

IV FORO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024.

“Seguridad y salud en el trabajo. Relación con los ambientes y entornos laborales saludables. La experiencia española”.

Antoni Tatay Nieto

**Inspector de trabajo y seguridad social. Jefe de equipo de inspección.
Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS).
Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España (MITES).
Secretaría Red Iberoamericana de Inspección del Trabajo (REDIBIT).**

**Sede del Parlamento Latinoamericano y Caribeño. Corregimiento de Ancón.
Ciudad de Panamá, 21 de marzo de 2024.**

I.- INTRODUCCIÓN: BREVE APROXIMACIÓN A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA.

II.- ENTORNOS LABORABLES SALUDABLES.

III.- ¿VIEJOS O NUEVOS RIESGOS EMERGENTES?
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.



*Cultivando Ambientes
Laborales Saludables*

I.- INTRODUCCIÓN.

BREVE APROXIMACIÓN A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA

1.- QUIÉNES SOMOS

2.- QUÉ HACEMOS

3.- CÓMO TRABAJAMOS



*Cultivando Ambientes
Laborales saludables*

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1. QUIÉNES SOMOS



Cultivando Ambientes
Laborales Saludables

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DESDE 1906....



I Centenario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social



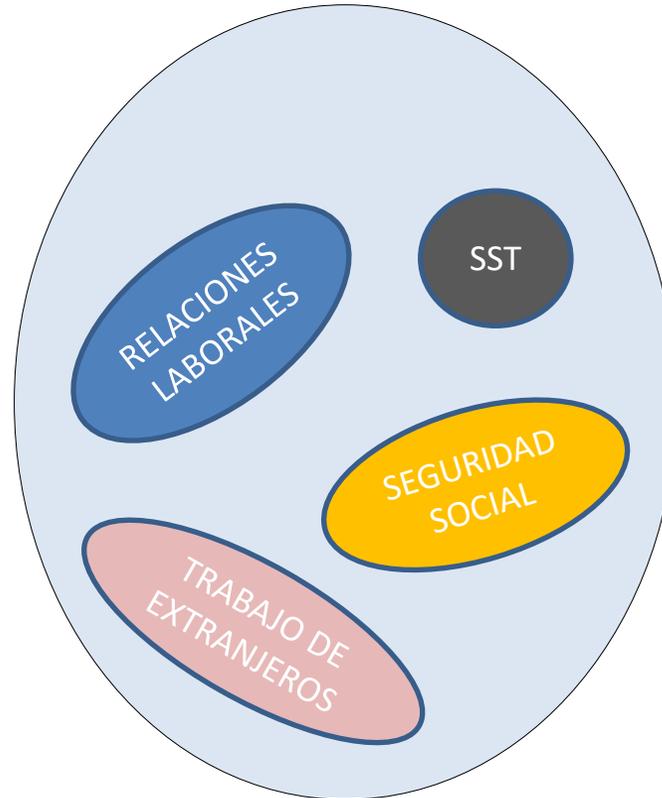
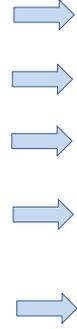
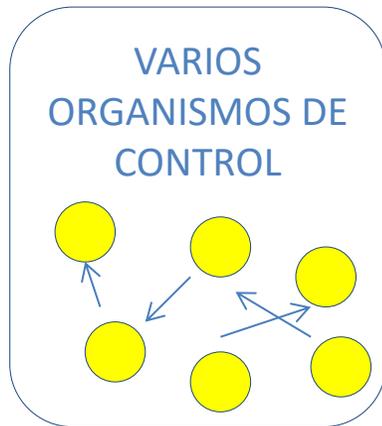
1906 100 años
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social **2006**



SISTEMAS DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

COMPETENCIAS DE VIGILANCIA Y CONTROL: DOS SISTEMAS

SISTEMAS ESPECIALIZADOS



SISTEMAS INTEGRALES



MARCO LEGAL



INTERNATIONAL TREATIES

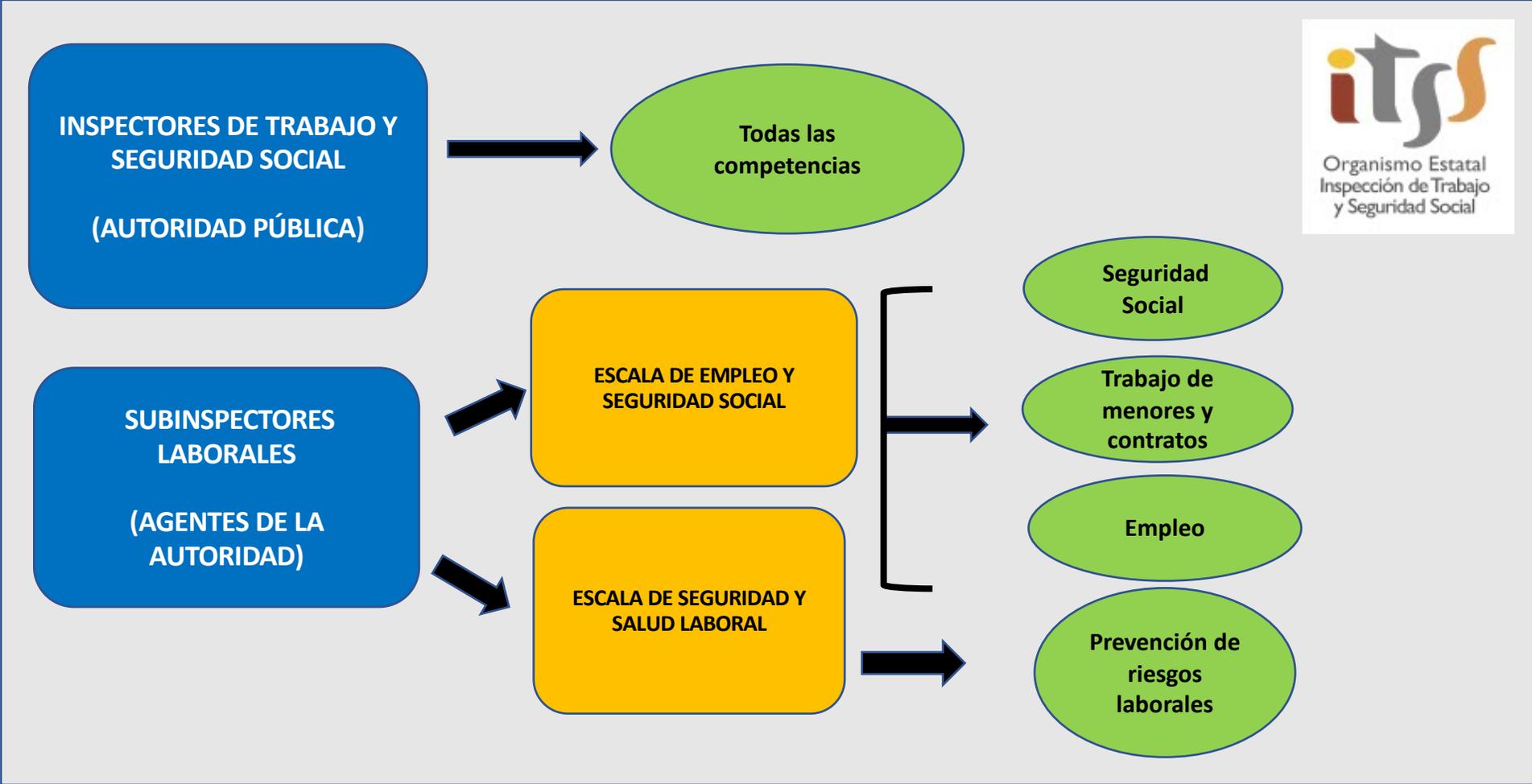
- CONVENIOS OIT 81 & 129 (Inspección del Trabajo)
- 1er país por nº de Convenios OIT ratificados: **137**
(2 más en camino)

- Reglamentos -> Seguridad Social.
Reglamento ALE
- Directivas -> Laborales y SST.



