



Riesgos psicosociales e igualdad. La progresiva tendencia hacia la integración de ambas políticas

Manuel Pedro Velázquez Fernández

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Extracto

En este artículo se analiza cómo las políticas de empresa en riesgos psicosociales e igualdad tienden a integrarse y complementarse como consecuencia de la actual evolución de la legislación internacional y europea en ambas materias. Esto es también consecuencia de las previsiones sobre el escenario económico y el cambio demográfico de la población trabajadora en las próximas décadas. Las guías aprobadas en 2018 por el Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC) en desarrollo del documento de la Comisión Europea sobre modernización de las políticas en seguridad y salud en el trabajo de principios de 2017 van también en esta dirección y apuntan hacia un uso compartido de los instrumentos de diagnóstico e intervención para ambas materias.

Palabras clave: estrés; violencia; hostigamiento; prevención; protocolos.

Fecha de entrada: 11-02-2019 / Fecha de aceptación: 11-02-2019

Cómo citar: Velázquez Fernández, M. P. (2019). Riesgos psicosociales e igualdad. La progresiva tendencia hacia la integración de ambas políticas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 433, 1-22.



Psychosocial risks and equal treatment. A progressive trend towards integrating both policies

Manuel Pedro Velázquez Fernández

Abstract

This article analyses how the company's policies on psychosocial risks and equality tend to be integrated and complemented as a result of the evolution of the current International and European legislation on both matters. This is, as well, the result of the foreseeable economic scenario and demographic change of the working population for the coming decades. The guidelines adopted in 2018 by the European Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC) developing the European Commission document on the modernization of occupational safety and health policies approved at the beginning of 2017 also go in this direction as they point to a shared use of the diagnostic and intervention instruments for both subjects.

Keywords: stress; violence; harassment; prevention; procedures.

Citation: Velázquez Fernández, M. P. (2019). Psychosocial risks and equal treatment. A progressive trend towards integrating both policies. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 433, 1-22.



Sumario

1. Introducción
 2. Las políticas de empresa
 3. La evolución de la gestión de riesgos psicosociales
 4. La evolución del ámbito de aplicación del derecho a la igualdad en el trabajo
 5. La evolución en la OIT
 6. El proceso dentro de la Unión Europea
 7. La evolución en la legislación de los Estados de la Unión Europea
 8. La integración en las acciones preventivas
 9. La integración en las acciones de intervención
 10. La progresiva tendencia hacia la integración de las políticas de empresa en prevención de riesgos laborales e igualdad
- Referencias bibliográficas

1. Introducción

La Comunicación de la Comisión Europea de 10 de enero de 2017 sobre «[Trabajo más seguro y saludable para todos-Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo](#)» –COM(2017) 12 final– estableció los principios de acción de los Estados miembros sobre las políticas de seguridad y salud en el trabajo para los próximos años.

Tras el estancamiento que se produjo durante los años de la crisis económica en la producción de normas y directrices sobre esta materia, se consideró, por un lado, la necesidad de que se elaborasen nuevas normas (directivas) en la lucha contra el cáncer profesional y las sustancias peligrosas, algunas de las cuales ya han salido a la luz. Y, por otro lado, se optó por dictar guías y directrices (*soft-law*) que ayuden a las empresas y a los inspectores de trabajo a actuar sobre los llamados riesgos emergentes (psicosociales y trastornos musculoesqueléticos), a fin de que se realice la gestión de la prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la igualdad de trato y la diversidad, en particular por razón de género, edad, origen étnico y discapacidad.

La Comisión Europea aprobó en 2017 una [Guía para empresarios](#) sobre estos aspectos y, por otra parte, el SLIC, que es el Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, fue mandatado para realizar un procedimiento que permitiera a los inspectores de trabajo valorar la calidad de las evaluaciones y las medidas de gestión del riesgo con respecto a los riesgos psicosociales y los riesgos ergonómicos, teniendo en cuenta la igualdad y diversidad de la población trabajadora.

Como consecuencia de esto último, en 2018, el SLIC aprobó los [Principios de actuación para los inspectores de trabajo con respecto a la diversidad, en particular con respecto a la edad, el género y otras características demográficas](#) y las [Guías para valorar la calidad de las evaluaciones de riesgo y gestión de la prevención con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales](#).

Como veremos, estas guías y directrices se inscriben en la actual tendencia a integrar y complementar las políticas preventivas y de igualdad que deben llevar a cabo las empresas. Para comprender mejor el alcance de este objetivo, será necesario hacer una breve descripción de los orígenes y la evolución de estos conceptos y su desarrollo en la escena internacional y europea.

2. Las políticas de empresa

El término de «políticas de empresa» ha sido utilizado tradicionalmente en el ámbito de las relaciones laborales para designar los objetivos, principios, estrategias, reglas y medidas que guían la organización de las relaciones laborales en el ámbito de una empresa. Las políticas de empresa se definen e impulsan desde las personas que conforman la dirección, pero en las organizaciones complejas su contenido suele ser el resultado de la negociación con los miembros de la propia estructura empresarial y con los representantes del personal.

Lo que ha sido relativamente novedoso en las últimas décadas es que las políticas de empresa han pasado a formar parte del contenido del ordenamiento laboral, ya que en algunas materias la ley ha establecido la obligación de cada empresa de llevar a cabo una política propia para garantizar determinados derechos y prevenir su vulneración, y sustituyen, en gran parte, a las antiguas normas prescriptivas que establecían con toda exhaustividad y concreción las medidas que se debían llevar a cabo ante cada situación.

Así sucedió con la aprobación de la [Ley de prevención de riesgos laborales](#) (LPRL) en 1995, que fue el fruto de la trasposición de la [Directiva Marco 89/391/CEE](#), sobre seguridad y salud en el trabajo. Esta ley estableció para las empresas la obligación de identificar y evaluar los riesgos laborales y adoptar y planificar medidas para su eliminación y reducción. Esto es lo que después se denominó el «[sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo](#)» en la empresa, contando para llevarlo a cabo tanto con medios propios como externos.

La igualdad por razón de género se ha visto también afectada por la necesidad de llevar a cabo estas políticas de prevención para garantizar la eficacia de este derecho, aunque en el ámbito de la protección de los derechos fundamentales se haya preferido utilizar el término de «procedimientos de diligencia debida», que se definen como «las actuaciones realizadas para identificar y evaluar los riesgos, así como para su verificación y control, incluyendo la adopción de medidas»¹.

