



# Análisis detallado de un Accidente laboral grave: Medidas a aplicar.

Trabajo Fin de Grado.

4ª Relaciones laborales.

Curso: 2022-2023.

Laura Menendez Muguruza.



## Índice

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| Resumen.....                                                  | 4  |
| Abstract .....                                                | 4  |
| Introducción y Conceptos Generales .....                      | 4  |
| Supuesto Practico.....                                        | 12 |
| Descripción del puesto de trabajo. ....                       | 12 |
| Detalles de evaluación de riesgos del puesto de Trabajo ..... | 13 |
| Organización preventiva de la empresa.....                    | 15 |
| Descripción del suceso .....                                  | 16 |
| Causas.....                                                   | 18 |
| Consecuencias para el empresario, .....                       | 20 |
| Medidas de prevención de los riesgos.....                     | 21 |
| Jurisprudencia .....                                          | 25 |
| Conclusiones .....                                            | 28 |
| Bibliografía .....                                            | 33 |
| Tabla de contenido.....                                       | 38 |

## Resumen

Actualmente, como consecuencia del COVID 19, los riesgos psicosociales están siendo más conocidos, al igual, que se está empezando a implementar medidas preventivas a este tipo de patologías.

A raíz de este cambio, este documento va destinado a explicar el procedimiento anterior y posterior a un accidente de trabajo con daños físicos y psicológicos. También debido al reciente cambio de normativa, se van a explicar los procedimientos que tienen que hacer las empresas y los trabajadores ante diferentes casos de acoso o acoso en el trabajo.

## Abstract

Nowadays, because of Covid 19, psychosocial risks are becoming better known and preventive measures are starting to be implemented for this type of pathologies.

As a result of this change, this document is intended to explain the procedure before and after an accident at work with physical and psychological injuries. Also, due to the recent change of regulations, the procedures that companies and workers must follow in the face of different cases of harassment or bullying at work will be explained.

## Introducción y Conceptos Generales

La definición de accidente de trabajo se encuentra regulada en el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), este artículo establece que un accidente de trabajo es cualquier tipo de daño corporal que le ocurra al trabajador *“con ocasión o consecuencia del trabajo, que ejecute por cuenta ajena”*.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ley general de la seguridad social, artículo 156.

El artículo 156, establece también en su apartado segundo, todo lo que se considera accidente de trabajo desde lo que ocurre en el propio lugar de trabajo al accidente en Itinere, el cual ocurre en el desplazamiento del trabajador al lugar de trabajo.

La norma establece también que cualquier daño que sufra el trabajador que ocurra en tiempo y en lugar de trabajo será considerado accidente.

Si el accidente ocurre en la circunstancia anteriormente mencionada, pero no es por causa del trabajo o se debe a una imprudencia temeraria que hace el trabajador, no tendrán la consideración de accidente de trabajo, ya que no se debe a un riesgo presente en el desempeño de sus funciones, si no que el trabajador ha realizado acciones indebidas que le han puesto en un riesgo evidente.

En el caso de que haya habido una imprudencia profesional al ejecutar una tarea de manera habitual sin utilizar todas las medidas de prevención de riesgos a su disposición, por la confianza que tienen al realizar esa tarea de manera cotidiana. Esto, se sigue considerando accidente de trabajo. Pasa lo mismo, en el caso de que el accidente lo provoque algún tercero, ya sea compañero o persona ajena al trabajo.

Con el paso del tiempo, las lesiones que se podrían considerar como enfermedades profesionales, como puede ser, por ejemplo, la lumbalgia o la ansiedad, que genera un accidente de trabajo al no estar incluido en la lista de enfermedades profesionales de establecida en el Real Decreto 1299/2006 de 10 noviembre, en la cual aparecen 2 anexos. En el Anexo 1 aparecen las enfermedades profesionales oficiales y en el Anexo 2 aparecen las que se sospechan que pueden serlo.

Los accidentes de trabajo se pueden dividir, dependiendo del periodo de tiempo que el trabajador esté de baja. Según este baremo tenemos accidentes sin baja médica, accidentes con baja médica que pueden ser uno o más días (sin contar el día que ocurrió el accidente).

Además, se debe añadir que pueden haber recaídas, una recaída es cuando un trabajador que había padecido una lesión o enfermedad, la misma vuelve a aparecer en un periodo de tiempo de 180 días naturales desde que se finalizó la baja médica anterior, según regula el apartado 2 del artículo 169 LGSS. Dado que se va a analizar un accidente de trabajo grave, es importante tener en cuenta cuales, son los tipos de gravedad que puede tener un accidente laboral:

- **Accidente sin lesión**: Son aquellos accidentes en los que el trabajador no sufre ninguna lesión, algunos de estos ejemplos pueden ser cuando se cae una determinada máquina, y que la misma provoque un hematoma. En estos casos, suelen ser accidentes sin baja médica y que, por lo tanto, no genera una situación de incapacidad temporal.
- **Accidente leve**: Son los accidentes en los que el trabajador sufre un daño leve, puede significar estar de baja médica o no. En el caso de necesitar estar en situación de Incapacidad temporal, este suele ser poco.
- **Accidentes graves**: Son los accidentes donde el trabajador padece daños personales graves. Son lesiones que pueden afectar a una parte del cuerpo, como una rotura de huesos o que afecten a varias partes del cuerpo, como quemaduras que puede provocar daños permanentes en los huesos o que pueden generar una cicatriz como puede ser el caso de una quemadura.
- **Accidentes muy graves**: El accidente le ha ocasionado al trabajador una gran pérdida personal, perdiendo incluso partes del cuerpo o algún sentido.
- **Accidentes mortales**: Son los accidentes que tienen, como consecuencia, la muerte de un trabajador y que tiene como resultado, daños materiales como pueden ser arreglar vehículos de empresa.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, para poder notificar esos accidentes, hay que tener presente lo siguiente:

El sector de la construcción es un área que se incluye dentro del Régimen general de la Seguridad Social, el órgano encargado de recibir las notificaciones de accidentes de trabajo es la Inspección de trabajo y Seguridad Social.

Esto se especifica ya que, por ejemplo, los trabajos de minas cuentan con su propia institución para notificar los accidentes.

Cualquier lesión que padezca el trabajador como consecuencia del ejercicio de sus funciones, debe ser notificada por el empresario, el procedimiento de su notificación está regulado en una normativa específica<sup>2</sup>:

- En los accidentes en los que el trabajador no necesita baja médica o la misma requiere únicamente un día de trabajo en Incapacidad temporal, no será necesaria su notificación.
- En el resto de los accidentes, cuando necesiten más de un día en situación de Incapacidad Temporal, se debe notificar a la Inspección de trabajo por escrito. En el mismo documento, se debe incluir cual es el daño que padece el trabajador como consecuencia de la realización de las tareas que realiza ya sea de manera habitual o de manera extraordinaria.

Los accidentes de trabajo que se clasifiquen como muy graves o mortales, se debe notificar en el plazo máximo de 24 horas. En este plazo, se aplica también a aquellos accidentes que afecten a un número igual o superior de 4 trabajadores.

La notificación se debe realizar mediante el “**Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo**” o también llamado Sistema Delta. Mediante este sistema, las empresas pueden notificar las siguientes documentos: 1) “Partes de accidente de trabajo”, 2) “Relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica” y 3) “Relación de altas o fallecimientos de accidentados”.

1. El documento de “**Partes de Accidentes de trabajo**” se utiliza en aquellos casos, donde debido a una recaída o a un accidente laboral, el trabajador no acude a su lugar de trabajo, durante más de un día, sin incluir en el computo el día que sufrió el accidente. Esto se debe presentar en el plazo máximo de 5 días desde que el trabajador, por cuenta propia o por cuenta ajena inicia su situación de Incapacidad Temporal.

