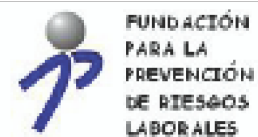




EL ATRACO COMO RIESGO LABORAL



**SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA
U.G.T. – Castilla y León.**

El hecho de considerar como riesgo laboral el atraco, así como cualquier otra forma de violencia física laboral capaz de generar un daño, es tan obvio e incontestable como considerar riesgo laboral al estrés térmico que sufre un trabajador en una cámara frigorífica.

Uno de los riesgos a los que están sometidos las personas en el desempeño de su trabajo, fruto de las nuevas formas de trabajo, deriva de la interrelación con otras personas. La interrelación con otras personas despliega una serie de comportamientos violentos que pueden suponer un importante riesgo para la salud y seguridad de las personas.

La violencia sufrida en el lugar de trabajo es un problema al que se le va prestando una atención creciente.

Según datos aportados por la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo en la Unión Europea (1996), la violencia física ha afectado al 3,6% de los trabajadores en el periodo de doce meses inmediatamente anterior a la realización de la encuesta. Hombres y mujeres se encuentran afectados por igual, siendo el sector servicios el que más episodios de violencia registra.

Los datos referentes a España ofrecen un porcentaje algo inferior (2%) a la media comunitaria. En el ámbito europeo, y según su actividad, quienes más episodios de violencia refieren son las Administraciones, actividades financieras, almacenes, comercios y talleres, y hoteles y restaurantes.

Normalmente existe la tendencia a asociar la violencia con la agresión física. Sin embargo, y a pesar de no existir una definición única de violencia en el lugar de trabajo, sí existe un **elemento común** a la hora de enfocar y plantear la cuestión, el concepto de violencia debe ser más amplio que el de la mera agresión física (pegar, golpear, empujar, disparar,...) y debe incluir y comprender otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre.

Así, la violencia en el trabajo incluiría, además de las agresiones físicas, las conductas verbales amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosantes.

De hecho, y a pesar de la gravedad y notoriedad de las agresiones con resultado de muerte o de daños físicos a las personas, el problema de la violencia en el lugar de trabajo está, principalmente, centrado en los abusos verbales y las amenazas, incidentes éstos que se presentan como los más comunes.

El problema radica en que, a diferencia de las agresiones físicas, el impacto de otros tipos de conductas violentas es difícil de determinar ya que, a veces, los efectos no son inmediatos sino a largo plazo, y dependen también de las

distintas percepciones sobre lo que se considera una conducta verbal abusiva o amenazante,...).

Una de las principales dificultades es la **definición** de lo que es una acción violenta relacionada con el lugar de trabajo. Los dos problemas básicos que se plantean se refieren, por una parte, a lo ya comentado sobre la amplitud del concepto de violencia y, por otra parte, a su relación con el trabajo.

Que un acontecimiento de violencia se produzca en el lugar de trabajo no tiene porqué significar necesariamente que tal suceso sea un resultado directo de la propia actividad laboral.

Habría que ampliar el concepto y entender que tal evento se cause bajo la premisa de la actividad laboral dependiente del empresario, o en otros lugares donde los trabajadores desarrollen su trabajo o se les requiera que estén presentes como condición del desempeño de su trabajo (algunos episodios pueden ocurrir fuera del lugar de trabajo pero traer su causa de la relación laboral, por ejemplo, un cliente que se encuentra con un trabajador en la calle).

Existen tres tipos de violencia, siendo de tipo I, II, y III según haya o no relación laboral entre quien ejerce la acción violenta y la víctima. En la violencia **tipo I** no existe relación alguna entre el agresor y la víctima, en el **tipo II** la relación que existe puede ser de tipo profesional (suele darse en la prestación de algún servicio), y en la violencia **tipo III** la relación entre agresor y víctima se produce en el centro de trabajo (existe una relación laboral clara entre los dos).

Las consecuencias de un incidente violento son muy variables, dependiendo de la naturaleza y gravedad del incidente y de quién haya sido el sujeto pasivo del mismo. En cualquier caso, las situaciones de violencia generan una serie de consecuencias sobre el trabajador y sobre la plantilla que es preciso tratar.

Éstas pueden manifestarse en sentimientos de cólera o ira, en una desconfianza general frente a personas extrañas, en ataques de pánico y ansiedad, conectados al miedo de que el evento violento pueda volver a producirse. Se pueden dar sentimientos de indefensión, aislamiento, vulnerabilidad, culpabilidad. Y asociado a todos ellos, se suelen producir sintomatología física asociada a estrés (trastornos de sueño, del apetito, etc.).

Todo ello puede afectar no sólo la vida profesional sino personal. Por ello es importante dar una respuesta rápida y profesional que permita ayudar a recobrase del evento traumático.

Uno de los riesgos que puede comportar el más amplio abanico de secuelas, es el del **atraco**, o violencia física en el trabajo.

Y aquí comienza el *quid* de la cuestión, es decir la consideración del atraco, o mejor dicho de la violencia en el trabajo como riesgo laboral.

La LPRL define el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. A su vez define al daño derivado del trabajo como las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

El daño derivado del trabajo, desde el punto de vista legal puede revestir la forma de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En este orden de cosas la LGSS en su artículo 115 conceptúa el accidente de trabajo como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Estableciendo asimismo una presunción “*iuris tantum*” de que es accidente de trabajo todas las lesiones que sufra el trabajador en tiempo y lugar de trabajo.

