

Vigilantes de seguridad exigen mejoras en los hospitales del SERGAS tras apuñalamiento en el de A Coruña

La FTSP-USO reclama mayor protección y condiciones laborales para el personal de seguridad en los centros sanitarios gallegos, tras el reciente incidente en el Complejo Hospitalario Universitario A Coruña (CHUAC). El sindicato de vigilantes de seguridad pide el apoyo de los sindicatos sanitarios, que hoy han demandado la dimisión del gerente del SERGAS en A Coruña.

Condenan las agresiones a los dos vigilantes de seguridad de El Corte Inglés de Palma
Aseguran que los vigilantes de seguridad desarrollan su profesión en "una total indefensión jurídica"

El trabajador de Autobuses Plana murió por el puñetazo «fulminante» de un compañero de trabajo y no por la caída

Las cámaras de la empresa de Tarragona grabaron la agresión del trabajador al responsable de personal

Una trabajadora del Concello de Ferrol denuncia una agresión en su puesto de trabajo

El incidente tuvo lugar en la planta baja del Concello y la trabajadora, una ciudadana la empujó y...

Las agresiones a conductores de la EMT se disparan en 2024
Los chóferes creen que el fin de la gratuidad aliviará la saturación de líneas: «Hemos aguantado muchas quejas estos dos años»

Denuncian una nueva agresión a controlador de la ORA

Al hacer un vecino lanzó un objeto de hierro que le cayó en la cabeza del controlador municipal



www.uso.es



Detienen a un hombre en...

La Policía ha detenido este lunes a un hombre por agredir a dos enfermeras en el Hospital Universitario Río Hortega, en Valladolid. Según informa el 'Diario de Valladolid', la agresión tuvo lugar el pasado 2 de octubre.

Una empleada del CAP donde se denuncian más agresiones: "Tenemos miedo de ir al trabajo"

En el centro de atención primaria de Píera se han registrado 30 (dos de ellas físicas) en los últimos tres años

"Te vamos a cortar el cuello": crece el número de agresiones a sanitarios en España

Las agresiones a profesionales sanitarios en España han aumentado en los últimos años, poniendo en riesgo la seguridad de quienes trabajan para salvar vidas. Rebeca, enfermera con seis años de experiencia, describe la difícil realidad que enfrentan: "Sobre todo agresiones verbales, en mi caso no he sufrido ninguna física, pero verbales se sufren a diario".

Las agresiones a trabajadores obligan a blindar todas las oficinas de empleo en Andalucía

La Junta contrató con urgencia nueva vigilancia en Cádiz y Sevilla porque la anterior empresa de seguridad no cubría las bajas y hubo altercados
Los trámites de prestaciones crecen de forma exponencial tras la pandemia y vuelven las colas, un factor de tensiones

El MeToo de los camareros inmigrantes: "Escuché la agresión a la trabajadora de Goiko y me sentí identificado"

Varios camareros extranjeros cuentan los insultos racistas recibidos en el trabajo al hilo de la agresión sufrida por una empleada de la cadena de hamburguesas

#28Abril

Desde USO, en este 28 de abril, "Día Internacional de la salud y la seguridad en el trabajo", nos unimos al llamamiento de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que continúa con la exigencia de que la salud y la seguridad en el trabajo sean reconocidos como derecho fundamental.

Y volvemos a hacerlo porque, lejos de ser reconocidos como derecho fundamental, las terribles cifras de siniestralidad laboral en nuestro país certifican que la salud de las personas trabajadoras no es una prioridad y que algo falla estrepitosamente en la política de prevención de riesgos.

Durante 2024, se han producido 796 accidentes de trabajo mortales, un 10,4 % más que en 2023, y 75 trabajadores y trabajadoras fallecidos más que el año anterior. En el caso de los accidentes *in itinere*, en 2024 se registraron 87.986 con baja, de los que 1.030 fueron graves y 150 accidentes fueron mortales. En total, la cifra asciende a 1.181.202 accidentes, datos inasumibles y para los que exigimos medidas urgentes.

En 2024, se han registrado 26.993 partes comunicados de enfermedad profesional, un nivel de notificación escaso, que oculta la mayor parte de casos de enfermedades producidas por el trabajo y que no soluciona el problema de subregistro de las mismas. Por ello, desde USO venimos reclamando desde hace tiempo la modificación de la normativa; en especial, del cuadro de enfermedades profesionales, y poner fin a su infradeclaración.

STOP VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En USO, centramos nuestra campaña este 28 de abril en la reivindicación de espacios de trabajo seguros y libres de violencia. Denunciamos la creciente incidencia de la violencia y las agresiones en los centros de trabajo como una realidad inaceptable que vulnera los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Es inadmisibile que, en pleno siglo XXI, sigamos enfrentando situaciones de acoso, maltrato físico o verbal, amenazas y cualquier otra forma de violencia que afecta a la dignidad y la integridad de quienes desempeñan su trabajo diario.

La violencia en el ámbito laboral no es un problema aislado ni excepcional. Se trata de un fenómeno estructural que, en muchos sectores, ha sido normalizado o minimizado, dejando a las personas trabajadoras en un estado de indefensión.

Desde el sector sanitario y educativo, hasta el comercio, el transporte y la Administración Pública, los casos de agresiones por parte de usuarios, clientes, alumnos, mandos y superiores, o incluso entre compañeros de trabajo, son cada vez más frecuentes. Sin embargo, en muchas ocasiones, estas situaciones son invisibilizadas o mal gestionadas, lo que perpetúa la impunidad y la desprotección.