- Leyes .
- Reglamentos y Órdenes Ministeriales
- Convenios colectivos.

PERSONAL DE LA ITSS

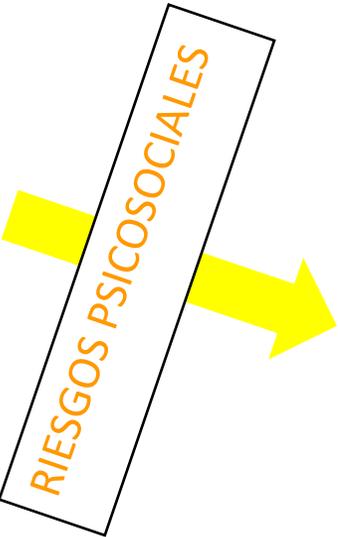


INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2. QUÉ HACEMOS



ÁMBITO DE COMPETENCIAS



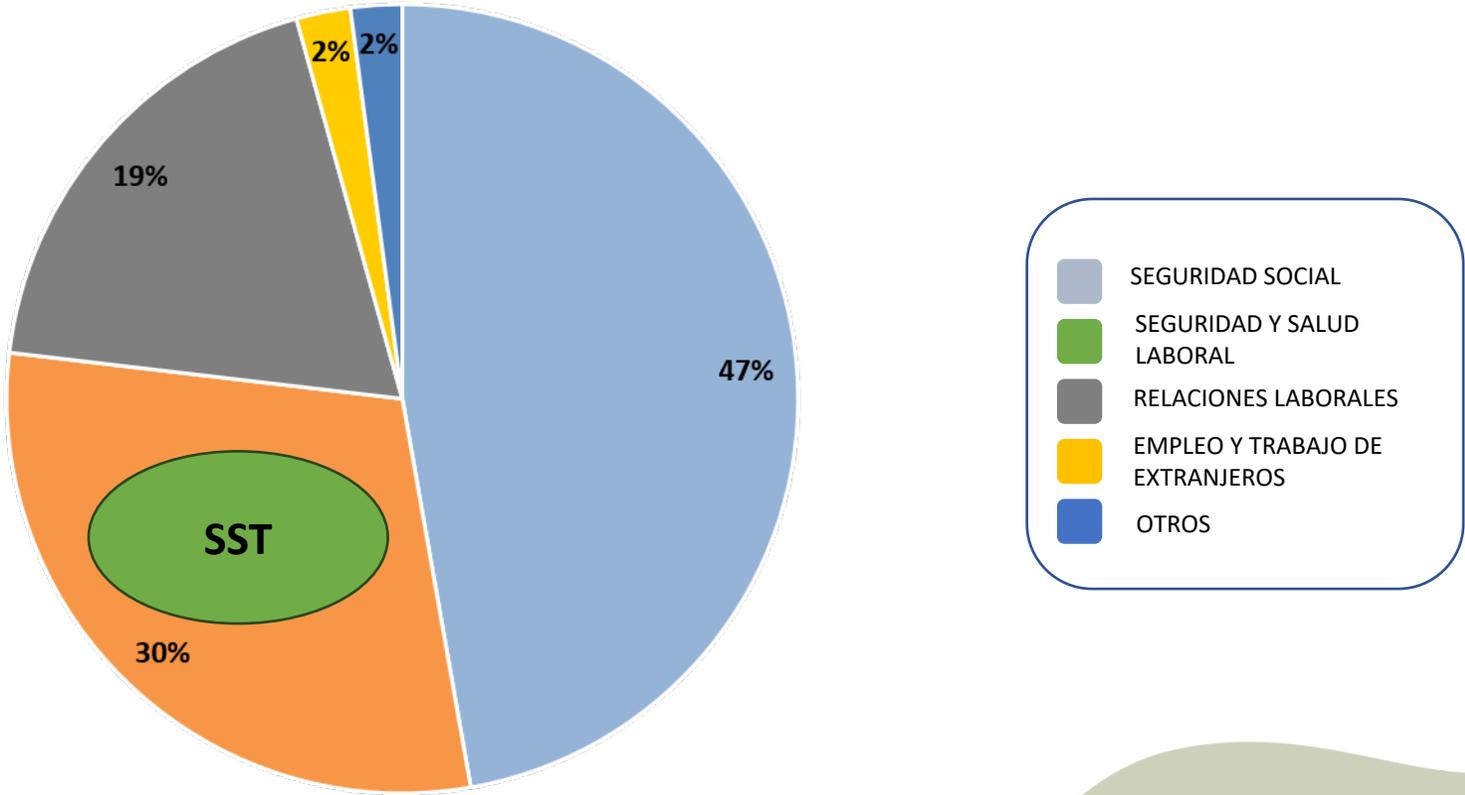
ÁMBITO DE COMPETENCIAS

OBJETO: ART. 1.2 LEY ORDENADORA DEL SISTEMA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL **LEY 23/2015**

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la **vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje** en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los **Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**.

**INSPECCION DE
TRABAJO
GENERALISTA**

ACTIVIDAD DE LA ITSS. 2023.



FUNCIONES DE LA ITSS

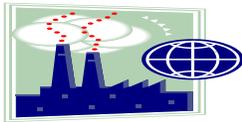
VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DEL ORDEN SOCIAL

ASISTENCIA TÉCNICA

CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA ITSS

PERSONAS FÍSICAS Y JURÍDICAS, PÚBLICAS O PRIVADAS, COMUNIDADES DE BIENES U
OTRAS ENTIDADES SIN PERSONALIDAD JURÍDICA



INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3. CÓMO TRABAJAMOS



*Cultivando Ambientes
Laborales Saludables*

ACTIVIDAD DE LA ITSS



PROACTIVA

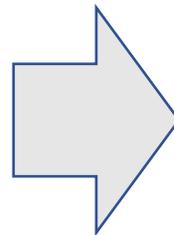
REACTIVA

ACTIVIDAD PROACTIVA

CAMPAÑAS:

- EUROPEAS (ALE Y SLIC)
- NACIONALES
- REGIONALES (CC. AA)

HERRAMIENTA DE LUCHA CONTRA
EL FRAUDE



ACTIVIDAD REACTIVA

1. DENUNCIA

2. COMUNICACIÓN AL BUZÓN DEL FRAUDE ITSS

3. INFORMES:

- JUZGADOS Y TRIBUNALES
- ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL
- AUTORIDADES LABORALES

FORMAS DE ACTUACIÓN

VISITA

COMPARECENCIA

EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

MEDIDAS DERIVADAS DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA

REQUERIMIENTO

ACTA DE INFRACCIÓN/LIQUIDACIÓN

PARALIZACIÓN DE TRABAJOS O
ACTIVIDADES

PROPUESTA DE RECARGO DE
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

II.- ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA

1.- CONTEXTUALIZACIÓN.

2.- CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD:

- FRACASO DE LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES
- LA ASOCIACIÓN ENTRE FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL

*Cultivando Ambientes
Laborales saludables*

1.-CONTEXTUALIZACIÓN (I)



A mediados del siglo XX la Organización Mundial de la Salud cambió de manera radical la definición de salud. De ser un concepto más bien estático (la salud como ausencia de enfermedad) pasó a ser un concepto dinámico: La salud es «el mayor estado posible de bienestar físico, psíquico y social».

1.-CONTEXTUALIZACIÓN (II)



NORMATIVA PRL

**SEGURIDAD Y SALUD FÍSICA, COGNITIVA,
EMOCIONAL Y SOCIAL**

ESTADO DE EQUILIBRIO



2.- CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD(I)

Constatación de una realidad en la Inspección de Trabajo:
fracaso u olvido de la gestión psicosocial en las empresas.

