

**RIESGOS PSICOSOCIALES: LA VISIÓN DESDE LA
ITSS**

www.mitramiss.gob.es/itss

María del Mar Pérez Hernández

Jefa de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Almería

VISIÓN DESDE LA ITSS. ÍNDICE

CRITERIO TÉCNICO 104/2021, DOEITSS

1. CONTROL DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
2. VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO
3. ACTUACIONES INSPECTORAS EN LA PROVINCIA DE ALMERÍA

CONTROL DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES INSPETORAS

• **SI LA EMPRESA NO HA LLEVADO A CABO LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES O LA MISMA ESTÁ DESFASADA O PRESENTA DEFICIENCIAS:** Hacer Requerimiento y/o Acta de Infracción. Datos a tener en cuenta: Grupos de trabajadores existentes en la empresa y que pueden constituir una unidad de análisis en la evaluación y posible exposición de algunos trabajadores a riesgos psicosociales específicos como violencia de terceros, trabajos solitarios, teletrabajo o actividades de conexión permanente (24/7)...

• **COMPROBAR LA EFECTIVA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN Y VERIFICAR SU CALIDAD:**

- Si la dirección de la empresa ha estado implicada en la evaluación.
- Si el evaluador reúne la cualificación necesaria.
- Si abarca a todos los trabajadores.
- Si se estructura por unidades de análisis homogéneas.
- Si se han contemplado todos los factores de riesgo psicosocial presentes en la actividad de la empresa.
- Si los factores de riesgo identificados han sido valorados según su gravedad.
- Si se han adoptado medidas preventivas o se ha planificado su aplicación.
- Si los trabajadores han sido informados y formados sobre los riesgos que deben afrontar en su trabajo.
- Si se ha efectuado consulta y participación de los delegados de prevención.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO I

Conductas violencia psicológica en el trabajo

Acoso laboral

Acoso discriminatorio

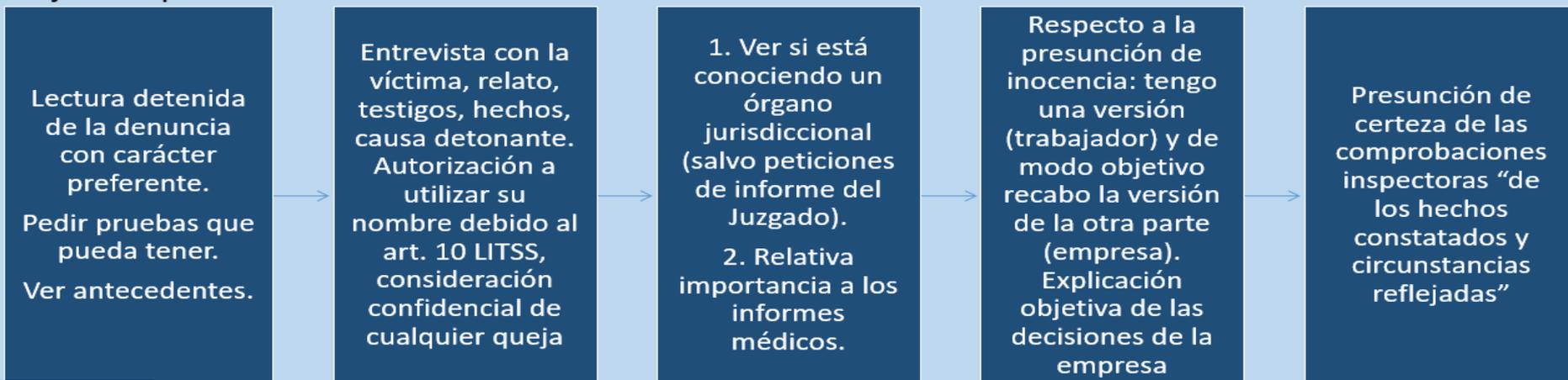
Acoso sexual y por razón de sexo

La denuncia ha de ser interpuesta por la PERSONA TRABAJADORA ACOSADA

El acoso laboral al ser una conducta pluriofensiva, puede atacar normas de diversas disciplinas:

- Relaciones laborales: atentado de derechos fundamentales: la dignidad e intimidad, integridad moral...
- Preventivas: condiciones de trabajo que puedan suponer un riesgo para la salud.
- Consecuencias en materia de Seguridad Social cuando exista una prestación.

La actuación de la ITSS en estos casos siempre es **reactiva**, es decir, parte de una denuncia de la persona trabajadora que se siente acosada.



VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO II

- Art. 1: **CONVENIO 190 OIT** sobre violencia y acoso en el trabajo de 2019:
- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas **inaceptables**, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que **se manifiesten una sola vez o de manera repetida**, que tengan por **objeto**, que **causen o sean susceptibles de causar**, un **daño físico, psicológico, sexual o económico**, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
- Definición como concepto único o separado.
- ***LA INTENCIONALIDAD EN LA PRODUCCIÓN DEL DAÑO:**
 - **El comportamiento puede producir un daño queriendo hacerlo (intencionalidad):** “objeto”
 - **El comportamiento puede producir un daño sin querer hacerlo (sin intencionalidad):** “causen”
 - **Se trata de un comportamiento que podría producir un daño (sin que se haya producido el daño):** “sean susceptibles de causar”
- ***LA REITERACIÓN: los comportamientos se pueden manifestar una sola vez o de forma repetida**

Principales novedades

Art. 9 sobre protección y prevención:

“Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una **política del lugar de trabajo** relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la **gestión de la seguridad y salud en el trabajo**;
- c) **identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso**, con participación de los trabajadores y sus representantes, y **adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos**, y
- d) **proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados**, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

***Violencia y acoso consecuencia de R. PSICOSOCIALES “Aquellos hechos, acontecimientos, situaciones o estados que son consecuencia de la organización del trabajo y tienen una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador” (INSST, 2010)**

VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO III

STC 56/2019, falta ocupación efectiva funcionario público al que crean un puesto de trabajo sin contenido.

Recurso de amparo ante TC del trabajador contra Resolución del Ministerio del Interior, inadmisión del recurso por el TSJ Madrid alegando que el acoso ha de reservarse para conductas extremas y Auto de inadmisión del TS, que basado en generalidades. Triple TEST artículo 15 CE:

• **INTENCIONALIDAD:** Será suficiente con que la conducta enjuiciada sea adecuada con el resultado lesivo o simplemente con el riesgo de attentar a la integridad. No es necesario demostrar la intencionalidad del sujeto pasivo de causar daño. No supeditación a indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control (STC 11/1998).

• **MENOSCABO (RIESGO):** se producirá si la conducta ha supuesto un padecimiento físico, psíquico o moral o esa conducta podía potencialmente causarlo.

• **TRATO DEGRADANTE:** Si la conducta responde al fin de humillar o si era objetivamente idónea para producir ese fin: Vejación o probabilidad de producirla.

- Para que haya un trato degradante tiene que haber vejación (humillación, ofensa, insulto, ultrajante, denigrante).

- Una conducta que no sea degradante, puede atentarse contra la integridad moral igualmente: *“No está de más precisar que, en la hipótesis de que hubiera faltado el componente vejatorio, el trato dispensado no habría podido considerarse degradante, pero, en ausencia de cobertura legal y de un objetivo legítimo, habría incumplido a limine el canon de la proporcionalidad, por lo que habría vulnerado igualmente el derecho a la integridad moral del demandante de amparo (art. 15 CE)”. Se trata de una conducta sin una finalidad legítima.*

- El procedimiento administrativo incoado tras denuncia (apertura de protocolo de acoso) es idóneo para la corrección de la vulneración, al no hacerlo, se agrava la lesión. El protocolo concluyó que no había acoso laboral porque *“no ha quedado acreditado que la postergación laboral respondiera a instrucciones dadas por los órganos superiores del Ministerio del Interior. Tampoco que se produjeran situaciones de violencia psicológica por hostigamiento, desacreditación profesional, agresiones verbales, o vacío ni que el Sr. Nicolás diera muestras de ansiedad, depresión o estrés”.*

Importancia de las declaraciones de testigos

Primero vinieron a buscar a los comunistas
y no dije nada porque yo no era comunista.
Luego vinieron por los judíos
y no dije nada porque yo no era judío.
Luego vinieron por los sindicalistas
y no dije nada porque yo no era sindicalista.
Luego vinieron por los católicos
y no dije nada porque yo era protestante.
Luego vinieron por mí pero, para entonces,
ya no quedaba nadie que dijera nada.

Martin Niemöller

VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO IV

No hay un precepto tipificador del acoso laboral

4.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR:

4.1- LABORAL:

Preceptos infringidos:

- Artículo 4.2 e) ET: “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.
- Artículo 10.1 y artículo 15.1 y artículo 18 Constitución, según el caso.

Precepto tipificador:

Artículo 8.11 LISOS: **Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.**

El acoso moral supone siempre la violación del derecho a la integridad moral y a la consideración debida a la dignidad en el trabajo, pero no agota el contenido de tales derechos, de modo que puede haber actos o conductas que no sean constitutivos de acoso por no contener los requisitos, pero sí supongan una violación de los DDFP. SANCIONABLE.

4.2- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

General: Preceptos infringidos: Artículo 14 y Artículo 16.2 b) LPRL

Precepto tipificador: Art. 12. 1 b) LISOS: “No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones...o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa”.

Específicos:

- Art. 16.3 LPRL: Deber del empresario de investigar los daños para la salud de los trabajadores cuando tenga sospecha o conocimiento de que la baja por enfermedad puede ser consecuencia de un situación de violencia en el trabajo. Precepto tipificador: art. 12.3 LISOS.
- Casos de coordinación empresarial: trabajadores de varias empresas prestan servicios en el mismo centro de trabajo, aplicación RD 171/2004. precepto tipificador: 12.13 grave y 13.7 muy grave para trabajos peligrosos.
- Art. 25 LPRL trabajadores especialmente sensibles. Tipificado en el art. 12.7 grave, y 13.4 muy grave cuando exista riesgo grave e inminente.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO V

Conductas de acoso y violencia en el trabajo de carácter pluriofensivo:

Artículo 29.5 Ley 40/2015 Régimen jurídico del sector público: “Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se deberá imponer únicamente la sanción correspondiente a la infracción más grave cometida.

Concurso ideal de sanciones: varias infracciones,
mismos hechos y mismos sujetos

Situaciones de concurso de caso de acoso laboral:

- 1) Infracciones laborales muy graves (8.11 LISOS) prevalecen sobre infracciones preventivas graves (12 LISOS).
- 2) Infracciones preventivas muy graves (13.4 y 13.7 LISOS R. grave e inminente) prevalecen sobre infracciones laborales muy graves.

Situaciones de concurso en caso de no poder probar que hay acoso laboral imputable al empresario, pero sí hay falta de medidas preventivas o de intervención ante riesgos psicosociales:

- 1) Infracciones preventivas graves o muy graves prevalecen sobre infracciones laborales graves (art. 7.10).

Art. 156.1 LGSS define **accidente de trabajo** como «*toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*».

Art. 156.3 indica que se «*presumirá salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo de trabajo y el lugar de trabajo*».

ELEMENTOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO:

- Lesión/enfermedad.
- Con ocasión del trabajo.
- **Nexo causal** entre la ENFERMEDAD y las CONDICIONES DE TRABAJO (conducta imputable a la empresa).

Para la consideración de ACCIDENTE DE TRABAJO siempre tiene que haber vulneración de normativa de PRL

VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO VI

5.- ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL:

Habiendo NEXO CAUSAL entre lesión/enfermedad y condiciones de trabajo, puede suceder:

- Que haya acoso laboral y vulneración de normativa de PRL.
- Que no haya acoso pero se vulnere la normativa de PRL (STSJ Cataluña 6/07/2018, 13/05/2016, STSJ País Vasco 02/05/2015).



CONSECUENCIAS

ACTUACIONES ITSS CUANDO HAY ACCIDENTE DE TRABAJO DERIVADO DE ACOSO LABORAL:

- Instar el procedimiento de declaración de incapacidad permanente: art. 4.1 a) RD 1330/1995, cuando se cuente con informes médicos clínicos que respalden suficientemente esta posibilidad.
- Informe a la Entidad Gestora sobre determinación de contingencias (procesos de IT inicialmente como contingencia común):
 - Cuando lo haya instado el trabajador, la entidad gestora solicita informe a ITSS.
 - Posibilidad de instar de oficio por ITSS la determinación de contingencias: art. 6.1 a) RD 1430/2009.
- Propuesta de recargo de prestaciones (art. 164 LGSS). Siempre que existe una prestación.

ACTUACIONES INSPECTORAS EN ALMERÍA. AÑOS 2015 A 2025

• **NÚMERO DE ACTUACIONES:** 291

• **RESULTADOS:**

- Requerimientos: 137
- Actas de Infracción: 36
 - Actas de Infracción específicas por haber constatado el riesgo y daño: 6
 - Actas en otras materias: Falta de consideración debida de la dignidad del trabajador, falta de evaluación de riesgos psicosociales, falta de formación, tiempo de trabajo

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCION

