

RIESGOS PSICOSOCIALES

ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Ana Gross Iribas

Jefa de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cádiz

Cádiz, 20 de febrero de 2025



- Criterio técnico 104/2021, sobre actuación de la Inspección de Trabajo en riesgos psicosociales.
- Clasificación y contenido de los riesgos psicosociales y factores de riesgo psicosocial.
- Control de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales.
- Medidas derivadas de las actuaciones inspectoras y responsabilidad empresarial.
- Riesgos psicosociales, teletrabajo y derecho a la desconexión digital.

ACTUACIONES DE LA ITSS

REACTIVO



DENUNCIAS
SOLICITUD JUZGADO
O ENTIDAD GESTORA

PROACTIVO



PLANIFICACIÓN CAMPAÑAS

TRIPLE VERTIENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- La protección frente a los riesgos psicosociales se fundamenta en el derecho a la integridad física previsto en el Art. Art. 4.2.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Art. 14 a 20 de la LPRL.
- Además, puede concurrir, ante algunas conductas, la protección del derecho fundamental a la integridad moral y de derechos laborales básicos como la consideración debida a la dignidad de las personas, la intimidad y la igualdad de trato y no discriminación previstos en los Art. 4.2.c) y e) y 17 ET .
- La tercera vertiente legislativa sobre los riesgos psicosociales está constituida por las normas de seguridad social sobre accidentes de trabajo y recargo de prestaciones en los supuestos de daños a la salud.

INTRODUCCIÓN

- Criterio Técnico núm. 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Criterio Técnico núm. 104/2021, sobre las actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales.

RIESGOS PSICOSOCIALES

- **VIOLENCIA EN EL TRABAJO**
- **ESTRÉS LABORAL:** Situaciones continuadas de tensión, desequilibrio de carga de trabajo, falta de autonomía o conflicto interpersonal.
- **FATIGA DERIVADA DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO:** Ligada a la ordenación del tiempo de trabajo, trabajo nocturno o a turnos, y a la carga de trabajo.

ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

EL ACOSO MORAL SUPONE UNA CONDUCTA PLURIOFENSIVA Y AMBIVALENTE. IMPLICA VIOLACIÓN DE DISTINTA ÍNDOLE:

VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD MORAL Y LA CONSIDERACIÓN DEBIDA A LA DIGNIDAD

VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA

NORMATIVA APLICABLE

- ESTATUTO TRABAJADORES: ARTÍCULO 4.2 e).
- LEY ORGÁNICA 3/2007, para la igualdad efectiva: Artículos 7 y 48.
- RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad: Artículo 2.1.
- LO 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual: Artículo 12

NORMATIVA APLICABLE

- ESTATUTO TRABAJADORES ARTÍCULO 4.2 e): 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
- LEY ORGÁNICA 3/2007: ARTÍCULO 7 ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

¿ES OBLIGATORIO IMPLANTAR UN PROTOCOLO DE ACOSO? **SÍ ES OBLIGATORIO**

Artículo 2.1 RD 901/2020: Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a:

- respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.
- promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y **arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.**

NORMATIVA APLICABLE Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 12 DE LA LEY ORGÁNICA 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual:

- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas **contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo**, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Asimismo, deberán **arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.**

REGULACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA O EN EL ÁMBITO PREVENTIVO

- También dentro de nuestro ámbito de negociación colectiva se han registrado algunos **convenios colectivos sectoriales y de empresa** en los que se establece un sistema de gestión de las quejas y denuncias internas ante situaciones de acoso sexual y acoso moral en el trabajo.
- La implantación de un procedimiento o protocolo ante situaciones de acoso puede establecerse como **una medida derivada de la evaluación de riesgos psicosocial**.

CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA

- I.. LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA FÍSICA INTERNA: Agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.
- Quedan excluidas de este concepto las agresiones realizadas por personas que no formen parte de esas empresas (violencia externa o atraco). Sí implica riesgo psicosocial.
- I.I LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA: Acoso sexual y acoso moral.

LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA

- **Acoso moral** no tenemos ningún concepto unívoco en nuestra legislación vigente. **NTP INSST: 476 y 854.**
- H. Leymann dio una definición de acoso moral:
- “Situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, **de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado** sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de **destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores** y lograr que finalmente que esa persona acabe abandonando el trabajo”.

LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA

NTP 854:

- Exposición a **conductas de violencia psicológica**, dirigidas de forma **reiterada y prolongada** en el tiempo, **hacia una o más personas** por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde **una posición de poder** (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una **relación laboral** y supone un **riesgo** importante para la salud”.

- **EL ACOSO NO PUEDE SER UN ACTO AISLADO O PUNTUAL.**

CONDUCTAS DE ACOSO

▪ CONDUCTAS ABUSO DE AUTORIDAD

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible incumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes

▪ TRATO VEJATORIO

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada

▪ ACOSO DISCRIMINATORIO, motivado por: sexo, raza, religión, orientación sexual, edad...

CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Mando autoritario, incorrecta organización del trabajo.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales, hecho violento puntual no prolongado en el tiempo.
- Amonestaciones por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

ASPECTOS RELEVANTES EN LAS DENUNCIAS POR ACOSO

- CONSENTIMIENTO DE LA PERSONA TRABAJADORA DENUNCIANTE POR ACOSO.
- PERSONAS TRABAJADORAS DENUNCIANTES POR ACOSO DE BAJA POR IT.
- DEMANDA JUDICIAL POR LOS MISMOS HECHOS.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LA EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES

- Si se identifica un problema de estrés laboral, la empresa debe tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo, en cuanto tenga conocimiento de situaciones de estrés laboral y su falta de acción puede determinar su responsabilidad.
- En cualquier caso, las medidas que se dicten deberán estar centradas en la resolución del caso.
- Incumplimiento: por la falta de diligencia debida del empresario bien por la omisión del deber de adoptar medidas ante el conocimiento de dicha situación, bien por no hacer un seguimiento de su aplicación efectiva.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LA EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES

- Actuación ante situaciones de estrés laboral que supongan la vulneración de derechos que afecten al tiempo de trabajo y la desconexión digital:
- Cuando los horarios de trabajo son muy prolongados, se organiza el trabajo en horario nocturno o a turnos rotatorios que abarcan las 24 horas, o los trabajadores están en régimen de teletrabajo fuera de los límites de lo dispuesto en los Art. 13 y 14 del RDL 28/2020 , o tienen que estar en disponibilidad fuera de las horas de trabajo ordinario, se puede producir también una situación de posible vulneración simultánea de varios derechos laborales.

FACTORES PSICOSOCIALES

- **Factores psicosociales:** condiciones de trabajo relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.
- Las condiciones de trabajo o factores psicosociales pueden afectar negativamente a los trabajadores, convirtiéndose en este último caso en factores de riesgo psicosocial. **Se debe adoptar medidas bien para evitarlos o para reducir la intensidad de la exposición.**
- Clasificación de factores de riesgo psicosocial: la comunidad científica y técnica no utiliza una única clasificación de los factores de riesgo psicosocial.

FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
Contenido y características del trabajo	Monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables por las que se siente rechazo
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
Tiempo de trabajo	Horarios muy largos o impredecibles, conexión continua al trabajo, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
Participación y control	Falta de participación en la toma de decisiones, falta de autonomía o control sobre el trabajo (por ejemplo sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno).
Cultura de organización	Comunicaciones deficientes, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
Ambiente y equipos de trabajo	Puesta a disposición de equipos inadecuados o ausencia de mantenimiento, malas condiciones ambientales tales como falta de espacio, iluminación deficiente o ruido excesivo.
Relaciones personales en el trabajo	Aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones con compañeros de trabajo, conflictos, conductas inapropiadas (hostigamiento, acoso), relaciones adversas con usuarios o clientes, atraco
Rol en la organización	Ambigüedad o conflicto de rol, responsabilidad sobre personas
Desarrollo profesional	Escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta de promoción profesional
Interacción vida personal-trabajo	Conflicto de demandas o exigencias entre ambas esferas, problemas de conflicto y/o sobrecarga de rol (laboral, personal y familiar)

Factores de riesgo psicosocial más frecuentes en los sectores de mayor exposición