---

<sup>2</sup> Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre

El documento se debe presentar a la Entidad Colaborada o colaboradora que ha escogido la empresa.

2. El documento de **“Relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica”**, se debe de realizar cada mes y únicamente en aquellos accidentes en los que no es necesario la baja médica. Al igual que el punto anterior, se debe entregar a la Entidad gestora o colaboradora. Se deben entregar en los 5 primeros días hábiles del mes siguiente, es decir, que, si la empresa ha tenido 2 accidentes sin baja en el mes de noviembre, se deben de notificar los 5 primeros días hábiles de diciembre
3. El último de los documentos es de **“Relación de altas o fallecimientos de accidentados”**, se realiza también de una manera mensual, donde la Entidad gestora o colaboradora comunica a la **Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**. Esto se comunica antes del décimo día del mes siguiente al de referencia, es decir, si ha habido 7 altas en el mes de febrero, se debe comunicar antes del 10 de marzo. Todo ello debe estar acompañado de un escrito, donde aparezca la identificación numérica de los documentos expedidos.

El encargado de investigar los accidentes de trabajo es la Inspección de trabajo y la Liso<sup>3</sup>. Las infracciones a las que se pueden enfrentar son:

- **Infracción leve**: Cuando no se cumple con los requisitos establecidos por la Ley de Infracciones y sanciones del Orden Social (LISO), es decir, cuando no se cumple la forma, el tiempo establecido a la institución competente, cuando los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales tengan la consideración de leves.
- **Infracción grave**: Cuando no se notifica de manera adecuada según los requisitos establecidos en la LISO, cuando sean contingencias profesionales grave, muy graves o mortales, cuando no se haya realizado la posterior investigación cuando ha habido daños en la salud del trabajo o cuando haya señales de que no se cumplen con las medidas preventivas señaladas.

---

<sup>3</sup> Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

El acoso laboral es la consecuencia de muchas situaciones en las que compañeros de trabajo o superiores de los que depende el trabajador acosado, sufre de manera continuada actuaciones que se pueden clasificar como abuso o maltrato esto puede ser mediante agresiones físicas o agresiones psicológicas las cuales pueden llegar a ser más difíciles de demostrar.

Las **características** que se deben cumplir para que se dé una situación de acoso laboral son:

- Que se repita durante un tiempo. No se considera como acoso, acciones aisladas que pueden realizarse de la convivencia, ya sea entre los trabajadores o entre empresario y trabajador.
- El trabajador se debe sentir intimidado al recibir gritos, desprecios, o que se le ridiculice delante de otros compañeros. También podría ser conducta de acoso que el acosador se enfade con el acosado por acciones que realizan de manera cotidiana a otras trabajadoras o trabajadores.
- Por último, estas acciones deben de tener el objetivo de que suponga un perjuicio para el trabajador, ya sea sobre su integridad física y/o mental.

El acoso laboral puede convertirse en acoso sexual o en acoso por razón de sexo, para que ambos conceptos queden claros, estas son sus definiciones:

El **acoso sexual** incluido en la materia de jurisdicción social es una situación en la que se realizan acciones verbales, no verbales o físicas con una intención sexual, que tiene como objetivo menospreciar la dignidad del trabajador o trabajadora, con la intención de que intimidar o coaccionar, creando así un ambiente laboral hostil.

El **acoso por razón de sexo** en el ambiente laboral es cuando un trabajador o trabajadora atenta contra la dignidad de otro trabajador o trabajadora, basándose en el sexo del trabajador o trabajadora, creando un ambiente laboral intimidatorio u hostil. Al contrario del acoso laboral general, si ocurre cualquiera de los 2 casos, cuando ocurra una única vez provoca que sea un hecho constitutivo, siempre y cuando sea una acción grave.

La legislación actual a través de la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe expresamente el acoso sexual y por razón de sexo. A su vez, determina que, como obligación de las Administraciones Públicas, negociar con los representantes de los trabajadores creando un protocolo que determina lo que deben de hacer cuando estén en una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo como lo determina en su artículo 62 y en la Disposición final sexta.

En el RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, donde se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dicta como una falta muy grave, cualquier medida de discriminación, ya sea por: razón de sexo, por origen racial, por razón de la religión que procesa la persona, por razón de que la persona tenga una discapacidad, edad ya sea más joven o con mayor edad, por razón de la ideología política, etc.

Cuando una trabajadora sufra una agresión en su lugar de trabajo por el agresor con el que mantenía o mantiene un vínculo sentimental, no entrará dentro del control de esta normativa. Sin embargo, si se incluye aquellas agresiones que realiza el agresor sobre la víctima cuando esta es o ha sido su pareja, según el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección Técnica.

Además, de la normativa anteriormente mencionada, el acoso laboral se regula en diferentes materias, como puede ser: en el ámbito contencioso administrativo, en el orden penal, en el orden civil y en el ya mencionado orden social.

Antes de eso, hay que determinar cómo se **notifica** un caso de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo. Para poder realizar esta notificación hay que tener en cuenta que, se debe remitir a la empresa donde presta sus servicios o realizar una denuncia ante la Inspección de Trabajo ya que se vulneran los Derechos Fundamentales.

En el caso de las empresas pequeñas, cuando es el empresario el que realiza el acoso, la mejor opción es acudir de manera directa a la Inspección de Trabajo. Esta notificación la puede realizar tanto la trabajadora afectada como otra persona que conoce los hechos y decide notificar a la empresa los mismos.

La manera correcta de hacerlo para que quede constancia es por escrito pudiendo ser desde una queja o reclamación hasta una denuncia o demanda, que tiene como objetivo salvaguarda el principio constitucional de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

El contenido del escrito debe de detallar de manera exhaustiva toda la información sobre el acoso sexual o por razón de sexo que haya padecido la persona, también debe de estar firmado. Esta parte tiene especial importancia ya que, en el caso de que el empresario no realice la investigación oportuna, puede ser responsable judicialmente del acoso sexual o por razón de sexo. Específicamente cuando sea acoso sexual, puede ser también responsable si se entiende que el empresario podría haber sido conocedor de la situación y no ha puesto ningún medio para solucionarlo.

La comunicación que se entregue al empresario se debe realizar de una manera concreta, en la que se pueda demostrar que lo ha recibido, por ejemplo, una queja formal que le llega al empresario mediante carta certificada, un burofax. En todo caso, el trabajador debe tener una copia del escrito. Una vez se ha presentado este escrito, la trabajadora puede empezar con las acciones legales hacia su acosador o también contra el empresario.

Los órganos encargados de las acciones legales en esta materia son la Inspección de trabajo, la jurisdicción social, penal o civil, junto con la contenciosa administrativa. Si es un empleado público y han pasado 3 meses desde que se realizó la comunicación de los hechos a su superior y este no ha tomado las medidas para que finalice esa situación. El plazo de prescripción en estos casos es de 5 años desde que se produjeron los hechos.

Las consecuencias que puede llegar a tener para el acosado son que puede solicitar la suspensión de la relación laboral, en aquellas empresas que tengan varios puestos de trabajo, puede solicitar el traslado a otro centro o puede solicitar una reducción en el tiempo de jornada.

## Supuesto Practico

### Descripción del puesto de trabajo.

La trabajadora tenía un puesto de trabajo con unas funciones determinadas que cambiaron durante la relación laboral, al inicio de esta, formaba parte del grupo profesional de “jefa de personal” que corresponde al nivel IV.

También asumió las funciones del grupo profesional llamado “Auxiliar Técnico de obra”, teniendo, por lo tanto, que asumir los riesgos a los que se expone los dos grupos profesionales, aunque, no han aumentado en gran número.

