda la reforma promovida por el Gobierno primero, y luego por el Parlamento español.

**2.** Ni que decir tiene que la flexibilidad no es ninguna novedad en nuestro sistema, más bien viene acompañando a la práctica totalidad de las reformas desde 1984. Asimismo, es una evidencia empírica, porque está medida y se puede acreditar con datos, que España es uno de los países de la UE que más frecuentes e intensas reformas laborales ha llevado a cabo, con una clara consecuencia.

Me refiero a que la inseguridad, en términos de inestabilidad de estatuto de derechos, laboral se ha visto incrementada en el conjunto del sistema de relaciones laborales, pues la temporalidad ha seguido siendo la más alta de la UE al tiempo que se ha reducido la protección

### sumario

#### 3 ARTÍCULO CIENTÍFICO TÉCNICO

*Susana de la Casa Quesada*

Un nuevo avance del 'diálogo social' europeo en la regulación y gestión de los riesgos psicosociales: turno para la prevención de la violencia de terceros

#### 6 NOTICIAS RELEVANTES

#### 6 Quiosco de Prensa

#### 7 Observatorio judicial

#### 8 Buenas prácticas

del empleo fijo, pasando de estar muy por encima de la media europea a situarse en la media, si bien en términos de facilidad del despido estamos entre los más “liberales”.

**3.** Pero no es, ni mucho menos, mi propósito aprovechar este espacio para hacer una crítica de la reforma laboral desde los enfoques al uso. Mi objetivo se enmarca de pleno en el ámbito que atañe al Observatorio Permanente y que no es otro que el arrojar luz, o intentarlo, sobre la incidencia que los distintos fenómenos y experiencias de nuestras relaciones laborales tienen desde el enfoque de la salud psicosocial y, por tanto, desde las exigencias de protección del derecho social fundamental a la integridad psico-social ex artículo 15 Constitución Española. Un aspecto que, como ya vimos en el editorial del Boletín anterior, el relativo a la gestión del conflicto de los controladores aéreos, suele quedar relegado, cuando no ignorado por completo, en los planteamientos tanto de política institucional como de las políticas de empresa, e incluso del debate científico. A este fin, conviene poner de manifiesto que una clave del “nuevo modelo” de relaciones laborales buscado por la reforma es la sustitución de las “garantías de continuidad en el empleo” —y de las condiciones de trabajo—, por otras basadas en asegurar una cierta protección al trabajador en sus continuas transiciones o cambios de situación —modificación más ágil de sus condiciones de trabajo, facilidad para el descuelgue salarial, facilitación y abaratamiento del despido...—. Sin duda, con ello se corre un elevado riesgo, de no conseguirse un mayor equilibrio por la vía de la negociación colectiva, de instaurar un modelo de relaciones laborales basado en una política empresarial de presión laboral continua y poliédrica o múltiple —desde diversos frentes: tiempo de trabajo, salario...— al trabajador para que o bien se adapte a los cambios propuestos, si todavía se propone la continuidad del empleo, o a la búsqueda incansante e inmediata del nuevo empleo si lo ha perdido.

**4.** Desde esta perspectiva, se constata cómo la pérdida de garantías de estabilidad en el trabajo, típico de los modernos modelos de producción que aspira a promover la reforma laboral 2011, se asienta sobre una estrategia de fomento de la inseguridad como vía para cambiar los términos tradicionales de la relación de intercambio de trabajo por salario en el mercado. En este sentido, con las nuevas formas de organización del trabajo, como los modelos basados en la producción flexible —“lean production”—, se les pide a los trabajadores cada vez más esfuerzo, lealtad, asunción de compromisos productivos, aporte de sugerencias —atribución al empresario de las ideas creativas del trabajador—, la aceptación de sacrificios en aras de la continuidad de la empresa, pero el empresario no asume compromisos, en contrapartida, de estabilidad e inversión en la mejora de la calidad del empleo, que aparecen sustituibles en el mercado. El resultado es la promoción de un sistema de producción acele-

rada y basado en una presión laboral permanente que amenaza seriamente no sólo la estabilidad, sino también la salud, psíquica y física, de los trabajadores.

**5.** De ahí que, desde el ámbito de la economía del trabajo y de la sociología del trabajo, se hable de formas de organización del trabajo basadas en el “management by stress” o modos de gestión empresarial basados en el estrés estructural, esto es, como política inherente al estilo de dirección establecido por la empresa y a la forma de organización del trabajo diseñada y puesta en práctica. En suma, el propio modo de organización y la forma de ordenación de las relaciones laborales se asentaría en una presión permanente y desde diferentes ámbitos relativos a las condiciones de empleo y de trabajo —“presión poliédrica”—. A menudo, con ello, lejos de enriquecer las tareas y las funciones profesionales se empobrecen, al tiempo que los esfuerzos de cambio se orientan a introducir mayor flexibilidad a través de rotaciones de trabajadores, con tareas “semicualificadas” que no permiten el desarrollo profesional. Asimismo, el claro desplazamiento de la seguridad en las condiciones por una política de flexibilidad interna, esto es, de sujeción a cambios permanentes, desde el salario al tiempo de trabajo, nos lleva a prácticas de mejora continua de la productividad según estándares de rendimiento y adaptación cada vez más elevados, pero sin compensaciones en términos de mejora salarial y expectativas de promoción profesional, que producen un gran desequilibrio entre lo que se demanda al trabajador y lo que se le ofrece. En suma, como puede verse, la reforma laboral nos propone aceptar cambios para favorecer la emergencia de nuevos modelos productivos que, sin embargo, se asientan en un paradigma profundamente desequilibrado de flexibilidad.

**6.** Naturalmente, es necesario pasar del punto de vista crítico a propuestas de modelos alternativos que, aun aceptando la nueva lógica de cambios en las relaciones laborales basadas en una mayor flexibilidad, hoy ya irreversible, no perjudique los imperativos de seguridad, exigibles desde el derecho a la estabilidad razonable y el derecho a la salud psico-física. A este respecto, conviene apuntar que sí existe la posibilidad de conciliar ambas exigencias, flexibilidad de gestión y seguridad en el empleo. Precisamente, esa integración es lo que estaría en la base de la propuesta de la UE relativa al modelo o paradigma de “flexiseguridad”. Sin entrar aquí, porque no es posible ni necesario, en un detenido análisis de este concepto, tan querido por la política comunitaria de empleo como criticado desde múltiples sectores, sí es oportuno decir que no hay un solo modo de entender la relación entre flexibilidad y seguridad. Si en el modelo desequilibrado y unilateral español —“made in Spain”—, no sólo quiebra la estabilidad, sino que se pone en grave riesgo también la salud psicosocial, por las razones apuntadas, minorando un derecho social fundamental, es obligado corregirlo, y reconducirlo hacia un modelo social, de más garantías, más social, más equilibrado. Toca a los actores —públicos y colectivos— reconducir el modelo. Vías hay ¿y voluntad? ●

# Un nuevo avance del ‘diálogo social’ europeo en la regulación y gestión de los riesgos psicosociales: turno para la prevención de la violencia de terceros

Dra. SUSANA DE LA CASA QUESADA

Profesora Contratada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén

## SUMARIO

1. **Introducción.**
2. **La ‘violencia de terceros’ como ‘riesgo laboral’.**
3. **Las claves del nuevo instrumento de diálogo social en materia de gestión de riesgos en los ambientes de trabajo.**
4. **Impacto de la “guía comunitaria multisectorial” en el sistema preventivo español.**

**1.** Pese al estancamiento que en nuestro país vive el Diálogo Social, a raíz de la crisis y la decisión del Gobierno de llevar adelante una profunda reforma laboral en contra de la opinión de los sindicatos más representativos, el Diálogo Social Comunitario está dando muestras de una profusa y fructífera actividad. La Unión Europea considera el Diálogo Social uno de los pilares del “modelo social europeo” y un instrumento de cohesión social y estabilidad, como se confirmó con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa. El nuevo artículo 152 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) destaca el compromiso de la Unión en el fomento del papel de los interlocutores sociales europeos y en el respaldo al diálogo social, al igual que reconoce la autonomía de dichos interlocutores. Además del Diálogo social Intersectorial —para el conjunto de sectores de actividad económica—, el Multisectorial —para varios sectores de actividad específicos—, que es el que aquí nos interesa para el estudio que presentamos, adquiere un creciente protagonismo el Diálogo Social Sectorial y los Comités creados a tal efecto como una parte creciente de este instrumento de “gobernanza europea”. Estos Comités sirven fundamentalmente de foros para debatir y acordar maneras de mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en los sectores respectivos. De este modo, contribuyen a la modernización de las políticas económicas y sociales, incluida la relativa a la seguridad y salud en el trabajo. Precisamente, el Diálogo Social, Intersectorial, Multisectorial y Sectorial

