

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



2004-2008

Balance de cinco años de experiencia del OPRPS

DURANTE el periodo de 2004-2008, en la investigación de campo realizada a través del Observatorio se han analizado las condiciones de trabajo de más de 4.000 trabajadores de diferentes sectores de actividad: Industria textil, Hostelería, Enseñanza-Primaria y Secundaria, Sanidad —Atención Primaria y Atención Especializada—, Teleoperadores, Telecomunicaciones, Seguridad Privada, Industria Cárnica, Industria Cerámica/Azulejos. Comercio, Aéreo, y, Conservas Vegetales.

Después de 5 años de experiencia, es hora de hacer balance, de examinarse y, seguir progresando, con el objetivo primordial de conseguir que los lugares de trabajo, dejen de ser una fuente permanente de peligro y daños, para nuestra salud y nuestra vida.

Aunque se ha conseguido una importante mejora en la protección de la salud de los trabajadores, quedan todavía muchos problemas por resolver, como demuestran los informes del OPRPS que evidencian que todos los sectores de actividad —ya sea servicios, o industrial—, se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosocial, que hacen que, el 75% de los trabajadores realice su actividad en entornos laborales potencialmente **estresantes** y que un 40% de los trabajadores se declare estar **“quemado por su trabajo”**.

Aproximadamente un 20% de los trabajadores están expuestos a entornos laborales en los que es habitual que se produzcan actos de **violencia**, cualesquiera que sean sus manifestaciones —física, verbal y/o psicológica— y para un 65% en su centro de trabajo se producen situaciones de **conflicto y/o tensión** esto hace que el, 25% trabajadores se encuentre con un elevado riesgo de padecer **acoso psicológico laboral**, al tener que realizar su trabajo en entornos laborales psicológicamente agresivos.

Afortunadamente, cada vez, se están promoviendo nuevas estrategias y apoyos que facilitan la dificultosa labor de acabar con esta lacra social en la que se ha convertido el Acoso Moral, como es Criterio Técnico de la Inspección, del que damos cuenta en este número.

sumario

2 Editorial

Dolors Hernández

La consolidación de un proyecto de mejora de la salud integral de quienes trabajamos: El Observatorio cumple su primer quinquenio

4 Artículo científico técnico

Cristóbal Molina Navarrete

Un paso más en la prevención del acoso moral en el trabajo como riesgo profesional: el nuevo criterio 69/2009 de la ITSS

8 Noticias relevantes



8 Eventos de interés

8 Observatorio de buenas prácticas

2004-2008

La consolidación de un proyecto de mejora de la salud integral de quienes trabajamos: El Observatorio cumple su primer quinquenio

DOLORS HERNÁNDEZ

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT

EN nuestra organización sindical siempre hemos creído en el concepto integral de salud laboral, el que desde hace décadas viene sosteniendo la OMS, y que pone el acento no sólo en la seguridad física, con ser muy importante, sino en la idea de bienestar, como equilibrio psico-físico, individual y social. Una idea que para nosotros es bastante más que una pura convicción, un loable o perseguible valor, sino que es y representa un auténtico mandato constitucional, tal y como revelan los artículos 15 y 43 de la Constitución española. Por eso, desde hace tiempo y en los diferentes ámbitos en los que nuestro sindicato, como sujeto no sólo “de” y “para” la reflexión sino también, y sobre todo “de” y “para”, la ACCIÓN, venimos promoviendo que esta visión más amplia de las políticas de prevención de riesgos laborales deje de ser sólo una “preocupación” para ser una de las primordiales “ocupaciones” o compromisos de todos los actores y sujetos implicados en la actividad preventiva, en especial quienes están obligados a garantizarnos a todos —y todas— nuestra salud psico-físico-social en la empresa, los empleadores, y también quienes tienen que promover y vigilar porque así sea, los poderes públicos, a todos los niveles —comunitario, estatal, autonómico...—.

Nuestra experiencia es ya más que centenaria. Hemos cumplido más de 120 años desde nuestra creación, aunque nuestra salud, pese a la edad, y dado que somos “persona jurídica”, aunque preocupada por cuestiones muy humanas, como el trabajo decente en todas sus dimensiones, lejos de resentirse va a más, sin perjuicio de algún “achaque” que otro. En todo este tiempo, de gestión difícil en unos casos y algo más fácil en otros, si algo hemos aprendido es que el sindicato no debe limitarse a esperar que los cambios vengan “del cielo”, o por “gracia de los poderes públicos”, o por una suerte de “ley universal” que garantiza que “todo tiempo futuro será mejor”.

