



# Novedades sobre Riesgos psicosociales

---

JOSÉ DE LAS MORENAS

COORDINADOR DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE UGT

# IMPORTANCIA DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL

---



# NORMATIVA BÁSICA EN PRL Y PSICOSOCIAL

---



## **NO EXISTE NORMATIVA DIFERENCIADA EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales

Reglamento de los servicios de prevención, RD 39/1997 de 17 de enero

Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia

Sectorial: ORDEN ESS/1451/2013, de 29 de julio, para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes. Menciona expresamente la obligación legal del empresario de evaluar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

# ¿A QUE OBLIGA LA NORMATIVA COMO MÍNIMO INDISPONIBLE?

---

Tanto la LPRL como las normas que la desarrollan y complementan, reconocen las obligaciones mínimas indispensables, establecidas legalmente, que podrán ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos o mediante acuerdos de empresa.

**ES IMPORTANTE INCLUIR CLÁUSULAS EN LOS  
CONVENIOS COLECTIVOS PARA REGULAR LA  
GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

# PROPUESTAS CLÁUSULAS EN MATERIA DE RIESGOS PSICOCOSOCIALES

---



## ***Artículo xxx. Riesgos psicosociales de origen laboral***

Se realizará una evaluación inicial de los riesgos psicosociales de origen laboral y posteriormente se repetirá esta evaluación siempre que se produzcan cambios organizativos o se produzcan daños a la salud de las personas trabajadoras. A la hora de realizar la evaluación se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

El método de evaluación de dichos riesgos se decidirá en el seno del Comité de Seguridad y Salud

Las medidas preventivas a implementar serán decididas en el seno del Comité de Seguridad y Salud, así como los responsables, plazos y recursos necesarios para llevarlas a cabo

La eficacia de estas medidas será revisada anualmente o cuando se produzca un incidente, accidente o enfermedad

En el seno del Comité de Seguridad y Salud se acordarán Protocolos contra el estrés laboral, la violencia y todos los tipos de acoso en el trabajo, en los que se incluirán medidas de reparación del daño a las víctimas que hayan sufrido las consecuencias de este tipo de riesgo.

Cualquier persona trabajadora podrá hacer sugerencias o propuestas al Comité de Seguridad y Salud

# PROPUESTAS CLÁUSULAS EN MATERIA DE RIESGOS PSICOCOSOCIALES

---



## ***Artículo xxx. Prevención del estrés laboral***

En el seno del Comité de Seguridad y Salud se negociará un protocolo contra el estrés laboral, en el que se incluirá el tecnoestrés. Abarcará la prevención del estrés y del tecno estrés, la aplicación de medidas preventivas y reactivas, así como mecanismos de reparación del daño, ofreciendo atención psicológica y farmacológica entre otros.

En aquellos puestos que lo requieran por altos niveles de estrés, se establece un descanso de quince minutos, por cada dos horas de trabajo. Este descanso no puede ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada laboral.

Cada año se impartirá formación presencial dirigida a la prevención del estrés laboral y del tecno estrés enfocada hacia los problemas organizativos que generan el estrés laboral.

# PROPUESTAS CLÁUSULAS EN MATERIA DE RIESGOS PSICOCOSOCIALES



## ***Artículo xxx. Violencia en el trabajo***

Se acordará con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, un procedimiento de solución autónoma de conflictos de violencia laboral, integral y de carácter preventivo, que tenga como base las notas técnicas preventivas 891 y 892 aprobadas por el INSST.

Dicho procedimiento incluirá el acoso laboral, ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales, para ello se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

Dicho procedimiento abarcará a todos los centros de trabajo y a todo el personal de la empresa, afectando también al personal de alta dirección y a todas aquellas personas que presten servicios en la empresa o se relacionen directamente con las y los trabajadores, aunque no mantengan vínculo contractual.

En dicho protocolo se incluirán mecanismos para que no sea exclusivamente la víctima, la que presente la denuncia o inicie el procedimiento. Sino que pudiese ser iniciado por los representantes de las personas trabajadoras o por la propia empresa si tuviera el conocimiento de los hechos.