SECTOR	FACTORES DE RIESGO MAS FRECUENTES
Hostelería	Excesiva carga de trabajo, horarios prolongados, relaciones conflictivas entre compañeros o con clientes, malas comunicaciones, reparto inadecuado de tareas.
Sanidad	Exceso de carga física y emocional, relaciones conflictivas entre compañeros o con pacientes y sus familiares, conflictos de rol y reparto inadecuado de tareas, falta de apoyo y compensación, malas comunicaciones. Derecho a la desconexión.
Trabajo Social	Exceso de carga emocional, relaciones conflictivas con clientes o terceros, conflictos de rol, falta de apoyo y compensación, malas comunicaciones.
Educación	Relaciones conflictivas con alumnos y familiares, carga emocional, conflictos de rol, falta de apoyo y compensación, malas comunicaciones.
Administración Pública	Relaciones conflictivas con compañeros o terceros, conflictos de rol y reparto inadecuado de tareas, falta de apoyo y compensación, malas comunicaciones
Call Center	Relaciones conflictivas con terceros o clientes, trabajo nocturno o a turnos, falta de apoyo y compensación, carga mental
Transporte	Carga de trabajo excesiva, trabajo nocturno y a turnos, horarios largos, relaciones conflictivas con clientes y terceros, falta de apoyo y compensación
Construcción	En la gestión de las empresas: exceso de carga de trabajo, inadecuado reparto de tareas, falta de apoyo y compensación, carrera profesional, horarios largos y conciliación con la vida personal.
Comercio	Relaciones conflictivas con clientes y terceros, falta de autonomía en la realización del trabajo, falta de apoyo y compensación, derecho a la desconexión, horarios irregulares y conciliación con la vida personal.
Industria	Trabajo nocturno y a turnos, excesiva carga de trabajo, mal reparto de tareas, falta de autonomía y control,

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

- Los factores psicosociales de riesgo pueden estar presentes en todo tipo de trabajo, con independencia del tamaño de la empresa, el sector de actividad, tipo de puesto desempeñado o nivel jerárquico del mismo.
- Los factores referidos no actúan de forma independiente unos de otros y en la práctica se ha podido comprobar que se produce con frecuencia una concatenación e interacción entre distintos factores.

INTERACCIÓN ENTRE RIESGOS PSICOSOCIALES Y OTROS RIESGOS LABORALES

- Relación entre los riesgos psicosociales y riesgos encuadrados en otras disciplinas preventivas como seguridad, higiene y ergonomía.
- Trastornos musculoesqueléticos puede tener su origen en situaciones de estrés.
- Muchos accidentes producidos por fallos, errores o actos inseguros son debidos a situaciones de fatiga o estrés, inadecuadas comunicaciones, objetivos difícilmente alcanzables, falta de control y supervisión ➡ CULTRA DE LA PREVENCIÓN.

EL CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA PREVENTIVA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES

APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

- El Art. 4.7.d) que incluye dentro del concepto de condiciones de trabajo «todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador».
- El art. 14 LPRL: Protección eficaz en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- El Art. 15.1.d) que establece que se debe «adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos en la salud».

GESTIÓN PREVENTIVA: EVALUACIÓN DE RIESGOS

- Determinar qué factores psicosociales de los presentes en un entorno organizativo se consideran de riesgo (identificación) y si tienen alta o baja probabilidad de desencadenar un riesgo psicosocial (evaluación).
- La identificación de qué factores psicosociales deben ser considerados como factores de riesgo no puede hacerse a simple vista o de un modo Intuitivo.
- Siempre es necesario seguir un método o procedimiento específico que sirva para identificar y evaluar los riesgos psicosociales para llegar a una conclusión válida.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Fuentes de información que deben ser consideradas:

- El evaluador ha de considerar dos fuentes de información: - datos objetivos que se pueden obtener mediante observación del técnico o de la información que disponga la empresa sobre absentismo, abandono, rotación en los puestos de trabajo, siniestralidad
- La que se obtiene a través de las técnicas que considere más adecuadas (cuestionarios, entrevistas individuales o grupos de discusión, entre las más comunes). Es **deseable** que se combinen varias fuentes de información para dar consistencia al diagnóstico obtenido.

TÉCNICAS PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

- **Técnicas cuantitativas** basadas en cuestionarios dirigidos a un determinado grupo de trabajadores. Los cuestionarios suelen recoger información sobre aspectos relacionados con las exigencias de la tarea (emocionales, cognitivas, etc.), las condiciones organizativas (monotonía, presión temporal, aislamiento, etc.) y las relaciones sociales (sistema de comunicación, relaciones con compañeros o superiores, etc.). Estos métodos ofrecen la ventaja de poder recoger información de manera rápida, válida y fiable.
- **Técnicas cualitativas** se basan en entrevistas o grupos de discusión.
- Estas técnicas exigen en todo caso una interacción entre el técnico de prevención y los trabajadores afectados por la evaluación. Las técnicas cualitativas pueden ser complementarias a las técnicas cuantitativas. Su uso exclusivo es más adecuado en empresas o centros de trabajo de escaso tamaño o en la investigación reactiva de riesgos psicosociales.

ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIAL

- En todas las evaluaciones de riesgo psicosocial resulta imprescindible la **participación de los trabajadores mediante la toma directa de datos**. No es admisible que el técnico pueda llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales mediante un exclusivo análisis de datos y circunstancias objetivas.
- La recogida de datos de los trabajadores se debe realizar por el servicio de prevención y no por la dirección de la empresa. Se debe proteger la confidencialidad de los datos personales, como el nombre y apellidos de la persona que participa en la evaluación.
- La regla general es la participación directa de todos los trabajadores que lo deseen, solo excepcionalmente puede recurrirse a técnicas de muestreo. La técnica del muestreo puede llevarse a cabo cuando en el centro de trabajo haya colectivos muy numerosos o en los que sea especialmente dificultosa la práctica de evaluación en un mismo proceso por circunstancias de organización del trabajo (turnos, desplazamientos, etc.).

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Sobre la elección del procedimiento y el método o métodos de evaluación:

- El técnico evaluador es el que debe tomar la decisión sobre el procedimiento a seguir para la evaluación de forma justificada técnicamente y **previa consulta de la empresa a los delegados de prevención** (Art. 3.2 RSP).
- Método que proporcione confianza sobre su resultado (Art. 5.2 RSP). La evaluación de riesgos psicosociales exige la realización de mediciones o análisis de datos e información.
- Se podrán utilizar, si existen, los métodos recogidos en normas UNE, Guías del INSST y de otras instituciones competentes de las Comunidades Autónomas, normas internacionales que proporcionen confianza sobre su resultado, tal y como señala el Art. 5.3. RSP .

MÉTODO ESCOGIDO PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN

- En principio, no puede considerarse que haya un método, técnica o instrumento que sea el mejor en todos los casos, por lo que deben analizarse las ventajas e inconvenientes que ofrece cada uno de ellos en cada situación concreta, pudiendo ser necesaria la aplicación de diversas técnicas combinadas que pueden ser cuantitativas o cualitativas.
- Hay que tener en cuenta que el **Art. 5.2 RSP** dispone que el procedimiento de evaluación deberá **proporcionar confianza sobre su resultado y que en caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables.**
- Es preciso tener en cuenta que la elección del método y las demás actividades de preparación de la evaluación han de ser objeto de consulta a los trabajadores o sus representantes (Art. 3.2 RSP y Art. 33.1.b) y 36.1.c) LPRL).

PARTICULARIDADES DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- La dirección de la empresa ha de estar implicada en su realización.
- Garantizar la consulta y participación (artículo 33LPRL).
- Evaluación debe abarcar todas las secciones de la empresa. Se puede llevar a cabo simultáneamente en todos los puestos o de forma escalonada.
- No es admisible que se realice la evaluación para todo el centro sin distinguir grupos, colectivos de trabajadores o puestos, salvo que la empresa tenga una estructura muy simple o uniforme.
- No se pueden utilizar cuestionarios cuya finalidad no sea la identificación de dichos riesgos como en las encuestas de clima o satisfacción laboral ya que no sirven para detectar factores psicosociales de riesgo. Puede sentirse satisfecho con la empresa y ello ser compatible con una situación de estrés.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- **UNIDADES DE ANÁLISIS:** La Evaluación debe estructurarse en unidades de análisis compuestas por puestos de trabajo homogéneos expuestos a los mismos factores de riesgo.
- No se pueden mezclar en dichas unidades a mandos y subordinados ni trabajadores de distintos centros o secciones.
- Adicionalmente, se pueden establecer como unidades de análisis grupo de trabajadores según sexo, edad, tipo de contrato, trabajo a turnos, teletrabajo.

MÉTODOS DE EVALUACIÓN MÁS UTILIZADOS

- Factores psicosociales. INSHT FPsico
- Método CoPsoQ ISTAS 21

MÉTODOS DE EVALUACIÓN MÁS UTILIZADOS

Manual para la evaluación de los riesgos psicosociales en PYME.

INSHT/IBV Su utilización es adecuada en empresas pequeñas, en las que puede ser inadecuada la aplicación de cuestionarios o escalas.

Consta de tres partes: una lista de identificación de riesgos, una propuesta de método de evaluación para cada uno de ellos, y que en el caso del riesgo psicosocial consiste en un chek-list que facilita la evaluación elemental del riesgo, y algunos ejemplos de aplicación.