- Consultas recibidas: altos ritmos de trabajo, estrés laboral, imposibilidad de conciliación, conflictos de rol, problemas de relaciones y apoyo social.
- Demandas de asesoramiento ante la proliferación de bajas laborales.
- Disciplina técnico-preventiva con mayor incertidumbre (psicosociología).
- Importantes déficits formación y capacitación.
- Excesiva externalización, incluso de los resultados.
- Requerimientos y otras actuaciones inspectoras.
- Ausencia en las auditorías (legales o voluntarias).
- Graves problemas de salud mental de la población trabajadora.



**Se hace necesario impulsar el
proceso de gestión psicosocial**

2.- CONSTATAción DE UNA REALIDAD(II)



Comité Económico
y Social Europeo

DICTAMEN

Comité Económico y Social Europeo

Trabajo precario y salud mental

Trabajo precario y salud mental
(Dictamen exploratorio a petición de la Presidencia española)

SOC/745

Ponente: José Antonio MORENO DÍAZ

ABRIL DE 2023

ENERO DE 2023

www.eesc.europa.eu www.eesc.europa.eu/facebook www.eesc.europa.eu/twitter www.eesc.europa.eu/linkedin www.eesc.europa.eu/instagram

ES

2023

COMISIÓN DE PERSONAS
EXPERTAS SOBRE EL
IMPACTO DE
LA PRECARIEDAD LABORAL
EN LA SALUD MENTAL EN
ESPAÑA

PRECARIEDAD LABORAL Y SALUD MENTAL

CONOCIMIENTOS Y POLÍTICAS



2.- CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD(III)



Salud Mental y Trabajo. *DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN*



8. La intervención de la ITSS en la investigación

Necesidad de impulsar el proceso de gestión psicosocial

2.- CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD(IV)

España batió su **récord de bajas vinculadas a la salud mental en el 2023**

El año pasado, España batió su récord de bajas laborales vinculadas con «trastornos mentales y de comportamiento» —así lo cataloga el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones— con un total de **597.686 incapacidades temporales relacionadas con la salud mental.**

El número de bajas temporales **creció un 13,6 % con respecto al 2022**, que era el récord histórico hasta la fecha.



Los sindicatos piden al Gobierno que este tipo de incapacidad temporal se considere enfermedad profesional por su «vinculación laboral.»

2.- CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD(V)

12/02/2024

Trabajo aborda con los agentes sociales la actualización de la Ley de prevención de riesgos laborales



Necesidad de una nueva perspectiva de los riesgos laborales

La actual normativa en materia de prevención de riesgos laborales requiere una adecuación a las **nuevas formas de trabajo** con especial atención la prevención de nuevos riesgos asociados al uso de las TIC, los riesgos psicosociales o la exposición a determinadas sustancias químicas perjudiciales para la salud.

También es necesario dotar de **perspectiva de género** en la prevención de riesgos laborales.

2.- CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD(VI)

Constatación de una realidad: fracaso u olvido de la gestión psicosocial en las empresas y problemas de salud mental derivados.

Se hace necesario impulsar el proceso de gestión psicosocial.

Proceso conformado por un conjunto de acciones planificadas, insertadas en el marco normativo general de PRL, encaminado a eliminar, reducir y controlar los potenciales factores de riesgo psicosocial presentes en los puestos de trabajo con capacidad para impactar en la seguridad, en la salud y en el bienestar de los trabajadores.

2.- CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD(VII)



FUENTES DE INFORMACIÓN UTILIZADAS

- 1.- MÓDULO ESPECIAL DE LA EPA DE 2020.
- 2.- SISTEMA DE INFORMACIÓN DE A.T POR PATOLOGÍAS NO TRAUMÁTICAS (PANOTRATSS) 2017-2020
- 3.- SISTEMA DE INFORMACIÓN DE A.T CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO (DELT@) 2017-2020
- 4.- ENCUESTA EUROPEA DE SALUD-ESPAÑA 2020,

ASOCIACIÓN ENTRE FACTORES RIESGO
PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL

2.- CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD(VIII)

1.- MÓDULO ESPECIAL DE LA EPA DE 2020.

- 32% de la población encuestada refiere estar expuesta a presión de tiempo o sobrecarga de trabajo.
 - 16% señala exposición a trato difícil con pacientes, clientes, alumnos....
- 1% de la población refiere, en los últimos 12 meses, problemas de salud mental (estrés, ansiedad o depresión).
 - Especial prevalencia: presión de tiempo y sobrecarga de trabajo, déficit de comunicación o cooperación dentro de la organización y exposición a acoso o intimidación.

2.-SISTEMA PANOTRATSS 2017-2020.

- 363 patologías no traumáticas clasificadas como “trastornos mentales y del comportamiento”.
 - Ansiedad (73%) y estrés postraumático (25%).
 - 2 casos cada 100.000 trabajadores (1,7 hombres y 2,7 mujeres)



2.- CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD(IX)

3.-SISTEMA DE INFORMACIÓN DE AT CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO (DELT@) 2017-2020.

- 2.755 AT clasificados como “daño psicológico debido a agresiones y amenazas”.
- 16 casos por 100.000 trabajadores (el doble en mujeres que en hombres: 20.4% y 12.7% respectivamente).
- Actividades: sanitarias, transporte terrestre, AA.PP y defensa y comercio al por menor.

4.- ENCUESTA EUROPEA DE SALUD-ESPAÑA 2020,

- 3% depresión (sin atribución específica al trabajo) en los últimos 12 meses y prevalencia en mujeres (4,4%), con la edad y trabajadores tiempo parcial.
- 4,6% ansiedad (sin atribución específica al trabajo) en los últimos 12 meses y prevalencia en mujeres (6,7%), edad y tr. tiempo parcial.



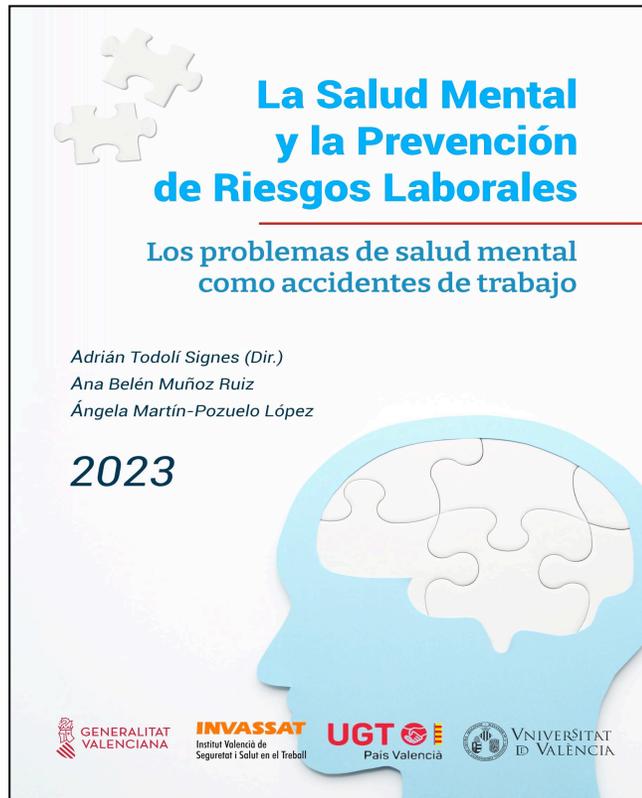
2.- CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD(X)

CONCLUSIONES

- 1.- Importancia de los factores psicosociales ligados a la carga de trabajo, las exigencias y presión, la falta de apoyo, los contenidos de la tarea, el componente emocional, la doble presencia, el trato con terceros, la organización del trabajo, las expectativas personales y el envejecimiento.**
- 2.- Salud mental de las mujeres: del Delt@ y Panotratss se refuerza la hipótesis de la brecha salud mental-género.**
- 3.- A pesar de la escasa casuística de eventos asociados al trastorno mental, estos hallazgos podrían ser considerados, epidemiológicamente hablando, eventos centinela.**