Se incluirán asimismo medidas de apoyo a las víctimas de violencia o acoso, ya sean organizativas (cambios de horarios, puesto de trabajo, etc.), programas de asistencia sanitaria, como de apoyo psicológico o jurídico.

Pueden acordarse órganos de participación para el seguimiento y resolución de los distintos casos de violencia y acoso en el trabajo en los que participen, con voz y voto, y en número igual de participantes, los representantes de las personas trabajadoras y los representantes de la empresa y a los que podrían asistir expertos en la materia, así como, técnicos del Servicio de Prevención para ser oídos. Su funcionamiento se regulará en el Comité de Seguridad y Salud. La función de estos órganos podría ser la realización de propuestas preventivas según las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos psicosociales, plazos para su ejecución y mecanismos para su control y seguimiento.

# ÚLTIMOS AVANCES EN RPS

- 
- AVANCES NORMATIVOS
  - BURN OUT
  - CT ITSS SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES





# ÚLTIMOS AVANCES TRABAJO A DISTANCIA

---

Los teletrabajadores no deben ser discriminados en cuanto a la protección de su seguridad y salud en el entorno laboral con respecto a los trabajadores que prestan sus servicios en las instalaciones de la empresa.

En este sentido, La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, nos recuerda que: **“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, y su normativa de desarrollo”**.

# ÚLTIMOS AVANCES TRABAJO A DISTANCIA

---

El artículo 16.1 de La Ley 10/2021, de 9 de julio, establece que: “**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**”.

Se establece también que la evaluación de riesgos “únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia”.

# ÚLTIMOS AVANCES TRABAJO A DISTANCIA

---

A los efectos preventivos, la norma establece que la empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia **“mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso”** (artículo 16.2 Ley 10/2021, de 9 de julio).

# ÚLTIMOS AVANCES TRABAJO A DISTANCIA

---



**Desde UGT somos contrarios a las “autoevaluaciones del puesto de trabajo” por parte de los trabajadores.** Esta metodología de evaluación no cumple con los preceptos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en cuanto a las competencias necesarias para la realización de la evaluación de riesgos laborales.

# ÚLTIMOS AVANCES DESCONEXIÓN DIGITAL

---



El artículo 18.1 de La Ley 10/2021, de 9 de julio señala que las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo (en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre);

**“Este deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”.**

# ÚLTIMOS AVANCES DESCONEXIÓN DIGITAL

---



El apartado 2º del artículo 18 de La Ley 10/2021, de 9 de julio establece la obligación empresarial, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, de elaborar **“una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”**;

En particular, la norma hace hincapié en que **“se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”**.

# ÚLTIMOS AVANCES DESCONEXIÓN DIGITAL

---



Por su parte, se encomienda a los convenios, o acuerdos colectivos de trabajo, el establecimiento de: **“los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”**.

# INCLUSIÓN DEL BURN OUT EN CIE-11 COMO UN PROBLEMA ASOCIADO AL EMPLEO

---

La OMS ha incluido el síndrome del trabajador quemado o burn out en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un problema asociado al empleo o al desempleo.

Esto supone un avance en el reconocimiento de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo, ya que en la anterior edición de la CIE, el burn out se encuadraba entre los problemas relacionados con dificultad en el control de la vida.



# CT 104/2021, SOBRE ACTUACIONES DE LA ITSS EN RIESGOS PSICOSOCIALES

---



Este CT es complementario al CT 69/2009 sobre acoso y violencia en el trabajo ya que se mantiene la vigencia de este último. Igualmente, continua vigente el CT 87/2011 sobre prevención del riesgo de atraco en los lugares de trabajo.

El Criterio Técnico fundamenta la protección frente a los Riesgos Psicosociales en tres pilares:

- **Derecho a la integridad física** (se encuentra recogido en el art 15 de la fundación de la UE, que en nuestro país se desarrolla mediante el art 4.2 del ET y los art. 14-20 de la LPRL)
- **Derecho a la dignidad de las personas, intimidad, igualdad de trato y no discriminación** (art 4.2 apartados c y e del ET t art. 17 del ET).
- **Normas de Seguridad Social sobre accidentes de trabajo y recargo de prestaciones en los supuestos de daños a la salud.**

# CT 104/2021, SOBRE ACTUACIONES DE LA ITSS EN RIESGOS PSICOSOCIALES

---



El CT se estructura en torno a tres actuaciones inspectoras:

- Actuaciones de control de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales de acuerdo a las disposiciones incluidas en la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Actuaciones inspectoras derivadas de denuncias de los trabajadores sobre la exposición a estos riesgos y la aplicación de las disposiciones de la LPRL.
- Actuaciones sobre daños a la salud y accidentes de trabajo motivados por dicha exposición y la aplicación de la LPRL y la Ley General de la Seguridad Social.