Esta exigencia deriva de la [Directiva 2006/54](#) (art. 26), que refundía las directivas anteriores relativas a «la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación». Con posterioridad, la [Ley orgánica 3/2007](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dispuso la obligación de las empresas de llevar a cabo medidas de promoción de la igualdad y el estable-

¹ Exposición de motivos de la [Ley 11/2018, de 28 de diciembre](#), por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de sociedades de capital, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Esta definición tiene su origen en otros instrumentos de *soft-law*, entre los que destacan los Principios rectores de derechos humanos y empresas, aprobados en el seno de Naciones Unidas.



cimiento de procedimientos o protocolos de queja ante conductas de acoso discriminatorio (art. 48) y la formalización de planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores y aquellas otras en las que la negociación colectiva así lo determinase (arts. 45 y 46).

La tercera materia en la que a partir de ahora también habrá obligación de establecer políticas de empresa en las relaciones laborales es la relativa a la protección de la intimidad y los datos personales. Los artículos 87, 88 y 89 de la reciente [Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#), de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y el nuevo [artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) que se incluye en dicha ley obligan a las empresas a establecer criterios o principios en los que se debe basar la política de empresa sobre la utilización de dispositivos digitales, el derecho de desconexión digital (un asunto que guarda relación estrecha y directa con los riesgos psicosociales y los derechos de conciliación e igualdad) y el uso de dispositivos de video-vigilancia y grabación.

En estas políticas, las normas legales determinan los objetivos y a veces también los contenidos, procedimientos y estructuras que se consideran básicos para conseguirlos. También establecen los derechos de participación de los trabajadores y sus representantes a ser consultados o incluso a negociar el contenido de las políticas y vigilar su aplicación.

Los medios y recursos que se van a emplear para llevar a cabo esas políticas y las decisiones que se adopten quedan a merced de la libre elección de la empresa dentro de los márgenes establecidos por la norma legal. Las empresas disponen, de esta forma, de un ámbito propio de autorregulación en estas materias, mientras que el control que van a ejercer las autoridades administrativas y los órganos jurisdiccionales va a afectar fundamentalmente a la efectiva puesta en marcha de estas políticas por parte de la dirección de las empresas con la diligencia debida.

Vamos a examinar, a continuación, cuál ha sido la evolución de las políticas de prevención desde la seguridad e higiene hasta los llamados riesgos emergentes (ergonómicos y psicosociales) y la evolución de las políticas de igualdad desde su mero reconocimiento formal hasta la promoción de la igualdad.

3. La evolución de la gestión de riesgos psicosociales

Históricamente, la prevención de riesgos laborales comenzó por la seguridad en el trabajo y la lucha contra los accidentes laborales. Posteriormente, se extendió a la higiene y la lucha contra las enfermedades profesionales, fundamentalmente en el ámbito de la industria. Las políticas de empresa, para adoptar estas medidas, tienen como objetivo crear una «cultura de seguridad», en la que todas las personas afectadas, ya sean mandos o trabajadores, deben estar implicadas en la prevención y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

La entrada en juego de los llamados «riesgos emergentes» (ergonómicos y psicosociales) ha sido posterior y más reciente. Estas disciplinas afectan principalmente al sector servicios, que es el mayoritario en la actual estructura económica, pero su práctica es más compleja y todavía no está suficientemente consolidada.

Por un lado, a diferencia de los riesgos de seguridad e higiene, estas disciplinas se basan en métodos para analizar los problemas que no solamente se apoyan en la observación del evaluador, sino que también deben tener en cuenta el factor humano o las condiciones individuales de cada persona para afrontar esos riesgos.

Por otra parte, en estos riesgos, ni la legislación ni las guías o directrices técnicas establecen las medidas o soluciones a aplicar ante cada situación concreta, sino que estas deben ser las que, previo análisis o examen, se consideren más adecuadas y eficaces para cada contexto por parte de la empresa en su condición de sujeto responsable de la prevención, realizando siempre la previa consulta a los trabajadores y sus representantes y procurando su acuerdo conforme a los principios generales de la legislación preventiva.

Los riesgos ergonómicos se visibilizan principalmente a través de los trastornos musculoesqueléticos, que hoy en día son la causa principal de incapacidad temporal por contingencias profesionales² y afectan de modo creciente a la población trabajadora en función de la edad³.

En cambio, los riesgos psicosociales, por regla general, no son visibles en las estadísticas, ya que sus consecuencias nocivas sobre la salud de las personas todavía carecen de un reconocimiento legal expreso en las normas vigentes de seguridad social sobre enfermedades profesionales. Todo ello sin perjuicio de su posible reconocimiento administrativo o judicial posterior aplicando, caso por caso, las reglas generales. Sobre estas decisiones tampoco pesa un deber posterior de notificación por la empresa y, por tanto, las mismas tampoco se reflejan en los datos estadísticos oficiales.

Según el informe del Observatorio de Enfermedades Profesionales y Agravadas por el Trabajo, los desórdenes mentales son la quinta causa de enfermedad en los partes presentados, pero suponen solamente un 2,55 % del total. Se conoce, en cualquier caso, que las enfermedades mentales, estén o no relacionadas directamente con la actividad laboral, suponen la tercera causa general de discapacidad y la cuarta causa de incapacidad temporal (IT), aunque sea con diferencia la que entraña mayor duración de los procesos⁴.

² Más de la mitad de los partes de accidente presentados corresponden a enfermedades del aparato locomotor según [PANOTRATSS](#).

³ *Vid.* FREMAP (2017, p. 21).

⁴ Según el [VII Informe sobre absentismo laboral Adecco](#):

El 67 % de las bajas por IT se concentra en cuatro grupos de diagnóstico: infecciosas (8,76 bajas por cada 100 trabajadores y una duración media de 8,33 días), trastornos musculoesqueléticos (8,48 procesos y 54,69 días), traumáticos (3,26 procesos y 48,8 días) y psiquiatría (1,68 procesos y 95,65 días).

Respecto al concepto de estos riesgos, han pasado ya muchos años desde que en 1984 un documento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵ definiera por primera vez los riesgos psicosociales en el trabajo. A pesar de ello, seguimos sin tener un consenso universal acabado y completo sobre el contenido y espacio que abarcan estos riesgos, cuál es su repercusión real y cómo se debe hacer su regulación legal.