2.- CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD(XI)

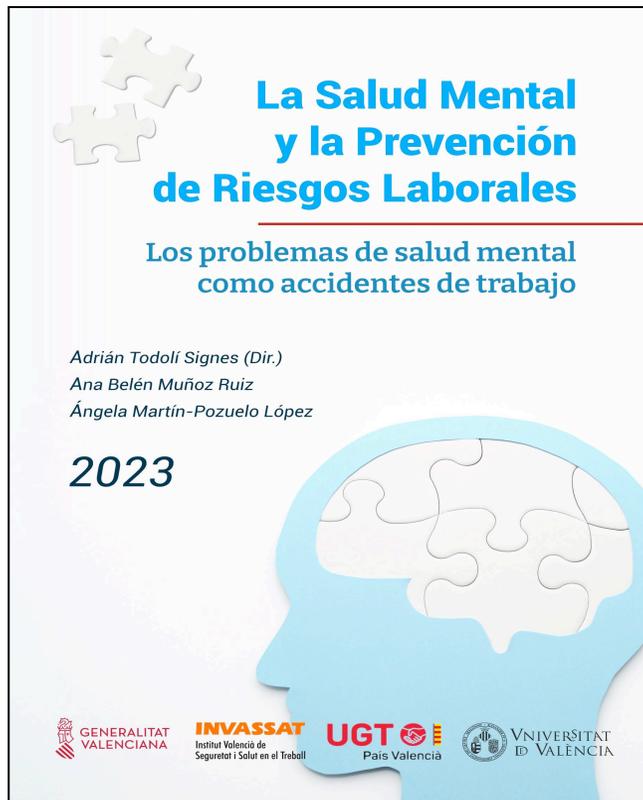


COINCIDENCIAS

- 1.-La mejor receta para cualquier problema de salud es la prevención.
- 2.-Condicionantes fundamentales problemas de salud mental: las condiciones de empleo. Entre el 17% el 27% ansiedad en el trabajo; entre el 30% y el 38% estrés siempre o casi siempre y, 47% encontrarse expuestos en su lugar de trabajo a factores de riesgo para su bienestar mental.
- 3.-III ESENER, 2019: R. PSICOSOCIALES. segundo de los riesgos más padecidos (después de trastornos musculoesqueléticos).
- 4.-VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo: 60% considera que el desempeño de sus funciones laborales ha agravado o ha originado su depresión (solo se ha tratado como tal el 61,1%)

ASOCIACIÓN ENTRE FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL

2.- CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD(XI)



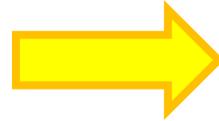
**La Salud Mental
y la Prevención
de Riesgos Laborales**

Los problemas de salud mental
como accidentes de trabajo

Adrián Todolí Signes (Dir.)
Ana Belén Muñoz Ruiz
Ángela Martín-Pozuelo López

2023

GENERALITAT VALENCIANA
INVASSAT Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball
UGT País Valencià
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA



CONCLUSIONES

Solamente con tres grandes actuaciones podrían reducirse entre un 60% y un 80% los casos de mala salud mental en la población trabajadora.

- 1.-Regular los ritmos, cargas y exigencias laborales.
- 2.-Reducir la precariedad vinculada a los salarios insuficientes, miedo a pedir mejores condiciones u horarios semanales reducidas.
- 3.-Mejorar las relaciones sociales, priorizando la resolución de conflictos.
- 4.-Posibilidades de calificar como AT -y no como EC- los problemas de salud mental. Supuestos de depresión, ansiedad, estrés, adicciones e incluso el suicidio pueden tener una causa u origen laboral o no laboral

ASOCIACIÓN ENTRE FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL



III.- ¿**VIEJOS O NUEVOS RIESGOS EMERGENTES?**

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO.

- 1.- EVOLUCIÓN.
- 2.- MARCO EUROPEO E INTERNACIONAL (OIT).
- 3.- NORMATIVA ESPAÑOLA.
- 4.- ESTRATEGIAS A CONSIDERAR Y DIRECTRICES.
- 5.- EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL ESPAÑOLA: ALGUNAS SENTENCIAS JUDICIALES NOVEDOSAS SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES.

*Cultivando Ambientes
Laborales saludables*

1.-EVOLUCIÓN (I)

Evolución del concepto de riesgos psicosociales (OIT 1984): Los que derivan de la interacción entre el trabajo y el individuo

Evolución hacia un concepto laboral

- Centrado en su origen en las condiciones de trabajo o “factores psicosociales” dentro del ámbito de responsabilidad de la empresa.
- Los resultados pueden ser tanto daños a la salud mental como accidentes.
- La Agencia Europea de seguridad y salud en el trabajo los definió como los “aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos o físicos en la salud de los trabajadores”.
- Países como México, Chile y España.

Evolución hacia un concepto sanitario

- Centrado en su resultado sobre la salud mental de las personas: riesgo de sufrir un daño a la salud mental o psicológica motivado tanto por las condiciones laborales como por las condiciones de vida fuera del trabajo y su propia personalidad.
- Origen multicausal: las relaciones del individuo con todo su entorno social.
- Se evalúa también la personalidad y la salud psicológica de los individuos.
- Países como Canadá y Colombia.

1.-EVOLUCIÓN (II)

CONSENSO INTERNACIONAL EN LA DEFINICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1.-CONSENSO INTERNACIONAL: EL MODELO DE COX (OSHA) Y LA ISO 45003 CONVERGEN EN UNA DEFINICIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

Se definen por su origen en las condiciones de trabajo o factores psicosociales: solamente sobre ellos se hace la evaluación de riesgos psicosociales

Los factores que tienen un origen externo al trabajo e influyen en las condiciones de trabajo pueden ser tratados en la intervención o gestión del caso dentro del poder de control de la empresa

Las circunstancias y particularidades psicológicas de los individuos quedan fuera de la evaluación de los riesgos psicosociales

También puede ser examinadas en la intervención o gestión del caso.

2.-BÁSICA CONVERGENCIA EN CUANTO A LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE DEBEN SER ANALIZADOS.

2.-MARCO EUROPEO (I)

[NTP-1.056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial \(insst.es\)](#)

	FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL/RIESGOS PSICOSOCIALES
FACTORES ORGANIZATIVOS	Contenido y características del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
FACTORES ORGANIZATIVOS	Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes y estrictos de finalización.
FACTORES ORGANIZATIVOS	Tiempo de trabajo	Trabajo a turnos, trabajo nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo muy largos o imprevisibles, conexión continua al trabajo.
FACTORES ORGANIZATIVOS	Participación y control	Falta de participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control o autonomía sobre la carga de trabajo (p.e: sobre el método, el ritmo del trabajo, los horarios...)
FACTORES ORGANIZATIVOS	Cultura de la organización	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.

2.-MARCO EUROPEO (II)

[NTP-1.056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial \(insst.es\)](#)

	FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL/RIESGOS PSICOSOCIALES
FACTORES AMBIENTALES	Ambientes y equipos de trabajo	Puesta a disposición de equipos inadecuados o ausencia de mantenimiento, malas condiciones ambientales tales como la falta de espacio, iluminación deficiente o ruido excesivo.
FACTORES SOCIALES	Relaciones personales en el trabajo	Aislamiento, relaciones insuficientes, conflictos, conductas inapropiadas (hostigamientos, acosos, violencias), relaciones adversas con usuarios o clientes, riesgo de atraco.
FACTORES SOCIALES	Rol en la organización	Ambigüedad o conflicto de rol, mandos intermedios, responsabilidad sobre personas y equipos.
FACTORES SOCIALES	Desarrollo profesional	Falta de promoción profesional, escasa valoración social del trabajo, inseguridad laboral en el trabajo.
FACTORES SOCIALES	Interacción vida personal-trabajo	Conflicto de demandas o exigencias entre ambas esferas, problemas de conflicto y/o sobrecarga de rol (laboral, personal y familiar), imposibilidad de conciliación.

