

LA VIOLENCIA FÍSICA EXTERNA EN EL TRABAJO

Por Manuel Velázquez Fernández.

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

RESUMEN:

La violencia física externa, es la que tiene lugar por parte de personas que no prestan servicios en el centro de trabajo, ya sea por son usuarios de los servicios de la empresa o por personas cuya presencia y conducta en el centro es ilegítima y delictiva.

El tratamiento de este género de violencia, al que vamos a dedicar el presente estudio, ha sido hasta hace muy poco tiempo exclusivamente penal y policial. Era la policía quien debía de prevenirla y quien debía de actuar ante la misma y era la jurisdicción penal y el Ministerio Fiscal quienes debían de perseguir a sus autores y aplicarles las penas o castigos previstos en el Código Penal. No se exigía ninguna responsabilidad al empresario en la relación laboral respecto a la prevención de estas conductas.

1.- Violencia física externa – interna en el trabajo

Hasta hace muy poco tiempo, los episodios de violencia física ocurridos durante la jornada laboral de los trabajadores estaban siendo tratados de manera marginal o incluso como sucesos ajenos a la propia actividad laboral y en cuya prevención y protección nada tenía que ver el empresario.

La violencia física en el trabajo puede producirse entre los propios sujetos que conforman el ámbito de la empresa o del centro de trabajo. Puede tratarse de la violencia ejercida desde arriba por los directivos hacia los trabajadores que dependen de ellos, un suceso que no es muy frecuente en nuestros centros de trabajo pero que sí ocurre con algo más de frecuencia en otros países con otras pautas culturales. También puede ocurrir de manera inversa y que sean los propios trabajadores los que ocasionen violencia física al empresario o incluso que las agresiones puedan darse entre los propios trabajadores.

A todos estos supuestos los denominamos violencia física interna por el hecho de que esta proviene de sujetos que ejercen su trabajo en el mismo lugar que las personas agredidas y cuya convivencia suele estar marcada por el poder de organización y dirección que ejerce un empresario en la relación laboral o bien un empresario principal, en el caso de que concurren distintas empresas contratistas y subcontratistas.

La violencia física interna suele estar, en la práctica, muy relacionada con la violencia psicológica, que es aquella que se manifiesta por actos de agresión que son verbales, gestuales u otros actos hostiles, ya se trate de actos puntuales o de conductas continuadas de acoso.

Las raíces de la violencia física interna y de la violencia psicológica suelen ser con mucha frecuencia las mismas y de hecho sus manifestaciones suelen tener lugar de manera sucesiva, de la violencia verbal o gestual se pasa a la violencia física o viceversa.

Hasta el momento, la consecuencia más común de la violencia física interna ha sido la apertura de un expediente disciplinario por el empresario o el inicio de actuaciones ante la jurisdicción penal por parte de la persona agredida. La tratarse de un delito público y de una infracción administrativa en el orden social (Art. 8.11 LISOS) también podría iniciarse actuaciones de oficio o por propia iniciativa del Ministerio Fiscal o de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si tuviesen conocimiento de los hechos.

En todo caso, al tratarse de una cuestión que afecta a la propia organización de la empresa la misma debe tratarse a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Estatuto de los Trabajadores, del mismo modo y manera en el que ya empiezan a abordarse las conductas de acoso en el trabajo.

La violencia física externa, en cambio, es la que tiene lugar por parte de personas que no prestan servicios en el centro de trabajo, ya sea por son usuarios de los servicios de la empresa o por personas cuya presencia y conducta en el centro es ilegítima y delictiva.

El tratamiento de este género de violencia, al que vamos a dedicar el presente estudio, ha sido hasta hace muy poco tiempo exclusivamente penal y policial. Era la policía quien debía de prevenirla y quien debía de actuar ante la misma y era la jurisdicción penal y el Ministerio Fiscal quienes debían de perseguir a sus autores y aplicarles las penas o castigos previstos en el Código Penal. No se exigía ninguna responsabilidad al empresario en la relación laboral respecto a la prevención de estas conductas.

Todo esto contrastaba con el tratamiento dado a la violencia en el trabajo como un problema laboral en muchos países y organismos internacionales.