Al ser una trabajadora del departamento administrativo y una auxiliar técnica de obra tiene una amplia gama de funciones. Estas **funciones** que debe realizar de manera cotidiana son:

- Acudir a la obra todos los días.
- Dar órdenes a los otros trabajadores, sobre donde se deben de realizar las obras.
- Tareas administrativas de diferentes tipos, desde realizar las nóminas del centro de trabajo a la tramitación de la contratación de nuevo personal.
- Supervisar las obras.
- Preparar actividades de formación.
- Realizar los presupuestos de las obras.
- Medir y realizar los planos en los que se basan los obreros para realizar la obra.
- Controlar el inventario de los materias que se necesitan.
- Gestionar los permisos necesarios que solicita el ayuntamiento para poder realizar la obra.
- Planificar el tiempo que se debe destinar a cada obra.
- Gestionar conflictos entre superiores y trabajadores.
- Solicitar subvenciones al Gobierno.
- Retirar material de suelo.
- Ha de asegurar que el lugar de trabajo este limpio.
- Llevar el material con el que se va a trabajar, al lugar efectivo de trabajo.
- Controlar la jornada de trabajo de los trabajadores a su cargo.

### Detalles de evaluación de riesgos del puesto de Trabajo

El supuesto de este accidente de trabajo ocurrió en una empresa grande, que cuenta con 263 trabajadores, cuyo núcleo de actividad se encuadra en la reparación y mantenimiento de la estructura de viviendas y diferentes edificaciones como iglesias, edificios públicos, etc.

Esta empresa se divide en 6 centros de trabajo: en Cantabria con 45 trabajadores, en Granada con 45 trabajadores, en Las palmas de Gran Canaria y Formentera con 33 trabajadores en cada uno, en Madrid 60 trabajadores y en Barcelona 50.

Al ser una empresa que, su actividad principal se encuentra en el sector secundario, concretamente en la parte de la construcción, los riesgos físicos de los trabajadores son bastante amplios dado que cuenta con un gran número de factores externos que pueden hacer que los trabajadores padezcan alguna dolencia desde golpearse con algún objeto hasta perder algún miembro o incluso en determinados casos, la muerte.

Al igual que los riesgos físicos, los trabajadores, cuyo ejercicio profesional es el de la construcción, se encuentran también con una serie de riesgos psicosociales de diferentes tipos desde un posible acoso laboral, del cual se hablará más adelante, hasta la posible ansiedad que genera el hecho de no cumplir con las fechas de entrega estipuladas. Esto puede provocar un exceso de jornada o el miedo a una represaría y provocar accidentes de trabajo.

Los diferentes riesgos que generan en puestos de tareas administrativas y de tareas de auxiliar técnico de obra:

Los **riesgos físicos** son todos aquellos daños que afectan de manera directa al estado físico del lesionado, un ejemplo de las situaciones que le pueden pasar al trabajador, y que le acarreen un daño físico son: la caída de objetos mientras se realiza la obra, caer a diferentes alturas desde el andamio, golpearse con algún objeto, riesgo por temperaturas muy altas o bajas dependiendo del lugar donde se realice la obra.

Además de esto, también le puede provocar otros daños, como, por ejemplo: pérdida de audición por los altos sonidos, diferentes lesiones por utilizar las herramientas, desprendimiento de los materiales que se están retirando, contacto en el ojo de pequeños materiales como pequeños trozos de madera, cortes, etc.

Los **riesgos químicos** son aquellos compuestos que pueden producir daño al estar en contacto con el cuerpo. Algunos de las patologías que les pueden pasar a los trabajadores de las obras son: irritación en la piel por los productos que utilizan y tienen contacto con la piel, contacto con materiales corrosivos como el hormigón. Además, las sustancias químicas pueden provocar daño al inhalarlas ya que puede provocar irritación en las vías respiratorias llegando, incluso, a provocar enfermedades profesionales.

En determinados casos, el polvo también puede generar contingencias profesionales ya que puede contener partículas de las sustancias químicas. Por último, la mayoría de las sustancias químicas son inflamables y por lo tanto pueden llegar a generar incendios. Por lo tanto, los riesgos químicos a los que está expuesta la trabajadora son derivados de sus tareas de auxiliar y no de las tareas administrativas.

Los **riesgos psicosociales** son los riesgos que están relacionados de manera directa con la relación de los trabajadores con los superiores y como se relacionan entre ellos, como ejemplo de estos riesgos serían: el estrés laboral que genera terminar la obra en el tiempo acordado, tener una mala relación con los compañeros de trabajo o incluso que estos se burlarán del trabajador. Lo mismo pasa, si la mala relación es con el superior al cargo, ya que este, puede tener más efecto ante los trabajadores y que ellos al verlo, acosen al trabajador.

La discriminación, ya sea por razón de género, de orientación sexual, de religión o del acoso laboral, ya sea intimidando al trabajador hasta humillarle por haber cometido una equivocación.

Los **riesgos ergonómicos** son aquellos riesgos que afectan de manera directa con la salud del trabajador. Algunos ejemplos son: realizar movimientos bruscos al cargar peso, movimientos repetitivos, sobreesfuerzos.

Las vibraciones de las herramientas utilizadas pueden generar daño a la estructura musculoesquelética del trabajador, la falta de luz puede generar fatiga visual, en las tareas administrativas son estar sentados durante largos periodos de tiempo.

#### Organización preventiva de la empresa.

Según la Ley <sup>4</sup>, existen 4 maneras en las que la empresa puede tener regulado su organización en esta materia. Las 4 modalidades son: 1 que el empresario asuma esta tarea, 2 que los trabajadores designes a uno o varios trabajadores para que ejerzan esa materia, 3 crear un servicio de prevención propio, esto lo deben realiza empresas con un número determinado de trabajadores y 4 contratar a un servicio de prevención ajeno.

Según regula el anexo 1 del Real Decreto 39/1997, del Reglamento de los servicios de prevención, las empresas que realizan obras de las construcción están obligadas a tener un servicio de prevención.

La empresa, del supuesto practico, tiene 263 trabajadores, entrando así en el umbral del anexo 1 de la norma ya mencionando, teniendo por lo tanto que crear un servicio de prevención ajeno.

Esta empresa como está formada por varios centros de trabajo, en concreto 6 centros de trabajo. A este empresa le corresponden 3 delegados de prevención de riesgos laborales. Para que la prevención de los riesgos sea efectiva, Madrid, contará en su centro de trabajo con uno de los tres, también se encargará de supervisar el centro de trabajo de Cantabria; el segundo delegado se encargará del centro de trabajo de Barcelona y el de Formentera y el tercer delegado se encargará también de dos centros de trabajo uno se encuentra en Granada y el segundo se encuentra en las Palmas de Gran Canaria.

En este servicio de prevención propio, se van a tratar estas dos especialidades: Seguridad en el trabajo y Psicosociología aplicada y Ergonomía, se centran en aquellas materias que se consideran que son más importantes en relación con el sector en el que está enfocado la empresa.

---

<sup>4</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Por lo tanto, las otras tres especialidades, es decir, Medicina en el trabajo, Higiene industrial, están cubiertas por un servicio de prevención ajeno.

Para poder realizar estas funciones, la empresa debe contar con profesionales que se encarguen de cumplir con todas las características que establece la ley, es decir, que debe contar con todos los medios necesarios para poder ser un servicio de prevención propio, tanto en las instalaciones como en los recursos materiales. Un ejemplo de esto puede ser, que cada cierto tiempo se imparta en cada centro de trabajo, un curso sobre como cargar con el material o las precauciones que deben tener los trabajadores al estar en los andamios.

Como mínimo, la empresa debe contar con un especialista en ergonomía y otro especialista en seguridad en el trabajo, entendiéndose, que las materias que se refuercen sean las de seguridad en el trabajo.