2.-MARCO EUROPEO (III)

El proceso de los riesgos psicosociales

FACTORES PSICOSOCIALES:

Condiciones del trabajo o características del mismo (ej.: carga de trabajo)

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL:

Factores psico que por una configuración deficiente o diseño inadecuado presentan la probabilidad de afectar negativamente la salud o seguridad del trabajo.

CONSECUENCIAS:

Estrés laboral, violencia, acoso, burn out...

DAÑOS A LA SALUD

(REALES O POTENCIALES):
Trastornos emocionales, conductuales, cognitivos y fisiológicos

2.-MARCO EUROPEO (IV)

Atención a los riesgos psicosociales

Los **problemas de salud mental** afectaban a unos 84 millones de personas en la UE ya antes de la pandemia. La mitad de los trabajadores de la Unión consideran que **el estrés es habitual en su lugar de trabajo**; por otra parte, el estrés contribuye aproximadamente a **la mitad de los días de trabajo perdidos**.

El **estrés** relacionado con el trabajo afecta a casi el **80 % de los directivos**.

Casi el **40 %** de los trabajadores empezaron a **trabajar a distancia** a jornada completa como consecuencia de la pandemia. Esto difumina las barreras tradicionales existentes entre el trabajo y la vida privada y, sumado a otras tendencias de trabajo a distancia, como la conectividad permanente, la falta de interacción social y el aumento del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), ha dado un **impulso adicional** a los **riesgos psicosociales y ergonómicos**.

Los datos sugieren que para combatir los peligros para el bienestar psicosocial se requiere un **proceso con distintas fases que conlleve cambios en el entorno de trabajo**.

<https://www.youtube.com/watch?v=UZWq78xcfSk>



2.-MARCO EUROPEO (V)

Atención a los riesgos psicosociales. LA COMISIÓN:

- ❑ Puesta en marcha una «**campaña de la EU-OSHA sobre lugares de trabajo saludables**» 2023-2025 dedicada a la creación de un futuro digital seguro y saludable y que se ocupará, en particular, de los **riesgos psicosociales y ergonómicos**.
- ❑ En colaboración con los Estados miembros y los interlocutores sociales, elaborará una iniciativa no legislativa a escala de la UE relativa a la salud mental en el trabajo que evalúe los problemas emergentes relacionados con la salud mental de los trabajadores y plantee orientaciones para la aplicación de medidas antes del fin de 2022.
 - ❑ **DICTAMEN CES Europeo Trabajo precario y salud mental. Abril 2023**
- ❑ Elaboración una base analítica, herramientas electrónicas y guías para las evaluaciones de riesgos relacionadas con los empleos y procesos verdes y digitales, **incluyendo, en particular, los riesgos psicosociales y ergonómicos**.
- ❑ Consultará al panel de expertos sobre fórmulas efectivas para invertir en **materia de salud, con el fin de emitir un dictamen sobre el apoyo a la salud mental de los trabajadores sanitarios y otros trabajadores esenciales**

Los **cinco ámbitos prioritarios que estructuran la campaña son los siguientes:**

- El trabajo en plataformas digitales.
- Robótica avanzada e inteligencia artificial.
- El trabajo a distancia.
- Sistemas digitales inteligentes.
- La gestión de las personas trabajadoras mediante inteligencia artificial.



2.-MARCO INTERNACIONAL (I)

CONVENIO 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo
trabajo. **Recomendación 206 OIT**. Junio de 2019.

Concepto único aplicable al “mundo del trabajo”.

ENFOQUE GLOBAL.

- ✓ Violencia y acoso como un conjunto de comportamientos y prácticas **INACEPTABLES**, o de **AMENAZA** de tales comportamientos y prácticas. **OBJETIVACIÓN DEL CONCEPTO**.
- ✓ Estos comportamientos y prácticas se pueden manifestar de manera **PUNTUAL O RECURRENTE**.
- ✓ Pueden tener por objeto o ser susceptibles de causar un **DAÑO FÍSICO, PSICOLÓGICO, SEXUAL O ECONÓMICO**.
- ✓ Se incluye a la **VIOLENCIA Y EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO**.



2.-MARCO INTERNACIONAL (II)

CONVENIO 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo
trabajo. **Recomendación 206 OIT**. Junio de 2019.

Art. 4.2.h).: Principios fundamentales: “garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes”. La violencia y el acoso en el trabajo constituyen riesgos laborales encuadrados en los riesgos psicosociales.

Art. 9 b).: Obligaciones de los Estados miembros: protección y prevención: “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”.

**37 ratificaciones
a fecha
22/02/2024**

**Convenio internacional
esencialmente
preventivo**



3.- NORMATIVA A CONSIDERAR (I)

Modelo indiferenciado(I)

- **En España** la PRL psicosociales en el trabajo NO tiene un tratamiento normativo diferenciado, sistemático y específico.
La tutela jurídica de los riesgos psicosociales es básicamente una construcción jurisprudencial.
- **En el ámbito de la U.E NO disponemos de Directiva de armonización**
 - Si tenemos Acuerdos agentes sociales europeos sobre estrés ocupacional (2004) y sobre violencia y acoso en el trabajo (2007) y violencia contra terceros (2010) (no vinculantes).
 - Guías y orientaciones (SOFT LAW) de la Comisión Europea: Guía para empresas sobre estrés laboral (2017) y mandato al SLIC para guías sobre igualdad en la PRL y evaluación de R. PSICO (2018)
- **Parlamento europeo Resolución 25/11/2015** “los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo constituyen un problema estructural ligado a la organización del trabajo y es posible prevenir y gestionar los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo” (Estrategia 2014/2020).

3.- NORMATIVA A CONSIDERAR (II)

Modelo indiferenciado (II)

- **Nuevo marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo 2021 – 2027.**
- Importancia de la salud mental.
 - Importancia de los riesgos psicosociales.
 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323>
- **CES europeo** (ETUC Action Programme 2023-2027): Importancia de los riesgos psicosociales y la salud mental.
- La carencia normativa específica genera **inseguridad jurídica**.
- Tradicionalmente han sido considerados **riesgos de “segundo orden”**.
- Grave impacto en términos de gasto sanitario y de cuidados que se **externalizan hacia el conjunto social**.

3.- NORMATIVA ESPAÑOLA A CONSIDERAR (I)

-Normativa general

- **Ley 23/2015, de 21 de julio**, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. LOITSS.
- **Ley 31/95 de 08 de noviembre** de prevención de riesgos laborales. LPRL.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. LGSS
- **Criterio Técnico 104/2021**, sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales.
- **Criterio técnico 69/2009**, sobre actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo (vigente. En trámite de sustitución para aprobación de nuevo C.T tras ratificación Convenio 190 OIT).
- **Criterio técnico 87/2011** sobre prevención del riesgo de atraco en los lugares de trabajo. Violencia externa.
- **Notas técnicas de prevención (NTP)** del INSST.
- **Evolución jurisprudencial.**

3.- NORMATIVA ESPAÑOLA A CONSIDERAR (II)

-LEY 31/95 DE 08 DE NOVIEMBRE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

LPRL(**personal laboral y funcionario**)

- ✓ **Art. 4.7. d)** “condición 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”.
- ✓ **Art. 15.1.d)** Deber de adaptación del 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 del mismo en la salud”.
- ✓ **Art. 15.1.g)** Planificación de la prevención, buscando “un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”.
- ✓ **Art. 16.** Establece la obligación de evaluar todos los riesgos que no se pueden evitar (entre los que se incluyen los de carácter psicosocial) así como planificar las medidas preventivas necesarias considerando un esquema de integración de la actividad preventiva en la empresa.
- ✓ **R.S.P. 39/97:** Disciplina de ergonomía y psicología aplicada.

3.- NORMATIVA ESPAÑOLA A CONSIDERAR (III)

Proceso conformado por un conjunto de acciones planificadas, insertadas en el marco normativo general de PRL, encaminado a eliminar, reducir y controlar los potenciales factores de riesgo psicosocial presentes en los puestos de trabajo con capacidad para impactar en la seguridad, en la salud y en el bienestar de los trabajadores.

“CONDICIONES DE TRABAJO” como concepto **amplio**: características del entorno laboral, ordenación y organización del trabajo



3.- NORMATIVA ESPAÑOLA A CONSIDERAR (IV)

- Sector hospitalario y sanitario.

- ✓ **Directiva 2010/32/UE** “sobre prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario” **transpuesta por Orden Ministerial ESS/1651/2013 de 29 de julio.**
 - ✓ **Acuerdo vinculante o reforzado** directamente relacionado con la gestión de todos los riesgos y, específicamente, de los psicosociales.
 - ✓ Norma jurídica de **contenido pactado y eficacia jurídica plena.**
 - ✓ Acción obligatoria y específica del deber de evaluar los riesgos psicosociales. **Acción preventiva global e integrada.**
 - ✓ **Se concreta en un sector específico** lo que es un deber general. “El empleador tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluyendo los factores psicosociales y la organización del trabajo”.

- Trabajo a distancia.

- ✓ **Art. 16.1 ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.**
 - ✓ “La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán 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”.

3.- NORMATIVA ESPAÑOLA A CONSIDERAR (V)

- Legislación de Seguridad Social.

✓ Artículo 156. Concepto de accidente de trabajo.

1. **Se entiende por accidente de trabajo** toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2. **Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:** (enfermedades del trabajo).

e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente (Anexo I RD 1299/2006), que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

3.- NORMATIVA ESPAÑOLA A CONSIDERAR (VI)

✓ **Artículo 156. Concepto de accidente de trabajo.**

2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

e) Las enfermedades, que contraiga el trabajador **con motivo de la realización de su trabajo**, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por **causa exclusiva la ejecución del mismo**.

“con motivo de la realización de su trabajo”

Para la calificación de la enfermedad como derivada del trabajo, no se exige que la situación derive de una concreta y determinada actuación laboral, basta que tenga su causa en el ejercicio de la actividad profesional (STS de 18 de enero de 2005).

“causa exclusiva el trabajo”; es decir, se requiere una causalidad directa y estricta.

La enfermedad debe entenderse causada por el trabajo siempre que exista una relación de causalidad directa y rigurosa, aunque no exclusiva, con el trabajo, o que éste sea, al menos, una concausa relevante, junto a otras de carácter común, de la enfermedad (STSJ Madrid de 31/05/2019).

3.- NORMATIVA ESPAÑOLA A CONSIDERAR (VII)

Informe sobre determinación de contingencia en prestaciones de la Seguridad Social.

PRESUNCIÓN DE CERTEZA: Art. 23 LOITSS “presunción de certeza de las comprobaciones inspectoras”

“El mismo valor probatorio se atribuye a los hechos reseñados en informes emitidos por la ITSS como consecuencia de comprobaciones efectuadas por la misma, sin perjuicio de su contradicción por los interesados en la forma que determinen las normas procedimentales aplicables”.

- Presunción “iuris tantum” de veracidad o certeza.
- Valoración judicial. Reglas de la sana crítica (art. 348 LEC).
- Hechos constatados objetivos y no juicios de valor, en relación a la producción del AT o enfermedad y su posible incidencia en la concreción del origen de tal dolencia.
- Competencias de la ITSS en materia de S.S.: marco en que se incardina la determinación de contingencia.

**Litigio en
materia de
Seguridad
Social.**

3.- NORMATIVA ESPAÑOLA A CONSIDERAR (VIII)

Infracciones administrativas graves por incumplimiento de la normativa PRL.

✓ ACTUACIONES ITSS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .

INFRACCIÓN POR FALTA DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: **GRAVES**

-Art. 12.1 b) TRLISOS: “falta de evaluación o actualizaciones de riesgos psicosociales o falta de revisión, así como los controles periódicos de condiciones de trabajo y actividad; o no llevar a cabo las actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones “con el alcance y contenido establecido en la normativa PRL”.

-Art.12.2 TRLISOS: “no realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud.”

-Art. 12.8 TRLISOS: “ falta de formación e información.”

3.- NORMATIVA ESPAÑOLA A CONSIDERAR (IX)

Sanciones administrativas graves por incumplimiento de la normativa PRL.

✓ CUANTÍAS DE LAS SANCIONES. TRLISOS

Cuantía de las sanciones. Disp. Final 14ª Ley 10/2021.

• Infracciones en materia de Relaciones Laborales:

Leves: de 70 a 750 Euros

Graves: de 751 a 7.500 Euros

Muy Graves: de 7.501 a 225.018 Euros

• Infracciones en materia de PRL:

Leves: de 45 a 2.450 Euros

Graves: de 2.451 a 49.180 Euros

Muy Graves: de 49.181 a 983.736 Euros



01 de octubre de 2021

4.- ESTRATEGIAS A CONSIDERAR (I)



Estrategia Española de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud Período 2022-2026: **SALUD MENTAL Y TRABAJO (I)**

[https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/saludmental/Ministerio Sanidad Estrategia Salud Mental SNS 2022 2026.pdf](https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/saludmental/Ministerio_Sanidad_Estrategia_Salud_Mental_SNS_2022_2026.pdf)

- Los riesgos psicosociales asociados a una **organización inadecuada del trabajo** son considerados un problema importante en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo no sólo por los expertos, sino también por los propios trabajadores.
- Las sucesivas **Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo**, las **Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo** y la **encuesta ESENER** realizada por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, ponen de manifiesto que:
 - **El estrés en el trabajo** puede afectar a cualquier persona de cualquier nivel. Puede aparecer en cualquier sector y en una organización de cualquier tamaño. Además, afecta a la salud y la seguridad de las personas, pero también a la salud de las organizaciones y de las economías nacionales. En Europa, es el **segundo problema de salud más común en el trabajo**, afectando al 22 % de los trabajadores.

4.- ESTRATEGIAS A CONSIDERAR (II)



Estrategia Española de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud Período 2022-2026:

SALUD MENTAL Y TRABAJO (II)

- El **estrés** puede poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral, como los trastornos osteomusculares y cardiovasculares. Afecta de forma importante a los resultados de las organizaciones. En estudios realizados en Europa y en otros países desarrollados se ha observado que **el estrés es un factor en el 50 a 60 % de todos los días laborales perdidos**.
 - Tras las enfermedades osteomusculares, la **segunda causa de baja laboral**, temporal y permanente, la ocupan los problemas de **salud mental**.
 - La incidencia del **acoso laboral** se estima a nivel europeo en un 2,7 %, y a nivel español entre 1,4 y 2,9 %.
 - El coste económico anual del **estrés laboral** en Europa se ha estimado **20.000 millones de euros**.
 - El coste para Europa de la **depresión** relacionada con el trabajo puede ser de **617 000 millones EUR anuales**. El total estaba compuesto por los costes para los empleadores derivados del absentismo y el presentismo (272 000 millones EUR), pérdida de productividad (242 000 millones EUR), costes de la asistencia sanitaria de 63 000 millones EUR y los costes del bienestar social en forma de pagos de prestaciones por invalidez (39 000 millones EUR).



“La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo”.
Observatorio Europeo de Riesgos, 2014

4.- ESTRATEGIAS A CONSIDERAR (III)

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027(I).

Decimoséptimo acuerdo con Diálogo Social

La salud mental figura por primera vez entre las **prioridades** de la Estrategia.

Se pretende gestionar los **cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático** (segundo objetivo estratégico).