Desde nuestro propio origen, la acción sindical se caracteriza por el dinamismo, por no estar quietos sino en “movimiento” —esta es la idea que subyace al origen de ese antiguo, que no viejo, concepto de “movimiento obrero”, que el sindicato personifica—. Por eso, cuando en nuestro país sólo se hablaba, y tampoco mucho, de algo hoy más “familiar”, como son los “riesgos psicosociales”, UGT quería ir más allá.

Firmes partidarios de promover serios debates —por tanto de construir buenos “discursos”— sobre las nuevas demandas de acción y justicia social en el mundo del trabajo, que es nuestra razón de existir, aún lo somos más de complementarlos con las mejores acciones —creación de prácticas—, orientadas a darles credibilidad, vida, para millones de personas, las que trabajamos a diario para ganarnos, con dignidad, la vida. Por eso, tomamos una experiencia, ya entonces pero todavía hoy, pionera en nuestro país, y en la Unión Europea —UE— y que fue la de crear un OBSERVATORIO específico en esta materia, la de riesgos psicosociales, cuando ni tan siquiera la Agencia Europea de Seguridad y Salud —la Agencia de Bilbao—, o la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo —Fundación Dublín—, habían pensado en ello. Y, pese a la incertidumbre que todo tiene en los primeros momentos, en sus primeros días de vida, en sus pasos iniciales, nosotros estábamos convencidos de que tenía que ser una eficaz HERRAMIENTA DE PENSAMIENTO Y ACCIÓN con vocación de duración, de permanencia, estable... Y por eso le pusimos el adjetivo de “PERMANENTE”.

Pues bien, como que no quiere la cosa, o sí, el OPRPS ha cumplido en este año sus primeros 5 años de existencia, ya tiene, pues, y por recurrir a un concepto que suele medir la “acumulación de mérito” en algunos ámbitos, su “primer quinquenio”. En estos años el OPRPS, como instrumento básico para formar, orientar y asistir a nuestros Delegados y Delegadas de Prevención en estos riesgos para nada nue-

vos, ni tan siquiera ya “emergentes”, sino muy extendidos y de gran trascendencia, no ha cesado de crecer en actividad. No sólo ha multiplicado los sectores sobre los que realiza su INVESTIGACIÓN DE CAMPO, ofreciendo una seria y rigurosa información sectorial que no tiene parangón en otras instituciones y entidades dedicados a este objetivo común de avanzar en el conocimiento y medición del que es sin duda hoy el principal problema de salud laboral de la UE, sino que ha ampliado notablemente la RED DE COOPERACIÓN en la comprensión y acción respecto de todos y cada uno de los Riesgos Psicosociales —estrés laboral, síndrome del quemado, acoso...—, destacando en especial los convenios de colaboración firmados con un creciente número de Universidades públicas españolas, pero también con otros actores de la acción preventiva —instituciones públicas, servicios de prevención...—.

A este respecto, hemos incrementado notablemente los instrumentos puestos al servicio de los objetivos de mejora de la comprensión —saber— de estos riesgos y de acción preventiva —saber hacer— respecto de ellos. Junto a la proliferación de nuestras Guías, tanto sectoriales como por riesgo específico, hemos añadido un mayor tiempo de dedicación al asesoramiento y la consulta, así como a la elaboración de “productos” de mayor calado científico-técnico en esta materia.

En esta dirección, junto al crecimiento del número de SEMINARIOS realizados con las Entidades Colaboradoras para analizar aspectos puntuales de una política dirigida a la prevención de los riesgos psicosociales, hemos de destacar los 4 *Proyectos de Investigación* promovidos por el Observatorio, con sendas Universidades españolas, para analizar aspectos concretos pero de la mayor importancia en relación a la acción preventiva sobre riesgos psicosociales, incluido el aspecto del coste de su no prevención. Presentados el pasado 11 de marzo, en Madrid, por el Secretario de Estado de Seguridad Social y por nuestro Secretario General, ya están disponibles en soporte informático y pronto serán objeto de específicas publicaciones, a fin de darlo a conocer en todos los Foros. Asimismo, es de destacar la aparición de los primeros números de la *Revista Científico-Técnica del OPRPS*, que aspira a ser

el principal referente estatal, e incluso, con el tiempo, internacional, en esta materia, dada la ausencia actual de una publicación que recoja el estudio de todos y cada uno de los enfoques que exige esta materia —económica, psicológica, médica, jurídica, sociológica, sindical...—.

El gran favor con que vienen siendo acogidos nuestros instrumentos tanto en el plano social como científico, y a medida en que va siendo más conocido, constituye el mejor aval para evidenciar que, faltándonos mucho por andar, vamos ya en el buen camino.

Por eso, quiero aprovechar este primer número del año 2009 para felicitarlos a toda la UGT, y no sólo a la Comisión Ejecutiva Confederal —CEC—, por esta iniciativa, que sin duda ha constituido una de las apuestas más firmes de nuestra Organización por la renovación y el avance en acción preventiva en el trabajo, y en especial de nuestro Secretario General, Cándido Méndez. Se trata, pues, estoy convencida firmemente de ello, de un cumpleaños razonablemente feliz. Pero no cabe duda que es más lo que queda por hacer que lo hecho. En materia de riesgos psicosociales nada puede darse a día de hoy como cierto, como seguro...

Las dificultades para avanzar en políticas preventivas eficaces en el seno de las organizaciones sobre temas espinosos, como el estrés laboral, el acoso moral, la violencia laboral de género, la presión del tiempo de trabajo por ritmos asfixiantes y horarios decimonónicos siguen, se mantienen, e incluso crecen...

Por eso, aventuro que en el futuro inmediato el Observatorio tendrá que seguir creciendo y mejorando, repensándose y revisándose, a fin de ofrecer en cada momento lo que el sindicato, nuestros Delegados y Delegadas de Prevención, los trabajadores y trabajadoras, y en general la Sociedad en su conjunto demanda, a fin de hacer realidad ese objetivo, quizás utópico, pero posible, no una quimera, del bienestar y la calidad de vida en el trabajo, que no debe ser una fuente permanente de peligro, y lamentablemente de daños, para nuestra salud y nuestra vida. Estoy convencida de que así será. ●

Un paso más en la prevención del acoso moral en el trabajo como riesgo profesional: el nuevo criterio 69/2009 de la ITSS¹

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

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

1. INTRODUCCIÓN
2. EL ACOSO MORAL COMO RIESGO A PREVENIR POR LA EMPRESA: LAS LUCES DEL ARTÍCULO 48 LEY DE IGUALDAD
3. EL ACOSO MORAL COMO RIESGO A PREVENIR DESDE LA LPRL: EL NUEVO CRITERIO TÉCNICO DE LA ITSS
4. REFLEXIÓN FINAL: UN PUNTO DE PARTIDA MÁS QUE UN PUNTO DE LLEGADA

1. Aunque a día de hoy, y a diferencia de lo que sucede en otros, pocos, países de la Unión Europea —UE—, seguimos sin tener una ley que regule de modo integral y específico todos los aspectos relacionados con la prevención y, en su caso, sanción, del acoso moral en el trabajo —“mobbing”—, eso nunca ha sido un obstáculo serio para que las personas que sufren este tipo de comportamientos negativos e insalubres en sus ambientes de trabajo puedan acudir a los Tribunales de Justicia a pedir algún tipo de protección, incluso en el ámbito penal. Ahora bien, hay que reconocer que tenemos una dimensión de esta lucha contra el acoso moral en el trabajo que sigue siendo una asignatura pendiente, y no es otra que el diseño e implantación de políticas eficaces de prevención en las organizaciones de este riesgo. A diferencia de lo que ocurre en otras facetas, en especial la reparadora —la solicitud y obtención de una indemnización económica—, y la sancionadora —la solicitud y obtención de un castigo para la persona que acosa, y para la empresa que lo hace y/o lo consiente—, en el ámbito preventivo las cosas siguen impregnadas de una excesiva incertidumbre.

Un buen ejemplo de ello es que a pesar de ser cada vez más las leyes que hacen alguna referencia al acoso moral en el trabajo, mejorando las posibilidades que a día de hoy tienen los trabajadores para protegerse de él, en ellas no se pone el acento en el aspecto que sería no sólo más eficaz, sino más “rentable” para todos, la prevención. Así, ni las Directivas y Leyes sobre el derecho a la igualdad, que regulan el llamado

“acoso discriminatorio”, ni el Estatuto Básico del Empleado Público —artículo 14 h—, que sanciona toda forma de acoso, cualquiera que sea su modalidad, aclaran este aspecto.