Se incluyen una serie de ítems. Se contemplan los siguientes factores: — Autonomía temporal. — Contenido del trabajo. — Supervisión-participación. — Definición de rol. — Interés por el trabajador. — Relaciones personales. — Trabajo a turnos y trabajo nocturno.

MEDIDAS PREVENTIVAS: EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

- Corresponde a la dirección de la empresa asumir la responsabilidad de decidir las medidas preventivas concretas y específicas, estando asesorada en esta labor por el servicio de prevención y previa consulta a los delegados de prevención.
- La planificación debe establecer el plazo para llevar a cabo las medidas, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
- Es esencial un seguimiento de las medidas planificadas, que se verifique su cumplimiento, a través de los controles periódicos que se establezcan en la propia evaluación, mediante las pautas que se establezcan en las reuniones periódicas de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIAL

Todos los riesgos identificados han de ir acompañados de **medidas preventivas**.

Las medidas pueden ser:

- A) Medidas preventivas u organizativas (primarias) Se trata de medidas proactivas y dirigidas al foco u origen del problema (factor de riesgo). La aplicación de estas medidas es preferente (Art. 15.1.c) y 17.2. LPRL)
- B) B) Medidas de intervención o afrontamiento (secundarias) Van dirigidas a que el trabajador pueda afrontar los factores de riesgos psicosocial a los que está expuesto (formación, procedimientos o protocolos, etc.).
- C) C) Medidas de protección o rehabilitación (terciarias) Orientadas a la recuperación de los trabajadores que hayan sufrido daños en su salud y garantizar la compatibilidad con las funciones de su puesto (Art. 25.1 LPRL).

MEDIDAS PREVENTIVAS

- **MEDIDAS DE PREVENCIÓN PRIMARIAS:** Actúan sobre la organización.
- Reorganización del trabajo
- Clarificación de funciones y competencias
- Mejorar las comunicaciones
- Establecer procedimientos de gestión sobre situaciones potencialmente conflictivas
- Medidas de protección frente a violencia externa
- Medidas de ordenación del tiempo de tiempo de trabajo

MEDIDAS PREVENTIVAS

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN O SECUNDARIAS:

- Acciones de formación y sensibilización
- Códigos éticos o de buenas prácticas.
- Procedimientos o protocolos ante situaciones de acoso laboral
- Procedimientos ante situaciones de violencia externa o de terceros

MEDIDAS PREVENTIVAS

MEDIDAS DE PROTECCIÓN TERCIARIAS: Son las dirigidas a la recuperación y rehabilitación del trabajador tras su baja por Incapacidad Temporal. ·

- Adaptar el puesto a la persona (art.15.1.d) LPRL) mediante cambios funcionales o mejora de los recursos materiales y personales para realizar las tareas. ·
- Adscribir a la persona a un puesto compatible (art. 25.1 LPRL).

REVISIÓN EVALUACIÓN DE RIESGOS

- **La revisión de la evaluación:**
 - Cuando se compruebe la ineficacia de las medidas aplicadas de acuerdo con los controles establecidos en la evaluación.
 - Cuando se hayan producido cambios sustanciales en las condiciones de trabajo o factores psicosociales.
 - Cuando se hayan producido o detectado incidentes, quejas internas, denuncias y daños a la salud que pudieran poner de manifiesto que las medidas de prevención hayan sido inadecuadas o insuficientes.

EL CONTROL Y VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES VIGENTES SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES

- La obligación de gestionar todos los riesgos, incluidos por tanto los psicosociales: Artículos 14 y 16 LPRL.
- La obligación de evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- La obligación de definir las medidas preventivas, aplicarlas o planificar su ejecución en los términos previstos por el Art. 16.2. LPRL.
- La obligación de investigar las causas de los daños a la salud. Art. 16.3 LPRL.
- La obligación de adscribir a los trabajadores a puestos de trabajo compatibles con sus características personales y psicofísicas (Art. 25.1. LPRL).
- Obligación de vigilancia de la salud: Art. 22LPRL.

ACTUACIONES DE LA ITSS Y MEDIDAS ADOPTADAS

Posibles medidas constatada la realidad del acoso:

- Posible acción mediadora o conciliadora.
- Requerimiento.
- Acta de infracción.
- Inicio del procedimiento de determinación de contingencia ante el INSS cuando de los hechos investigados se aprecie que la IT del trabajador responde al concepto de accidente de trabajo.
- Recargo de prestaciones a favor de la persona trabajadora.