Se elaborarán guías para informar sobre los estilos de vida, factores biomédicos y estresores laborales que incrementen el riesgo cardiovascular y sus estrategias de prevención.

[Salud mental y trabajo \(insst.es\)](https://insst.es) Mayo 2023



Salud Mental y Trabajo
DIAGNOSTICO DE
SITUACIÓN
Junio de 2023.

4.- ESTRATEGIAS A CONSIDERAR (IV)

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027(II).

Decimoséptimo acuerdo con Diálogo Social.

Transformación digital y salud mental

- Revisión de la Ley de la LPRL y el R.S.P, para incorporar la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva y reforzar la protección de las personas trabajadoras frente a **riesgos psicosociales**.
- Apoyo a las empresas para identificar y evaluar los riesgos derivados de la digitalización y las nuevas formas de empleo (p.e. vigilar las condiciones de seguridad y salud de las personas que se dedican al reparto o la distribución de todo tipo de mercancías).
- Promoción de planes de actuación para mejorar y controlar las condiciones de trabajo en actividades más afectadas por los **cambios medioambientales**.
- Atención especial a la salud mental con planes específicos para la identificación, evaluación y prevención de los **riesgos psicosociales** en actividades con mayor prevalencia de enfermedades mentales.
- Reconocimiento a las empresas que acrediten buenas prácticas en el manejo de la salud emocional y la prevención de las enfermedades mentales.

4.- ESTRATEGIAS A CONSIDERAR (V)

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027(II).

Decimoséptimo acuerdo con Diálogo Social.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-10283

OBJETIVO I: MEJORA DE LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

- Constitución de un **grupo de trabajo en la C.N.S.S.T con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos psicosociales**, promoviendo el conocimiento, fortaleciendo los sistemas de información y la actividad preventiva y consolidando la promoción de la salud en materia de factores psicosociales. Creación en junio de 2023.

4.- ESTRATEGIAS A CONSIDERAR (VI)

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027(II).

Decimoséptimo acuerdo con Diálogo Social.

OBJETIVO II: GESTIONAR LOS CAMBIOS DERIVADOS DE LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, LA EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA Y EL CAMBIO CLIMÁTICO DESDE LA ÓPTICA PREVENTIVA

- **2.2. Mejora de la información sobre factores de riesgo psicosocial y ergonómico.**
- Se analizará en la CNSST el establecimiento de **indicadores psicosociales** que permitan, por un lado, conocer mejor qué actividades y sectores son las más afectadas por estos factores de riesgo psicosocial y, por otro, que faciliten anticipar intervenciones preventivas en caso de situaciones de desvío respecto a los estándares de seguridad y salud en el trabajo. Se prestará especial atención a los indicadores relacionados con el estrés laboral y se incluirán indicadores relativos a la prevención del acoso por razón de sexo e indicadores de igualdad e inclusión social.

4.- ESTRATEGIAS A CONSIDERAR (VII)

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027(II).

Decimoséptimo acuerdo con Diálogo Social.

OBJETIVO II: GESTIONAR LOS CAMBIOS DERIVADOS DE LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, LA EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA Y EL CAMBIO CLIMÁTICO DESDE LA ÓPTICA PREVENTIVA

- Se mejorará la información sobre **factores ergonómicos**, identificando oportunidades de mejora mediante la evaluación de la actividad y los resultados del plan de acción para la reducción de los trastornos musculoesqueléticos en el medio laboral aprobado por la CNSST. En las actuaciones dirigidas a la prevención de **trastornos musculoesqueléticos**, además de los factores físicos, se tendrá en cuenta el **impacto de los factores psicosociales y organizativos**, de manera que se desarrollen estrategias (de prevención, rehabilitación y retorno al trabajo) con un enfoque global.
- Se fomentarán **estudios epidemiológicos** sobre el posible impacto de los factores de riesgo psicosocial laboral y uso de nuevas tecnologías en patología cardiovascular y salud mental en la población laboral.

4.- ESTRATEGIAS A CONSIDERAR (VIII)

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027(II).

Decimoséptimo acuerdo con Diálogo Social.

OBJETIVO II: GESTIONAR LOS CAMBIOS DERIVADOS DE LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, LA EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA Y EL CAMBIO CLIMÁTICO DESDE LA ÓPTICA PREVENTIVA

- 2.6. **Acción especial en salud mental.**
- Se desarrollarán acciones dirigidas a conocer las posibles **causas de origen laboral en pacientes en edad laboral con diagnóstico de depresión-ansiedad** que causan incapacidad laboral y a diseñar una intervención preventiva en función de los factores laborales identificados.
- Se identificará y reconocerá a aquellas empresas que acrediten **buenas prácticas** en el manejo de la salud emocional y prevención de enfermedades mentales.
- Se estudiará específicamente la **influencia de los factores psicosociales en el riesgo para la salud mental**. Para ello, se constituirá un grupo de trabajo de la CNSST que, partiendo de un diagnóstico de situación, elabore una guía para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales y vigilancia de la salud, pudiendo abordarse de manera genérica o por actividades con mayor prevalencia de enfermedades mentales.

4.- ESTRATEGIAS A CONSIDERAR (IX)

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027(II).

Decimoséptimo acuerdo con Diálogo Social.

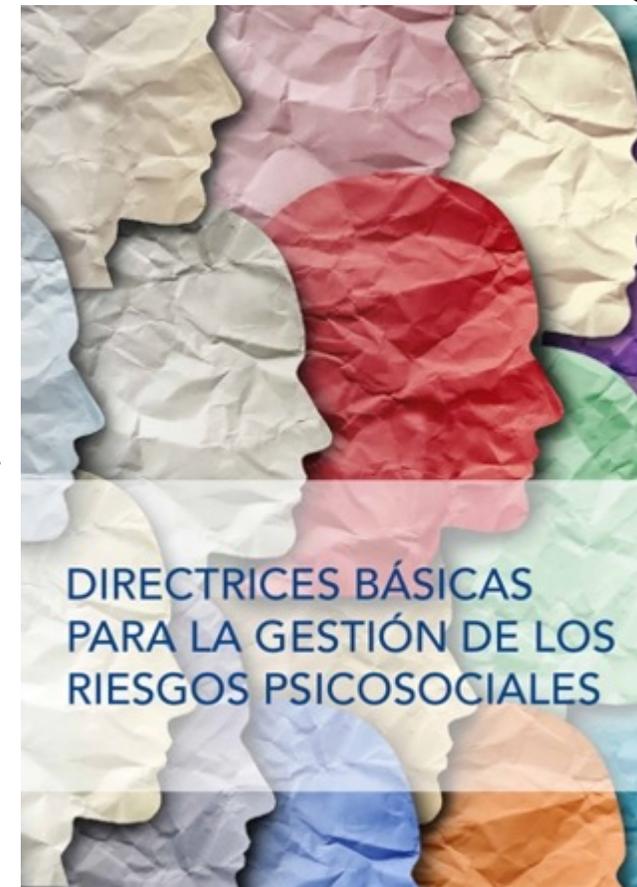
OBJETIVO IV: REFORZAR LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE MAYOR RIESGO O VULNERABILIDAD

- **4.3. Mejora de la protección de los trabajadores/as del sector sanitario y sociosanitario, y del sector asistencial..**
- Se promoverá la generación de conocimiento de los factores psicosociales, poniendo especial énfasis en el burnout y estrés postraumático, así como de los riesgos ergonómicos y biológicos a los que está expuesto este colectivo. Se trabajará en la elaboración y difusión de procedimientos de trabajo seguros, aportando propuestas de mejora sobre la gestión preventiva.
- Se impulsarán acciones para identificar situaciones de deterioro de la salud mental de las personas trabajadoras de los sectores sanitario y sociosanitario asociadas al desarrollo de la pandemia (estrés, ansiedad, depresión, burn-out, estrés postraumático), para garantizar un seguimiento psicológico y/o tratamientos adecuados.