La violencia en el trabajo es un riesgo laboral. Por ello, exigimos su reconocimiento y prevención. Instamos al Gobierno a que lleve a cabo la aplicación normativa del Convenio 190 sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo de la OIT, ratificado en 2022, que establece el derecho de toda persona a espacios de trabajo libres de violencia y acoso.

Con esta ratificación, España ha adquirido la obligación de adoptar medidas de carácter legislativo para exigir a empleadores adoptar y aplicar, en consulta con las personas trabajadoras y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso. También deberá establecer medidas de seguimiento de cumplimiento de la norma, como, por ejemplo, garantizar el acceso a mecanismos de atención ante la violencia y el acoso, mecanismos de solución de conflictos, medidas de protección, acceso a la justicia y reparación de las víctimas.

Desde USO, exigimos que la prevención de riesgos laborales no se limite únicamente a los aspectos físicos del entorno de trabajo. La violencia laboral debe ser reconocida como un riesgo psicosocial que afecta la salud mental y física de las personas trabajadoras, generando estrés, ansiedad, depresión y, en los casos más graves, incapacidades permanentes e incluso el abandono del empleo. Es responsabilidad de las empresas y las Administraciones garantizar que los centros de trabajo sean espacios seguros, libres de agresiones y hostigamiento.

Por ello, exigimos el reconocimiento explícito de la violencia en el trabajo como un riesgo laboral dentro de la normativa de prevención de riesgos.

NO MÁS IMPUNIDAD: EXIGIMOS RESPONSABILIDAD Y JUSTICIA

Las agresiones en el trabajo no son "gajes del oficio" ni deben ser toleradas bajo ninguna circunstancia. Frente a la pasividad de muchas empresas y Administraciones, exigimos medidas concretas y efectivas para erradicar la violencia en los centros de trabajo que incluyan: responsabilidad empresarial; sanciones efectivas; reconocimiento y reparación; y mayor protección legal.

Desde USO, nos comprometemos a seguir denunciando, apoyando y defendiendo a todas las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia en sus centros de trabajo. La lucha por la seguridad y la dignidad laboral no es negociable.

Ante las escalofriantes cifras de siniestralidad laboral que aumentan año tras año en nuestro país, USO propone:

- Más inspecciones de trabajo. No podemos permitir que haya empresas que jueguen con la vida de los trabajadores impunemente. Necesitamos más

inspectores y sanciones más duras para quienes incumplan las normas de seguridad.

- Refuerzo de la formación en prevención. Todos los trabajadores deben recibir formación específica sobre los riesgos de su puesto y cómo evitarlos. Y no solo al inicio de la relación laboral, sino de forma periódica.
- Reducción de la carga laboral. La fatiga y el estrés son factores de riesgo que aumentan los accidentes. Exigimos jornadas laborales razonables.
- Protección real para los delegados de prevención. Son la primera línea de defensa contra la siniestralidad, pero, muchas veces, sufren represalias por parte de la empresa. Es necesario garantizar su trabajo y ampliar sus competencias.
- Mayor control sobre las subcontratas. La externalización de servicios no puede ser una excusa para precarizar el empleo y reducir las condiciones de seguridad. Las empresas principales deben ser responsables del cumplimiento de la normativa en toda la cadena productiva.
- Revisión de los coeficientes reductores para la jubilación. Hay sectores donde la siniestralidad es especialmente alta. Los trabajadores de estos sectores no pueden seguir esperando hasta los 65 años para jubilarse en condiciones dignas.

Seguiremos trabajando para que el trabajo no nos cueste ni la salud ni la vida.

¡STOP VIOLENCIA EN EL TRABAJO! NI UNA MUERTE MÁS EN EL TRABAJO



Violencia en el trabajo en España como riesgo laboral

1. Introducción

La violencia en el ámbito laboral es un problema creciente que afecta tanto a la salud física y mental de los trabajadores como al rendimiento y clima laboral de las empresas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la violencia laboral como "cualquier acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable y por el cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada en el curso de su actividad laboral".

En España, este fenómeno ha cobrado especial relevancia en los últimos años debido a un aumento en los casos de acoso y agresiones en ciertos sectores, como la sanidad, la educación y la hostelería. La violencia en el trabajo no solo genera consecuencias individuales, sino que también tiene un impacto económico en la productividad empresarial y en el sistema de salud pública.

En este informe, se abordarán el marco legal que regula la violencia en el trabajo en España, los factores de riesgo, los sectores más afectados y las estrategias de prevención que pueden aplicarse para reducir este problema.

2. Marco legal en España

2.1. Legislación nacional

En España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece la obligación de las empresas de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, incluyendo la prevención de riesgos psicosociales, como la violencia laboral. Los principales marcos normativos relacionados con este tema son:

- **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL):** establece la responsabilidad del empleador en la protección de los trabajadores contra cualquier tipo de riesgo, incluida la violencia laboral.
- **Código Penal (Artículos 173 y 184):** penaliza el acoso laboral y el acoso sexual en el ámbito del trabajo.
- **Estatuto de los Trabajadores (Artículo 4.2.e):** reconoce el derecho de los trabajadores a su integridad física y a un ambiente laboral seguro.

2.2. Normativa europea e internacional

A nivel europeo, la Directiva 89/391/CEE del Consejo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores impone la obligación de prevenir todo tipo de riesgos en el trabajo, incluyendo la violencia laboral. Además, la OIT ha emitido recomendaciones específicas en el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

3. Causas y factores de riesgo de la violencia en el trabajo

La violencia en el entorno laboral puede tener múltiples causas y factores de riesgo, que pueden estar relacionados con la organización del trabajo, las características individuales de los empleados o el contexto social en el que se desarrolla la actividad laboral. Identificar estos factores es fundamental para la prevención y mitigación de situaciones de conflicto.