2.- Violencia en el trabajo en diferentes Países de nuestro entorno

En algunos estados de nuestro entorno, como en Suecia, existe un Ordenanza que regula la obligación de los empresarios de prevenir la violencia física en el trabajo desde 1993 (AFS 1993:2). Y en el Reino Unido el Departamento de Seguridad y Salud (Health and Safety Executive) ha elaborado desde el año 2000 varios estudios sobre la repercusión de la violencia física en el trabajo en algunos oficios como la seguridad pública y privada, la enseñanza, la sanidad, servicios sociales, transporte de viajeros y custodia de bienes valiosos y las formas y modos de prevención de la violencia física en el trabajo por parte de los empresarios¹ y más recientemente una Guía dirigida a las empresas sobre cómo afrontar la prevención de la violencia física en el trabajo.

También la OIT ha elaborado directrices respecto a la violencia en el sector servicios² y ha publicado numerosos estudios sobre el impacto de la violencia en varios sectores laborales especialmente afectados por este problema como los arriba descritos. En países como México o Brasil existe una preocupación social e institucional sobre este tipo de violencia que se ejerce sobre los trabajadores en comercios, gasolineras y centros educativos.

En España ha habido ya algunos estudios que han tratado este tema dentro de la prevención de riesgos laborales y entre ellos destacamos la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el que se remarca que las situaciones de violencia física externa en el trabajo afectan

¹ British Crime Surveys

² Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla (2003)

a un 3,8 por100 de los trabajadores, un porcentaje superior a la media de los afectados por conductas de acoso moral que se cifra entre un 1,4 y 2,9 por 100.

Pero lo más novedoso en estos momentos son las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que establecen con claridad la responsabilidad del empresario en la prevención de la violencia física ejercida contra sus trabajadores en el lugar de trabajo.

Se trata, en concreto, de la sentencia de la Sala de los Social del Tribunal Supremo de 20 de septiembre de 2007 sobre el incumplimiento contractual del empresario por no prevenir las agresiones sufridas por una trabajadora del Ayuntamiento del municipio alavés de Alegría – Dulantzi por parte de los clientes de un servicio público y la no menos importante sentencia de la misma Sala de 17 de junio de 2008 que establece con claridad que los riesgos laborales derivados de los atracos a entidades bancarias se encuentran dentro del ámbito de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de todos los derechos y obligaciones que esta Ley señala para empresas y trabajadores.

3.- Análisis de sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

A continuación, vamos a analizar el contenido de esas sentencias.

La sentencia del tribunal supremo de 20 de septiembre de 2007 sobre las agresiones sufridas por una trabajadora del ayuntamiento de alegría – dulantzi. Los hechos probados de la sentencia

La sentencia versa sobre lo sucedido a una trabajadora que estaba prestando sus servicios por cuenta y orden del Ayuntamiento de Alegría-Dulantzi (Álava) en virtud de un contrato de laboral de interinidad ostentando la categoría profesional de auxiliar de biblioteca.

Ella era en este caso la única trabajadora de la biblioteca, que estaba ubicada en un edificio distinto del Ayuntamiento de Alegria-Dulantzi, edificio en el que también se encuentra ubicado un centro de día para personas mayores que abre durante las mañanas y hasta las 17:30 horas, siendo el horario laboral de la trabajadora desde las 16:00 horas hasta las 20:30 horas, estando abierta la biblioteca al público desde las 17 horas.

Es decir, la mayor parte de la jornada se desarrollaba en un edificio en el que no había más actividad que la suya y sin contar con la presencia de otros empleados municipales que pudieran socorrerla en caso de peligro para su integridad física.

La trabajadora sufrió amenazas y agresiones sexuales por parte de varios de los menores que acudían a la biblioteca, interponiendo por estos hechos las correspondientes denuncias ante el Juzgado de Menores de Álava y la Fiscalía. La trabajadora estuvo en una situación de IT por período de 6 días con el diagnóstico de estrés agudo.

A consecuencia de estos hechos, la actora remitió sendos escritos dirigidos al alcalde del Ayuntamiento de Alegria-Dulantzi y el Ayuntamiento decidió contratar los servicios de un vigilante jurado para que prestase sus servicios en la entrada de la biblioteca durante cinco meses.

La delegada de personal en el Ayuntamiento presentó por entonces un escrito dirigido al alcalde del Ayuntamiento, solicitando que ante su intención de prescindir de los servicios del agente de vigilancia en las dependencias de la biblioteca, y siendo responsable del cumplimiento de lo dispuesto en la LPRL, se valorase las consecuencias y responsabilidades de esa decisión frente a la que mostraba su disconformidad.

La referida solicitud no fue contestada, y dos meses más tarde de la retirada del servicio de vigilancia, la misma delegada de personal, remitió otro escrito al alcalde del ayuntamiento, por el que se le solicitaba que se restableciese dicho servicio con el fin de garantizar la seguridad de la trabajadora.