#### Descripción del suceso

El Accidente de trabajo, ocurrió en el centro de trabajo de Cantabria, en el caso de una trabajadora que forma parte del departamento de Construcción y del departamento administrativo. El accidente tiene una doble concurrencia de factores, los cuales provocan que el periodo de IT por contingencia profesional aumente.

Con el paso de los días, notó una pérdida de la movilidad, por eso, tras comunicárselo a su superior mediante llamada telefónica, acudió a la Entidad Colaborada de la Seguridad Social de la empresa y le diagnosticaron “periartritis” en el hombro derecho. Teniendo que estar en una situación de IT un periodo de 10 días, esta lesión no provoca ningún tipo de secuela para la trabajadora.

El segundo factor es derivado de los **riesgos psicosociales**: la ansiedad, que desembocó en la ampliación de la baja laboral en un periodo total de 3 meses. La ansiedad que le generaba su superior al cargo, tras una discusión en la que este superior, denigró a la trabajadora como persona y como mujer llamándola “*hija de puta, zorra de mierda, guarra*”, todo ello, tras recordarle a su superior que el día siguiente comenzaba su periodo de vacaciones.

Las cuales no pudo disfrutar completamente debido al accidente de trabajo que se menciona en el primer punto. Lo cual se identifica como acoso laboral, más concretamente, acoso por razón de sexo.

Esta situación fue especialmente complicada, ya que, fue al volver de sus vacaciones cuando indicó a la empresa que tenía una lesión en el brazo derivada del día que se explica en el primer punto.

Esa pelea fue el detonante, ya que situaciones parecidas habían ocurrido ya, debido a la reincorporación de la trabajadora, tras haberse ausentado por estar de baja laboral por enfermedad común. Es decir, cada vez que la trabajadora no acude al trabajo por contingencia común o por contingencia profesional, provoca un trato vejatorio por la parte del superior al mando. Llego el punto de empujarla diciendo frases como *“mujer tenías que ser”*.

Pasado el primer mes de la situación de IT, el diagnóstico cambió de ansiedad a depresión, debido a los comentarios que, como ya se ha indicado, el superior le hacía de manera reiterada en el tiempo. Esta depresión, supuso para la trabajadora esa ampliación total de 3 meses por Incapacidad Temporal.

Tras recuperarse de manera completa de la IT, el ambiente laboral, en la empresa era muy complicado, ya que los trabajadores de ese centro de trabajo conocían todo lo que había pasado y se burlaban de su diagnóstico ya que, ella es una de las pocas trabajadoras de ese centro de trabajo.

Debido a las burlas de sus compañeros de trabajo, la trabajadora decidió solicitar a los juzgados de lo social, que se rescindiera la relación laboral por el incumplimiento de la buena fe contractual y solicitó la indemnización de vulneración de derechos fundamentales de 7500 €.

Los juzgados de lo social saldaron y finiquitaron la relación laboral, con una indemnización que corresponde al despido improcedente de 3500€, sumado a la indemnización total de 7500€.

## Causas

Las causas del accidente de trabajo son 2: que corresponde con un sobreesfuerzo por parte de la trabajadora por el elevado peso que debe cargar y el 2 motivo es la ansiedad que le genera el puesto del trabajo en un principio por el superior al mando. La manera en la que se ha decidido establecer las causas del accidente de trabajo que ocasiona la periartritis es mediante el árbol de causas:

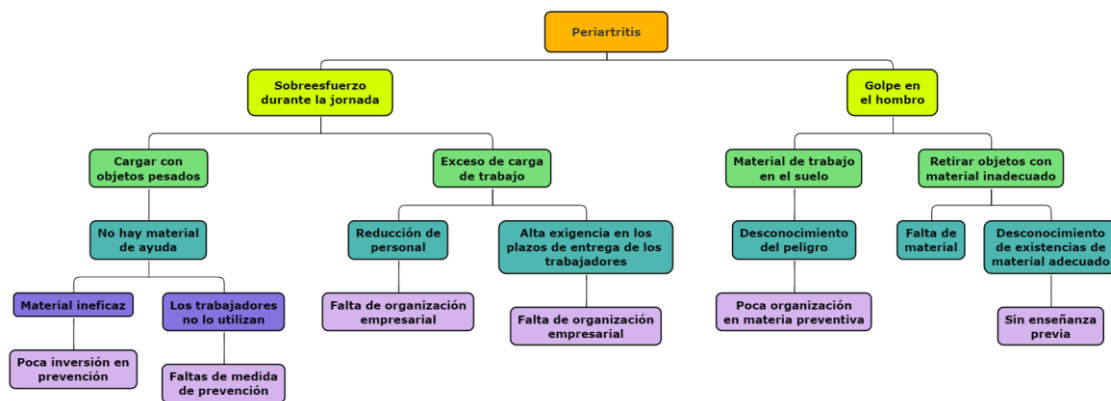


Ilustración 1. Árbol de Causas (Elaboración propia)

La parte de arriba del árbol de causas es el accidente de trabajo que padeció la trabajadora y que conllevó que estuviese un tiempo en periodo de IT. Para poder conocer los motivos por los que ocurrió este accidente de trabajo, se deben analizar todos los hechos. Tras el análisis, se determinan las causas que han provocado el accidente.

Para poder hacer esto, hay que tener dos perspectivas, la primera de ellas es que, con este método, no se buscan los culpables del accidente, si no que se quiere determinar las causas de este, para poder evitar otros accidentes. La segunda perspectiva es que para poder hacer el análisis de manera imparcial según la NTP 274, se deben realizar preguntas para observar cuales son todos los factores que han provocado el accidente, solamente hay que tener en cuenta los datos objetivos y que se puedan demostrar.

Como se puede ver en la figura 1, hay dos factores que determinan de manera directa porque ocurrió el accidente. La primera pregunta es “¿Qué ha provocado el accidente?”, cuya respuesta es un sobreesfuerzo en la jornada de trabajo. La otra pregunta que se ha hecho ha sido “¿Hay otro motivo que ha provocado el accidente?”, el segundo motivo es un golpe en el hombro, que se dio la trabajadora el día del accidente al final de la jornada de trabajo.

Para explicar las causas que han provocado un sobreesfuerzo durante la jornada de trabajo se han realizado también dos preguntas. La primera de ellas es “¿por qué hay sobreesfuerzo durante la jornada de trabajo?”, la respuesta es que es la consecuencia de cargar con objetos pesados. Además, se hace esta pregunta “¿Se conoce otro motivo que haya podido provocar el sobreesfuerzo?”, el motivo es un exceso de carga de trabajo.

Están las causas del golpe en el hombro, se ha determinado también, mediante 2 preguntas: la primera de ellas ¿Por qué se ha golpeado en el hombro? y la respuesta es que había material en el suelo. Por lo tanto, la otra pregunta es ¿Hay otra explicación para el golpe? Y la respuesta es porque se han retirado los objetos que había en el suelo con material ineficaz como pueden ser el escombros, el cual se ha caído de los cestos.

Continuando con las causas de cargar con objetos pesados, ¿Por qué debe cargar con objetos pesados? La respuesta es porque no hay material de ayuda. Las causas del exceso de carga de trabajo, se deben a la contestación de dos preguntas, la primera pregunta es ¿Por qué hay exceso de carga de trabajo? y la respuesta es porque ha habido una reducción de personal, la segunda pregunta es “¿hay otras causas del exceso de carga de trabajo?” cuya respuesta es por una alta exigencia hacía los trabajadores en los plazos de entrega.

La causa de que haya material de trabajo en el suelo se contesta con la pregunta “¿Por qué hay material en el suelo?” la respuesta es que se debe a un desconocimiento de los peligros. Ante la causa de porque se retiran objetos con material inadecuado, se responde contestándose estas 2 preguntas” ¿Por qué se retiran con material inadecuado?” porque la empresa no cuenta con material adecuado, “¿Hay otra opción de porque utilizan material inadecuado?” el motivo es que los trabajadores desconocen la existencia de material inadecuado.