3.1. Factores organizacionales

Los factores relacionados con la estructura y gestión de la organización pueden ser determinantes en la aparición de violencia en el trabajo. Algunos de los más relevantes incluyen:

- **Carga excesiva de trabajo:** la sobrecarga laboral genera estrés y tensión entre los empleados, aumentando la probabilidad de conflictos y situaciones de violencia.
- **Liderazgo deficiente:** una gestión ineficaz o autoritaria puede generar un ambiente laboral hostil, donde los empleados no se sientan escuchados ni valorados.
- **Falta de protocolos para la resolución de conflictos:** la ausencia de mecanismos formales para gestionar disputas y desacuerdos favorece la escalada de tensiones en el entorno de trabajo.
- **Deficiencias en la comunicación interna:** la falta de claridad en la transmisión de información puede provocar malentendidos y aumentar el nivel de frustración en los empleados.
- **Inseguridad en el empleo:** la precariedad laboral y la incertidumbre sobre el futuro profesional pueden generar estrés y resentimiento, aumentando la probabilidad de conflictos.

3.2. Factores individuales

Las características personales y circunstancias individuales de los trabajadores también pueden contribuir al desarrollo de situaciones de violencia. Entre los principales factores individuales, se encuentran:

- Personalidad del agresor: algunas personas presentan tendencias agresivas o carecen de habilidades para gestionar conflictos de manera adecuada.
- Problemas personales: situaciones como crisis familiares, problemas económicos o de salud pueden afectar el comportamiento de un trabajador y predisponerlo a reaccionar de manera violenta.
- Estrés laboral: un alto nivel de estrés puede generar frustración y aumentar la irritabilidad, lo que favorece respuestas agresivas ante situaciones adversas.
- Falta de habilidades sociales: la dificultad para comunicarse de manera asertiva o la incapacidad para gestionar emociones puede contribuir a la escalada de conflictos.

3.3. Factores sociales

El entorno social y cultural también influye en la aparición de la violencia en el trabajo. Algunos de los factores sociales más relevantes incluyen:

- Discriminación: la violencia puede surgir como resultado de actitudes discriminatorias por razones de género, edad, origen étnico, orientación sexual o discapacidad.
- Normas culturales: en algunas organizaciones o sectores laborales, la violencia verbal o la intimidación pueden estar normalizadas, lo que perpetúa estas conductas.
- Factores externos: problemas sociales, como la delincuencia, la inseguridad o la crisis económica pueden tener un impacto en el entorno laboral, generando mayor tensión entre los empleados.

3.4. Sectores más vulnerables

Según estudios del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), algunos sectores presentan una mayor incidencia de violencia laboral debido a las características de su actividad y la interacción con el público. Los sectores más afectados incluyen:

- Sanidad (40 % de incidencia): profesionales de la salud, como médicos y enfermeros, están expuestos a agresiones por parte de pacientes o familiares en situaciones de crisis.
- Educación (30 % de incidencia): docentes y personal administrativo pueden enfrentarse a episodios de violencia por parte de alumnos, padres o incluso compañeros de trabajo.

- Hostelería (20 % de incidencia): trabajadores de bares, restaurantes y hoteles pueden sufrir agresiones por parte de clientes insatisfechos o en estado de embriaguez.

La identificación y comprensión de estos factores es clave para el diseño de estrategias de prevención y la promoción de un ambiente laboral seguro y saludable.

4. Datos estadísticos sobre violencia laboral en España

La violencia laboral es un fenómeno que ha adquirido mayor relevancia en los últimos años debido a su impacto en la salud física y mental de las personas trabajadoras. En España, diversos estudios y organismos han recopilado datos para analizar la magnitud del problema y desarrollar estrategias de prevención.

Las estadísticas generales de accidentes laborales en España presentan cifras que mantienen una preocupación constante. Según el avance del Ministerio de Trabajo y Economía Social, entre enero y diciembre de 2024 se registraron 628.300 accidentes laborales con baja. De estos siniestros con baja ocurridos durante la jornada laboral, 3.766 fueron graves y 646 resultaron mortales. Esto se traduce en un promedio de, aproximadamente, 1.722 casos diarios y casi 72 accidentes por hora. Un 86 % de estos accidentes con baja (540.936) se produjo durante la jornada de trabajo, mientras que los 87.986 restantes fueron accidentes *in itinere*; es decir, en el trayecto de casa al trabajo o viceversa. Es alarmante el incremento del 10 % en los accidentes mortales en jornada en 2024 respecto a 2023, alcanzando los 646 casos, lo que implica que cerca de dos trabajadores perdieron la vida cada día en accidentes laborales.

El sector del Transporte y almacenamiento (138) y la Construcción (135) lideraron los casos de accidentes mortales en 2024. En cuanto al índice de incidencia de accidentes laborales con baja por cada 100.000 trabajadores, la Construcción se situó a la cabeza, con un índice de 5.815,9 en 2024. Desglosando por sexo, el 70,5 % de los accidentes laborales con baja en jornada en 2024 afectaron a varones.

En el año 2023, se registraron un total de 647.495 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 558.936 ocurrieron durante la jornada laboral, representando el 86,3 % del total. Durante la jornada laboral de 2023, se produjeron 616 accidentes mortales, que constituyeron el 0,1 % de los accidentes sufridos por todos los trabajadores asalariados. Los sobreesfuerzos físicos fueron la causa más frecuente de accidentes durante la jornada laboral en 2023, representando el 31,2 % de los casos. En comparación con 2022, se observó un leve descenso del 0,9 % en los accidentes de trabajo con baja, aunque cada día fallecieron dos trabajadores en accidente laboral. Los infartos y derrames cerebrales se mantuvieron como la primera causa de muerte en el trabajo, con 269 casos mortales durante la jornada laboral, lo que supone el 43 % del total de muertes.

Analizando la evolución de la siniestralidad, en 2022 se registraron 631.724 accidentes de trabajo, de los cuales 552.173 ocurrieron durante la jornada laboral. En 2021, la cifra fue de 601.123 accidentes con baja, con 523.800 sucedidos en jornada.

La recuperación de la actividad productiva en 2021 y 2022 se acompañó de un incremento en los índices de incidencia de los accidentes de trabajo. Sin embargo, en 2023 se produjo un descenso en el número de accidentes mortales, con 105 muertes menos que en 2022. A pesar de esta reducción en la mortalidad, el aumento general de los accidentes laborales en 2024 es una tendencia preocupante que requiere un análisis exhaustivo de sus causas. La alta incidencia de accidentes en sectores como la Construcción y la Industria sugiere que estos ámbitos podrían ser particularmente susceptibles a factores que contribuyen a la siniestralidad, incluyendo la violencia en el lugar de trabajo. El incremento en los accidentes mortales en 2024 subraya la importancia de investigar todas las posibles causas subyacentes, entre las que podría encontrarse la violencia laboral.

A pesar de la disponibilidad de amplias estadísticas sobre accidentes laborales en España, los datos oficiales no cuentan con una categoría específica para los accidentes causados directamente por agresión o violencia en el centro de trabajo. La clasificación de la causa de un accidente se centra habitualmente en el mecanismo inmediato de la lesión, como caídas, golpes o atrapamientos, en lugar de la causa raíz interpersonal que podría haber desencadenado el incidente. Esta ausencia de una categoría directa dificulta la cuantificación precisa del impacto de la violencia en la siniestralidad laboral a partir de las estadísticas oficiales.

A pesar de la falta de datos directos, el creciente enfoque en la evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral reconoce la influencia de factores como la violencia y el acoso en la salud y la seguridad de los trabajadores. Aunque no se contabilicen como accidentes directos, las situaciones de violencia o agresión en el trabajo pueden generar un clima laboral adverso, estrés y problemas de salud mental que, a su vez, pueden aumentar la probabilidad de errores, falta de concentración y, en última instancia, accidentes.

La ausencia de una categoría específica para los accidentes relacionados con la agresión en las estadísticas oficiales implica que la verdadera magnitud del problema podría estar subestimada si se consideran únicamente estas fuentes. Por lo tanto, es necesario explorar otras fuentes de información, como estudios sobre riesgos psicosociales y noticias, para obtener una comprensión más completa de la relación entre la violencia laboral y la siniestralidad.

4.1. Riesgos psicosociales y violencia en el trabajo

Diversas fuentes señalan una prevalencia significativa de violencia, acoso y *bullying* en el ámbito laboral español. A nivel global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que más de una de cada cinco personas empleadas ha experimentado violencia y acoso en el trabajo.

En España, datos del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales revelan que el 17 % de los trabajadores ha sido objeto de algún comportamiento violento en su trabajo. Otro estudio de la Universidad Complutense de Madrid indica que los trabajadores mencionan sufrir violencia verbal (27,3 %), violencia física externa (5 %) y violencia física interna (2,7 %) en su puesto laboral. La violencia verbal parece ser una forma común de agresión en el trabajo.

Además, existen datos específicos sobre el acoso sexual en el trabajo. Se estima que el 28,4 % de las mujeres residentes en España que han trabajado alguna vez ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida. En cuanto al acoso laboral o *mobbing*, se calcula que alrededor del 15 % de los empleados en España lo sufre. La alta prevalencia de estas formas de violencia y acoso en el entorno laboral español sugiere fuertemente que una parte de los accidentes laborales podría estar relacionada, directa o indirectamente, con estos factores.

La conexión entre los riesgos psicosociales, como la violencia y el acoso, y los accidentes laborales se establece a través de varios mecanismos. El estrés y la ansiedad generados por la exposición a la violencia pueden deteriorar la concentración y aumentar la probabilidad de cometer errores que conduzcan a accidentes.

Las agresiones físicas, por su naturaleza, pueden resultar directamente en lesiones. Además, un ambiente de trabajo hostil, caracterizado por el miedo y la intimidación, puede llevar a los trabajadores a adoptar comportamientos inseguros en un intento de evitar a los agresores o situaciones de conflicto. La relación entre los riesgos psicosociales y la salud, tanto mental como física, sugiere que incluso en ausencia de agresión física directa, un entorno laboral violento puede contribuir a la siniestralidad a través del deterioro del estado mental y físico de los trabajadores, lo que disminuye su capacidad para desempeñar sus tareas de forma segura.

4.2. Publicaciones del INSST

El INSST es el organismo científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo mediante el desarrollo de actividades de investigación, divulgación, formación y asesoramiento. Sus publicaciones abordan diversos aspectos de la prevención de riesgos laborales, incluyendo la violencia en el trabajo. Si bien el INSST recopila y publica estadísticas generales de siniestralidad laboral, como se mencionó anteriormente, no se especifica si estos datos desglosan los accidentes laborales causados directamente por violencia en el trabajo. No obstante, el INSST define la violencia laboral de forma amplia, incluyendo abusos, amenazas o agresiones que pongan en peligro la seguridad, el bienestar o la salud de los trabajadores, tanto física como mentalmente. Esta definición abarca la violencia física (agresión física, daños a la propiedad) y la violencia psicológica (intimidación, amenazas, acoso).