Al mes siguiente de esta solicitud, el alcalde de Alegria-Dulantzi, comunicó a la representante del personal que la alcaldía consideraba que la seguridad en el trabajo de la actora estaba garantizada y la evaluación de riesgos y determinación de prioridades en su puesto de trabajo no contemplaba medida preventiva alguna específica más allá de la dispuesta, por lo que no se consideraba adecuado restablecer el servicio de agente de seguridad

Veinte días después de esta contestación, cuando la trabajadora se disponía a entrar en el edificio de la biblioteca, sufrió una agresión, por impacto tipo perdigón, acudiendo la actora al servicio de urgencias de un Hospital que le produjo tumefacción, equimosis, y dolor en la zona. A partir de este día la actora inició situación de IT siendo tratada por una psicóloga clínica, por trastorno por estrés postraumático.

Se presentó también una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Álava emitiendo esta informe debiendo destacar de éste que la evaluación de riesgos elaborada para el puesto de bibliotecaria no identifica los riesgos de agresiones verbales o físicas por parte del público y que habiéndose producido no se ha revisado esta evaluación de riesgos, pese a lo prevenido Ilegalmente; por lo que se requería al Ayuntamiento de Alegria-Dulantzi la realización de la correspondiente evaluación de riesgos con la consiguiente planificación de la actividad preventiva y la adopción de la correspondientes medidas que garanticen en todo momento la seguridad y salud de los trabajadores; debiendo ejecutarse dichas medidas con carácter inmediato.

Posteriormente, dice la sentencia, se interpuso nuevamente denuncia ante la Inspección de Trabajo, sin que conste que la Inspección haya emitido informe ni haya realizado cualquier actuación inspectora o levantase acta de infracción posterior frente al Ayuntamiento de Alegría - Dulantzi.

En este caso, parece que el Tribunal pasa por alto que la posibilidad de iniciar el procedimiento sancionador en el orden social por los incumplimientos a la LPRL por las administraciones públicas en las relaciones del personal a su servicio, ya sea este funcionario o laboral, se encuentra expresamente vedada por el Art. 45 LPRL y su particular desarrollo reglamentario del RD 707/2002 de 19 de julio.

Los fundamentos jurídicos de la sentencia

La sentencia del TS aborda muchos aspectos, es particular los relativos a la indemnización de daños y perjuicios de la trabajadora afectada, pero de ella solo vamos a destacar y analizar lo que concierne al incumplimiento por la empresa de la LPRL.

Señala la sentencia que tal y como censuran las resoluciones judiciales anteriores y la Inspección de Trabajo "el Ayuntamiento demandado omitió la debida evaluación de riesgos y la correlativa implantación de medios para proteger a la trabajadora. Con ello resulta claro que la empresa incumplió el deber de seguridad que le impone el art. 14.2 LPRL y desconoció algunas específicas obligaciones de la propia normativa, como pudieran ser las establecidas en los artículos. 16 [evaluación de riesgos], 21 [existencia de riesgos graves e inminentes] y 43 [desatención a requerimientos de la Inspección de Trabajo].

Y esa pasividad o escasa diligencia empresarial correlativamente vulneró no solo el derecho –de naturaleza laboral ordinaria– del trabajador a «su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene» [art. 4.2.d) ET] y a «una protección eficaz en materia de seguridad», higiene y salud en el trabajo [artículos. 19 ET y 14.1 LPRL]», sino también –lo que es decisivo a los efectos de que tratamos – su fundamental derecho a la vida y a la integridad física [art. 15 CE] y a la salud [art. 43 CE], que no han sido salvaguardados por el empresario, cuya diligencia como deudor de seguridad –no está de más recordarlo –

para amplio sector doctrinal no se agota con el incumplimiento de las prevenciones legales en la materia, sino que se requiere la prueba cumplida de la diligencia necesaria para evitar el resultado dañoso”.

“Y en esta línea de vinculación entre el deber de protección y los derechos fundamentales, la más reciente doctrina del Tribunal Constitucional afirma que «en las relaciones de trabajo nacen una serie de derechos y deberes de protección y prevención, legalmente contemplados, que reclaman una lectura a la luz de la Constitución, pues no cabe desconectar el nivel jurídico constitucional y el infraconstitucional en estas materias, toda vez que la Constitución reconoce derechos fundamentales como la vida y la integridad física (art. 15 CE), lo mismo que el derecho a la salud (Art. 43 CE), y ordena a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (Art. 40.2 CE)”; que “la lectura de diversos artículos de la Ley 31/1995 (...) permite conocer la concreción legal que en el ámbito de la prestación de trabajo ha tenido la protección constitucional que impone esa tutela del trabajador, por virtud de las exigencias de diversos derechos constitucionales, entre ellos de los consagrados en el art. 15 CE”; y que esa normativa protectora que la LPRL representa es “desarrollo de la tutela propia del derecho fundamental a la integridad física de la trabajadora... (Art. 15 CE)” (STC 62/2007, de 27/Marzo, FJ 5).

Y finaliza la sentencia señalando el parentesco entre la violencia física y violencia psicológica o moral por los mismos hechos: "tampoco es cuestionable que esa infracción del deber de protección que incumbe a la empresa y del derecho a la integridad que corresponde al trabajador han producido un acreditado daño psicológico, con estrés determinante de dos situaciones de Incapacidad Temporal: la primera (...) a raíz de la agresión sexual y con duración de seis días; y la segunda (...) por causa de la agresión física sufrida y con duración que exactamente no consta, pero que cuando menos ha de entenderse alcanza hasta la fecha de presentación de la demanda, lo que supone los 131 días de los que parte la reclamación para calcular la indemnización por daños morales y que no se han cuestionado por el Ayuntamiento demandado. Estrés que responde al concepto de daño moral habitualmente manejado por la jurisprudencia, tanto en su integración negativa como detracción que sufre el perjudicado no referida a los daños corporales materiales o perjuicios, y que supone una inmisión perturbadora de su personalidad, como en su integración positiva de categorías anidadas en la esfera del intimismo de la persona (SSTS –Sala Primera– 22/05/95 [rec. 339/92]; 22/02/01 [rec. 358/96]; y 22/09/04 [rec. 4058/98])".

La sentencia de la sala cuarta del tribunal supremo de 17 de junio de 2008 sobre la prevención y protección frente a los riesgos de atraco en una entidad bancaria

Esta segunda sentencia tiene su origen en la demanda interpuesta frente por la Confederación Sindical Independiente de Cajas de Ahorro (CSICA) suplicando que se dictara sentencia por la que se declarase que el atraco sufrido en una oficina de las Cajas de Ahorros es un "riesgo laboral" y en consecuencia se declarase así mismo la obligación de las empresas del sector de revisar a evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo de las sucursales u oficinas comerciales consignando este riesgo, evaluando su probabilidad y gravedad, tanto ahora como en las "sucesivas evaluaciones y auditorias, y la obligación de adoptar medidas preventivas o

correctoras que se incluyesen en la planificación de la actividad preventiva de las empresas del sector, además de las obligaciones y derechos de información y consulta de la empresa hacia los representantes de los trabajadores y delegados de prevención.

Con fecha 12 de marzo de 2007 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia estimando todas las pretensiones del demandante por el simple argumento de que las lesiones sufridas por los trabajadores como consecuencia de un atraco eran consideradas como accidente laboral y en consecuencia estaban dentro de los riesgos que el empresario debería de prevenir conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo que dictó la sentencia cuyo contenido a continuación vamos a resumir.

4.- El atraco como riesgo laboral

Alegaba el recurrente "que a la vista del contenido de los apartados d) y e) del artículo 4 de la Ley 31/1995, riesgo laboral es aquel que tiene su causa o motivación en el trabajo o en alguna condición del mismo considerado en este caso como una característica específica del mismo siendo, por tanto, riesgo laboral aquel que tiene como causa o motivación única el trabajo, por lo que todos aquellos riesgos que se producen, además de en el trabajo en otras situaciones distintas de la vida humana, no pueden ser calificados como riesgos laborales en la medida en que no son exclusivos ni privativos del contrato de trabajo. Continúa razonando el recurrente que cuando el riesgo tenga su causa en un agente externo al trabajo en sentido estricto no puede configurarse como riesgo laboral, por lo que el atraco no puede considerarse como un riesgo laboral, sino como un riesgo social, universal, desconectado del trabajo y sin conexión alguna con el mismo ya que no tiene su causa ni su motivación en el trabajo".

El Tribunal Supremo argumenta a este respecto que hay que tener en cuenta que "el artículo 2 LPRL señala que el objeto de la ley es prevenir la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Que el concepto de riesgo, según el Diccionario de la Real Academia Española de la lengua es "contingencia o proximidad de un daño", apareciendo definido en el artículo 4.2 LPRL como "la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo", es decir es la posibilidad de que ocurra un siniestro o se contraiga una enfermedad en el trabajo. La Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989 Directiva Marco, que es traspuesta al derecho interno por la LPRL, no contiene una definición de "riesgo laboral", pero que, "por su parte, el artículo 4.3 de la Ley, dispone que se consideran daños derivados de trabajo" las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión de1 trabajo. La norma considera que son daños derivados del trabajo los que se producen, no sólo con motivo del trabajo sino también los que se producen con ocasión del mismo, lo que amplía considerablemente el concepto".