está ofreciendo un conjunto de aportaciones determinantes para avanzar en la regulación y gestión de los riesgos emergentes en general, y de los riesgos psicosociales en particular.

Conocidos son en este contexto los “Acuerdos Marco Comunitarios” en relación a la gestión del estrés laboral y también del acoso y la violencia en los lugares de trabajo, concluidos en 2004 y 2007 respectivamente, y ya transpuestos al sistema de relaciones colectivas de nuestro país mediante sendos Acuerdos de Negociación Colectiva —ANC—. Pues bien, para complementar el Acuerdo Marco Intersectorial sobre acoso y violencia en el trabajo de 26 de abril de 2007, los denominados “interlocutores sociales multisectoriales” han alcanzado un acuerdo en torno al establecimiento de una “Guía de Acción” que contiene un conjunto de pautas orientadoras de una política de prevención y gestión del riesgo de violencia de terceros en los lugares de trabajo, y que incorpora, si bien de modo genérico y muy flexible o abierto, una suerte de “Código de Buenas Prácticas” a tal fin.

Como expresamente afirman en este documento conjunto, formalmente denominado “Directrices Multisectoriales” —y que no conviene confundir con los Acuerdos Marco en sentido estricto—, el objetivo de las mismas es “apoyar las acciones de los empleadores, los trabajadores y sus representantes y sindicatos para evitar, reducir y paliar la violencia de terceros y sus consecuencias” —II.1—.

La trascendencia de la materia y la singularidad del documento nos ha llevado a realizar este estudio, en el que no se pretende analizar exhaustivamente todas sus implicaciones, pues llevaría mucho tiempo y espacio, sino llamar la atención sobre su existencia e informar de los principales aspectos del texto. A mi juicio, nos encontramos ante una útil guía para influir en las políticas preventivas de las empresas, sobre todo de ciertos sectores de servicios —docencia, sanidad, seguridad privada, banca, comercio...—, en orden a introducir un auténtico sistema de gestión de este riesgo laboral, una vez que, tras las primeras dudas, se ha aceptado

también en nuestro país el carácter de riesgo laboral de estas situaciones. Asimismo, es destacable que el texto de diálogo social reclame un gran protagonismo para la técnica de la evaluación de riesgos laborales, una vía que, central en todo sistema preventivo, había sido discutida en relación a otros fenómenos expresión de violencia laboral, como el acoso proveniente no de terceros —que es el que contemplan las Directrices Multi-sectoriales— sino de sujetos vinculados a las empresas —directivos, compañeros...—.

**2.** Como acaba de comentarse, la primera virtud que tiene este “texto orientativo” de una política específica de gestión de la violencia de terceros relacionada con el trabajo es, precisamente, afirmar su carácter de riesgo laboral. El texto es claro en tal sentido.

En este sentido, el punto de partida de los interlocutores sociales signatarios del texto, que no son todos los sectores de actividad, como en el caso de los Acuerdos Intersectoriales, sino sectores concretos, aunque diversos, como son la administración regional y local, sanidad, comercio, seguridad privada y educación, es la preocupación por el impacto personal, económico y social negativo de la violencia de terceros sobre los trabajadores. La violencia de terceros genera un “ambiente o entorno laboral inseguro”, que no sólo arremete la dignidad de la persona sino también su salud, al tiempo que perjudica económicamente a la empresa —propicia absentismo laboral, deprime el ánimo laboral, aumenta las rotaciones del personal...— (I.3). Ciertamente, el texto también reconoce que el problema de la violencia de terceros es diferente al problema de la violencia y el acoso entre compañeros en el lugar de trabajo, o el que procede del empresario o directivos, de modo que justificaría un “enfoque particular”. Ahora bien, siempre dentro del marco de las políticas de “seguridad y salud de los trabajadores”. A este respecto, si bien se reconoce también las diferencias organizativas y sectoriales en relación con la violencia de terceros, se llama la atención sobre el carácter común a todos los entornos laborales de los “*elementos clave de las buenas prácticas y las medidas para solucionarlos*” (punto I.6).