LAS INFRACCIONES LABORALES POR LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- Infracciones laborales:
 - Art. 8.11 LISOS: actos contrarios a la dignidad y la intimidad de los trabajadores.
 - Art. 8.13: acoso sexual.
 - Art. 8.13 bis: acoso discriminatorio
- Infracciones de PRL:
 - Art. 12.1: falta de evaluación de riesgos psicosociales.
 - Art. 12.3: falta de investigación de daños para la salud de los trabajadores.
 - Art. 12.6: falta de planificación preventiva.
 - Art. 12.7: adscripción de trabajadores a un puesto de trabajo incompatible con su estado psicofísico.

CUANTÍA DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES LABORALES

- Infracciones **graves** con multa, en su grado mínimo de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.
- Infracciones **muy graves** con multa, en su grado mínimo de 7.501 a 30.000 euros, en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros y en su grado máximo de 120.006 a 225.018 euros.

CUANTÍA DE LAS SANCIONES EN MATERIA DE PRL

- Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.
- Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DE LAS AA.PP

- Para el personal laboral es de aplicación todo lo mencionado sobre infracciones laborales y prevención, mientras que para el personal funcionario y estatutario las normas laborales no resultan de aplicación.
- Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público: Control y vigilancia de los derechos de protección frente a las conductas de acoso y violencia solo corresponde a la propia Administración a través de sus propios servicios.
- El control de legalidad es competencia exclusiva del orden jurisdiccional contencioso administrativo.
- La labor de control de la ITSS se circunscribe al requerimiento de medidas en materia de prevención de riesgos laborales (art. 45 LPRL y RD 707/2002).

RIESGOS PSICOSOCIALES Y TELETRABAJO

- NTP 1165
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE del 10).
- **Ventajas:** gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de población en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo.
- **Puntos críticos:** Disponibilidad permanente y uso perverso de medios tecnológicos puede conllevar una nueva forma de precariedad laboral.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y TELETRABAJO

- Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- La evaluación de riesgos deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y TELETRABAJO

ARTÍCULO 88 LO 3/2018: **Derecho a la desconexión digital:**

- Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
- El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

ENFERMEDADES PROFESIONALES Y RIESGOS PSICOSOCIALES

- Realidad objetiva asentada legal y jurisprudencialmente: no pueden ser calificadas actualmente como enfermedades profesionales. El motivo es que el actual listado de enfermedades profesionales no incluye trastornos o patologías de este tipo.
- Cuando se demuestra que su causa es exclusivamente de índole laboral, son reconducidas y tipificadas como enfermedades contraídas a consecuencia del trabajo (según lo dispuesto en artículo 156.2 e) de la LGSS) asimilables a un accidente de trabajo, pero no como enfermedades profesionales.
- La doctrina advierte que la elaboración de un hipotético listado de este tipo de trastornos es una tarea muy complicada y espinosa, entre otros motivos, por los problemas de acreditación y por el origen multifactorial de estas patologías que hace difícil su catalogación.

ACTUACIONES PLANIFICADAS ESPECÍFICAS

Por sectores:

- Construcción
- Agricultura y pesca
- Industria
- Hostelería (camareras de pisos)

Riesgos específicos:

- Psicosociales (sector contact center, transporte)
- Altura
- Seguridad vial (paquetería, transporte)

Campaña accidentes de trabajo y enfermedades profesionales



RIESGO EN ALTURA

- Ausencia de medidas de protección colectiva e individual
- Falta de estabilidad y solidez de elementos y materiales
- Falta de planificación y de correcto eslingado en izado de cargas.
- Accidentes en cubiertas
- Falta de presencia efectiva de recursos preventivos.
- Formación insuficiente VII Convenio general sector construcción

RIESGO DE SEGURIDAD VIAL

- Evaluación de riesgos: Accidentes de tráfico, sueño, fatiga, estrés, velocidad errores humanos, actividades de carga y descarga, transporte de mercancías.
- Riesgos inherentes a sus características, estiba correcta (riesgo de corrimiento y vuelco del vehículo) o su naturaleza (productos tóxicos, productos de tráfico ilegal, o productos perecederos que presionan la velocidad para su entrega a tiempo).
- Formación específica en materia de seguridad vial
- Mantenimiento de los equipos : Artículo 4 RD 1215/97
- Siniestralidad y accidentes de tráfico en los últimos años



MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN