

Nuevos riesgos laborales, nuevas tutelas en la LRJS:

05

5/2013

Los riesgos emergentes se abren paso en los tribunales

¿QUÉ RIESGOS LABORALES SON OBJETO DE PROTECCIÓN POR EL JUEZ SOCIAL TRAS LA LRJS?

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social –LRJS- recoge como una de sus principales novedades convertir al juez social en garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales –PRL- (FICHA 4). Entre esa normativa destaca la Directiva Marco 89/391. Según la jurisprudencia del TJUE, esa Directiva debe aplicarse, sin ningún límite, a todos los riesgos laborales, presentes y futuros, en los lugares o entornos de trabajo:

“... los riesgos profesionales que han de ser objeto de una evaluación por parte de los empresarios no están determinados definitivamente, sino que evolucionan de forma constante en función, especialmente, del desarrollo progresivo de las condiciones de trabajo y de las investigaciones científicas en materia...” (STJUE 15 de noviembre de 2011, Asunto Comisión c. Italia, C-49/00).

La LRJS recibe plenamente este planteamiento innovador, que se abre a la evolución social y científica en materia de riesgos profesionales. La LRJS, busca adecuarse a los cambios sociales y ayudar a transformar las condiciones de trabajo, de ahí que asuma una dimensión integral de la protección de la salud y seguridad en el trabajo. Junto a los **riesgos tradicionales** aparecen los “riesgos modernos”, los llamados **“riesgos emergentes”**, que incluye una triple tipología:

- Los **riesgos ergonómicos** (ejemplo: trastornos músculo-esqueléticos...)
- Los **riesgos organizativos** (ejemplo: los generados por nuevas formas de organización del trabajo y el empleo –teletrabajo, empleo temporal, descentralización productiva-)
- Los **riesgos psicosociales** (ejemplo: estrés laboral, violencia psíquica, burnout...)

¿POR QUÉ REFUERZA LA PROTECCIÓN DEL ACOSO LABORAL COMO RIESGOS PROFESIONAL?

Confirmada la inclusión en la LRJS de todos los riesgos, del tipo que sea, ofreciendo una protección reforzada, es manifiesto que presta una atención especial a la defensa frente al acoso moral en el trabajo. La LRJS crea un **estatuto reforzado de garantías frente al acoso**.

Así se deduce por la gran atención que dedica a la lucha contra todas las modalidades de acoso –moral (“mobbing”), sexual o por cualquier motivo de discriminación-. En este sentido, se incluyen importantes **novedades para la adopción de medidas cautelares en favor del trabajador/a acosado** (Artículos 79 y 180 LRJS) (FICHA 4)-. Se trata con ello de resolver algunos de los problemas que genera para una protección satisfactoria, la lentitud de la Justicia, como el que se deriva de la necesidad de que los trabajadores se vean forzados a bajas laborales (tras la reforma laboral posibles causantes de despidos objetivos ex art. 52 despido por absentismo), a fin de no seguir expuestos a la tensión dañosa que les genera el trabajo a consecuencia de prácticas acosadoras.

Dada la doctrina judicial que atribuye un valor constitutivo a la sentencia de extinción (esto significa, que sin una sentencia que lo autorice, no se puede dejar el trabajo, aunque se esté sufriendo acoso o violencia laboral), el trabajador se veía en la difícil decisión de seguir expuesto a un ambiente nocivo psicosocialmente o a dejar de trabajar, a riesgo de incumplir sus obligaciones laborales y exponerse a sanciones, de nuevo incluido el despido (ahora el disciplinario). Por eso, las “medidas cautelares” **abre nuevas vías de tutela más inmediata y eficaz para trabajadores que estimen estar viviendo un ambiente laboral inadecuado** y quieran romper su relación laboral, con indemnización incluida.



El artículo 79.7 LRJS prevé que el trabajador pueda dejar de trabajar en tales casos, con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia.

Entre las medidas a adoptar cautelarmente destacan - artículo 180.4 LRJS-:

- la **suspensión** de la relación o la exoneración de prestación de servicios, manteniendo el cobro de salario
- el **traslado** de puesto o de centro de trabajo,
- la reordenación o **reducción del tiempo** de trabajo
- y **cuantas otras preserven la efectividad** de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, las que afecten al presunto acosador, debiendo ser oído éste.

Ahora la LRJS se muestra atenta a corregir una práctica habitual e injusta. En efecto, las medidas de movilidad ya se adoptaban antes de la LRJS, pero siempre afectaban a la persona acosada, a la víctima. Ahora se explicita de modo claro que puede afectar a la persona acosadora, sin perjuicio de que ésta deba ser oída sobre la medida, a fin de respetar su derecho de defensa.

¿Y MÁS ALLÁ DEL ACOSO, QUE ESPACIO HAY PARA LA TUTELA INTEGRAL DE LA SALUD PSÍQUICA?

La mayor parte de quienes han manejado la LRJS consideran que el centro de su protección está, respecto de los riesgos psicosociales, en relación al acoso en el trabajo, pues en este caso habría derechos fundamentales en juego –**el derecho a la integridad moral**-. Pero no es así; también para en el resto de riesgos psicosociales está en juego un derecho de rango fundamental, **la integridad psíquica**, que se relaciona estrechamente con otro derecho que reconoce la Constitución, **la protección de la salud integral** (art. 43 CE). Por tanto, **la LRJS sirve también para una protección más relevante frente a todos los riesgos de este tipo, como el “estrés laboral”**.

La LRJS ofrece una extensa protección a otros valores vinculados a la salud psíquica, como la integridad personal. Por tanto, puede afirmarse que la LRJS equipara la tutela cautelar frente al acoso moral en el trabajo a cualquier otra situación de conflicto psicosocial en el que haya un peligro grave para la salud psíquica del trabajador, como puede ser un proceso de estrés laboral agudo y crónico sin que haya respuesta precisa por parte del empresario a través de acciones preventivas. Así se desprende, además, de la doctrina del Tribunal Constitucional –ejemplo: STCO 62/2007-.



Recuerda

- ✓ El juez debe proteger frente a todos los riesgos, presentes y futuros, de la empresa, incluyendo los riesgos emergentes.
- ✓ Entre esos riesgos emergentes tiene una tutela reforzada, incluso cautelar, la acción contra el acoso en el trabajo...
- ✓ Pero eso no significa que olvide el resto, pues sitúa en el centro de su tutela la salud psíquica en general.



www.ugt.es/saludlaboral/
slaboral@cec.ugt.org



+ info