Precisamente, como se verá de inmediato, entre estos elementos clave comunes estaría la “*prevención a través de la evaluación de riesgos*”. De ahí que concluya el texto en la necesidad de que los empleadores cuenten con “un marco político claro para la prevención y gestión del acoso y la violencia de terceros, que deben incorporar en sus políticas generales de seguridad y salud”. Por lo tanto, los empleadores “*deben desarrollar, previa consulta a los trabajadores y sus representantes, políticas de acuerdo con la legislación nacional, los convenios y la práctica*” (punto III.3). De este modo, se asume la posición ya defendida desde hace años por la OIT, que ha venido ela-

borando diversas “directrices” o “recomendaciones” respecto a la violencia en el sector servicios (2003) y ha publicado múltiples estudios sobre el impacto de la violencia en varios sectores laborales, partiendo siempre del carácter laboral u ocupacional de este riesgo, por ser inherente a la actividad que se realiza. Asimismo, ya había sido considerado como riesgo laboral en diversos países de nuestro entorno, como en Suecia, que cuenta desde 1993 con una Ordenanza reguladora de la obligación empresarial de prevenir la violencia física en el trabajo (AFS 1993:2), y también en el Reino Unido. El procedimiento seguido en este país para su ordenación es interesante, porque en gran medida es el seguido por las Directrices comunitarias ahora acordadas, pues responde al método de la autorregulación.

En efecto, en el Reino Unido no se ha creado una norma jurídica vinculante, sino que, a resultas de diversos estudios llevados a cabo desde 2000 por el Departamento de Seguridad y Salud (*Health and Safety Executive*), en sectores concretos —seguridad pública y privada, enseñanza, sanidad, servicios sociales, transportes de viajeros y custodia de bienes valiosos— ha elaborado una *Guía* dirigida a las empresas para orientar cómo afrontar la prevención de la violencia de terceros en los lugares de trabajo. Este método es similar al empleado respecto de la prevención del acoso moral en el trabajo —*bullying o harassment*—.

**3.** En consecuencia, puede verse cómo el enfoque o planteamiento de este “texto orientador” del Diálogo Social Multisectorial no es completamente novedoso, pues ya hemos visto que tanto la OIT como los países más avanzados en políticas de seguridad y salud en el trabajo lo contemplaban. Ahora bien, es evidente que tiene una significativa trascendencia en diversos planos, en la medida en que permite crear las condiciones para promover un “marco de gestión” común, o al menos coordinado, entre los diversos países de la Unión Europea, pues son mayoría los que apenas cuentan con conciencia, regulaciones y experiencias en esta materia, pese a tener una notable incidencia en sus lugares de trabajo, públicos y privados. Asimismo, también incorpora aspectos de renovación y progreso que merece la pena reseñar. En este sentido, apuesta por una política preventiva de la violencia de terceros en general, y el acoso de terceros —de los que no están vinculados a la empresa— en particular, que atienda desde el principio tanto al carácter participado de la misma, contando con la interlocución laboral, cuanto a su dimensión holística o global o integral, esto es, que “abarca todos los aspectos, desde la sensibilización sobre la prevención y formación hasta métodos de notificación, apoyo a las víctimas, evaluación y mejoras constantes” (punto III.2).

Aunque no es posible entrar aquí en el detalle del contenido de esta *Guía Colectiva Multisectorial*, sí es interesante destacar algunos puntos que pueden ser muy

útiles para la futura acción institucional y sindical en esta materia. Primero, ha de referirse a la “naturaleza jurídica” de este instrumento de diálogo social. Dentro de los tres tipos de productos resultantes del Diálogo Social Comunitario se trata de un “texto orientativo” (*process-oriented texts*), concretamente de la modalidad de Guías-Códigos de Conducta (*Guidelines and codes of conduct*). Esto significa que, a diferencia de los Acuerdos Marco, no son jurídicamente vinculantes, pero, a diferencia de las llamadas *Opiniones Conjuntas*, sí obligan a orientar las políticas en el sentido indicado, estableciendo un sistema de seguimiento continuado para ver los avances. De ahí que prevea la elaboración de Informes de Seguimiento.

Por lo que respecta, al contenido, lo más destacado es el primado que da a la lógica preventiva, con lo que clarifica mucho más la situación que el Acuerdo Marco Comunitario sobre violencia y acoso en el trabajo, no dejando resquicio alguno al intento, seguido por algún sector de la patronal y respaldado por la CEOE, de reconducir esta materia no hacia la evaluación de riesgos sino hacia la gestión de recursos humanos, de modo que se actúe a demanda y no previamente a sucedido el incidente de violencia. A este respecto, el punto II.5 es claro en orden a establecer los aspectos básicos que debe incorporar una política de la empresa en orden a gestionar adecuadamente este riesgo. A saber:

- información y consulta permanentes con los actores de la empresa,
- una definición clara de la violencia y el acoso de terceros, dando ejemplos de las diferentes formas que pueden adoptar,
- información apropiada a esos terceros —clientes, compradores, usuarios de servicios (estudiantes, pacientes...)—, destacando el compromiso de *tolerancia cero* con la violencia y el acoso hacia los trabajadores,
- una política basada en la evaluación de riesgos que contemple las diferentes ocupaciones laborales, centros de trabajo y prácticas laborales, que permita identificar problemas potenciales y el diseño de respuestas y prácticas apropiadas. A tal fin da algunos ejemplos, lo que hace de la Guía también, a mi juicio, una suerte de Código de Buenas Prácticas,

- formación adecuada para la dirección y empleados,
- procedimientos de investigación tanto de incidentes como de quejas en esta materia,
- políticas claras sobre el apoyo prestado a los trabajadores expuestos al acoso o violencia de terceros —prevención terciaria—,
- procedimiento transparente de notificación de incidencias,
- medidas de difusión suficiente de todo el entramado.

**4.** Es evidente que nuestro sistema de relaciones colectivas en general, y en relación a las políticas de empresa en materia preventiva en particular, no puede quedar indiferente respecto de este texto comunitario, producto de un acuerdo entre patronal y sindicatos representativos de diferentes sectores especialmente afectados por este riesgo. Naturalmente no porque en España no se considere la violencia de terceros, incluido las diversas formas de acoso —moral, sexual...— como riesgo laboral, sino porque llama la atención sobre la necesidad de que haya una política específica, y no sólo medidas aisladas.

En efecto, de un lado, en nuestro ordenamiento está claro que la violencia de terceros es un riesgo laboral. Precisamente, esta es la posición asumida por el criterio técnico del INSHT (NTP 489: Violencia en los lugares de trabajo), y también hoy ya consolidada en la jurisprudencia española, a raíz de las SsTS, 4ª, 26 junio 2008 (para las Cajas de Ahorros) y 22 septiembre 2007 (en el sector educativo). Asimismo, esta es la posición mantenida por la ITSS, que además ultima un Criterio Técnico específico sobre esta materia, con lo que completaría el CT 69/2009 relativo al acoso moral en el trabajo. Ahora bien, de otro, también es cierto que en la mayor parte de los casos sólo contamos con actuaciones parciales, sobre todo vinculadas a “protocolos de gestión de incidentes de violencia externa” o de terceros, que se ponen en marcha cuando ya ha surgido el problema, pero no un marco de acción institucional y empresarial global. Precisamente, esto es lo que propone el Código de Conducta y Buenas Prácticas diseñado, genéricamente sí, por la Guía orientadora colectiva que analizamos. ●



## El Gobierno incumple la ley por no evaluar el riesgo de acoso laboral

*El País* • 03/09/2010

El Gobierno no está dando el mejor ejemplo: La Administración general no ha realizado todavía un estudio de los riesgos psicosociales a que están expuestos los 6.200 funcionarios a su cargo y que, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada en 1995, tiene obligación de hacer, sobre todo cuando ya se han investigado, y aún están sobre la mesa, varios casos de acoso laboral.