El INSST ha publicado diversas Notas Técnicas de Prevención (NTP) y otros documentos técnicos que analizan la violencia en el lugar de trabajo, sus tipos

(interna, externa, física, psicológica), sus consecuencias y las medidas preventivas. Estas publicaciones reconocen que la exposición a la violencia psicológica o al acoso laboral puede tener graves efectos en la salud de los trabajadores, llegando incluso a la inhabilitación psicológica.

Aunque no siempre se cuantifica directamente la relación entre la violencia y los accidentes en términos estadísticos, la dedicación del INSST a la prevención y gestión de la violencia laboral implica un reconocimiento de su potencial para causar daño, incluyendo accidentes, ya sea de forma directa o indirecta, a través del impacto en la salud mental y la capacidad de los trabajadores.

4.3. Noticias y estudios académicos sobre violencia y agresiones y AT

La prensa y la investigación académica en España han abordado la problemática de la violencia en el trabajo y su relación con la seguridad y la salud laboral. Diversos artículos de noticias han reportado incidentes de violencia en el ámbito laboral, especialmente en sectores como los servicios sociales, donde el asesinato de una educadora social en un centro de menores de Extremadura puso de manifiesto los riesgos y la precariedad laboral en este sector.

Aunque estos casos suelen ser anecdóticos, ilustran la posibilidad de que la agresión en el lugar de trabajo tenga consecuencias graves, incluyendo la muerte, y que se den en sectores específicos considerados vulnerables. En cuanto a las estadísticas generales de siniestralidad, noticias recientes indican un aumento del 10,4 % en los accidentes laborales mortales en 2024 respecto al año anterior, alcanzando los 796 fallecimientos. Si bien estos datos no especifican las causas de los accidentes, un incremento tan significativo en la mortalidad laboral subraya la necesidad de considerar todos los factores contribuyentes, incluyendo la posibilidad de que la violencia en el trabajo haya jugado un papel.

Estudios académicos también han analizado la violencia en el lugar de trabajo en el contexto español. Otro informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluye que el homicidio se ha convertido en la principal causa de defunción en el lugar de trabajo para las mujeres y en la segunda para los varones. Esta conexión directa entre la violencia y la mortalidad laboral, especialmente en el caso de las mujeres, subraya la gravedad del problema. Además, investigaciones han explorado la prevalencia de la violencia en sectores específicos, como el sanitario, donde un estudio a profesionales de enfermería reveló que un porcentaje significativo había sufrido algún tipo de agresión en el lugar de trabajo. Estos estudios académicos reconocen la violencia laboral como un problema importante con consecuencias potencialmente fatales e implicaciones legales para su consideración como accidente de trabajo, lo que refuerza la necesidad de una comprensión más profunda de su prevalencia e impacto.

4.4. Tendencias en la siniestralidad laboral debido a agresiones y violencia en el trabajo

El análisis de las tendencias en la siniestralidad laboral causada por agresiones en España presenta desafíos significativos debido a la falta de datos específicos y directos en las estadísticas oficiales. Sin embargo, considerando la alta prevalencia de la violencia y el acoso en el trabajo, y el creciente reconocimiento de los riesgos psicosociales, es plausible que una porción de los accidentes laborales esté relacionada con estos factores, aunque no se registre explícitamente como tal. El aumento global de la siniestralidad laboral mortal en 2024 podría indicar un empeoramiento de las condiciones de seguridad en general, donde la violencia podría ser un factor contribuyente.

Dado que la agresión como causa directa de accidente probablemente esté subnotificada en las estadísticas oficiales y que la conciencia sobre los riesgos psicosociales ha aumentado, es posible que la verdadera tendencia de los accidentes relacionados con la agresión no se refleje completamente en los datos actuales. El incremento en la atención mediática y académica hacia la violencia laboral podría sugerir una creciente preocupación por este problema, lo que podría traducirse en una mayor identificación y registro de estos casos en el futuro. No obstante, sin categorías específicas en los sistemas de notificación de accidentes, resulta difícil establecer tendencias definitivas basadas únicamente en los datos disponibles.

4.5. Prevalencia de la violencia laboral en España

Según la Encuesta de Condiciones de Trabajo en España (ECTE) 2021, realizada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), el **15,9 %** de los trabajadores ha manifestado haber sufrido algún tipo de violencia laboral en el último año. Esta cifra incluye acoso, agresiones físicas y psicológicas, así como discriminación y trato desigual.

Un informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) señala que España presenta una incidencia media de violencia laboral en comparación con otros países europeos, aunque con una tendencia al alza en los últimos años.

Según el informe del INSST de 2023, la violencia en el trabajo ha aumentado en los últimos años. Algunos datos clave incluyen:

- El 15 % de los trabajadores en España ha sufrido algún tipo de agresión en su entorno laboral.
- El 22 % de las mujeres trabajadoras ha denunciado acoso laboral, frente al 10 % de los hombres.
- El 35 % de los trabajadores del sector sanitario ha sufrido agresiones verbales o físicas por parte de pacientes o familiares.

La información recopilada sugiere que ciertos sectores de actividad en España presentan una mayor probabilidad de experimentar accidentes laborales relacionados con la agresión. El sector servicios, en su amplitud, se menciona con

frecuencia como un ámbito de mayor riesgo de violencia laboral. Dentro de este, subsectores como la sanidad y los servicios sociales son particularmente vulnerables debido al contacto directo y frecuente con el público, que, en ocasiones, puede encontrarse en situaciones de estrés, enfermedad o con problemas de conducta.

La Administración Pública y la educación también se señalan como sectores con mayor incidencia de violencia laboral. Otros sectores, como el transporte y la seguridad, presentan igualmente riesgos elevados de agresión debido a la naturaleza de su trabajo, que a menudo implica interacción con el público en entornos potencialmente conflictivos o situaciones de riesgo de robo.

La consistente identificación del sector servicios, especialmente la sanidad y los servicios sociales, como de alto riesgo para la violencia laboral sugiere que los trabajadores en estos campos, que a menudo interactúan directamente con el público en situaciones potencialmente estresantes, son particularmente vulnerables a la agresión que conduce a accidentes. Estos sectores implican interacciones frecuentes e intensas con personas que pueden estar bajo estrés, enfermas o sufrir problemas de comportamiento. Esta interacción inherente puede aumentar la probabilidad de conflictos e incidentes agresivos que podrían resultar en lesiones.

4.6. Tipos de violencia laboral

La violencia en el trabajo puede manifestarse de distintas formas:

- **Acoso psicológico o *mobbing*:** es el tipo de violencia laboral más reportado. Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) 2021, el **8,7 %** de los trabajadores en España afirma haber sufrido acoso laboral en alguna ocasión.
- **Acoso sexual:** según datos del Instituto de la Mujer (2022), el **17,3 %** de las mujeres trabajadoras ha experimentado alguna forma de acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Violencia física:** representa una menor proporción de los casos, con un **2,1%** de los trabajadores reportando agresiones en el entorno laboral (INSST, 2021).

4.7. Medidas y políticas para la prevención

El Gobierno de España ha implementado diversas medidas para prevenir y abordar la violencia laboral:

- **Ley de Igualdad y Prevención del Acoso Laboral:** obliga a las empresas a adoptar protocolos contra el acoso.
- **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027):** prioriza la salud mental y la prevención del acoso en el trabajo.

- **Planes de formación y sensibilización** dirigidos a empleadores y empleados.

5. Impacto de la violencia laboral

La violencia laboral puede tener consecuencias graves tanto para los trabajadores como para las organizaciones, afectando diversos niveles del bienestar individual y colectivo. En los empleados, este tipo de violencia genera un fuerte impacto emocional y psicológico, manifestándose frecuentemente en forma de estrés crónico, ansiedad, depresión, trastornos del sueño y, en casos más severos, en el desarrollo de trastornos psicosomáticos o enfermedades físicas derivadas del desgaste emocional. Estas experiencias no solo afectan la salud mental del trabajador, sino también su motivación, autoestima y percepción del entorno laboral como un espacio seguro.

Además, las víctimas pueden presentar una disminución progresiva en su rendimiento, lo cual se traduce en una pérdida de eficiencia, errores frecuentes en sus tareas y una menor disposición para colaborar en equipos de trabajo. También se observa un aumento del ausentismo laboral debido a licencias médicas o a la necesidad de evitar el entorno hostil; y, en muchos casos, se produce una alta rotación de personal, ya que los trabajadores optan por abandonar la organización en busca de ambientes más saludables.

Desde una perspectiva organizacional, la violencia laboral deteriora el clima de trabajo, generando un ambiente de desconfianza, tensión y conflictos interpersonales. Asimismo, las empresas que no abordan adecuadamente estas situaciones pueden ver comprometida su reputación institucional, lo cual influye negativamente en la atracción y retención de talento, en la relación con los clientes y en la percepción pública de su compromiso con el bienestar de sus empleados.

Por tanto, el impacto de la violencia laboral trasciende lo individual y se instala como un problema estructural que requiere atención inmediata, políticas claras de prevención y estrategias de intervención que promuevan una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la salud mental.

Las consecuencias de la violencia en el trabajo pueden dividirse en tres niveles de impacto:

5.1. Impacto en las personas trabajadoras

El impacto de la violencia laboral en las personas trabajadoras trasciende lo individual y se interpreta como una problemática colectiva que vulnera derechos fundamentales y atenta contra la dignidad del trabajo. Desde USO, entendemos la violencia en el ámbito laboral —ya sea física, psicológica, verbal o simbólica— como una manifestación de relaciones de poder desequilibradas, muchas veces sostenidas por estructuras organizacionales autoritarias o por la falta de mecanismos eficaces de denuncia y reparación.

La persona trabajadora que sufre violencia laboral no solo experimenta consecuencias físicas y emocionales, sino que también ve afectado su derecho a condiciones laborales justas, a un ambiente seguro y al respeto por su integridad personal. Desde USO, denunciaremos que esta situación genera un deterioro del tejido colectivo, ya que el miedo, la desconfianza y el aislamiento debilitan la organización de base, obstaculizan la participación de las personas trabajadoras y reducen la capacidad de acción colectiva.

La violencia laboral muchas veces se utiliza como herramienta disciplinante, especialmente cuando se ejerce sobre quienes reclaman por sus derechos, se organizan o exigen mejoras laborales. Esta violencia puede tomar forma de hostigamiento, persecución o represalias encubiertas, afectando gravemente la libertad sindical y el ejercicio pleno de la representación de las personas trabajadoras.

Por esta razón, desde USO exigimos que el abordaje del tema no se limite a la contención de los casos particulares, sino que apunte a la implementación de políticas institucionales preventivas, la inclusión de cláusulas específicas en los convenios colectivos de trabajo y la exigencia de marcos normativos más estrictos que protejan a las personas trabajadoras frente a este tipo de situaciones. Desde esta mirada, combatir la violencia laboral es una lucha que se enmarca en la defensa de los derechos laborales, de la equidad y de un modelo de relaciones laborales más justo y democrático.