Las preguntas para conocer las causas de que no haya material de ayuda “¿Realmente no hay material de ayuda?” la respuesta es que, si hay material, pero este es antiguo y por lo tanto ineficaz. “¿los trabajadores utilizan ese material?”, la respuesta es que no lo utilizan.

Continuando con la otra parte del esquema, “¿Por qué hay reducción de personal?” y “¿Por qué haya alta exigencia en los plazos?”, las dos preguntas tienen la misma respuesta, falta de organización empresarial.

La siguiente parte del esquema, “¿Por qué hay desconocimiento del peligro?” porque hay poca organización en materia preventiva en la empresa. “¿Por qué se desconoce que hay material adecuado?”, la causa es porque no hay enseñanza previa a los trabajadores sobre cómo se debe retirar los objetos.

Por último, la causa de “¿Por qué hay material ineficaz?” es porque hay poca inversión en prevención de riesgos laborales, “¿Por qué los trabajadores no lo utilizan?” es por la falta de medidas de prevención de riesgos laborales.

#### [Consecuencias para el empresario,](#)

Las consecuencias para el empresario se pueden dividir según los dos accidentes antes de las vacaciones de la trabajadora o el accidente de trabajo por el acoso laboral que padecía.

Las pérdidas económicas del accidente de trabajo antes del periodo vacacional son: nuevo material de prevención de riesgos laborales, inversión inicial en formación de riesgos laborales, reducción de ingresos por la falta del personal, en concreto, la trabajadora.

En este caso, como se cumplían las medidas de seguridad obligatorias en la ley<sup>5</sup>, no podría ser multado por infracción grave o muy grave, siendo la infracción leve en su grado máximo a 750 euros.

En relación con el acoso laboral, las pérdidas económicas engloban: contratar a nuevo personal que haga sus funciones durante el tiempo que esta de IT, los gastos que genera enseñar a un nuevo trabajador, los costes de los procesos

---

<sup>5</sup> Ley de Prevención de Riesgos laborales

judiciales, costes de la indemnización de despido, se le deben de añadir a esos gastos, la cuantía de la indemnización.<sup>6</sup>

### Medidas de prevención de los riesgos

Las medidas para evitar o disminuir el impacto que tiene tanto el accidente anteriormente descrito, como todas las actividades que se realizan para poder realizar las funciones que requiere ese puesto en los trabajadores, hay que establecer tanto medidas comunes para todos los riesgos como individuales para cada uno de ellos.

La medida de prevención de riesgos laborales más importante para evitar todos los riesgos presentes en una empresa de construcción es dar formación a los empleados sobre la prevención de riesgos laborales e informales de todas las medidas que deben seguir para evitar los accidentes. Ya que, tras analizar las causas del accidente de la trabajadora, es visiblemente notable que la empresa tiene que dar más formación relacionada con los riesgos que pueden sufrir los trabajadores en el lugar de trabajo.

El técnico de prevención de riesgos laborales, al igual que el superior al mando, debe recordar a los trabajadores que deben cumplir las medidas de prevención si es que no las están cumpliendo, ya sea por olvido del trabajador o por falta de material. En el caso de que haya falta de material o este está en mal estado, se debe reponer en cuanto sea posible, para que haya una eficacia real en las medidas de prevención.

Las **medidas de prevención para los riesgos físicos** son: utilizar equipos de protección individual (EPI) como los cascos, los guantes, calzado reforzado, gafas, para disminuir el efecto de los altos sonidos que provocan algunas herramientas; utilizar cascos que aíslan el ruido, para evitar la caída a diferentes niveles se utilizan arneses, tener un ambiente de trabajo limpio para evitar chocar con los objetos, también se debe señalizar las zonas donde pueden caer objetos, tener habilitada una zona donde los trabajadores puedan descansar para evitar posibles accidentes debido al cansancio.

---

<sup>6</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, artículo 40.1.e

En la temporada de verano, los trabajadores podrán entrar a trabajar primero para evitar que trabajen en las horas donde haya mayor temperatura y evitar sufrir daño por las altas temperaturas. También en estos casos, los trabajadores tendrán un descanso obligatorio mínimo cada cierto tiempo para poder disminuir los efectos del calor, al igual que si les están dando el sol de manera directa deben utilizar protección solar.

En el caso de que la temperatura sea baja, las medidas a aplicar serán equipo de protección contra el frío, realizar descansos y acudir a un lugar donde los trabajadores no tengan frío, los trabajadores tendrán a sus disposiciones termómetros para controlar la temperatura y si esta es baja, deberán acudir a la zona habilitada para recuperar el calor perdido.

Las **medidas** para evitar **los riesgos químicos** son: tener almacenado en un sitio seguro los materiales químicos para evitar cualquier producto se derramen, el lugar donde se almacene debería de poder cerrarse con llave para que solo accedan a estos productos el personal cualificado.

Aquellos trabajadores que necesiten estar en contacto con estos productos deben tener la mayor cantidad de piel cubierta para disminuir los posibles efectos que provoquen estas sustancias al estar en contacto con la piel, se deben señalizar de manera correcta y fácil de entender cuáles son los productos químicos, se debe crear un plan de acción en varios escenarios para que los trabajadores estén seguros en caso de incendio.

Como también se ha mencionado en el apartado anterior, los trabajadores deben llevar EPIS, en este caso, es necesario que los trabajadores lleven tanto mascarillas como guantes, si alguno de los trabajadores tiene alergia a los materiales se les dará nuevo material.

Las **medidas** a aplicar en el caso de los **riesgos psicosociales** es realizar reuniones de manera individual con el personal para conocer cómo se relacionan entre los trabajadores, tener activo un protocolo anti acoso, en el caso de que el acoso laboral lo realice un superior.

Este protocolo debe incluir como notificarlo sin que el superior al cargo del trabajador se entere antes de que la empresa confirme que de verdad existe ese acoso, también podría realizar reuniones de equipo en la que tanto trabajadores como superiores se relacionen fuera del ambiente laboral y que puedan mejorar las relaciones laborales entre los trabajadores al mismo nivel jerárquico y también con sus superiores. Esta última medida, si se realiza fuera del horario laboral, debe de ser de carácter voluntario.

Como establece el Ministerio de Igualdad, tener un protocolo para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral es importante, ya que tiene como objetivo sensibilizar sobre la prevención de este tipo de actitudes.

En el protocolo se deben de incluir cual es el **ámbito de aplicación**. Estos pueden ser: **1.** Dentro del centro trabajo ya sea en ámbito público o en ámbito privado. **2.** Puede ser las instalaciones donde recibe su salario o zonas públicas dentro de las instalaciones de la empresa como el comedor o las zonas de aseo. **3.** Puede ser durante los desplazamientos o mientras se realizan tareas formativas. **4.** En las comunicaciones entre trabajadores y entre empresario y trabajadores. **5.** En el alojamiento que dan los empresarios.

Según el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre en su apartado 7, hay estas medidas que se deben de incluir en los protocolos: 1 como medida preventiva, establecer que acciones pueden ser acoso, 2 medidas de actuación en los casos donde se haya producido acoso, 3 establecer las medidas sancionadoras cuando haya acoso. La empresa debe de firmar un compromiso de tolerancia cero ante las conductas de este tipo, se debe incluir que es el acoso sexual y que es acoso por razón de sexo.

El protocolo debe de establecer un procedimiento de actuación, el cual, debe seguir estos pasos:

- 1. Presentar una queja o denuncia** ya sea la persona acosada como alguien conocedor de esa situación.
- 2.** Se debe de **activar el protocolo de acoso**, en el plazo máximo de dos días laborables desde que se recibe la queja o la denuncia.
- 3.** Tramitar el **expediente informativo** en el plazo máximo de 10 días laborales donde se recogen todos los testimonios de las partes.