La noticia completa se encuentra en la siguiente dirección:

**Fuente:** [http://www.elpais.com/articulo/pais/vasco/Gobierno/incumple/ley/evaluar/riesgo/acoso/laboral/elpepiesppvs/20100903elpvas\\_1/Tes](http://www.elpais.com/articulo/pais/vasco/Gobierno/incumple/ley/evaluar/riesgo/acoso/laboral/elpepiesppvs/20100903elpvas_1/Tes)

## Cerca del 50% de los trabajadores han presenciado acoso en sus empleos

[www.farodevigo.es](http://www.farodevigo.es) • 13/10/2010

Entre un 46% y un 60% de los trabajadores confirman haber presenciado en su lugar de trabajo situaciones de *mobbing* o acoso laboral. Sin embargo, sólo uno de cada seis muestra apoyo a la víctima frente el agresor.

El 77% de los afectados señala que el respaldo por parte de las empresas a la hora de terminar con estas situaciones es escaso.

Pueden hallar la noticia en el siguiente enlace:

**Fuente:** <http://www.farodevigo.es/portada-ourense/2010/10/13/cerca-50-trabajadores-han-presenciado-acoso-empleos/480731.html>

---

## Un estudio alerta de que los enfermeros presentan un elevado 'síndrome del profesional quemado', sobre todo en hospitales

[www.20minutos.es](http://www.20minutos.es) • 11/11/2010

Un estudio elaborado entre enfermeros escogidos al azar en el Hospital de Alta Resolución de Écija (Sevilla), aunque extensible a la mayoría de centros hospitalarios del país, advierte del elevado número de casos de estrés laboral que sufren estos profesionales.

Pueden ver la noticia completa en la siguiente dirección:

**Fuente:** <http://www.20minutos.es/noticia/870178/0>

- **SENTENCIA:** Tribunal Superior de Justicia de Galicia, a 22 de enero de 2010

**OBJETO:** Acoso sexual

**CONTENIDO JURISPRUDENCIAL:**

El **Tribunal Superior de Justicia de Galicia** ha establecido, a propósito del despido de una trabajadora que está siendo sometida a **acoso sexual**, la obligación de la empresa de pagar de forma solidaria la indemnización de daños y perjuicios reclamada, al existir el deber en las organizaciones, desde la publicación de la **Ley de Igualdad**, de promover condiciones de trabajo que **eviten el acoso** y de arbitrar **procedimientos específicos para su prevención**.

- **SENTENCIA:** Tribunal Superior de Justicia de Galicia, a 10 de marzo de 2010

**OBJETO:** Distinguir entre el *mobbing*, o acoso laboral, y estrés laboral, también llamado síndrome del quemado o *burnout*

**CONTENIDO JURISPRUDENCIAL:**

La sentencia determina que el *mobbing* **tiene carácter sistemático** y es una conducta **abusiva** o de violencia psicológica a la que se somete a una persona en el ámbito laboral y que se pone de manifiesto en comportamientos contra la dignidad o integridad psíquica del trabajador y pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. La sentencia **diferencia** este tipo de comportamientos de un “defectuoso ejercicio de las facultades empresariales”; según la Sala “en el **hostigamiento** se aprecia intención de **perjudicar** al trabajador, mientras que en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima un mal entendido interés empresarial”. La sentencia **reafirma** que para poder llegar a la categoría de **acoso laboral**, se tienen que dar unos **componentes objetivos**, como la sistematicidad en la presión, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y elemental gravedad.

- **SENTENCIA:** Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª), a 29 de abril de 2010

**OBJETO:** Acoso moral ‘mobbing’

**CONTENIDO JURISPRUDENCIAL:**

La **Audiencia Nacional** se pronuncia sobre una demanda de una trabajadora de un departamento público de investigación, por posible *mobbing* por parte de su superior jerárquico y jefe del departamento. Partiendo de las malas relaciones entre ambos, la sentencia **resuelve** diciendo que **la discrepancia con el superior jerárquico y el cuestionamiento de sus decisiones no implica una situación de acoso laboral si no va acompañada del propósito deliberado de marginar a la recurrente o de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, que en este caso no ha quedado demostrado**.



## Buenas prácticas: Actuaciones de empresas y organizaciones en prevención de riesgos psicosociales

### ■ EMPRESA: MRW

**ACTIVIDAD:** Empresa con más de 30 años de experiencia en el transporte urgente de pequeña paquetería tanto a nivel nacional como internacional.