5.2. Impacto en las empresas

La violencia laboral no solo perjudica a las personas trabajadoras, sino que también genera consecuencias profundas en el funcionamiento y la sostenibilidad de las empresas. Cuando una organización tolera, ignora o no actúa con firmeza frente a situaciones de violencia laboral, se establece un clima de trabajo negativo que deteriora la confianza, la cooperación y la moral del conjunto del personal. Esto se traduce en una disminución de la productividad, aumento del ausentismo, rotación constante de trabajadores y una mayor cantidad de licencias por enfermedad o estrés laboral, lo cual implica un costo económico directo para la empresa.

Además, la violencia laboral atenta contra el desarrollo de relaciones laborales sanas y democráticas, ya que muchas veces actúa como una forma de desmovilización de las personas trabajadoras, debilitando la representación y socavando los canales de diálogo. Esta situación no solo genera conflictos internos, sino que también obstaculiza la posibilidad de construir consensos, de negociar mejoras laborales y de sostener prácticas de gestión participativas y justas.

Otro aspecto relevante es que las empresas que no abordan adecuadamente la violencia laboral comprometen su imagen institucional, tanto hacia adentro como hacia afuera. Las denuncias públicas, las sanciones legales o las intervenciones de organismos reguladores pueden afectar la reputación de la compañía, su relación con clientes, proveedores y actores sociales, e incluso su posición en el

mercado. De este modo, se reafirma que garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia no es solo una obligación legal y ética, sino también una decisión estratégica que contribuye a la estabilidad y al buen funcionamiento de la organización.

Desde USO, promovemos activamente políticas de prevención, protocolos de actuación claros y espacios de diálogo permanente, entendiendo que un entorno laboral saludable es una condición indispensable para el desarrollo armonioso de las actividades productivas y la construcción de relaciones laborales más justas.

5.3. Impacto económico y social

El impacto económico y social de la violencia laboral trasciende ampliamente las consecuencias individuales, afectando tanto a las estructuras organizacionales como al tejido social en su conjunto. En términos económicos, la violencia en el ámbito de trabajo genera pérdidas cuantificables para las empresas y para el sistema productivo en general. Esto incluye costos por licencias médicas prolongadas, indemnizaciones por enfermedades laborales, juicios laborales, baja productividad, aumento de la rotación del personal y dificultades para retener talento.

A nivel del sistema de salud y de la seguridad social, el impacto también es significativo: la violencia laboral aumenta la demanda de atención médica, sobrecarga los servicios de salud mental y genera mayores gastos en tratamientos prolongados o crónicos, especialmente cuando los cuadros de estrés o depresión derivan en incapacidades laborales. Este escenario genera un gasto colectivo que es absorbido en parte por el Estado, pero que también implica una pérdida de recursos humanos cualificados y una menor eficiencia del aparato productivo.

La violencia laboral reproduce desigualdades estructurales y deteriora el entramado social. En muchos casos, las víctimas pertenecen a sectores históricamente vulnerables (mujeres, jóvenes, migrantes, personas LGTBIQ+, etc.), lo cual profundiza las brechas de exclusión, precarización y discriminación. Asimismo, el miedo a denunciar, la naturalización del maltrato o la falta de contención adecuada provocan un deterioro de la confianza en las instituciones laborales, generando desafección, apatía y desmovilización.

En USO, consideramos que el abordaje integral de la violencia laboral es una cuestión de justicia social y de política pública. Reclamamos una mayor responsabilidad por parte del Estado y de las empresas en la creación de entornos laborales seguros, así como la inclusión de la problemática en las agendas de negociación colectiva. Combatir la violencia laboral, desde esta perspectiva, no solo mejora la calidad de vida de las personas trabajadoras, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y solidaria

6. Medidas de prevención y protocolos de actuación

La prevención de la violencia laboral y la implementación de protocolos de actuación eficaces constituyen pilares fundamentales para garantizar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y saludables. Las organizaciones, en conjunto con los agentes sociales y la Administración, tienen la responsabilidad de generar condiciones que minimicen los factores de riesgo psicosocial y promuevan una cultura laboral basada en el respeto, la equidad y la no discriminación.

Entre las medidas preventivas más relevantes, se destacan:

Capacitación y sensibilización: realizar talleres, charlas y actividades formativas para todo el personal, incluidos los niveles jerárquicos, orientadas a reconocer los distintos tipos de violencia laboral (acoso, hostigamiento, discriminación, etc.); identificar sus señales tempranas y comprender sus consecuencias.

Políticas institucionales claras: establecer normativas internas que definan de manera explícita qué conductas son consideradas violencia laboral, dejando claro que estas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia.

Diagnóstico y evaluación de riesgos psicosociales: implementar herramientas para identificar factores organizacionales que favorezcan la aparición de violencia (sobrecarga de trabajo, estilos autoritarios de liderazgo, ausencia de canales de diálogo, etc.) y desarrollar planes de mejora.

Fomento del diálogo y la participación: crear espacios permanentes de diálogo entre empleadores, trabajadores y representantes sindicales que permitan construir consensos sobre normas de convivencia y resolver conflictos de forma temprana.

En cuanto a los protocolos de actuación, la normativa indica que las instituciones deben contar con procedimientos formales y accesibles que orienten la respuesta ante situaciones de violencia. Estos deben incluir:

- Canales de denuncia confidenciales y seguros que protejan la identidad de la persona denunciante y eviten represalias.
- Áreas o comités especializados que intervengan en el análisis de las denuncias, integrados por representantes de recursos humanos, salud laboral y, preferentemente, RLPT.
- Plazos definidos y procedimientos claros para la recepción, investigación y resolución de los casos, asegurando celeridad y transparencia.
- Medidas de protección y acompañamiento para la persona afectada durante y después del proceso (como reubicación laboral, licencias especiales o acceso a asistencia psicológica).
- Sanciones proporcionales para quienes resulten responsables, conforme al reglamento interno y a la normativa legal vigente.