4. **Las resolución del expediente de acoso** se resuelve en el plazo máximo de 3 días laborales, se deben comunicar por escrito cual es la resolución, en ella se determina si ha habido acoso o no y si es así cuales son las medidas para que no vuelva a ocurrir, así como su sanción oportuna.
5. Hacer un **seguimiento** en el plazo máximo de 30 días naturales para ver si las medidas que se aplican son o no efectivas, también se incluirá más medidas si la situación de acoso perdura, el informe se remite a la dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores.

Se debe dar, cada cierto tiempo, reconocimiento a los trabajadores para que se sientan satisfechos, se debe proporcionar asistencia psicológica para aquellos trabajadores que lo necesiten, establecer una jornada laboral digna para disminuir el estrés laboral. Para evitar la carga psicológica que genera la responsabilidad que tiene en cuanto a las viviendas y edificios que reparan o modifican, la empresa se encarga de contar con profesionales que se aseguren de que las viviendas sean seguras. A su vez, se dará a los trabajadores cuyas modificaciones han tenido un impacto negativo en otras personas, sesiones psicológicas para que puedan llevar mejor esa carga.

Por último, dar a los trabajadores una formación específica sobre la importancia de como el ambiente laboral puede afectar al trabajo y así poder identificar y evitar que se produzcan situaciones perjudiciales para los trabajadores, como el estrés o el acoso ya sea a un grupo específico o a un trabajador en concreto.

Las **medidas** de prevención de riesgos laborales para evitar los **riesgos ergonómicos** son: incluir dentro del plan de prevención de riesgos laborales que se debe incluir maquinaria como el carretillo para que se les facilite a los trabajadores mover mucho peso como sacos de cementos o sacos con las piedras, que se deben retirar para tener un ambiente de trabajo limpio, disminuyendo así la cantidad de accidentes de trabajo que tenga la empresa, establecer descansos donde los administrativos de la empresa puedan reducir los riesgos del tiempo que permanecen sentados, para evitar el accidente por movimientos bruscos y repetitivos.

Los trabajadores tendrán establecido que, cada cierto tiempo realizando la misma actividad, deberán de cambiar de tarea, evitando así algunas contingencias profesionales, como con los accidentes de trabajo por cuestiones de confianza, como por las enfermedades profesionales al evitar lesiones musculares.

Intentar que en el lugar de trabajo tenga una buena iluminación, evaluar los diferentes puestos de trabajo para poder reducir los movimientos repetitivo, proporcionar mobiliario ergonómico, promover la actividad física para los trabajadores administrativos, también se debe intentar dar a todos los trabajadores materiales de trabajo ergonómicos como por ejemplo implantar el uso de poleas para subir peso, también enseñarles a los trabajadores cuales son los materiales que tiene la empresa para evitar cargar con el peso, explicarles donde están y en el caso de que fuese nuevo materia, explicar su funcionamiento.

## Jurisprudencia

La sentencia en la que me he basado para realizar este análisis de un accidente laboral grave. Es la sentencia número 87/2008 de 28 de febrero del Juzgado de lo social de Bilbao, el cual falla a favor de la trabajadora sobre la extinción del contrato por voluntad de la trabajadora.

Algunas de las materias sobre las que trata esta sentencia son: el acoso laboral por razón de sexo, una posible discriminación encubierta en relación con el trabajo del marido de la trabajadora, probabilidad de perdida de derechos como puede ser la perdida de vacaciones, ya que el empresario se pone agresivo cuando las solicita.

En esta sentencia, se narran todos los sucesos que le acontecen a la trabajadora y como consecuencia de estos, solicita ante el juzgado el fin de relación laboral. Estas causas son la relación que tiene con sus superiores, que son su hermano y con el administrador de la empresa.

El administrador, mientras la relación laboral existía, realizó varias formas de acoso laboral y acoso por razón de sexo ya que se encargaba de avergonzarla y de menospreciarla ya que delante de sus compañeros la llamaba “inútil” o “eres tonta”, también le privaba de la realización de algunas de sus funciones de auxiliar técnico de obra debido a que les decía a los trabajadores expresiones del estilo “no le hagáis caso”.

Como consecuencia de las continuas faltas de respeto, la trabajadora tuvo que estar un tiempo de Incapacidad Temporal por contingencia común, debido a que el mal ambiente laboral desembocó en que la trabajadora tuvo un diagnóstico de depresión reactiva, que deriva de una crisis de ansiedad anterior por una problemática sociofamiliar-laboral.

A su vez, con fecha posterior a la Incapacidad temporal, a través de un sindicato presentó una denuncia por a la Inspección de trabajo, por exceso de jornada y también solicitó el cambio de contingencia de la IT anteriormente mencionados, debido a que era como consecuencia de una disputa entre la trabajadora y su superior, que, en ese caso, era el hermano.

En la disputa, se negó al pago del Kilometraje de la trabajadora, de proveerla de calefacción en el lugar de trabajo, también la insultó y humilló. Ante esta demanda, la consecuencia es que la Inspección estableció que se debía de garantizar la dignidad de la trabajadora y que la temperatura del lugar de trabajo debe respetar los parámetros establecidos en el Real Decreto 486/1997.

En general, le dijeron a la empresa de la trabajadora que debían de respetar los derechos laborales y en materia de prevención de la trabajadora. También se estableció que si las medidas no se respetaban se iniciaría un procedimiento sancionador a la empresa.

Otra de las causas de la extinción de la relación laboral es que el jefe, el cual también es su hermano, hubo un desacuerdo, que finalizó con las partes discutiendo y la trabajadora teniendo un Accidente de Trabajo, ya que su jefe la empujó y esto provocó una lesión en el brazo, impidiendo que pudiera trabajar y estando por lo tanto en otra situación de IT.

En un principio, se calificó como contingencia común, aunque más tarde, por sentencia, se reconoció que era por contingencia profesional y, por lo tanto, teniendo que abonar las diferencias del cambio de contingencia.

Las consecuencias de la agresión, es que el juzgado de instrucción determinó, una serie de sanciones al empleador: en total la cantidad de 1.800€ como compensación por 4 conceptos: falta de lesiones, falta de amenaza, falta de injurias y por último daños físicos.

Como consecuencia de la agresión mediante el organismo de la Inspección de trabajo, el cual determina los hechos como ciertos al dictaminarlo así una sentencia previa y condenada esta vez a la empresa a un acta de infracción. Esto se puede interponer, ya que la sentencia recaía sobre la persona física y no sobre el empleador.

La última de las causas es que el conjunto de conductas realizadas, tanto por el jefe como por el administrador, han provocado que la trabajadora tenga el diagnostico “el síndrome ansioso depresivo en grado severo reactivo” como consecuencia de todos los conflictos laborales que ha tenido la trabajadora con el superior.

Es importante aclarar el tratamiento que se le da tanto a la ansiedad como a la depresión originada por el trabajo. Ambas enfermedades tienen la consideración de contingencia profesional, más concretamente, se tratan como accidente de trabajo, como se puede apreciar en muchas sentencias:

- **STSJ CL 1995/ 2021** de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, a través de la cual se determina que el estrés que genera el puesto de trabajo es considerado una incapacidad temporal por accidente laboral.
- **STSJ AND 5760/2017** de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia, esta sentencia tiene como resolución la determinación de que la depresión que padecía la trabajadora se debía a las tareas a las que estaba sometida la trabajadora y el nivel de exigencia que este puesto le ocasionaba.

- El **Instituto Nacional de Seguridad y Salud** en el trabajo de Vizcaya determinó en 2019 que la ansiedad se considera contingencia profesional, concretamente accidente de trabajo. La sala de lo social del tribunal Superior de Cataluña de 2018<sup>7</sup> en la cual se determina que en el caso de que un trabajador haga acoso a otro compañero, la empresa podrá decidir rescindir la relación laboral del acosador.

La sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 2018<sup>8</sup> en la cual, la empresa rescindió la relación laboral con la trabajadora acosada. Sin embargo, el TSJ consideró que el despido es nulo y reconoce que la trabajadora ha sufrido una vulneración de los derechos fundamentales.

El conjunto de esta jurisprudencia determina que en aquellos casos en los que la trabajadora, sufra acoso laboral de cualquier tipo esta penado en el ámbito de la jurisdicción social y tiene con un especial reconocimiento de sus derechos.

Por último, en relación con el acoso que pueden sufrir las personas pertenecientes a la comunidad Transexual pueden sufrir acoso en el trabajo, pero es muy difícil demostrar esto. Tiene como resulta que las personas que consideran que han sufrido acoso por su identidad sexual les sea complicado demostrarlo como ocurrió en la sentencia 67/2020 del Tribunal Constitucional con fecha 2 de junio de 2022, en la que el pleno consideró que el despido no había sido por motivos discriminatorios.

Esto demuestra que las personas que pertenecen al colectivo LGTBI tienen una gran dificultad para demostrar las dificultades que tienen para demostrar que han sufrido acoso.

## Conclusiones

En relación con el acoso sexual en el ámbito laboral, como novedad legislativa esta la Ley Orgánica 10/2022 de garantía de libertad sexual, la cual, en su artículo 12 establece que es obligación de las empresas que la libertad sexual de los trabajadores se respete y, por lo tanto, es su deber defenderlo.

---

<sup>7</sup> Rec 2910/2018

<sup>8</sup> Rec 239/2018

Para poder defenderlo, las empresas deben tener unas condiciones de trabajo en las que se impiden la consecución de acciones que atenten sobre dos aspectos, uno de ellos es la libertad sexual y el segundo de ellos es sobre el estado moral en el ámbito laboral, el cual debería de estar integro en todo momento.

Desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales se debe incluir, como ya se ha comentado, un protocolo con el fin de que las trabajadoras y de que los trabajadores puedan tener medios en los que puedan denunciar las situaciones de acoso que le ocurran en el trabajo.

Este protocolo se debe realizar en conjunto con la representación legal de los trabajadores, ya que esto afecta a todo el personal. También se debe informar a la unidad preventiva, ya que esta informará a las trabajadoras de los riesgos que tiene cada puesto donde se pueda sufrir violencia sexual, haciendo énfasis en aquellos departamentos en los que el número de mujeres es mayor que en el de los hombres. También se debe informar a aquellos colectivos que pueden verse más afectados como pueden ser las trabajadoras temporales y las becarias. No solo se debe informar en los departamentos donde hay un elevado número de mujeres, si no que se debe de hacer también en aquellos sectores en los que, el número de mujeres está creciendo como puede ser en el sector de la construcción.

Para poder cumplir con los requisitos establecidos por la ley, las empresa deben realizar diferentes activades formativas en las que se fomenten la prevención de estas acciones para recordar las consecuencias que esto puede tener. También sería recomendable que las empresas cuenten con una Comisión de igualdad que tenga formación sobre los temas de acoso sexual en el ámbito del trabajo.

Esta comisión, en el caso de las empresas pequeñas, seguramente sea a través de terceros, esto puede ser mediante las unidades de prevención de riesgos laborales que pueda tener contratada la empresa, una empresa que se dedica a la formación de diferentes materias o, por último, una empresa externa especializada en materia de acoso laboral y más específicamente en materia de acoso sexual.

Sin olvidar todo lo anterior, las personas que pertenecen al colectivo LGTBI, pueden tener algunos problemas en el trabajo, ya sea a realizar algún tipo de discriminación directa. Por ese motivo, para poder disminuir estas discriminación que sufren las personal del colectivo, el sindicato de CC. OO ha creado un protocolo desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales.

A través de la cual, se trata de cumplir con dos objetivos: 1 saber identificar este tipo de discriminaciones y poder finalizar estas actitudes y 2 que las Entidades colaboradoras de la Seguridad Social se encarguen de determinar los riesgos psicosociales y medidas para prevenirlo.

El primer objetivo relacionado con la **prevención, identificación y actuación ante las situaciones en las que haya discriminación** y/o acoso ya sea por: la orientación sexual, como se identifica sexualmente los trabajadores, entro otros. Con esto lo que se busca, es que ante cualquier actitud de acoso que pueda estar recibiendo la persona perteneciente al colectivo o una persona ajena que defienda los derechos de la comunidad sean capaces de identificarlo y conseguir que estas actitudes no tengan mayores consecuencias para ninguna de las partes.

El segundo objetivo relacionado con la evaluación de riesgos psicosociales y como prevenirlos, CC. OO cree que se debe cambiar los problemas que pueda derivar de la organización del trabajo como pueda ser que solo una persona sea la que pone más carga de trabajo o determina los puestos o que determine los horarios.

Ya que puede generar, que las personas encargadas de estos horarios les de mayor carga de trabajo a las personas que pertenezcan al colectivo, o que al contrario para que reciban menor salario tengan una jornada de trabajo menor que el resto.

La solución a este problema es que los horarios o la carga de trabajo tengan un reparto objetivo, determinándolo por turnos o creando un sistema objetivo que sea el encargado de escoger cual es la mejor manera de repartirlo sin que ningún grupo de personas se vea más perjudicado que el otro.

El acoso laboral tiene consecuencias en forma de infracciones ante aquellos casos en los que el empresario puede llegar a ser conocedor del acoso sufrido por el trabajador, pero no pone ningún medio para evitarlo.

Las consecuencias económicas como las infracciones por vulneración de derechos fundamentales. Esto supone un perjuicio que para aquellas empresas que reciben subvenciones o bonificaciones del Estado o de las Comunidades Autónomas, ya que dejarán de percibir las y no podrán optar a ellas, al igual que el no tendrán nuevos contratos con el sector público.

En aquellos casos, en los que el acoso sea de especial gravedad, por la penosidad con la que se trata al trabajador o por las medidas con las cuales se coacciona al trabajador o trabajadora creando un ambiente intimidatorio y hostil.

Las consecuencias preventivas cumpliendo con la normativa vigente, son implementar en la empresa un protocolo, en el que las personas que están siendo acosados o los testigos del acoso, se encargan de poner en conocimiento a la empresa esta situación y que la misma investigue si existe de manera efectiva el acoso o son acciones no constitutivas de acoso.

En el caso de que de verdad se haya realizado un acoso a la trabajadora, la empresa puede despedir al trabajador con un despido disciplinario al incumplir con los códigos éticos de la dirección de la empresa y al incumplir el Estatuto de los Trabajadores.

Con la implantación de la nueva ley <sup>9</sup>, se intenta eliminar y discriminación que sufren las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, también se persigue la erradicación de las conductas discriminatorias que pueden sufrir estas personas, esta a su vez muy relacionado con el Protocolo que propone CC. OO para saber cuándo se están dando estas situaciones.

Es importante saber cuándo ocurre esto, para que aquellos juicios que versen sobre la vulneración de este derecho fundamental, se puedan identificar el acoso con mayor facilidad. En el caso de la sentencia del Tribunal Constitucional <sup>10</sup> anterior a la ley, si hubiese existido un protocolo claro sobre cómo actuar en

---

<sup>9</sup> Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación del 14 de julio de 2022

<sup>10</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 67/2020

estas situaciones o hubiese recibido formación sobre las conductas que son consideradas acoso se podría haber evitado un procedimiento judicial o este habría tenido otro resultado.

Con posterioridad a la entrada en vigor de la ley, no hay ninguna sentencia en la que recoja la implantación de las actuaciones en este tipo de casos o una condena que afecte a los trabajadores y/o a la empresa que comentan la discriminación. Siguiendo los pasos que tienen las condenas por acoso por razón de sexo, tendrán una infracción monetaria por no implantar las medidas necesarias y una indemnización a la persona afectada. En el caso de la persona que haga las conductas discriminatorias, podrá ser despedido disciplinariamente.

## Bibliografía

*Clasificación.* (s/f). <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/E67E02E0-C4B9-4E3B-B2D5-D05666BBCF98/182523/2Clasificacion.pdf>

Edo, F. N. (s/f). *Riesgos físicos, químicos y biológicos presentes en la construcción.* Espacio plural de Prevención riesgos laborales, Calidad y Medio ambiente. <https://bloggestionintegral.com/2018/01/15/riesgos-fisicos-quimicos-y-biologicos-presentes-en-la-construccion/>

*El INSS de Bizkaia reconoce como accidente de trabajo la incapacidad temporal por ansiedad de un trabajador.* (2019, agosto 8). Observatorio de riesgos psicosociales. <https://observatorioriesgospsicosociales.com/el-inss-de-bizkaia-reconoce-como-accidente-de-trabajo-la-incapacidad-temporal-por-ansiedad-de-un-trabajador/>

*ENE, 2017 El frío en el trabajo: riesgos y medidas de prevención en exterior.* (2017, otoño 1). Europreven. <https://www.europreven.es/noticia/116-frio-trabajo-riesgos-medidas-prevencion-exterior->

Grupo-Gespre. (2018, enero 10). *Ergonomía en la Construcción. La gran olvidada.* Gespreobra. <https://grupogespre.com/la-ergonomia-en-la-construccion/>

Morales, E. (2022, verano 1). *Estrés y depresión solo son accidentes laborales si la única causa es el trabajo.* <https://www.lainformacion.com/juridico/estres-depresion-ansiedad-baja-laboral-accidente-trabajo/2857591/>

*¿Qué productos químicos se utilizan? Productos químicos habituales en las obras de construcción: (s/f). Químicos.*

<https://productosquimicos.lineaprevencion.com/>

Real Decreto legislativo, (2016). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724&p=20230317&tn=0>

STSJ AND 5760/2017. (2017, enero 6). Consejo General del Poder Judicial.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/74af2fbcoa64c6e0/20170825>

STSJ CL 1995/2021. (2021 5). Consejo General del Poder Judicial.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bcadaebf719d7a08/20210727>

De trabajo e inmigración, M. (2009). *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo.*

[https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_69\\_2009.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf)

de Trabajo y asuntos sociales, M. (s. f.). *Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.* Boletín Oficial Del Estado.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22169>

*Derechos y deberes en relación con la Seguridad Social.* (s. f.). Ministerio de Trabajo y Economía Social.

[https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_14/contenidos/guia\\_14\\_29\\_3.htm](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_3.htm)

*Marco normativo de la obligación de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.* (s. f.). Iberley. <https://www.iberley.es/temas/marco-normativo-obligacion-prevencion-acoso-sexual-acoso-razon-sexo-65189>

*Acoso Sexual.* (s. f.). DT - Dirección del Trabajo. Recuperado 2 de julio de 2023, de <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-22997.html>

*Autoridades y notificación de accidentes.* (s. f.). Gob.es. Recuperado 2 de julio de 2023, de [https://administracion.gob.es/pag\\_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/trabajo-jubilacion/seguridad-salud/autoridades-accidentes.html](https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/trabajo-jubilacion/seguridad-salud/autoridades-accidentes.html)

*BOE-A-1987-28546 Orden de 16 de diciembre de 1987 por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan instrucciones para su cumplimentación y tramitación.* (s. f.). Boe.es. Recuperado 2 de julio de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1987-28546>

*BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.* (s. f.). Boe.es. Recuperado 2 de julio de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292&p=20220908&tn=1>

*BOE-A-2002-22650 Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico.*

(s. f.). Boe.es. Recuperado 2 de julio de 2023, de

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-22650&p=20021121&tn=1>

*Carta de Comunicación de Acoso Sexual o de Acoso por Razón de Sexo a su*

*Empleador.* (s. f.). Wonder.legal. Recuperado 2 de julio de 2023, de

<https://www.wonder.legal/es/modele/carta-comunicacion-acoso-sexual-acoso-razon-sexo-empleador>

*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Noticias y*

*novedades.* (s. f.). Gob.es. Recuperado 2 de julio de 2023, de

<https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2021/protocoloacoso.htm>

Laboralix. (2022, febrero 21). *Acoso Laboral o Mobbing: ¿Cómo Demostrarlo y*

*Denunciar?* ▷ *Guía 2023.* Laboralix. <https://www.laboralix.com/acoso-laboral/>

*No condenar a las personas LGTBI+ a ocultar su identidad o a sufrir*

*represalias es un derecho humano inalienable.* (s. f.). CSCCOO.

Recuperado 2 de julio de 2023, de <https://www.ccoo.es/noticia:661606--No-condenar-a-las-personas-LGTBIy>

Ruiz, L. L. (2022, octubre 20). *Cómo afecta la Ley Integral de Garantía de la*

*Libertad Sexual a las empresas.* Concilia2. <https://www.concilia2.es/ley-integral-garantia-libertad-sexual-empresas/>

*Tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso sexual o por razón de*

*sexo en la empresa.* (s. f.). Iberley. Recuperado 2 de julio de 2023, de

<https://www.iberley.es/temas/tramitacion-las-reclamaciones-o-denuncias-acoso-sexual-o-razon-sexo-empresa-65441>

(S. f.). Igualdadenlaempresa.es. Recuperado 2 de julio de 2023, de

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/ModProtEmpSinPdI.docx>

*BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos*

*Laborales.* (s. f.). Boe.es. Recuperado 31 de julio de 2023, de

<https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

*BOE-A-2000-15060 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el*

*que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y*

*Sanciones en el Orden Social.* (s. f.). Boe.es. Recuperado 31 de julio de

2023, de [http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-](http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060&p=20230629&tn=1)

[15060&p=20230629&tn=1](http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060&p=20230629&tn=1)

Díaz, C. (s. f.). *Qué pasa si mi empresa no cumple con la normativa en acoso*

*sexual y por razón de sexo.* INNOVATICA. Recuperado 31 de julio de

2023, de [https://www.innovatica.es/que-pasa-si-mi-empresa-no-](https://www.innovatica.es/que-pasa-si-mi-empresa-no-cumple-con-la-normativa-en-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo/)

[cumple-con-la-normativa-en-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo/](https://www.innovatica.es/que-pasa-si-mi-empresa-no-cumple-con-la-normativa-en-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo/)

Entradas, V. M. (2018, diciembre 28). *Despido por acoso: los tribunales*

*hablan.* Extranjería y Nacionalidad.

<http://nacionalidadyextranjeria.com/2018/12/28/despido-por-acoso-los-tribunales-hablan/>

*Modalidades de organización de la Prevención en las empresas.* (2021, mayo 25). Serpresur, S.A; Serpresur. <http://www.serpresur.com/modalidades-de-organizacion-de-la-prevencion-en-las-empresas>

*S TC 2/6/2022.* (2022, febrero 6). Laleynext.es.

<https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDA3NjMxNTFQKostKs7Mz7MtyoxPzStJBfEzoypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktSQ4sybUOKSlMBaPsYoEUAAAA=WKE>

*BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.* (s/f). Boe.es. Recuperado el 10 de agosto de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589&p=20220713&tn=1>

## Tabla de contenido

Ilustración 1. Árbol de Causas (Elaboración propia) ..... 18