En principio, el término «psicosocial» alude a la interacción del individuo con la sociedad y, por lo tanto, los riesgos psicosociales en el trabajo son los que resultan del conjunto de interacciones del individuo que tienen lugar en el medio laboral, incluyendo en ellas los modos o maneras de organizar el trabajo y las tareas y las relaciones interpersonales que se desarrollan en el medio laboral, y pueden llegar a tener repercusiones negativas sobre la salud.

Sin embargo, sigue habiendo contornos aún no bien definidos sobre este concepto en el ámbito científico internacional. Ello es así porque, ante la dificultad de describir en términos claros y bien delimitados los factores que originan estos riesgos en muchas ocasiones, se ha optado por definirlos por su resultado, como todos aquellos factores que pueden causar estrés laboral o un daño a la salud psíquica o mental en el trabajo⁶.

De esta forma, también se suelen incluir con frecuencia dentro de estos riesgos los trastornos mentales causados por la interacción con agentes químicos⁷ o con agentes físicos como la temperatura, el ruido, las vibraciones o los debidos a un mal diseño de las tareas del puesto o el inadecuado funcionamiento de los equipos de trabajo⁸, que pueden producir igualmente estrés laboral, aunque el tratamiento de estos riesgos, por su origen, sea más propio de otras disciplinas preventivas como la higiene o la ergonomía.

El otro contorno que también es dudoso es el relativo a la inclusión de la inseguridad de la relación laboral (situaciones de trabajo temporal, reestructuración, despido, etc.) y las condiciones de penosidad, como la insuficiencia en la cuantía de los salarios, como

⁵ *Psychosocial factors at work*. Recuperado de <https://www.who.int/occupational_health/publications/IL0_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf>:

Interacciones entre el entorno laboral, el contenido del trabajo, las condiciones de la organización y las capacidades, necesidades, cultura de los trabajadores, consideraciones personales de trabajo extra que pueden, a través de las percepciones y la experiencia, influir en la salud, el desempeño laboral y la satisfacción laboral.

⁶ Este es el criterio seguido por la norma técnica canadiense [CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013. Psychological health and safety in the workplace](#).

⁷ «Se sabe que ciertas sustancias químicas, como el mercurio, el disulfuro de carbono, el tolueno, el arsénico y el plomo, han producido psicosis en trabajadores manuales» (Houtman y Kompier, s. f.).

⁸ Las clasificaciones de Psychosocial Risk Management-Excellence Framework (PRIMA-EF) recogen como factor psicosocial la inadecuación de los equipos, las malas condiciones ambientales, la falta de espacio e iluminación y el ruido excesivo.

factores de riesgo psicosocial. Está fuera de duda que estos factores pueden influir negativamente sobre la salud mental de los trabajadores, pero su gestión corresponde más al ámbito de la aplicación de la legislación laboral y la negociación colectiva que al de la prevención de riesgos laborales, cuyos remedios ante estas situaciones solo serían paliativos. De hecho, estas materias han sido a veces excluidas de manera expresa de la gestión de riesgos psicosociales en algunos países de referencia en esta materia como Dinamarca⁹ o bien, de forma implícita, no han sido incluidos en la mayoría de los métodos de evaluación y gestión sobre estos riesgos.

Los riesgos psicosociales más reconocidos son el estrés y la violencia, especialmente el primero de ellos, ya que la violencia sería en la mayor parte de los casos una derivación de aquel. Está actualmente en discusión la denominación de «violencia» y sería mejor empezar a hablar de «acoso y violencia», siguiendo el curso del actual consenso internacional en el debate en la OIT sobre un futuro convenio y recomendación sobre esta materia.

Por otro lado, todas estas situaciones abarcan un espectro muy amplio de consecuencias en el que caben aspectos tan diversos y variados jurídicamente como los trastornos de la salud de los trabajadores que suponen un atentado a su derecho a la integridad física, las desigualdades y discriminaciones hacia determinados colectivos, las conductas de acoso en el lugar de trabajo que atentan contra la dignidad e integridad moral de los trabajadores o la violencia en el trabajo que llevan a cabo terceras personas ajenas a las relaciones laborales que puede atentar igualmente contra todos los derechos mencionados.

Todo esto ha motivado la fragmentación del tratamiento de los riesgos psicosociales, tanto en términos conceptuales como legales, y la confusión que aún existe respecto a las definiciones que se manejan, ya que algunas de ellas, como la relativa al acoso moral en España, aún no tienen un asidero legal firme y claro y solo se determina por una variable y equívoca jurisprudencia de los tribunales.

A este respecto, el acoso moral, o «acoso psicológico en el trabajo», como lo denomina la Nota técnica de prevención (NTP) 857 del (actual) Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), es la conducta que sin lugar a dudas motiva de forma abrumadora el mayor número de reclamaciones y demandas en riesgos psicosociales ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los órganos jurisdiccionales en más de un 95 % de las reclamaciones¹⁰.

⁹ Acuerdo entre la autoridad de Inspección de Trabajo y los agentes sociales en 1995.

¹⁰ Este es el resultado provisional del estudio sobre sentencias de los tribunales superiores de justicia de la jurisdicción social y contencioso-administrativa que está llevando a cabo el [Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación](#).

A pesar de ello, todavía carecemos de una regulación legal propia y específica, salvo en lo referente al acoso discriminatorio, algunos aspectos procesales en la [Ley reguladora de la jurisdicción social](#) y la tipificación del acoso laboral en el Código Penal (CP) ([art. 173.1](#)) por una reforma aprobada en 2010 que solo rige para los supuestos de mayor gravedad sin que tampoco se defina cuáles son estos. En los demás casos, el acoso se enmarca en el ámbito de aplicación del derecho fundamental a la integridad física y moral del [artículo 15.1 de la Constitución española](#) (CE) o del derecho laboral básico a la consideración debida a la dignidad del [artículo 4.2 e\) del ET](#).