# CT 104/2021, SOBRE ACTUACIONES DE LA ITSS EN RIESGOS PSICOSOCIALES

---



**Para el control de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales en las empresas, la Inspección de Trabajo puede actuar de tres formas:**

- Con motivo de campañas de prevención de riesgos psicosociales
- Por iniciativa de la Inspección de Trabajo
- Por denuncia específica de falta de prevención.
  - Denuncias específicas de los trabajadores por falta de evaluación de riesgos psicosociales u otros riesgos.
  - Control de auditorías externas sobre las actividades de los servicios de prevención propios o trabajadores designados, que deben incluir un análisis de la gestión de los riesgos psicosociales
  - Control del BONUS que entraña la obligación de haber llevado a cabo la gestión de riesgos laborales en todas las disciplinas preventivas incluida la prevención de riesgos psicosociales.

# CT 104/2021, SOBRE ACTUACIONES DE LA ITSS EN RIESGOS PSICOSOCIALES

---



## En el caso de la denuncia de los trabajadores

- El primer trabajo de los Inspectores es comprobar los hechos denunciados, los más comunes (según el propio criterio) son:
  - Situación de estrés laboral
  - Violencia y acoso en el trabajo
  - Estrés laboral como consecuencia de los tiempos de trabajo y la desconexión digital.
  - Estrés no ligado al ámbito laboral
- Es importante subrayar que estas situaciones de riesgo psicosocial, y sobre todo cuando estén ligadas a acoso y violencia en el trabajo, podrían dar lugar a hechos constitutivos de **ilícito penal**.
  - Supuestos de lesiones tanto físicas como **psíquicas (art 147 Código Penal)**
  - Atentado contra la integridad moral que incluye:
    - Conductas de acoso laboral grave (**art. 173 Código Penal**)
    - Conductas de acoso sexual (**art. 184 Código Penal**)

# CT 104/2021, SOBRE ACTUACIONES DE LA ITSS EN RIESGOS PSICOSOCIALES

---



## **Actuaciones inspectoras en caso de daños a la salud y accidentes de trabajo relacionados**

- Relacionadas con la investigación de daños a la salud, tengan o no reconocimiento previo como accidentes laborales.
- Relacionadas con la Vigilancia de la salud de los trabajadores afectados.
- Relacionadas con las condiciones en las que se produce la vuelta al trabajo y el examen de compatibilidad y adaptación al mismo, después de sufrir algún acontecimiento traumático sobre todo en casos de violencia física y psicológica de cualquier clase en los casos de síndrome de estrés postraumático.

# PROPUESTAS DE UGT PARA LA FUTURA EESST 2022-2027

---

EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES



# EESST 2022-2027

---

Estamos inmersos en las negociaciones de **la futura Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027**, que será el marco para el desarrollo de políticas en materia preventiva, **para UGT es fundamental que esta estrategia aborde la siniestralidad laboral y la infradeclaración de las enfermedades profesionales de forma decidida.**

Para conseguirlo es necesario que se **dote a esta futura Estrategia de recursos económicos suficientes. Invertir en prevención de riesgos laborales es invertir en la seguridad y salud de las personas trabajadoras**, lo que repercute de forma positiva, tanto en las propias personas trabajadoras, como en las empresas y en la sociedad en su conjunto.

## EESST 2022-2027

---

La propuesta que queremos alcanzar es la creación de una figura similar a la del **Delegado/a de Prevención Territorial de Prevención de Riesgos Laborales a nivel estatal**. Esta figura ayudaría, sin duda a mejorar la PRL en las pequeñas empresas de nuestro país que no tiene representación sindical.