El Tribunal examina también el contenido de otros artículos, entre ellos el 15 y 40 de la Constitución y el 14 apartados 1 y 2 LPRL y concluye que del "examen de los preceptos anteriormente transcritos nos lleva a concluir que la ley no utiliza el término "riesgo laboral" únicamente de forma abstracta, sino que lo relaciona con la prevención o con las medidas que la empresa ha de adoptar para evitar o reducir los riesgos. El concepto de riesgo laboral ha de trasladarse a la actividad desarrollada por una determinada empresa con lo que se concreta atendiendo a las condiciones de trabajo, a los productos empleados, a las funciones desarrolladas por el trabajador o a sus características personales. El riesgo concreto existente en la empresa es el objeto de la prevención, manifestada en la identificación del mismo para posteriormente evitarlo, eliminarlo o reducirlo".

“Aparece así el riesgo unido a las concretas condiciones de trabajo existentes en la empresa, entendiéndose por condiciones de trabajo, a tenor del artículo 4.7 LPRL cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. A continuación el precepto enumera una serie de características que quedan especialmente incluidas en la definición de "condición de trabajo", finalizando con una cláusula de cierre - aparrado d)- en la que se contemplan "todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos él que esté expuesto el trabajador".

Respecto al concepto de “atracó” en una oficina bancaria señala el Tribunal que “según del Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, atraco es la acción de atracar o asaltar, definiendo el vocablo atracar como "asaltar con propósito de robo, generalmente en poblado", por lo que ha de resolverse si el asalto con propósito de robo efectuado en una oficina de las Cajas de Ahorros es un riesgo laboral”.

Señala el Tribunal que “ya hemos examinado con anterioridad el concepto de riesgo laboral, señalando que el concepto del mismo, proporcionado por el artículo 4.2 de la LPRL ha de trasladarse a la actividad concreta desarrollada por la empresa, en este supuesto las Cajas de Ahorros. En la actividad que desarrollan - guardan los ahorros de los particulares proporcionándoles un interés-, precisamente por la existencia de dinero en efectivo, guardado en la caja fuerte y en los cajones de los Mostradores o ventanillas de pago, se ven inmersos con mucha frecuencia en atracos- asaltos con propósito de robo- perpetrados tanto en horas en que las oficinas están abiertas al público, como cuando las mismas se encuentran cerradas. En todo caso en el primer supuesto, a veces también en el segundo, se produce una situación de riesgo para los empleados de las Cajas, que en ocasiones se ha transformado en siniestro con resultado de lesiones e incluso de muerte”.

“Para determinar si este riesgo, que ninguna de las partes pone en duda que está presente en la actividad diaria de las cajas de Ahorros, merece la consideración de **riesgo laboral** se ha de acudir a la definición del artículo 4 apartados 2 y 3 de la LPRL. A tenor del primero de dichos apartados se entenderá como “riesgo laboral” la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Concretando qué se consideran “daños derivados del trabajo” el apartado 3º señala que son tales las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Se exige, por tanto, una relación de causalidad entre el trabajo y el daño para que éste sea considerado “daño derivado del trabajo” existiendo una exigencia de relación de causalidad directa en la expresión “con motivo del trabajo” y una exigencia más atenuada en el segundo término de la disyuntiva “con ocasión del trabajo”, de suerte que en este último supuesto el trabajo no es la causa determinante del daño, sino que es suficiente con que concurra una causalidad indirecta, una condición más que una causa en sentido estricto”.

“Procede examinar si el **daño** -enfermedades, patologías o lesiones- sufridas por el trabajador a consecuencia del atraco a una sucursal de una Caja de Ahorros guarda relación de causalidad con el trabajo. Es evidente que no concurre la causalidad estricta -con motivo del trabajo- procediendo a examinar si puede predicarse la concurrencia de la causalidad indirecta -con ocasión del trabajo-, en los citados daños. Esta causalidad indirecta supone una mera condición, de manera que el hecho no se hubiera producido de no hallarse el trabajador en su puesto de trabajo en el momento en que se produce el atraco que ocasiona el daño, o dicho de otra manera, el trabajador hubiera sufrido igualmente un daño derivado de un atraco si se hubiera encontrado en un lugar distinto de la oficina de la Caja de Ahorros en la que prestaba sus servicios”.