Contamos a este respecto con una constante y abundante práctica de los tribunales tratando de moldear este concepto y aplicando sus consecuencias respecto a las demandas que solicitan la extinción de la relación laboral por incumplimiento empresarial ([art. 50 ET](#)), por despido en sus diferentes variantes y de protección jurisdiccional de derechos fundamentales ([art. 15.1 CE](#)), como principales causas. También contamos con la práctica de los inspectores de trabajo que inician procedimientos sancionadores administrativos contra las empresas que cometen una infracción laboral muy grave por vulnerar el derecho a la consideración debida a la dignidad ([arts. 4.2 e\) ET](#) y [8.11 Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social](#)) y el recargo de prestaciones de la Seguridad Social por vulnerar las obligaciones generales de prevención de riesgos laborales ([art. 164 Ley general de la Seguridad Social](#)) en un caso de acoso que ha sido admitido por una sentencia del Tribunal Supremo ([STS de 4 de marzo de 2014 –rec. 788/2013–](#)).

Esta conducta se sitúa, por tanto, dentro del ámbito de aplicación de la LPRL y del ET, pero sin contar todavía con herramientas propias y específicas de prevención e intervención que tengan valor de referencia legal, tomándolas, en consecuencia, prestadas del tratamiento que se da al estrés y a la igualdad de trato.

En la actualidad, el mayor obstáculo para encontrar un consenso es el papel que se pretende dar por una mayoría de sentencias a la «intencionalidad» o «elemento subjetivo» como un elemento constitutivo y esencial de las conductas de acoso, e incluso hay sentencias que también incluyen la producción efectiva de un daño en la salud como condición necesaria. Todo esto está en contradicción con la definición de acoso de las actuales directivas y leyes sobre discriminación, que dan a este concepto un perfil más objetivo al incluir tanto las conductas que tienen el propósito como el efecto de atentar contra la dignidad de las personas.

Tomando como referencia lo sucedido en el uso de otras lenguas¹¹, la solución a este problema podría estar en la utilización de diferentes términos para cada tipo de conducta ofensiva, ya que no todas ellas son idénticas ni tienen el mismo grado de gravedad.

¹¹ La guía del SLIC señala los dos términos que se utilizan en inglés: «*harassment*» y «*bullying*» (el término «*mobbing*» no es en realidad propio de esta lengua). Según el diccionario de Cambridge, «*harass*» es molestar o causar problemas a alguien de manera repetida y «*bully*» es la conducta de coacción e intimidación durante un periodo de tiempo que se sigue frente a alguien para forzarlo a hacer algo que no desea.

La intencionalidad puede estar en consonancia con el significado literal de «acosar» en nuestra lengua, puesto que este se refiere a las conductas de «perseguir sin tregua a una persona» o de «apremiar de forma constante a alguien». Sin embargo, también contamos con el término «hostigar», cuyo significado literal es más amplio, puesto que se refiere a «molestar a alguien o burlarse de él insistentemente», una acción que no requiere necesariamente intencionalidad.

Quedarían así mejor recogidas dentro del término «hostigamiento» todas las acciones reiteradas o prolongadas en el tiempo que suponen un atentado a la dignidad en términos objetivos, aunque no se acredite que el individuo que las practica tenga la intención maliciosa de dañar, destruir o perjudicar a otro y puedan ser el producto bien de un exceso de confianza o de una actitud negligente hacia el respeto del derecho a la consideración debida a la dignidad de otra persona. En tal caso, las consecuencias jurídicas del hostigamiento serían de menor gravedad a las del acoso y en cualquier supuesto no serían merecedoras del reproche penal previsto en el [artículo 173.1 del CP](#) que siempre debería requerir el dolo o intencionalidad que ahora exigen muchas de las sentencias dictadas por la jurisdicción social.

4. La evolución del ámbito de aplicación del derecho a la igualdad en el trabajo

Por su parte, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo también ha tenido una evolución que ha ampliado su campo de acción y su práctica en las empresas.

La igualdad es uno de los principios básicos de todas las constituciones desde su nacimiento histórico en el siglo XVIII y el derecho a la igualdad en las relaciones laborales se encuentra formalmente reconocido en las leyes ordinarias como el ET desde su origen. Fruto de la jurisprudencia de los tribunales, se acabó reconociendo también por la Ley de igualdad efectiva la prohibición de la discriminación indirecta y, como ya se ha indicado, también se introdujo dentro de la discriminación la conducta de acoso cuando esta se practica con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de ciertos colectivos de trabajadores.

Lo más novedoso en la legislación vigente ha sido la introducción de la obligación de las empresas de promover la igualdad entre mujeres y hombres a través de acciones que la hagan real y efectiva, fundamentalmente a través de las políticas de empresa y los planes de igualdad.

El otro paso, que aún se está fraguando, sería el de ampliar los planes de igualdad a todas las formas de discriminación, en lo que se ha venido a llamar la «gestión de la diversidad». El objetivo es promover la igualdad de trato, la inclusión y la tolerancia ante cualquier

tipo de diferencia mediante el estímulo y el convencimiento de que la diversidad es positiva para la innovación y el progreso de los negocios y la buena marcha de las organizaciones, dejando así atrás las políticas de cuotas¹² y discriminación positiva, que no han tenido hasta ahora los resultados inclusivos que de ellas se esperaban.

Para tratar de describir la evolución de estas políticas en la legislación laboral vigente, vamos a empezar por lo que ha sucedido en el ámbito internacional de la OIT y la Unión Europea y luego vamos a hacer una breve descripción del estado actual de nuestra legislación y práctica jurídica.

5. La evolución en la OIT

Como ya se ha dicho, la OIT fue la primera muñidora del concepto de «riesgos psicosociales» en 1984, pero este no volvió a resurgir con alguna fuerza hasta casi veinte años más tarde, en 2003, cuando organizó una conferencia de expertos en la que curiosamente no se utilizó este término, sino el de sus resultados más reconocidos, el estrés y violencia en el trabajo, para tratar sobre su impacto en el sector servicios.

Finalmente, el término «estrés» fue también desechado, porque se trataba, según decía el texto resultante de aquel evento, de «un concepto que, según algunos, no puede definirse claramente». Las directrices que se aprobaron se redujeron finalmente a la violencia¹³, entendida esta en términos muy amplios, incluyendo dentro de ella el acoso.

Sin embargo, como consecuencia de la conferencia de la OIT que tuvo lugar trece años más tarde, en 2016, sobre violencia de hombres y mujeres en el trabajo, surgió la idea de proponer la elaboración de un instrumento de la OIT (convenio y/o recomendación) sobre «violencia y acoso», poniendo al mismo nivel dos conceptos que hasta entonces estaban concebidos como un concepto general y una subcategoría del anterior, respectivamente.