**BUENAS PRÁCTICAS:** MRW ha iniciado a finales de agosto un **programa de salud laboral**, bautizado por los propios trabajadores con el nombre de **'T.Cuida.T'**, que persigue, entre otros, **potenciar la salud y el bienestar** de las personas como valores empresariales y seguir aplicando las políticas de flexibilidad laboral propias de la compañía. Así, dentro del Programa 2010 de "T.Cuida.T" se distinguen **tres campañas**: una de promoción del ejercicio físico (**Vive Activo**), otra de promoción de buenos hábitos Alimentarios (**Vive Saludable**) y una tercera campaña de evaluación de **riesgos psicosociales (Vive Bien)**, que evalúa las condiciones de trabajo y, sobre todo, de la organización, que pueden tener algún efecto directo o indirecto en la salud de determinadas personas, y conllevarles estrés.

**Fuente:** [http://www.diariodelpuerto.com/noticia.php?not\\_id=38639](http://www.diariodelpuerto.com/noticia.php?not_id=38639)

### ■ ORGANIZACIÓN: Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales)

**ACTIVIDAD:** Promover la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, así como el control y vigilancia de los mecanismos de prevención de los riesgos laborales, la investigación y la formación para combatir la siniestralidad laboral.

**BUENAS PRÁCTICAS:** Un proyecto sobre **gestión de riesgos psicosociales** elaborado por **Osalan** ha sido galardonado con el **Premio a la seguridad y salud laborales 2010**. El proyecto ganador, titulado **"Mejor comunicación interna y mayor autorrealización personal como herramientas básicas de gestión de riesgos psicosociales y mejora de la salud de los trabajadores de Osalan"**, se implantó como un instrumento preventivo frente a los riesgos psicosociales y su **objetivo es mejorar** la participación de la plantilla en el conocimiento, gestión y consecución de las metas y objetivos del organismo público. Según palabras textuales "se encontraban ante la necesidad de implantar mejoras en la gestión de los recursos humanos que conllevaran un aumento de la motivación de los trabajadores y favorecieran actitudes proactivas hacia la institución".

**Fuente:** <http://www.abc.es/agencias/noticia.asp?noticia=561243>

### ■ ORGANIZACIÓN: Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo

**ACTIVIDAD:** Análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas en la Comunidad de Cantabria.

**BUENAS PRÁCTICAS:** Es una realidad el **"escaso reconocimiento y profundo desconocimiento"** de la **prevención de riesgos psicosociales** en la empresa por lo que el propio **Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo** "está reformando su estructura organizativa" para **avanzar en la evaluación y corrección** de los riesgos y factores psicosociales en el ámbito laboral, por lo general identificados con el estrés, la ansiedad y los efectos de la violencia física o psicológica.

**Fuente:** <http://www.ugtcantabria.org/2010/10/jornada-salud-laboral-campoo>

## Buenas prácticas: Intervenciones de la Administración laboral y la Inspección de Trabajo y SS en prevención de riesgos psicosociales

- **BUENA PRÁCTICA:** Freno del retroceso que aprecia que se está produciendo sobre el tratamiento de los distintos **riesgos psicosociales** en los tribunales, mediante la **puesta en común** de la legislación y las técnicas de prevención debido a que en España estamos muy atrasados en ese aspecto y se considera que es el último eslabón de la evaluación de riesgos.

**Fuente:** [http://www.elpais.com/articulo/pais/vasco/dando/involucion/judicial/acoso/laboral/elpepuespvvas/20100902elpvvas\\_12/Tes](http://www.elpais.com/articulo/pais/vasco/dando/involucion/judicial/acoso/laboral/elpepuespvvas/20100902elpvvas_12/Tes)

- **BUENA PRÁCTICA:** **Deber de consulta** a los representantes de los trabajadores del procedimiento a seguir en la **Evaluación de los Riesgos Psicosociales**. Por tanto no es acorde con la legalidad la firma de un contrato con otra entidad en el que se predetermina el procedimiento de evaluación a emplear.

**Fuente:** <http://www.elfarodelguadarrama.com/noticia/25415/>