“La respuesta ha de ser necesariamente negativa. Si bien es cierto que cualquier persona puede sufrir un robo en las mas diversas circunstancias caminando por la calle, encontrándose en su domicilio, estando parada en un semáforo, no es menos cierto que el lugar donde presta servicios -la oficina de la Caja de Ahorros- sufre de forma frecuente, con mucha mayor probabilidad que en otros lugares, y, que en ocasiones con una violencia extrema, atracos durante las horas en que permanece abierta al público, concurriendo circunstancias que agravan el riesgo, como es la presencia en ocasiones de numerosos clientes, cuyo comportamiento puede influir en el de los atracadores, la necesaria colaboración que se exige por parte de los atracadores a los empleados que han de facilitar el dinero, abrir la caja fuerte, abrir las cajas de seguridad, etc., y cuyo comportamiento asimismo puede influir notoriamente en que el desenlace del atraco se produzca sin daños a las personas”.

“Estos datos evidencian que, efectivamente, el atraco a una entidad bancaria tiene el carácter de "riesgo laboral", ya que supone la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, constituyendo el daño las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con ocasión del trabajo”.

“Es irrelevante que dicho daño y la causa eficiente del mismo -el atraco- puedan producirse en lugares y circunstancias ajenas al trabajo, pues tal dato no destruye el carácter de "riesgo laboral", predicable, como se ha venido repitiendo, de la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, circunstancia ésta. -la de presentarse la causa eficiente tanto dentro como fuera del trabajo- que concurre en otros muchos riesgos laborales", la posibilidad de una caída, el frío o calor excesivos, la humedad, etc., teniendo la consideración de riesgos laborales cuando existe a posibilidad de que actúen en el lugar de trabajo y causen un daño”.

“El concepto de riesgo laboral no es coextenso con el de **accidente de trabajo**, ya que el primero se refiere a la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo dentro del cual se comprende la enfermedad, la patología y la lesión, por lo que en principio el concepto es más amplio que el de accidente de trabajo. Comprende, por tanto, el accidente de trabajo pero no en toda su extensión, pues no se consideran riesgos laborales los conceptuados como accidentes de trabajo en el artículo 115.2 a) de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) - los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo-, b) los que sufre el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos colectivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar de trabajo que se ejercitan las funciones propias de cargos-, no pudiendo tampoco ser considerados como riesgos laborales todos los accidentes encuadrables en el artículo 115.3 LGSS - las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo como por ejemplo los accidentes cardiovasculares, infartos de miocardio, etc.”.

“Por otra parte el **carácter inevitable del atraco** no desvirtúa su consideración del riesgo laboral, ya que los principios de la acción preventiva, regulados en el artículo 15 de LPRL, señalan como primer principio general en su apartado a) el evitar los riesgos pero, consciente el legislador de que en ocasiones los riesgos no se pueden evitar, en el apartado b) del precepto dispone que el empresario ha de evaluar los riesgos que no se puedan evitar”.

“Hay que poner de relieve que las Directrices europeas para la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, elaboradas por los servicios de la Dirección de la Salud Pública y Seguridad en el trabajo, habiendo desempeñado un papel importante en su elaboración el Comité consultivo de Seguridad, Higiene y Protección de la Salud en el Trabajo, dentro del Programa comunitario de seguridad, higiene y salud en el trabajo (1996-2000), contemplan en el Anexo 1 A -"ejemplos demostrativos de situaciones y actividades laborales que requieren una evaluación de riesgos- en el apartado 11,

"Factores varios", en concreto en el apartado 11,1. "los peligros causados por otras personas, por ejemplo, violencia contra el personal que atiende al público, los guardias de protección personal...", y es evidente que el atraco supone ejercer por terceras personas ajenas a la empresa - Caja de Ahorros -, una violencia sobre las personas que en ella prestan sus servicios. Todo ello conduce a la desestimación de este motivo de recurso".

5.- La concurrencia de la LPRL con el reglamento de seguridad privada

El otro aspecto que el recurrente alega es "que el RD 2364/94 de 9 de diciembre y la O.M. de 23 de abril de 1997 sobre empresas de seguridad regulan las Instalaciones y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad electrónica contra el robo e intrusión así como los requisitos exigibles a las empresas de seguridad privada, estableciendo las medidas y servicios de seguridad que deben fijar las distintas empresas afectadas, disponiendo el artículo 11.9 del R.D 2364/94 la exigencia de un **Departamento de Seguridad** en todas las entidades bancarias, Cajas de Ahorros y demás entidades de crédito, siendo dicho Departamento el que tiene atribuida la competencia para administrar y organizar los servicios de seguridad de la empresa o grupo, incluido el transporte y custodia de efectos y valores, así como el control y funcionamiento de las instalaciones de sistemas físicos y electrónicos, el mantenimiento de éstos y la gestión de la información que generen, estando atribuido el control y supervisión de las medidas de seguridad general a la **Dirección General de la Policía**, por lo que las empresas no tienen facultades ni competencia para establecer medidas propias en esta materia a través de la evaluación de riesgos y elaboración del Plan de Prevención".

Considera el Tribunal a este respecto que “la censura jurídica formulada no ha de tener favorable acogida. A este respecto hay que señalar, en primer lugar, que **la normativa sobre prevención de riesgos laborales** no agota su contenido en la LPRL, sino que tal y como dispone su artículo 1, esta constituida por dicha ley, sus disposiciones de desarrollo y complementarias y cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito, lo que implica que habrán de aplicarse, en la medida en que resulte de aplicación, con el carácter de normativa de prevención de riesgos laborales, el Reglamento de Seguridad Privada, el RD 2364/94, de 9 de diciembre y la Orden de 23.4.1997, de desarrollo del mismo”.

“Por otra parte, el que el artículo 119 del Real Decreto 2364/94, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada, imponga a los bancos, Cajas de Ahorro y demás entidades de crédito la existencia de un departamento de seguridad que tendrá a su cargo la organización y administración de la seguridad de la entidad bancaria o de crédito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 116 del Reglamento, no excluye la posibilidad de que las Cajas de Ahorros, al realizar la evaluación de riesgos laborales contemplen el atraco como un riesgo laboral y sea tenido en cuenta en el **Plan de Prevención y en el Plan de emergencia**, impartido a los trabajadores los oportunos cursos de formación y facilitando a los representantes legales y sindicales, así como a los Delegados de Prevención, la información prevista en la normativa de prevención de riesgos laborales, todo ello respetando las disposiciones contenidas en el Real Decreto 2364/94, de 9 de diciembre, en especial las previstas en los artículos 119 -Departamento de Seguridad y control de alarmas-, 120 -Medidas de Seguridad concretas- y 116 -Cometidos del departamento de seguridad”.

“Por último, el que la Dirección General de Policía tenga atribuido el control y supervisión de las medidas de seguridad general y específicas, tal como resulta del artículo 137 y concordantes de! RD 2364/94, no impide que pueda calificarse como laboral el riesgo de atraco en oficinas de Cajas de Ahorros pues expresamente está previsto en la Ley 42/97 de 14 de noviembre, de Ordenación de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, artículo 4.2, que señala que "los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté atribuida a otros órganos de las Administraciones Públicas, continuarán rigiéndose por se normativa específica, sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las materias no afectadas por la misma". Por otra parte, como acertadamente se cuida en señalar la parte actora en su escrito de impugnación del recurso, existen otras actividades que tienen prevista una inspección diferente de la Inspección de Trabajo y no por ello excluyen de la evaluación de riesgos, los riesgos laborales que en dicha actividad puedan concurrir, como son, la industria (Ley 21/92, de 16 de julio), la Sanidad (art.10 LPRL), la seguridad en el interior de las minas, etc.”.

Por todo lo expuesto, el TS desestima el recurso de casación interpuesto y confirma la sentencia de instancia.

6.- La aplicación práctica de la ley de prevención de riesgos laborales a los supuestos de violencia física externa

Y una vez que los tribunales han establecido que la violencia física ejercida contra los trabajadores por parte de personas externas al centro de trabajo es un riesgo laboral que debe ser evitado y prevenido por el empresario en el marco de sus potestades de dirección y organización nos encontramos con el problema de la aplicación práctica de los preceptos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a estos supuestos.

Como es sabido dicha Ley no fue concebida pensando en los denominados riesgos psicosociales o que se derivan de la organización del trabajo sino solamente en los riesgos físicos, especialmente los relativos a la seguridad y la higiene en el trabajo. Los riesgos psicosociales se contemplan de forma tangencial en la legislación preventiva. El anexo VI del Reglamento de Servicios de Prevención (RD 39/1997 de 31 de enero) prevé la ergonomía y psicología aplicada como una de las disciplinas preventivas y el Art. 4.7.d) LPRL establece esa cláusula de cierre, a la que hace mención el Tribunal Supremo, para incluir entre las condiciones de trabajo que se contemplan en dicha ley aquella que se derivan de la organización y ordenación del trabajo.

El juego de estas disposiciones junto con aquellas que modelan los conceptos de riesgo laboral, daños para la salud y accidente de trabajo han dado suficiente cobertura a los operadores jurídicos para que la Ley sí se considere de aplicación a todos estos supuestos. De hecho, la primera puesta en escena de estos planteamientos dentro de nuestro derecho tuvo ya lugar a partir del año 2001 con el tratamiento de un caso de acoso moral en el trabajo o mobbing, solo cinco años más tarde de la aprobación de la Ley.

Por lo tanto, valiéndonos de la legislación que hoy tenemos, y sin perjuicio de considerar que una reforma de la misma haría más efectiva y segura su aplicación, debemos analizar cuál sería la mejor forma de enmarcar estas conductas en los actuales preceptos de la LPRL.

A mi juicio, el encuadramiento más lógico de las situaciones de violencia externa en la LPRL se debería centrar en las denominadas "situaciones de emergencia" previstas en el Art. 20 LPRL.

Estas situaciones carecen de una definición legal propia pero cuentan con una descripción de algunas de ellas (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores) de las que se puede deducir que las mismas se refieren a circunstancias excepcionales y normalmente ajenas al proceso productivo de la empresa, como así son de hecho también las situaciones de violencia física externa.

Se da además la circunstancia de que las técnicas que se utilizan para afrontar estas situaciones suelen ser parecidas a las enunciadas por el Art. 20 LPRL:

Un análisis previo, que en este caso versaría sobre las posibles situaciones de riesgo de violencia física que han sucedido o que pueden suceder en el centro de trabajo.

El uso de medidas para paliar de forma rápida e inmediata estas situaciones, que en este supuesto podrían ser los sistemas de aviso y alarma, de apoyo y asistencia a los trabajadores afectados por agresiones violentas, de atención clínica a los lesionados, etc.

Y el entrenamiento y formación previa de una persona o grupo de personas para la atención y actuación inmediata ante estas situaciones.

Otra de las técnicas que con frecuencia se utilizan para abordar estos supuestos son las propias de las conductas de acoso moral o sexual en el trabajo a través de procedimientos de intervención internos o de resolución de conflictos tal y como prevé el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres para los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo o de forma más general el Acuerdo Europeo sobre Violencia y Acoso en el Trabajo que figura como anexo del ANC 2007 y fue publicado en el BOE de 14.1.08.

Algunos de estos protocolos o procedimientos, que apenas tienen reflejo en la ley salvo en el mencionado Art. 48 LO 2/2007 pero que progresivamente se van implantando a través de convenios colectivos o incluso decisiones unilaterales de los empresarios en el ejercicio de la potestad de dirección prevista en el Art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, ya se han puesto en marcha en centros educativos y sanitarios y en algunos centros en los que existen empresas múltiples bajo la dirección de una empresa principal. Los mismos suelen ir destinados a resolver sobre situaciones de violencia provocadas por alumnos, pasajeros, pacientes y familiares de los pacientes o entre trabajadores de distintas empresas. Sin embargo, la implantación de estos procedimientos solamente es posible cuando las potestades legales o contractuales del empresario que los implanta así lo permitieran.

Otra cuestión que se suele suscitar respecto a este tema es el de los límites de la responsabilidad del empresario en su obligación de prevenir los daños a la salud de los trabajadores debidos a la violencia física externa puesto que en muchos supuestos el empresario se ve imposibilitado legalmente para adoptar medidas y debe recurrir necesariamente a las autoridades policiales o judiciales cuando se cometen hechos delictivos. Siempre deberá haber en estos supuestos una colaboración estrecha entre ambas instancias.

Pero hay otros supuestos que no son de concurrencia de responsabilidades entre la empresa y las autoridades públicas y en los que solo compete a estas últimas la adopción de medidas. Tal sería el supuesto de que los actos de violencia excedieran del ámbito de las potestades legales que tiene el empresario para dirigir y ordenar la actividad laboral de los trabajadores a su servicio y de administrar los centros de trabajo, tal y como recoge el Art. 14 LPRL.

De este modo, en los casos en que el ataque contra la integridad física de los trabajadores se produjera desde fuera de esos límites de espacio y tiempo, bien porque la agresión se produce desde fuera del centro de trabajo o fuera de la jornada laboral, dejaría de operar el principio de responsabilidad del empresario en la prevención de la violencia física y pasaría a ser una cuestión que solo y exclusivamente podría concernir a las autoridades públicas.