La discusión del Convenio y la Recomendación sobre violencia y acoso en el trabajo comenzó en mayo de 2018 y, ante la falta de consenso internacional sobre su significado, se optó por adoptar un concepto único para ambos términos y que fueran las legislacio-

¹² La reserva de cuotas en la contratación laboral es la regla que actualmente impera en el [Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

¹³ Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf.

nes nacionales las que estableciesen la diferencia entre sus distintas formas o manifestaciones. Esta discusión continuará a partir del mes de mayo de 2019 y veremos cuáles son sus resultados¹⁴.

Una de las ideas principales de esta conferencia fue la relativa a la relación entre violencia en el trabajo e igualdad de trato, ya que con frecuencia ambas van de la mano¹⁵, especialmente en lo relativo al acoso sexual y al acoso laboral que tiene un móvil discriminatorio, un concepto que, como luego veremos, ya había surgido en el ámbito de las directivas sobre igualdad de trato en la Unión Europea.

Otra novedad importante es que se ha vuelto a utilizar expresamente el término de «riesgos psicosociales». El actual borrador para la discusión del convenio señala que se debe «tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales conexos, en la organización de la seguridad y salud en el trabajo» (apdo. 12 a).

6. El proceso dentro de la Unión Europea

En el ámbito de la Unión Europea, la primera acción en este terreno fue la adopción de la [Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991](#), relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo¹⁶, y unas [directrices aprobadas el 29 de mayo de 1990](#) encaminadas a combatir el acoso sexual en el trabajo¹⁷.

Posteriormente, se dio el paso de ampliar el ámbito de aplicación de las directivas sobre igualdad de trato en el trabajo a las conductas discriminatorias de acoso que también atentan contra la dignidad de las personas y les generan un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo. La [Directiva 2000/78](#) lo hizo con carácter general respecto a las conductas discriminatorias de acoso y la [Directiva 2002/73](#) (actualmente refundida en la [2006/54](#)) respecto al acoso sexual y por razón de sexo.

¹⁴ Los documentos de esta discusión se pueden ver y descargar en <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/committees/violence-harassment/lang-es/index.htm>.

¹⁵ El proyecto de Convenio sobre violencia y acoso en el trabajo señala en el primero de sus principios fundamentales que:

Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el artículo 4.2 del convenio, los miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad y no discriminación, así como en el derecho penal, según proceda.

¹⁶ Diario Oficial L 49, de 24 de febrero de 1992.

¹⁷ Diario Oficial L 49, de 24 de febrero de 1992.

Estas directivas también establecieron la obligación de los Estados miembros de adoptar medidas para promocionar la igualdad de trato y prevenir la discriminación en las empresas.

Los agentes sociales, por su parte, prefirieron deslindar en tres los acuerdos sobre estas materias: el relativo al estrés laboral (2004), a la violencia y el acoso en el trabajo (2007) y las directrices multisectoriales sobre violencia de terceros en el trabajo (2010).

Por su parte, la Agencia Europea de Seguridad y Salud, con sede en Bilbao, ha sido la gran impulsora de los riesgos psicosociales desde el año 2002. Ha elaborado numerosas publicaciones sobre el tema y organizado campañas y otros eventos especiales.

La Comisión Europea incluyó los riesgos psicosociales en su estrategia de seguridad y salud en el trabajo de 2002 y los ha mencionado en posteriores documentos. Como hemos señalado ya al principio, la Comisión ha preferido por el momento no elaborar una directiva sobre este tema, pero en su última comunicación de 10 de enero de 2017 mencionó expresamente la necesidad de aplicar las normas generales sobre evaluación de riesgos previstas en la [Directiva Marco 89/391/CEE](#) a los riesgos psicosociales y fijó los principios de los documentos aprobados por el SLIC en 2018 que luego vamos a comentar.

7. La evolución en la legislación de los Estados de la Unión Europea

Los Estados europeos han seguido la línea marcada por las directivas de la Unión Europea y todos ellos cuentan con una legislación sobre igualdad de trato que incluye los conceptos de «acoso sexual» y «acoso discriminatorio». Por otro lado, la legislación de seguridad y salud ha introducido la necesidad de tener en cuenta a los grupos de trabajadores «expuestos a riesgos especialmente sensibles», los cuales «deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica» (art. 15 Directiva Marco 89/391/CEE), que en el ordenamiento español se refleja en el [artículo 25.1 de la LPRL](#).

En España contamos con la [Ley 62/2003](#), que traspuso la [Directiva 2000/78](#) en una norma omnibus, de acompañamiento a la ley de presupuestos generales del Estado de aquel año, cuya vigencia ha pasado por ello muy desapercibida, y la [Ley orgánica 3/2007](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que traspuso, entre otras, la [Directiva 2002/73](#), que es actualmente la [2006/54](#).

Al igual que la mayoría de los países de nuestro entorno, la Administración ha elaborado guías, criterios y directrices de actuación, de los que cabe destacar los Criterios técnicos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social [69/2009](#) y [87/2011](#), sobre violencia y acoso y sobre el riesgo de atraco, respectivamente, la [Guía de actuaciones de la Inspección de](#)

Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales de 2012, con motivo de una campaña europea organizada por el SLIC, y las numerosas publicaciones sobre esta materia editadas por el INSST, en particular las NTP, que han tenido una notable influencia en todos los operadores jurídicos.

Hay algunos países que han ido más allá y han introducido en las normas legales de seguridad y salud en el trabajo la necesidad de efectuar la evaluación de riesgos teniendo en cuenta los factores de discriminación. Así lo hace el artículo 28.1 del Decreto legislativo 81/2008, sobre seguridad y salud en el trabajo de Italia, según el cual la evaluación deberá tener en cuenta las diferencias de género, la edad, la proveniencia de otros países y la tipología de los contratos laborales. Mientras que en Finlandia, el artículo 10.3 de la Ley 738/2002, de seguridad y salud en el trabajo, menciona como factores a tener en cuenta en la evaluación de riesgos la edad, el género, la cualificación profesional y otras capacidades personales.

Vamos a examinar a continuación con mayor detalle las acciones de prevención e intervención sobre los riesgos psicosociales y la igualdad y la interacción entre ellas.