Por tanto, si las secuelas físicas y psíquicas de un atraco son tratadas como accidente de trabajo, el hecho que lo produce, es decir, el atraco, debe ser considerado como riesgo laboral.

El sistema de PRL español se asienta sobre un entramado de derechos de los trabajadores y obligaciones empresariales. En cumplimiento del deber de protección del empresario se encuentra el de garantizar la seguridad y salud laboral de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su prestación laboral.

La idea sobre la que se asienta la mejora de las condiciones de trabajo es la de PREVENCIÓN, entendida como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

El objetivo que se persigue es la eliminación de los riesgos antes de que puedan materializarse. Es importante destacar aquí, la idea de la anticipación que aporta, pues no se espera a la aparición de daños para corregirlos. La PRL incluye la identificación y detección de los factores de riesgo, su análisis y evaluación, la adopción de las medidas necesarias y el control de la efectividad de las mismas.

Así el empresario realizará la prevención de los riesgos derivados del trabajo desarrollando una acción permanente para perfeccionar los niveles de protección existentes y adoptando las medidas de protección que se hayan adaptado, a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que afectan a la realización del trabajo.

La obligación empresarial de adoptar todas las medidas que integran este deber general de prevención debe articularse con arreglo a los principios generales del art. 15 de la LPRL. Evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se pueden evitar...

El RSP define a la evaluación de riesgos como aquel proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Por lo tanto, y continuando con el axioma inicial si la lesión física o psicológica que el trabajador sufra en su lugar de trabajo es un accidente de trabajo, y si este es la materialización de un riesgo laboral, el atraco es un riesgo laboral, que en función de lo anteriormente expuesto debe ser eliminado.

Aunque partamos del convencimiento de que no podremos evitar en su totalidad la violencia física en el trabajo, y los atracos, no podemos tampoco negarlos ni evadirlos, sino que debemos encaminar nuestros esfuerzos a aminorar el riesgo y paliar sus consecuencias.

Para poder aminorar un riesgo necesitamos, sin ningún género de dudas, conocer la magnitud de dicho riesgo, y para eso necesitamos **evaluarlo**. Tradicionalmente, el proceso de evaluación de riesgos pasa por determinar la probabilidad de que el riesgo se materialice y las consecuencias.

Y aquí se plantea una de las cuestiones que, en ocasiones, actúan como freno u obstáculo a la consideración del atraco como riesgo laboral, y por ende a su evaluación, me estoy refiriendo a la predictibilidad del riesgo.

Si bien es cierto que establecer de forma matemática y exacta el riesgo de atraco es difícil, no lo es más que predecir la probabilidad de otros tipos de riesgos, basta con analizar ciertos aspectos que pueden incrementar la probabilidad de que se produzcan hechos violentos para tener un criterio de referencia que me permita evaluarlo.

En este sentido se han de analizar tanto los factores del entorno y del lugar de trabajo como de los propios procedimientos de trabajo.

Analizados estos factores, así como otra información de carácter estadístico (histórico de incidentes violentos) podemos determinar el nivel de riesgo al que están sometidos los trabajadores, y en función de ello podemos determinar las medidas preventivas concretas que pueden adoptarse en función del tipo de violencia que más probabilidad tiene de sufrir el trabajador en el lugar de trabajo.

La legislación española en cuanto a seguridad privada intenta proteger un bien jurídico diferente al de la LPRL.

La vida así como la integridad física y moral son derechos fundamentales de todos los ciudadanos españoles, encomendando la propia CE a los Poderes Públicos velar por la Seguridad e Higiene en el trabajo. Se sitúan pues como bienes jurídicos que deben ser protegidos con la misma intensidad que los riesgos de carácter patrimonial.

Hacen falta otras medidas preventivas y de protección, complementarias en ningún caso sustitutivas, a las establecidas por las normas de seguridad privada, que sean fruto o vengan de la mano de un proceso de evaluación, que contemple el riesgo de violencia física como uno de los peligros a los que están expuestos los trabajadores del sector.

Se puede afirmar que el riesgo para la vida, la integridad física o la salud derivado de actos delictivos constituye un riesgo laboral cuando afecte a los trabajadores de la empresa en cuanto que éstos y la empresa, por sus características o actividad, pueden ser blanco de actividades delictivas.

Por tanto ha de ser objeto de los sistemas de gestión propios de la prevención de riesgos laborales (evaluación de riesgos, etc.). Su falta puede ser sancionada por las Autoridades Laborales: En este ámbito no hay medidas de seguridad concretas que ordene adoptar la legislación, pero sí hay una obligación laboral general de **identificar** el riesgo a través de los servicios de prevención, **evaluarlo** y **planificar** su prevención.

La Autoridad Laboral no podrá sancionar por el incumplimiento de esas medidas de seguridad reguladas por el Ministerio del Interior si éste lo ha hecho anteriormente, pero sí por falta de identificación, evaluación y planificación de la prevención en relación con tales riesgos. Es más: de la falta de adopción de esas medidas o de su fallo pueden derivarse indemnizaciones laborales y recargos de prestaciones de Seguridad Social, a cargo de la entidad empleadora, en favor de los trabajadores que, como consecuencia, pudieran ser víctimas de un delincuente.

En determinados supuestos podemos encontrar que las medidas preventivas se vuelven contradictorias entre sí (salidas de emergencia y salidas anti-atraco). En estos casos se hacen necesario la existencia de una coordinación interadministrativa, es decir, la existencia de una voluntad legislativa que reconozca la existencia de estos problemas y aporte soluciones viables.