4.- DIRECTRICES BÁSICAS

Directrices Básicas para la Gestión de los Riesgos psicosociales (2022)

<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf/e4e0720b-9c0b-5859-a38e-f7f2ea8f4636?version=1.0&t=1649332335098>



5.- EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL ESPAÑOLA (I)

Sentencias judiciales novedosas en materia de riesgos psicosociales.

INCUMPLIMIENTO PREVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES.

➤ STSJ P. Vasco 563/2016 de 22/03/2016 (Servicio Vasco de Salud por no prevención riesgos psicosociales):

No reclamación por acoso, pero sí por incumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de PRL . Obligación de prevención anticipada y no corrección a posteriori. La Admón. debió activar protocolos en los que se active un “colchón” a los riesgos psicosociales.

Ante las evidencias de un conflicto el empleador debe articular los medios necesarios para que el riesgo sea minimizado y, desde luego cuando menos previsto.

➤ STSJ Catalunya 7055/2017 de 20/11/2017: se condena al Ayuntamiento de Figueres por incumplimiento de la normativa PRL de la policía local. Intensa conflictividad del gremio constatada por el S.P. Graves conflictos personales. **No identificación de riesgos psicosociales.**

➤ STSJ País Vasco 1532/2018 de 17/07/2018: Condena al SVS. Hostigamiento continuado de un médico especialista. Flagrante actitud pasiva. Informe de la **ITSS**. **No activación de protocolos**. Daño continuado en el tiempo. Indemnización por daño moral. La empresa estaba obligada a adoptar todas las medidas necesarias para **solventarlo, paliarlo, o, cuando menos, minorarlo.**

5.- EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL ESPAÑOLA (II)

Sentencias judiciales novedosas en materia de riesgos psicosociales.

INCUMPLIMIENTO PREVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES. ESTRÉS LABORAL

- STSJ Galicia 29/03/2019 (condena al SERGAS por pasividad y falta de actuación): Graves problemas de visión de un pediatra derivados de la gran carga laboral que sufría. Pasividad y falta de actuación de la Admón. Ausencia de evaluación de riesgos psicosociales.
- STSJ Catalunya 12/03/2019: ataque de ansiedad y estrés insoportable tras finalizar una reunión organizativa de trabajo. IT derivada de AT. Presunción de laboralidad de las enfermedades causadas o desencadenadas por el trabajo.
- STSJ Canarias 485/2020: IT AT. Prolongada situación de tensión laboral, con desorganización y sobrecarga de trabajo. No agentes externos al trabajo.
- STSJ Madrid 410/2020: Altísimo nivel de estrés centro de mayores. Carencia de personal. Presión de trabajo cuatro veces superior implica trato degradante. NO mobbing (falta el ánimo persecutorio o vejatorio)
- STSJ Catalunya 16/12/2021: IT AT. Presunción de laboralidad de las enfermedades causadas o desencadenadas por el trabajo. “Hecho desencadenante”. Siempre debe haber un nexo causal indispensable en algún grado. La ITSS constata un claro estrés laboral.
- STSJ Cantabria 302/2021: IT AT. Enfermedad agravada por el trabajo. La patología se exagera por circunstancia laboral. El objeto del litigio es la contingencia de la IT con independencia de la culpa empresarial

5.- EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL ESPAÑOLA (III)

Sentencias judiciales novedosas en materia de riesgos psicosociales.

INCUMPLIMIENTO PREVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES. ESTRÉS LABORAL

➤ SJS nº 28 Barcelona 12/01/2024 (moderación contenidos META): IT AT

Informe **ITSS** “exhaustivo en hechos”. Sanción grave art. 12.1b) LISOS. Recargo de prestaciones. Contingencia profesional (art. 156.2 e LGSS).

“El estresor laboral es el desencadenante único, exclusivo e indubitado”.

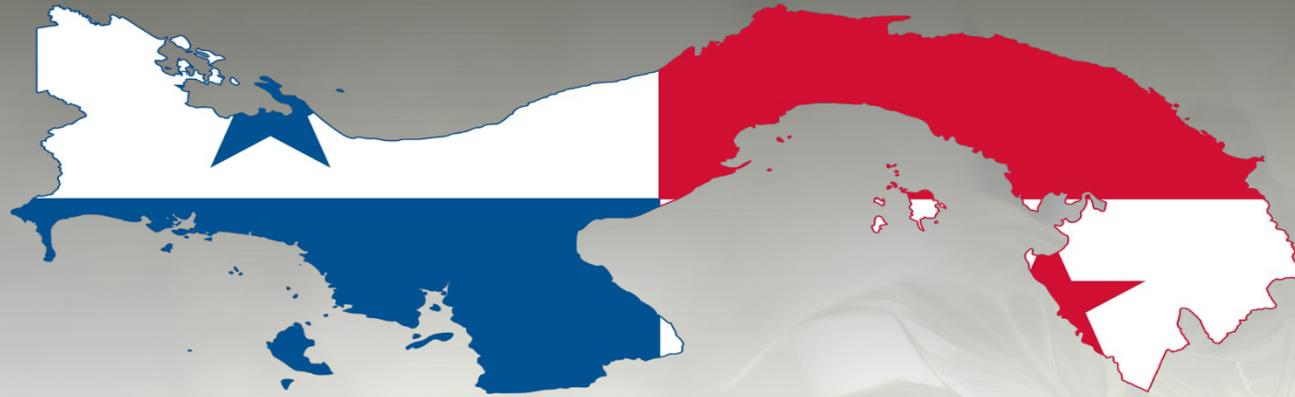
➤ STSJ Madrid 30/10/2023: Suicidio jefe de planificación y control derivado de AT. Sanción grave ITSS falta evaluación R. PSICO.

“Clara conexión o relación de causalidad entre la acción suicida y el trabajo: El trastorno depresivo o ansioso, que fue el desencadenante del suicidio tenía su causa última en su actividad laboral.”

➤ STSJ Madrid 886/2023 (DD.FF): IT “síntomas y signos que afectan al estado emocional”.

“El conflicto no es acoso”. SEPLA.

➤ Resolución ISM: “Buzo. Actividades subacuáticas”. Estrés laboral. Petición del ISM. Informe **ITSS**. Acta de infracción grave.



¡Muchas gracias por su atención!

Antoni Tatay Nieto.

Inspector de Trabajo y Seguridad Social. MITES.

Secretaria Técnica REDIBIT,

antoni.tatay@mites.gob.es

Recomendaciones

Sintetizar y estructurar tu exposición:

La presentación es un complemento visual a tu discurso y no necesitas incluir toda tu exposición por escrito.

Conectar con tu audiencia:

Emplea un lenguaje cercano y profesional. Conoce a tu público y adapta la presentación a este.

Adaptar las fuentes al tema:

Hemos establecido un formato visual con fuentes para las presentaciones del Foro.

Elegir el color adecuado según el tema:

Las presentaciones en pantalla tendrán 2 colores de fondo únicamente para aportar estética y armonía al mensaje.

Representar datos mediante gráficos:

Ponlos a un tamaño que permita a tu público interpretarlos sin necesidad de leyenda ni textos descriptivos.

Utilizar líneas de tiempo en tu

presentación: Estos elementos gráficos pueden ayudar a reflejar el proceso evolutivo de tu idea o el propio desarrollo de tu planificación.

Seleccionar imágenes adecuadas:

Busca imágenes de calidad, considera el tamaño, que no se vean pixeladas al proyectarlas y que te ayuden a reforzar un concepto.

Animar tu presentación:

Usar transiciones sencillas y sin sonido para no distraer.

¡Menos es más! Procuremos crear presentaciones limpias y sencillas. **Estos contenidos serán compartidos por streaming durante el evento, deben poder apreciarse bien en pantalla.**