Las acciones de prevención son las que tienen como objetivo evitar que el estrés, el acoso y la discriminación se produzcan, mientras que las de intervención se refieren a aquellas acciones tendentes a evitar, corregir, reparar e incluso castigar los actos lesivos de derechos laborales que estas suponen.

La prevención es previa y colectiva, mientras que la intervención siempre se centra en unos individuos concretos y es, por su propia naturaleza, reactiva, tanto para la empresa como para los agentes externos, ya sean públicos o privados. Vamos a examinar ambas acciones con mayor detalle.

8. La integración en las acciones preventivas

Los instrumentos que se utilizan para la prevención ya han sido arriba nombrados: las acciones de sensibilización e información, los planes de igualdad y la evaluación de riesgos psicosociales. Su aplicación se hace actualmente de manera dispersa según el tipo de materia que tratemos. Vamos a hacer un breve recorrido por ellos para describir su alcance y aplicación.

A) Las acciones de sensibilización e información

Como ya hemos visto, la legislación sobre igualdad de género solamente prevé en el **artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007** las acciones de sensibilización e información relativas a la igualdad por razón de género basadas en información, formación, concienciación y buenas prácticas. Pero en la práctica, llevar a cabo este tipo de medidas se puede aplicar igualmente al estrés, la violencia y el acoso en el trabajo.

Estas acciones consisten básicamente en establecer unos principios de actuación de la empresa ante uno o varios de estos problemas, que se podrían reflejar, por ejemplo, en una declaración solemne de no tolerancia o de lucha contra estas conductas o situaciones. Este tipo de declaraciones son las que habitualmente preceden a los protocolos de acoso laboral, pero también podría hacerse de igual modo respecto a todos los tipos de discriminación en el trabajo, la violencia de los usuarios del servicio (por ejemplo, los pacientes, alumnos y sus familiares) o respecto a cómo combatir el estrés laboral, señalando, en este caso, cómo se debe actuar ante las situaciones de este tipo que previsiblemente puedan ocurrir en el trabajo.

Que la empresa haga público un compromiso de acción puede ser una señal de que está realmente interesada y dispuesta a actuar ante estas situaciones y esto puede estimular conductas positivas de las personas que integran la organización.

Otra de las medidas podría ser también el establecimiento de un «código de conducta» en la empresa, señalando de manera clara y expresa aquellos comportamientos que se consideran en cualquier caso y circunstancia reprobables y que van a motivar la reacción de la empresa. El código de conducta o código ético es también práctica habitual en muchas empresas e instituciones y alguna legislación, como la portuguesa, expresamente lo recoge en su regulación sobre el acoso¹⁸ como instrumento preventivo.

La otra medida típica son las acciones informativas y formativas dirigidas a concienciar al personal de la empresa sobre los problemas del estrés, la discriminación, la violencia y el acoso y las mejores formas de actuar ante ellos, como así también prevé el [artículo 48 de la Ley de igualdad efectiva](#).

Todas estas medidas pueden ser útiles y eficaces, pero generalmente se las considera insuficientes, puesto que no se basan en un análisis previo de la situación y no contemplan la adopción de medidas resultantes del mismo, como ocurre en el resto de los instrumentos que vamos a describir a continuación.

B) Los planes de igualdad

Los planes de igualdad son instrumentos concebidos para diseñar acciones de promoción de la igualdad que remuevan los obstáculos que impiden que esta sea efectiva y real. No se trata de evitar discriminaciones contrarias al principio formal de igualdad, sino de dar un paso más, haciendo que las condiciones de partida entre distintos colectivos sean realmente las mismas y eliminar así las razones objetivas de origen que puedan justificar un trato diferente.

¹⁸ La Ley 73/2017, que modificó varios artículos del Código del Trabajo, en particular el artículo 127.1 k), que señala la obligación de las empresas de «adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores».

El plan consiste en diseñar unos objetivos para lograr la plena igualdad, que serán los apropiados a cada organización, realizar un diagnóstico sobre la situación de la empresa para ver en qué medida esos objetivos se cumplen y planificar las medidas necesarias para alcanzarlos supervisando su implantación real.

Los objetivos serían diferentes en función del tipo de discriminación que se quiere afrontar. En todos ellos se debe perseguir la inclusión de los colectivos en peligro de marginación o trato desigual.

En la discriminación por razón de sexo, los más básicos serían acabar con la segregación de puestos de trabajo por sexos, conseguir la igualdad en las condiciones de formación para la promoción profesional, lograr que el tiempo de dedicación al trabajo sea igual para ambos sexos mediante un reparto equitativo y justo de las responsabilidades familiares y la conciliación sin que la maternidad pueda suponer un impedimento para el progreso profesional de las mujeres.

En la discriminación por edad, la aplicación de las políticas de gestión de la edad a todo el personal sin exclusión, teniendo en cuenta las carencias de formación de los más jóvenes, las necesidades de conciliación de los grupos de edad intermedios y la transmisión de conocimientos de los más experimentados, la adaptación de la carrera profesional a las condiciones psicofísicas de cada edad con ayuda de la formación continua y el retiro voluntario y paulatino de las personas de más edad, entre otros.

En la discriminación por discapacidad, remover las barreras físicas que dificultan o entorpecen el trabajo y lograr un diseño ergonómico de los puestos de trabajo.

En la discriminación por orientación sexual, favorecer la adopción de medidas que permitan la comprensión y aceptación pública de estas personas.

Y en la discriminación por razón cultural o de origen, remover las barreras y estereotipos que impiden el buen entendimiento y comunicación entre las personas.

La relación directa entre discriminación y estrés laboral es clara y patente en bastantes de estos aspectos. Se da con especial frecuencia en los casos de conciliación del trabajo con la vida personal, del estrés que padecen los trabajadores jóvenes sin experiencia laboral y de los conflictos que se originan por la pobre comunicación entre personas de distinto origen cultural, por poner algunos de los ejemplos más frecuentes.

También es clara la relación entre igualdad y acoso discriminatorio. A diferencia del acoso moral o psicológico, el acoso sexual y discriminatorio afecta fundamentalmente a personas sujetas a una condición de inferioridad de hecho, bien sea por la precariedad de su relación laboral (contratos temporales o atípicos) o por la fragilidad de su situación en la empresa en supuestos de reestructuración (Lippel, 2018). Por lo tanto, la promoción de la igualdad de los colectivos en esta situación puede razonablemente contribuir a prevenir situaciones de acoso discriminatorio.

C) La evaluación de riesgos psicosociales

Llegamos así al tercer instrumento de prevención, que es la evaluación de riesgos psicosociales. Se trata de una herramienta cuya práctica está lejos de consolidarse en las empresas a pesar de los años que han transcurrido desde que empezó a llevarse a cabo. Probablemente la razón de mayor peso siga siendo a estas alturas la incomprensión de su utilidad y de su carácter objetivo y técnico por parte de la dirección de las empresas.

La evaluación psicosocial debe seguir las mismas pautas y criterios que la evaluación general de riesgos y debe afectar por igual a todos los trabajadores de cualquier tipo de empresa sin excepción alguna, ya que los factores psicosociales están presentes en cualquier tipo de ocupación. Sin embargo, esta evaluación tiene algunas características propias que la diferencian de otras evaluaciones y que conviene resaltar.

En primer lugar, estos riesgos se tienen que identificar y evaluar de un modo particular. Identificar significa en este caso valorar qué factores psicosociales han devenido factores de riesgo psicosocial, mientras que evaluar significa señalar el grado de gravedad (y de prioridad en la intervención) de los factores de riesgo identificados. Por ejemplo, la carga de trabajo es un factor psicosocial presente en cualquier tipo de ocupación, pero si la misma es tan elevada que no permite la realización de las tareas asignadas dentro de la jornada ordinaria, estamos ante la identificación de un factor de riesgo psicosocial, cuya valoración de menor a mayor gravedad estará en función de las circunstancias concretas de cada caso. La identificación es una tarea que en ocasiones puntuales se puede hacer a simple vista, pero que en la mayor parte de los casos requiere de un método o un procedimiento de análisis para su verificación.

La tarea de identificación y evaluación de riesgos se ha de hacer contrastando diversas fuentes de información, como la obtenida directamente de los trabajadores a través de entrevistas, cuestionarios o grupos de discusión, la resultante de la observación directa de los hechos y la que derive del examen de datos y estadísticas sobre las condiciones de trabajo (absentismo, rotación, denuncias, siniestralidad, conflictos, etc.).

Las unidades de análisis en que se estructura la evaluación son las agrupaciones de puestos de trabajo expuestos a los mismos riesgos psicosociales. No se pueden mezclar en dichas unidades trabajadores de distintas secciones o centros de trabajo.

La aportación que hace la guía del SLIC sobre la evaluación psicosocial, y que es la que más nos interesa destacar en este artículo, es que, adicionalmente, dichas unidades de análisis también deben hacerse por los grupos de trabajadores existentes en la empresa teniendo en cuenta sus características de sexo, edad, origen étnico, si son trabajadores fijos o temporales, si son trabajadores a turnos, teletrabajadores, etc.

De esta manera, la evaluación psicosocial también se convierte en un instrumento de diagnóstico sobre la igualdad de trato y no discriminación de estos colectivos, y ambas acciones preventivas quedarían así integradas.

9. La integración en las acciones de intervención

Además de adoptar medidas preventivas que eviten los riesgos psicosociales y la violación del principio de igualdad, las empresas tienen el deber de respetar y hacer respetar los derechos fundamentales y básicos de los trabajadores en cuanto hayan tenido conocimiento veraz de su posible violación, ya sea a través de una denuncia formal de los hechos por la persona afectada o un tercero o por cualquier otro cauce, ya sea formal o informal.

Ante las situaciones más típicas de posible violación de esos derechos, las empresas suelen establecer procedimientos o protocolos de actuación con el fin de asegurar una respuesta e intervención adecuada.

Las situaciones que estos procedimientos podrían abordar serían los supuestos de posible conflicto, hostigamiento o acoso o también llamados de «conductas inapropiadas»; las solicitudes de medidas de conciliación del trabajo con la vida personal, en las que no solamente debe participar el trabajador solicitante y la empresa, sino también el resto de trabajadores afectados; y los procedimientos de rehabilitación cuando se produce el retorno al trabajo después de una baja por parte de una persona afectada por una de estas situaciones.

A) Los protocolos o procedimientos ante conductas inapropiadas

Las formas de intervenir en los supuestos de estrés (por situación de conflicto), acoso y violencia pueden variar en función de las circunstancias de cada caso.

Lo que la Ley de igualdad efectiva prevé es que la empresa debe «arbitrar» procedimientos o protocolos, ya sean propios o por adhesión a uno externo, para que los trabajadores puedan realizar quejas por conductas de acoso sexual o por razón de sexo.

La misma regla podría aplicarse a los demás supuestos si la empresa así lo decidiera voluntariamente, así lo acordase con los representantes del personal o así se estableciera como resultado de una evaluación de riesgos psicosociales.

Salvo los casos arriba mencionados, no existe una obligación legal de arbitrar protocolos, pero resulta conveniente su puesta en marcha, ya que de este modo existe una vía para canalizar las quejas de los trabajadores y las actuaciones que pueda llevar a cabo la empresa ante cualquiera de estos supuestos sin necesidad de improvisar un modo concreto de actuación ante cada situación que se presente.

Estos procedimientos o protocolos carecen en estos momentos de una regulación legal mínima en cuanto a su funcionamiento y principios básicos. El [Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación](#) ha organizado seminarios y ha publicado directrices sobre este

asunto en la aplicación de los principios de imparcialidad, confidencialidad, celeridad y protección de los derechos laborales de las partes implicadas.

En cualquier caso, la idea fundamental de la que se parte en este momento es que estos procedimientos deben tener una denominación amplia (siguiendo el ejemplo de la Comisión Europea, la de «conductas inapropiadas» o también pueden denominarse como «irregulares», «adversas» o «que atentan a la dignidad») y una entrada única.

Esta entrada única se establece para que todas las denuncias, quejas o solicitudes sean sometidas a un examen previo de un experto o grupo de expertos para decidir sobre el mejor tratamiento que debe darse a cada una de ellas. De esta manera, se evita tanto que el propio afectado se vea en la tesitura de calificar previamente la conducta que denuncia como acoso y que la persona a la que se dirija la denuncia se encuentre en la insólita situación de verse acusado de acoso por hechos que de forma manifiesta no pueden tener esa calificación.