También el Estatuto del Trabajo Autónomo se hace eco de estas situaciones, pero no incide tampoco en el ámbito preventivo. En consecuencia, queda evidenciado que si bien las leyes españolas más recientes no son ajenas al problema del acoso en el trabajo y a la necesidad de corregirlo, no clarifica cómo hacerlo en el ámbito preventivo e, incluso, ni tan siquiera precisa cuáles son riesgos a prevenir desde la LPRL y cuáles deben serlo, si es posible, desde otros ámbitos.

Ahora bien, que haya incertidumbre, no quiere decir que no se hayan dado pasos adelante, como venimos poniendo de relieve en el Observatorio Permanente y damos cuenta noticia a noticia, avance a avance, al respecto. En este sentido, una vez más debemos recordar que contamos, en cambio, con otros instrumentos jurídicos que deben facilitar la labor de los actores de la prevención, ya sean públicos o privados. Así, al margen de los compromisos adquiridos por nuestro país en el marco de las Estrategias Comunitarias de Seguridad y Salud en el Trabajo, que no han dudado nunca de incluir el acoso moral dentro de los riesgos psicosociales, y de algunas Directrices dadas por la OIT, no específicamente sobre el Acoso pero sí sobre Violencia en el Trabajo en el Sector Servicios de 2003, lo más destacado es, sin ningún margen de error, el Acuerdo Marco Comunitario sobre Violencia y Acoso en el Trabajo de 2007 (anexo a los Acuerdos de Negociación Colectiva de 2005 y 2007).

A este producto convencional, cuya falta de fuerza jurídica normativa, no puede llevar a considerarlo ineficaz o sin obligatoriedad, por cuanto que patronal europea y sindicato europeo se han comprometido a llevarlo a la práctica o experiencia convencional, ha seguido algunos Convenios Colectivos de grandes empresas, y de ciertos sectores, que regulan esta materia. Incluso, lo que no es la mejor vía ni desde el punto de vista sin-

1 Puedes consultar tanto el CT69/2009 como la guía explicativa en: <http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRP>

dical ni desde la eficacia predicable de estos instrumentos, encontramos otras formas de atención, como los instrumentos de autorregulación unilateral de muchas empresas, haciendo uso del poder de dirección y organización recogido en el Art. 20.3. ET.

Este favor por formas de autorregulación encuentra eco en otros países europeos, si bien la situación que encontramos es dispar, pues junto a países con regulación específica, incluida la faceta preventiva —Suecia, Francia, Bélgica—, hallamos también otros, como Irlanda, que dan preferencia a la elaboración de “Códigos de Conducta”, eso sí oficiales, para facilitar la aplicación en el plano práctico de las normas generales a las situaciones de acoso. Otros países, como Italia y Gran Bretaña, optan por fórmulas intermedias, centrándose en el estrés laboral y no en el acoso, y fijando algunas reglas comunes, pero remitiendo al Acuerdo comunitario o a una Guía oficial sobre normas de gestión del estrés que indica “una forma”, pero no la única, de cumplir la Ley británica de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Pese a todo ello, el tratamiento preventivo frente al acoso moral en el trabajo, en cualquiera de sus dimensiones, sigue siendo deficiente. Y entre los argumentos que existían para frenar un mayor avance en la política preventiva frente al acoso moral en el trabajo era, precisamente, el contraste de posiciones entre el INSHT, que tiene no una GUÍA OFICIAL, pero sí una Nota Técnica Preventiva (NTP 476/1998), en la que se proclama el carácter de riesgo laboral del acoso, y la ITSS, que estaba hasta hoy sujeta a un Criterio Técnico —CT 34/2003—, que impedía reconducir por la vía de la LPRL la acción contra el acoso moral en el trabajo. Por lo tanto, hasta este momento, la ITSS sólo actuaba a denuncia de los trabajadores y desde las sanciones por lesión de la dignidad del trabajador, no por una eventual lesión de las normas preventivas, que es sin duda mucho más favorable para el trabajador y para una protección eficaz de su salud psico-física.

Pues bien, por fortuna, esta situación ha dado un giro importante en los últimos días. La ITSS ha aprobado, por fin, un nuevo Criterio Técnico, el CT 69/2009, sobre acoso y violencia en el trabajo. Éste sustituye al Criterio anterior 34/2003 sobre actuaciones de la Inspección en materia de acoso moral o mobbing.

De ahí, que haya creído especialmente interesante incluir en este número un breve comentario de tan importante instrumentos preventivo, siempre y cuando, claro está, se ponga en práctica de forma adecuada, lo que no está garantizado y que, por tanto, requeriría de un especial seguimiento.

2. Antes de entrar en el comentario de las principales aportaciones o novedades de este relevante CT 69/2009, conviene puntualizar una cuestión previa del máximo interés para situar el problema y, por tanto, para facilitar el logro de una solución adecuada. A este respecto, es determinante poner de relieve que existe

un consenso entre empresarios y trabajadores, expresado o formalizado en el Acuerdo Comunitario, en identificar el acoso moral en el trabajo como un riesgo laboral.

Aquí no reside el principal problema. Ahora bien, lo que sí es muy polémico, no sólo en nuestro país sino en toda Europa, es determinar cómo debe prevenirse ese riesgo. A este respecto, hay tres posiciones básicamente:

- a) la de los empleadores. Entienden debe incluirse la prevención de ese riesgo dentro del marco normativo laboral, y más en concretamente dentro del espacio de lo que se llama “gestión de recursos humanos” —los procedimientos de gestión de conflictos laborales—,
- b) la Comisión Europea. Que entiende que su marco natural de inclusión debe ser el marco normativo de la prevención de riesgos laborales,
- c) la ITSS: apunta, en un intento de encontrar un cierto equilibrio, por su inclusión en ambos marcos normativos, dado el carácter pluriofensivo de la conducta de acoso moral.

Este debate no es sólo teórico, o especulativo, tiene, en cambio, muchas consecuencias prácticas. La más importante es la de determinar *si existe o no una obligación empresarial de evaluar el riesgo de acoso moral* en el trabajo antes de que exista una denuncia por parte del trabajador o trabajadora que se sienta sujeto/a a un proceso de este tipo. Las patronales europeas prefieren el enfoque del conflicto de personal, por considerarlo más flexible, en la medida en que evitaría llevar a cabo las “costosas”, para ellos. En cambio los sindicatos prefieren, por lo general, el marco de la prevención de riesgos laborales, ya que éste garantiza una política preventiva en sentido estricto, afectando a las condiciones y organización del trabajo, amén de dar una mayor cabida a su participación paritaria, a través de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las decisiones que se adopten por la empresa en orden a una política preventiva eficaz en este plano. Esta es la posición que se mantuvo en la firma del Acuerdo Comunitario para la gestión del Acoso y que ha recibido el aval de la Comisión Europea.

La importancia de este debate no está sólo en el conflicto sociolaboral, una más, entre empresarios y sindicatos, pese a partir ambos de la necesidad de que hay que prevenir el acoso —la diferencia principal está, se insiste, en el cómo—, sino que tiene algunas manifestaciones en el ámbito institucional, sea legislativo sea judicial. Me explico. Empezando por este último plano, se ha conocido recientemente una sentencia —damos cuenta de sus referencias, y su doctrina, en el apartado dedicado en este Boletín al “Observatorio Judicial”— del TS, de 15 de diciembre de 2008, que niega el carácter de riesgo laboral al acoso moral, de modo que sería, eso sí, una conducta contraria a Derecho,

Continúa en la pág. siguiente...

pero que sólo se puede perseguir desde el plano de los incumplimientos contractuales y desde la sanción de lesiones a derechos personales, como la integridad moral o la dignidad, pero no desde la obligación preventiva.

No cabe duda del error grueso en que incurre en esta sentencia, que tiene un impacto negativo en el plano preventivo, por cuanto que termina excluyendo la responsabilidad de las empresas y fijando sólo la responsabilidad de la persona acosadora. Para que las empresas sean condenadas, dice, tienen que conocer la existencia del problema.

No es este el momento de detenerse en el comentario en profundidad de esta sentencia, que entiendo no creará jurisprudencia al respecto —todavía es una decisión aislada por lo que no puede considerarse como jurisprudencia, sino tan sólo como una doctrina judicial de unificación— y que en todo caso se muestra contradictoria con otras que reconocen plenamente el carácter de riesgo laboral de la violencia externa. Ahora la menciono para evidenciar que hay ciertos sectores empeñados en confundir las cosas en vez de aclararlas, y se niegan a reconocer algo que hoy debe estar asumido: el acoso moral es un riesgo laboral que hay obligación de prevenir. Pero ¿cómo? Esto es lo que no está claro en la legislación.

A este respecto, y situados en el plano legislativo, entiendo también útil traer a colación el artículo 48 LO 3/2007, relativa a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Como se sabe, este precepto legal sólo habla del acoso discriminatorio, en su doble modalidad de “acoso sexual”, más conocida, y de acoso moral por razón de género o de sexo (“acoso sexista”), de configuración más reciente. Tampoco vamos a entrar aquí en un estudio en profundidad de este precepto, muy importante pero que ha sido redactado, quizás deliberadamente, de forma algo ambigua o incierta. Lo que en este momento interesa destacar es que el precepto legal reconoce de modo expreso que existe OBLIGACIÓN EMPRESARIAL de PREVENIR estas modalidades de acoso. Ahora bien, ni incluye expresamente esta obligación en el ámbito de las que reconoce la LPRL, ni tampoco formula una forma única de cumplimiento de este deber de prevenir, sino que abre diferentes vías, en gran medida vinculadas o a técnicas muy genéricas de prevención de riesgos —la formación—, o a instrumentos de gestión de conflictos —Códigos de Conducta, procedimientos de queja...—.

Asimismo, abre una vía de obligación negociadora con los representantes de los trabajadores en orden a determinar y diseñar estos instrumentos. Por lo tanto, la propia Ley, en la senda del Acuerdo Comunitario, evidencia la necesidad de que haya una participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de este riesgo laboral. No obstante, se repite, en ningún momento se habla de la obligación de evaluarlo conforme a las pautas de la LPRL, ni del análisis de

factores organizativos, limitándose a establecer el deber empresarial de promover condiciones de trabajo orientadas a evitar este acoso, y en general la violencia laboral de género.

Precisamente, en este contexto de incertidumbre institucional, nos parece de gran relevancia, y especialmente oportuna y útil, la derogación por la autoridad central de la ITSS del CT 34/2003, y la aparición de un nuevo CT. Éste sí reconoce tanto el carácter de riesgo laboral del acoso como la necesidad de situarlo en la LPRL.

3. No vamos a entrar ahora, por considerarlo irrelevante, en si el CT 34/2003, ahora felizmente enterado, permitía o no atacar el acoso moral desde la LPRL, si quiera desde un apartado muy específico, el artículo 25.1 LPRL. Sea como fuere, lo cierto es que ese CT defendía la insuficiencia de la LPRL para afrontar este tema y que su consecuencia práctica ha sido que no se haya levantado ni una sola Acta de Infracción por incumplimiento de normas preventivas, salvo en la Inspección Provincial de Vizcaya. Y, además, había todo un ámbito que quedaba fuera de su actuación, el de las administraciones públicas, salvo en supuestos muy excepcionales.

Pues bien, el nuevo Criterio 69/2009 entiende, en cambio, que los preceptos de la LPRL —que a estos efectos no se han modificado ni una coma— Sí son suficientes y adecuados para abordar el acoso y la violencia en el trabajo y para ello ha tenido especialmente en cuenta los instrumentos jurídicos a los que al principio hemos hecho referencia así como la creciente jurisprudencia, salvo la última ya citada, que aplica dfa LPRL ante estas situaciones, más en concreto las últimas sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 20.9.07 y de 17.6.08 sobre el tratamiento de la violencia en el trabajo dentro de esta Ley. Así como las SSTCO 62/2007 y 160/2007, en las que se hace expresa referencia a la obligación general del empleador prevista en el Art. 14.2 LPRL ante una situación de riesgo psíquico en el trabajo.

Es cierto que, partiendo del carácter pluriofensivo del acoso —lesiona diferentes bienes jurídicos (dignidad, integridad, salud, honor...)— este CT quiere ser algo, o muy, “salomónico”, de modo que considera la aplicación de la legislación laboral —tutela frente a condiciones de trabajo lesivas de la dignidad del trabajador y de la legislación preventiva de riesgos —tutela de condiciones de trabajo susceptibles de lesionar la salud psíquica de los trabajadores— a las conductas de acoso laboral como formas de respuesta complementarias, no alternativas. Así, para el CT, las normas de Estatuto de los Trabajadores resultan de aplicación más natural a las situaciones de acoso y violencia por conductas activas del empleador o de su representante en el centro de trabajo, mientras que las normas de prevención de riesgos laborales son, en principio,

más adecuadas para el tratamiento de las conductas del empleador que consistan en la omisión de medidas protectoras ante las situaciones de acoso que puedan sufrir sus empleados por parte de mandos intermedios u otros trabajadores de la empresa. Sin embargo, la evolución posterior de ambas legislaciones habría hecho que se produjera una progresiva difuminación de sus fronteras, máxime teniendo en cuenta que ambos cuerpos legales tendrían el mismo fundamento general: la protección del derecho a la integridad personal del artículo 15 CE en relación al artículo 40 y 43 CE.

La opción técnica seguida por la ITSS para promover una nueva orientación en esta materia, que deberá ser cumplida por los empresarios, se articula en la elaboración de dos instrumentos:

- a) El Criterio Técnico, propiamente dicho,
- b) Una GUÍA orientadora para su aplicación práctica.

El primero, refiere básicamente a las conductas de acoso y violencia que pueden constituir infracción administrativa en el orden social. Este análisis previo es imprescindible ya que el ámbito de las actuaciones inspectoras viene delimitado por el ámbito de esas infracciones. Esto no significa, como pudiera parecer a primera vista, que los Inspectores vayan a iniciar siempre un expediente sancionador ante todas las conductas infractoras que comprueben, ya que el Inspector puede optar, y así lo hace con mayor frecuencia, por acciones de requerimiento o de mediación ante estas conductas.

Pero aunar la aplicación de ambos ordenamientos, laboral y preventivo, es una tarea compleja que va a requerir un especial esfuerzo por parte de los Inspectores de Trabajo.

De ahí que el Criterio Técnico haya sido complementado con una Guía Explicativa que desciende a detallar, incluso con ejemplos prácticos, sobre aspectos tales como:

- cuál es la descripción de las conductas que son de acoso y las que no lo son
- cuál puede ser el desarrollo de las actuaciones inspectoras para investigar estas conductas,
- en qué puede consistir la labor mediadora y de requerimiento de los inspectores

Además, y esto resulta especialmente oportuno, realiza un desarrollo general sobre cuáles pueden ser las acciones inspectoras ante los denominados riesgos psicosociales, entre los que se incluyen los errores humanos, el estrés y la violencia en el trabajo, haciendo una triple clasificación entre acciones de prevención (anteriores a estas conductas), de intervención (una vez que éstas se han manifestado) y de protección (después de que aquellas hayan tenido lugar). La Guía Explicativa tiene muy en cuenta en este aspecto las guías técnicas de otros organismos y

autoridades europeas, especialmente las de Gran Bretaña, Bélgica y Francia y los criterios que sostiene en España el INSHT y otros expertos reconocidos en la materia.

En la Guía se hace constar que la evaluación de los riesgos psicosociales debe estar contemplada en la evaluación inicial de riesgos de la empresa, sin perjuicio de su posterior revisión y actualización cuando se aprecien signos o hechos que puedan evidenciar la conveniencia de llevarla a cabo.

Finalmente, también hay que destacar que el Criterio trata sobre las actuaciones de la Inspección respecto al personal al servicio de las administraciones públicas. Dentro de este ámbito, el Art. 45 LPRL impone que la actuación de control de la Inspección de Trabajo se debe restringir a realizar un requerimiento a la Administración con las medidas preventivas que procedan. El Criterio clarifica que el papel de la Inspección de Trabajo en este ámbito no puede ser sancionador, ya que la Ley no lo permite, tampoco disciplinario porque esta función es exclusiva de la Administración empleadora, ni tampoco le corresponde a la Inspección realizar las tareas de análisis y evaluación de riesgos que solo deben ser realizadas por los servicios de prevención propios o concertados por las administraciones. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que las limitaciones con las que actúa la Inspección para realizar su labor de control en las administraciones públicas no afectan solamente a las conductas de acoso sino también en general a todo el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