Los sindicatos juegan un rol clave tanto en la elaboración de estas políticas como en su seguimiento e implementación, garantizando que se respeten los derechos de las personas trabajadoras y que se actúe con justicia y equidad. La existencia

de medidas preventivas y protocolos efectivos no solo evita daños individuales, sino que fortalece el compromiso ético y social de las organizaciones frente al bienestar de su comunidad laboral.

7. Papel e importancia de los DDPP y el CSS en la prevención de la violencia en el trabajo

En el contexto laboral actual, los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud desempeñan un rol fundamental en la identificación, prevención y abordaje de la violencia laboral. Estas figuras, contempladas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, representan la participación activa de las personas trabajadoras en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, incluyendo la dimensión psicosocial y, dentro de ella, la violencia laboral.

Los delegados de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención. Su labor consiste en vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en todos sus aspectos, incluyendo la detección temprana de situaciones de acoso, maltrato, hostigamiento o discriminación. Además, actúan como interlocutores entre las personas trabajadoras y la dirección de la empresa, trasladando inquietudes, denuncias o propuestas, y promoviendo la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Entre sus funciones clave, se encuentran:

- Colaborar en la elaboración, implementación y evaluación de los planes de prevención.
- Promover la inclusión de los riesgos psicosociales (como la violencia laboral) en las evaluaciones de riesgos.
- Asesorar a las personas trabajadoras que sufran situaciones de violencia, orientándolas sobre los procedimientos de actuación y denunciando ante la empresa las conductas detectadas.
- Exigir medidas correctivas y participar en las investigaciones de incidentes relacionados con la violencia en el trabajo.

Por su parte, los comités de seguridad y salud (obligatorios en las empresas con 50 o más trabajadores) son órganos paritarios de participación entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. Su función es la consulta regular y periódica sobre las políticas de prevención, incluyendo aquellas destinadas a erradicar la violencia laboral. Estos comités analizan los factores de riesgo, proponen mejoras, supervisan las condiciones del entorno laboral y revisan los procedimientos de denuncia y actuación en caso de conflictos o comportamientos violentos.

Tanto los delegados como los comités desempeñan un papel esencial para garantizar que los protocolos de prevención de violencia laboral sean efectivos, accesibles y respetuosos con los derechos de las personas trabajadoras. Además,

su participación activa contribuye a generar una cultura preventiva basada en el respeto, la dignidad y la equidad dentro de los espacios laborales.

Su existencia y fortalecimiento dentro de las empresas no solo responde a una exigencia normativa, sino que representa una herramienta clave para la construcción de entornos laborales seguros, democráticos y libres de violencia.

8. Conclusiones

En resumen, la siniestralidad laboral en España que es consecuencia directa de agresiones o violencia en el centro de trabajo es un fenómeno complejo y probablemente subestimado en las estadísticas oficiales debido a la falta de categorías específicas para su registro. Sin embargo, la alta prevalencia de la violencia, el acoso y el *bullying* en el entorno laboral español, junto con el creciente reconocimiento de los riesgos psicosociales, sugiere que una parte de los accidentes laborales, tanto leves como graves, e incluso mortales, podría estar relacionada con estas causas, ya sea de forma directa a través de agresiones físicas o indirectamente a través del estrés y la disminución de la capacidad laboral.

Sectores como la sanidad, los servicios sociales, la educación, la Administración Pública, el transporte y la seguridad parecen presentar un mayor riesgo de violencia laboral y, por lo tanto, un mayor potencial de siniestralidad relacionada con agresiones.

Para mejorar la comprensión y el abordaje de este problema, se recomienda:

- **Mejorar la recopilación de datos:** es fundamental considerar la inclusión de categorías más específicas relacionadas con la agresión o la violencia en los formularios oficiales de notificación de accidentes laborales. Asimismo, se podrían incorporar en las investigaciones de accidentes preguntas sobre la posible influencia de conflictos interpersonales o actos de violencia como factores contribuyentes.
- **Implementar estrategias de prevención:** se debe enfatizar la importancia de realizar evaluaciones exhaustivas de los riesgos psicosociales en todos los lugares de trabajo y promover la adopción de políticas de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso laboral. Es crucial desarrollar programas de formación para empleados en resolución de conflictos, técnicas de desescalada y procedimientos para reportar incidentes de violencia. Además, se deberían implementar medidas preventivas específicas para los sectores identificados como de mayor riesgo.
- **Fortalecer los sistemas de apoyo:** es necesario garantizar la disponibilidad de sistemas de apoyo accesibles para los trabajadores que hayan experimentado violencia o agresión en el trabajo, incluyendo servicios de asesoramiento psicológico y asistencia legal. Las empresas deben establecer mecanismos claros y confidenciales para la denuncia

de incidentes de violencia y asegurar que estas denuncias se investiguen y se aborden de manera efectiva y oportuna.

Abordar la siniestralidad laboral derivada de agresiones requiere un enfoque integral que combine una mejor recopilación de datos, la implementación de estrategias de prevención efectivas y el fortalecimiento de los sistemas de apoyo para las víctimas. Solo a través de un esfuerzo coordinado entre las autoridades, las empresas y los trabajadores se podrán crear entornos laborales más seguros y saludables, libres de violencia y sus trágicas consecuencias.



www.uso.es