En lo que se refiere a la gestión del procedimiento y las medidas preventivas que deben resultar del mismo, debe haber distinto tratamiento para las conductas de acoso discriminatorio respecto de las que pueden ser un acoso moral o psicológico. Las segundas pueden dar lugar a modificaciones en la gestión de los riesgos psicosociales, mientras que las primeras también pueden dar lugar, en su caso, a modificaciones del plan de igualdad.

B) Los procedimientos de solicitud de conciliación del trabajo con la vida personal

La otra situación en la que se pueden cruzar las políticas de prevención psicosocial e igualdad son los procesos de conciliación del trabajo con la vida familiar. Los datos sobre procesos de incapacidad por enfermedades psiquiátricas indican que estas afectan más al colectivo de trabajadores de edades intermedias, entre 35 y 49 años, y a las mujeres de cualquier edad (FREMAP, 2017). Estos datos pueden estar relacionados con las mayores exigencias de conciliación entre el trabajo y la vida familiar de esos colectivos. Incluso, algún método de evaluación de riesgos psicosociales, como el ISTAS21, ha incluido este asunto dentro de su cuestionario.

Las solicitudes de conciliación pueden dar lugar con frecuencia a situaciones de conflicto ante el orden jurisdiccional en las que solo participan la dirección de la empresa y los trabajadores solicitantes, sin que se persone el resto de los trabajadores afectados y sin que se busque previamente una solución acordada por todos los afectados en términos de equidad.

Los procedimientos sobre conciliación solo se han llevado a término en países anglosajones, pero es una buena práctica que podemos importar, ya que la resolución de estos conflictos tiene una incidencia notable sobre el bienestar de los trabajadores, tanto los que concilian, como los que son compañeros de trabajo que se ven afectados por estas situaciones.

Estos procedimientos tienen como estructura típica el previo establecimiento de unas reglas y principios generales para decidir sobre las solicitudes, una descripción de las opciones que tienen a su disposición los trabajadores que quieran conciliar y un procedimiento para gestionar la solicitud en el que se garantiza la audiencia y participación de todos los afectados y se intenta llegar a un acuerdo satisfactorio entre todos ellos.

C) La recuperación y rehabilitación de las personas afectadas en su salud, especialmente en la vuelta al trabajo

Por último, otra de las ideas clave es la necesidad de rehabilitar y recuperar a las personas que sufren un proceso de baja como consecuencia de una situación de riesgo psicosocial. Lo que diferencia estas situaciones de otras que tienen por causa otras enfermedades es que en estos casos las acciones de rehabilitación suelen requerir un ajuste organizativo para evitar la recaída o recurrencia en la enfermedad por la persona afectada.

En el procedimiento se tienen que coordinar el servicio médico del servicio de prevención y la dirección de la empresa para establecer un proceso de adaptación, atención y seguimiento que puede comportar cambios de puesto de trabajo o en la organización de las tareas y horarios del puesto que se tiene asignado.

10. La progresiva tendencia hacia la integración de las políticas de empresa en prevención de riesgos laborales e igualdad

Para finalizar, cabe resaltar que, como hemos visto, las políticas de prevención y de igualdad tienden a estar cada vez más relacionadas, tanto en el uso de los instrumentos de prevención, como en los de protección o intervención que son de carácter reactivo.

Hay diversos signos que apuntan a que la conjunción de estas políticas va a seguir en aumento, ya que las políticas de igualdad no son solamente un imperativo legal o moral, sino también una necesidad de carácter económico y demográfico en el ámbito de los Estados de la Unión Europea.

El actual proceso de envejecimiento de la población trabajadora ha motivado ya la adopción en todos los países de la Unión de medidas para establecer un alargamiento formal y real de la edad de retiro, que va a afectar a la inmensa mayoría de los trabajadores en activo.

Estas medidas, cuyo fundamento es el de asegurar la viabilidad de los sistemas públicos de pensiones, tienen que venir acompañadas de otras que hagan sostenible que el trabajo se prolongue hasta una edad más avanzada. Por lo tanto, hay que mejorar, con este objetivo, las condiciones de trabajo y adaptar el trabajo a las condiciones de cada persona.

Pero, además, será necesario compensar la pérdida de la población activa que se retira del mercado de trabajo con otras personas que permanezcan en él voluntariamente o se inserten definitivamente en el mismo.

Esto conlleva, por un lado, fomentar la compatibilidad entre el trabajo y el percibo de las prestaciones sociales por jubilación para evitar su expulsión del mercado de trabajo y, por otro, favorecer que crezca la población activa (en especial, de colectivos como las mujeres o los discapacitados), que se disfrute de buenas condiciones de trabajo y de salario para contribuir al sistema de pensiones y que se incorporen trabajadores inmigrantes al mercado laboral para suplir el retiro masivo de los trabajadores de la generación del *baby-boom* durante la próxima década. Es decir, el futuro de la gestión de las relaciones laborales será el de la gestión de la diversidad.

Por otra parte, será una sociedad cuyo grueso de la economía se encuentre en el sector servicios y además esté automatizada y digitalizada y en la que los riesgos laborales estén aún más centrados que hoy en los llamados riesgos emergentes: ergonómicos y, sobre todo, psicosociales.

En consecuencia, la gestión de la diversidad y la gestión de los riesgos psicosociales van a ir adquiriendo cada vez mayor protagonismo y será, por tanto, conveniente ir buscando vías de integración y complementariedad como las que ya se están diseñando y se han expuesto en este artículo.

Referencias bibliográficas

FREMAP. (2017). [Estudio de los procesos de incapacidad temporal respecto a la edad del trabajador](https://prevencion.fremap.es/Documentos%20observatorio%20siniestralidad/1.%20Texto%20estudio-09.06-Web.pdf). Recuperado de <<https://prevencion.fremap.es/Documentos%20observatorio%20siniestralidad/1.%20Texto%20estudio-09.06-Web.pdf>>.

Houtman, I. y Kompier, M. (s. f.). Trabajo y salud mental. Recuperado de <[http://www.insht.es/](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/5.pdf)

[InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/5.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/5.pdf)>.

Lippel, K. (2018). Conceptualising Violence at Work Through A Gender Lens: Regulation and Strategies for Prevention and Redress. Recuperado de <<http://ohrh.law.ox.ac.uk/wordpress/wp-content/uploads/2018/09/Conceptualising-Violence-at-Work.pdf>>.