4. No creo necesario llevar más allá el estudio de este CT, porque tiempo tendremos de hacerlo con más profundidad. Ahora era importante que nos hiciésemos eco de este profundo cambio de orientación en la ITSS. Es necesario implicar de un modo más firme que el hasta ahora acaecido a los inspectores de trabajo en la difusión de una cultura preventiva en materia de riesgos psicosociales. No se puede negar al CT, pese a algunas deficiencias vinculadas al carácter genérico, en exceso, de algunas indicaciones, el loable intento de clarificar y sintetizar el papel de la ITSS en una materia como esta, especialmente compleja. En todo caso, conviene tener en cuenta que se trata más que de la culminación del proceso, de un punto de llegada, del inicio de una nueva orientación, de un punto de partida, de un recomenzar a hacer las cosas desde enfoques más modernos y adaptados, enfatizando el papel preventivo de la ITSS más que el sancionador. En el futuro inmediato deberán aparecer más criterios, y normas de este tipo, así como GUÍAS para orientar una mejor práctica de todos los agentes del derecho laboral y de la prevención de riesgos laborales. Por eso, el Observatorio Permanente ha iniciado ya una línea de trabajo con la ITSS a fin de facilitar esta labor, que redundará en el bienestar de todos. ●

Observatorio Judicial

Para que exista responsabilidad de la empresa, añadida a la del trabajador autor de la conducta, en situaciones de acoso moral en el trabajo es necesario que el empresario tenga un puntual conocimiento de la situación de acoso que padece el trabajador, pese al cual no haya realizado ninguna actuación orientada a corregir el proceso de acoso —STS, Sala 4ª, 15 de diciembre de 2008—.

La responsabilidad de la empresa no puede basarse, como pretende la STSJ Andalucía-Sevilla, de 29 de junio de 2007, en los deberes de prevención de riesgos laborales que al empresario e impone la LPRL, pues las obligaciones empresariales establecidas en los artículos 14 y 15 de dicha ley se refieren al propio entorno laboral en el que desarrollan su trabajo los empleados, pero en modo alguno puede abarcar la prevención en un ámbito tan cambiante e impredecible como es el campo de las relaciones humanas entre los trabajadores que coinciden, incluso por azar, en el desempleo de su cometido laboral...

En consecuencia, el empleador debe tener un conocimiento cabal de lo ocurrido en la empresa y no haber hecho nada relevante para corregirlo, una vez que se han denunciado la situación, para determinar su responsabilidad. ●

observatorio de buenas prácticas

El Cabildo Insular de Tenerife —ECIT— ha llevado a cabo una EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES para sus empleados —unos 1.600—, utilizando ha herramienta adaptada a sus particulares, que le permite cumplir con los requisitos reglamentarios y, además, medir otros aspectos relacionados —clima laboral y de salud—.

El destacable la metodología utilizada —que tuvo como herramienta básica el FPSICO propuesto por el INSHT— en la recogida de información y en la comunicación de resultados, así como la constitución de un *Observatorio Permanente*, a modo de Equipo de Trabajo formado por técnicos evaluadores y representantes de la Corporación y de los empleados. La responsabilidad de la Evaluación ha correspondido al Servicio de Prevención Propio de la Corporación y a una Consultora Especializada en Riesgos Psicosociales, a través del correspondiente contrato.

Esta experiencia se ha presentado en el PREVECAN 09 (II Congreso de Prevención de Riesgos Laborales de Canarias, 25-27 marzo 2009). ●



Como ya sabemos, uno de las principales inquietudes del OPRPS es promover e impulsar una red de investigación que nos permita unificar y coordinar contenidos preventivos, tanto desde las Universidades como de otras Instituciones preocupadas en erradicar los riesgos psicosociales. Con este interés de fondo, varias Universidades Españolas en colaboración con el OPRPS han desarrollado diferentes estudios en los que se analiza desde el coste de la no prevención en riesgos psicosociales hasta su incidencia en la negociación colectiva.

Estos estudios tuvieron su presentación el pasado 11 de marzo de 2009, en la que participaron, el Secretario General de UGT, Cándido Méndez, el Secretario de Estado de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Octavio Granada, y el Director del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, Cristóbal Molina Navarrete.

Poniendo de manifiesto la necesidad de contar con una “buena herramienta para combatir la crisis económica” —como son estos estudios—, terminando con los costes derivados de las prestaciones por los riesgos psicosociales y destinando los recursos a la prevención.

Los estudios analizan los siguientes temas:

- **La evaluación de los costes de la no prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: propuestas del estrés laboral.**
- **Tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: pautas de la negociación colectiva actual y propuestas de futuro.**
- **El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el sistema de gestión de riesgos psicosociales: balance y propuestas de mejora de su protocolo de actuación.**
- **Análisis comparado de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales.** ●