Dada la estructura empresarial existente en España, en la que predominan las microempresas, (en torno al 75%), **empresas con menos de 6 trabajadores que no pueden tener representación sindical y que emplean a más de 2 millones de trabajadores** y, por tanto, en las que no existe negociación y cuya participación en el desarrollo y aplicación de las obligaciones empresariales en prevención de riesgos laborales es nula.



# EESST 2022-2027

## PROPUESTAS EN MATERIA DE RPS

---

La elaboración de una **normativa diferenciada en materia de prevención de riesgos psicosociales de origen laboral**, cambios **en este sentido también en la Ley de PRL**, así como la **inclusión de las patologías derivadas de estos riesgos en el cuadro de enfermedades** profesionales siguiendo la estela de la OIT en su listado de 2010.

Esto es realmente necesario porque la **primera causa de muerte por accidente de trabajo en nuestro país son los derrames cerebrales e infartos**, son patologías que pueden tener su origen en la presencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral. El **estrés laboral** está presente en el día a día de muchas personas trabajadoras de nuestro país y esto no puede normalizarse.

# EESST 2022-2027

## PROPUESTAS EN MATERIA DE RPS

---

El debate sobre la salud mental esta sobre la mesa y es que la precariedad y el deterioro de las condiciones de trabajo están afectando a la salud de la población trabajadora. **Es una realidad que las patologías derivadas de la exposición a los riesgos psicosociales no se consideran como enfermedad profesional y los trastornos mentales apenas se notifican como accidente de trabajo.**

No cabe duda que es el momento de abordar de forma decidida la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas. Es ampliamente conocido que el estrés laboral está presente en el día a día de muchas personas trabajadoras, así como el acoso laboral o el burnout, entre otros.

# EESST 2022-2027

## PROPUESTAS EN MATERIA DE RPS

---

**El reconocimiento del origen profesional de estas patologías es importante por varios motivos.**

En primer lugar, al no reconocerse estas patologías como profesionales, las empresas **no implantarán medidas para eliminar los riesgos** que pueden generar la enfermedad o el daño a la salud, por lo tanto, no se activará el mecanismo preventivo.

Otro de los motivos de la falta de reconocimiento es que **se oculta la magnitud del problema** y debido a ellos no se destinan los recursos adecuados para solventarlo.

Si estas patologías fueran reconocidas como contingencia profesional, deberían ser tratadas y gestionadas con los **recursos de las Mutuas** Colaboradoras con la Seguridad Social, por lo que dejaría de asumir el coste de su tratamiento y gestión el Sistema Público de Salud.

# EESST 2022-2027

## PROPUESTAS EN MATERIA DE RPS

---

Como novedad en este ámbito informaros que, recientemente el **Parlamento Europeo aprobó un informe en el que se hace un llamamiento a la Comisión para que proponga una directiva sobre los riesgos psicosociales en consulta con los interlocutores sociales.**

Y es preciso recordar que las patologías relacionadas con la presencia de riesgos psicosociales de origen laboral, como por ejemplo la ansiedad o la depresión también incapacitan para el trabajo y generan daños de los que una persona puede no llegar a recuperarse nunca. Incluso pueden llevarle a quitarse la vida si acaban en suicidio.

Por ello, desde UGT seguimos empeñados en que las patologías asociadas a este tipo de riesgo se incluyan en el listado de enfermedades profesionales español, como así hizo la OIT en su listado ya hace 12 años.

# CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

---

Las organizaciones que hayan dejado de lado los riesgos psicosociales verán incrementados sus costes, debido, entre otras razones: al aumento del absentismo de los trabajadores, al mayor número de bajas laborales, a los accidentes laborales que se podrían haber evitado y a las bajas voluntarias.

Además, cuando se complican las relaciones entre la plantilla, se produce un descenso de la calidad del servicio y del propio rendimiento, hay una menor motivación debido al clima laboral que se torna tenso y negativo.

En definitiva, conlleva un aumento de los costes provocado por una falta de productividad en la organización.

Y lo más importante:

**LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SE PUEDE VER AFECTADA GRAVEMENTE**

Muchas gracias por su atención

---

