



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Riesgos psicosociales y el impacto en el trabajador

Autor/es

Ana Sampedro Bastida

Director/es

SERGIO ANDRÉS CABELLO

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2021-22



Riesgos psicosociales y el impacto en el trabajador, de Ana Sampedro Bastida (publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Riesgos psicosociales y el impacto en el trabajador.

Psychosocial risks and the impact on the worker.

Autora: Ana Sampedro Bastida

Tutor: Sergio Andrés Cabello

CURSO ACADÉMICO 2021-2022

ÍNDICE

1. Introducción	p.4
2. Metodología	p.5
3. Concepto de riesgos psicosociales	p.5
4. Tipos de riesgos psicosociales y consecuencias personales	p.8
4.1. Violencia	p.8
4.2. Acoso laboral	p.9
4.3. Acoso sexual	p.11
4.4. Inseguridad contractual	p.12
4.5. Conflicto trabajo familia	p.14
4.6. Estrés laboral	p.15
4.7. Síndrome de Burnout	p.17
5. Impacto en el trabajo	p.19
5.1. Absentismo, presentismo e intenciones de abandono	p.19
5.2. Productividad empresarial, satisfacción y compromiso laboral	p.22
5.3. Conductas laborales contraproducentes	p.22
6. Legislación	p.22
6.1. Protección derechos fundamentales	p.23
6.2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales	p.24
6.3. Diálogo Social Europeo	p.25
6.4. Acoso Laboral	p.26
7. Prevención	p.26
7.1. Obligación de evaluar y adoptar medidas preventivas y protectoras	p.27
7.2. Otras obligaciones del empresario	p.28
8. Conclusiones	p.28
9. Bibliografía	p.30

RESUMEN: Los riesgos psicosociales han sido muy poco relevantes a lo largo de la historia, a pesar de la importancia que tienen. Existen muchos tipos de riesgos psicosociales que afectan seriamente a la salud de los trabajadores, entre los que destacan, la violencia, el acoso laboral, el acoso sexual, la inseguridad contractual, el conflicto trabajo-familia, el estrés laboral y el síndrome de burnout. Estos riesgos también tienen un gran impacto a nivel económico en las empresas, haciendo que disminuya la productividad y la satisfacción y aumente el absentismo y las conductas laborales contraproducentes. La legislación que regula la materia es muy escasa en la actualidad, debido a la poca importancia que se le ha dado a la materia, por lo que a pesar de que nos encontramos en un constante crecimiento y modificación de esta legislación, hoy en día la mayoría de normas que regulan el tema, no son específicas y se limitan a aplicar normativa de riesgos generales. El presente trabajo busca visibilizar la importancia de estas consecuencias y mostrar las medidas preventivas que hay establecidas legalmente, a la vez que pretende incentivar a las empresas a tomar medidas preventivas voluntarias más allá de las legalmente establecidas.

ABSTRACT: Psychosocial risks have been very little relevant throughout history, despite their importance. There are many types of psychosocial risks that seriously affect the health of workers, including violence, harassment at work, sexual harassment, contractual insecurity, work-family conflict, work stress and burnout syndrome. These risks also have a major economic impact on companies, leading to a decrease in productivity and satisfaction and an increase in absenteeism and counterproductive work behaviors. The legislation that regulates the subject is very scarce at present, due to the little importance that has been given to the subject, so that although we are in a constant growth and modification of this legislation, today most of the rules that regulate the subject, are not specific and are limited to apply general risk regulations. The present work seeks to make visible the importance of these consequences and to show the preventive measures that are legally established, at the same time that it intends to encourage companies to take voluntary preventive measures beyond those legally established.

1. Introducción

En el presente trabajo se realizará un estudio de los riesgos psicosociales y el cómo afectan al rendimiento de los trabajadores y por lo tanto a la productividad de las empresas. Los riesgos psicosociales siempre han sido un factor invisibilizado por la sociedad, ya que sus consecuencias no son fácilmente visibles y nunca se ha considerado que puedan producir daños efectivos. Sin embargo, en la actualidad, tras las grandes transformaciones de pensamiento que estamos sufriendo, se está rompiendo con la ideología y los estigmas del pasado. Uno de los cambios que podemos observar está relacionado con la concepción de los problemas y enfermedades mentales y la reciente preocupación que generan en relación con épocas pasadas. Se ha venido considerando que las condiciones mentales no influyen ni forman parte del bienestar del trabajador, sin embargo, las nuevas generaciones sienten una gran preocupación por su estabilidad mental, la forma en la que piensan, sienten e incluso la forma en la que reaccionan a situaciones con las que están poco familiarizados.

La salud mental es muy importante en todas las etapas de la vida y lo es también durante la trayectoria profesional del trabajador. Los riesgos psicosociales afectan en el entorno laboral y es una cuestión que hay que estudiar, pues las personas se pasan gran parte de su vida en el trabajo y es conveniente que todos los factores sean favorables a su bienestar. Por lo tanto, los riesgos psicosociales son aspectos muy importantes que afectan de forma directa a los trabajadores haciendo que estos no se sientan cómodos ni seguros en el lugar de trabajo, por lo que harán que baje su productividad. A su vez esta bajada de productividad o comportamientos inusuales, que no realizarían si no se viesen afectados por dichos riesgos, provoca consecuencias económicas a las empresas, pues la bajada del rendimiento de un trabajador hace que baje la productividad de la empresa.

Recientemente ha surgido mucha regulación legal de la materia, aunque es un tema difícil de gestionar. La valoración de los riesgos psicosociales requiere un alto grado de especialización por parte de los profesionales de la prevención, que no muchas veces poseen y, por otro lado, al ser intangibles, difícilmente se pueden medir y reglar. En este sentido, la normativa es muy escasa, pero está en constante evolución y crecimiento por lo que poco a poco esta situación dejará de ser una incertidumbre y se gestará una normativa clara y precisa que aborde el tema y ofrezca soluciones. Más allá de la legalidad, el actuar por el bienestar y la salud mental de los trabajadores es una obligación ética que todas las empresas deberían promover.

El objetivo del presente trabajo es ofrecer una visión general de todas las consecuencias que pueden llegar a producir los riesgos psicosociales, para que se pueda valorar su importancia y concienciar de los severos efectos que pueden traer. Los riesgos psicosociales siempre han estado silenciados, pero es el momento de que dejen de estarlo, y para ello es importante sensibilizarse con los efectos y actuar en consecuencia, estableciendo medidas preventivas que eviten estos riesgos o en su defecto que disminuyan los resultados negativos.

Por último, hacer especial mención a la pandemia provocada por el COVID-19, ya que esta situación hizo que miles de trabajadores tuviesen que trabajar desde casa reduciendo a uno, tanto su espacio personal, como laboral. Este acontecimiento provocó un aumento de los riesgos psicosociales, pues las personas eran incapaces de desconectar del ambiente laboral y pasaron por episodios de agresividad, depresión y agotamiento que afectaron seriamente a su salud mental. Estos hechos no fueron agradables, pero trajeron resultados positivos para la investigación de los riesgos psicosociales y sus consecuencias y ayudaron a acelerar procesos para regular la situación.

2. Metodología

El trabajo versa acerca de un tema reciente del que hay mucha información y sobre el que múltiples autores han basado sus estudios e investigaciones, por lo tanto, el proyecto estará basado en la revisión bibliográfica, el análisis de contenidos de la literatura (revistas científicas, libros, tesis...) y resultados de investigaciones anteriores (estudios científicos y académicos). Esta información se recabará principalmente de bases de datos online como Dialnet o Google Académico que poseen una amplia gama de bibliografía y también de forma subsidiaria de artículos de revistas y libros en formato físico.

Para ello se hará una selección previa de toda la documentación a utilizar en el trabajo y se obtendrán los aspectos más importantes a destacar, obteniendo así información de diversos autores con diferentes puntos de vista, que posteriormente se analizará para conseguir un resultado objetivo.

3. Concepto riesgos psicosociales

Para abordar qué son los riesgos psicosociales hay que distinguirlos en un primer lugar de los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo, que son conceptos similares a los riesgos psicosociales, pero no hay que confundirlos entre sí.

Una de las primeras definiciones que se conoce de los factores de riesgo psicosociales la dio la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1984¹, que los definió como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”

Por lo general, a lo largo de la historia se ha tendido a visibilizar más los factores psicosociales negativos, es decir, se les ha dado más importancia a los riesgos que al

¹ [https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/que-es-factor-riesgo-psicosocial#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20se%20definen,del%20trabajo%20y%20la%20salud%20\(](https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/que-es-factor-riesgo-psicosocial#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20se%20definen,del%20trabajo%20y%20la%20salud%20()

desarrollo, a pesar de que estos factores también pueden tener repercusiones positivas (Moreno Jiménez, 2011).

Por otro lado, se deben diferenciar los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo. Los primeros son condiciones psicosociales del trabajo, que pueden ser positivas o negativas, sin embargo, los segundos son predecibles, y se refieren a las condiciones con alta probabilidad de perjudicar a la salud y el bienestar, son condiciones lesivas y que afectan negativamente a los trabajadores.

Teniendo en cuenta estos conceptos podemos definir los riesgos psicosociales como hechos, acontecimientos o situaciones en una organización con una gran probabilidad de perjudicar la salud física, social o mental de los trabajadores y el funcionamiento empresarial (Moreno Jiménez, 2011).

Este concepto se diferencia del anterior, porque los riesgos psicosociales son acontecimientos importantes que afectan habitualmente y tienen unas consecuencias graves. Sin embargo, los factores psicosociales de riesgo, son factores con diferentes niveles de probabilidad de causar daños de todo tipo de gravedad.

Por otra parte, los riesgos psicosociales no son condiciones organizacionales, como los factores psicosociales, sino que son hechos, situaciones o estados, con consecuencias físicas y psicológicas graves. La gravedad dependerá de las condiciones personales de cada trabajador, pudiendo ocasionar unos efectos diferentes, aunque estén expuestos a los mismos riesgos.

Según estas definiciones y tal y como establece el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), se puede determinar que cuando “las condiciones de trabajo son malas, deficientes y/o adversas, bien por un diseño inadecuado o bien por un desarrollo o implantación en la organización, interaccionan con las expectativas, necesidades, capacidades y actitudes de los trabajadores, e impactan negativamente sobre su seguridad, salud y bienestar, convirtiéndose en una fuente de riesgo, que es lo que podemos definir como riesgos psicosociales” (INSST,2022a).

Históricamente los factores psicosociales han sido abordados desde la ignorancia o la indiferencia, al contrario que otros factores de riesgo como por ejemplo los físicos. Esto se debe a que los factores físicos son más fáciles de medir y sus consecuencias son más sencillas de identificar. Sin embargo, los factores psicosociales siempre han pasado más desapercibidos, ya que no son directamente tan visibles y además son muy difíciles de cuantificar de una forma precisa (Rodríguez, M., 2009).

Al no haber unos indicadores claros para medirlos son difíciles de calificar, sin embargo, hay diferentes métodos y organismos que se han encargado de agruparlos. Por ejemplo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ofrece la siguiente clasificación (INSHT, 2012):

- Tiempo de trabajo, es un factor que depende de la organización y la estructura del tiempo en la empresa. Se hace una comparación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio que invierte el trabajador.
- Relaciones y apoyo social. Son las relaciones sociales que se establecen con los jefes o superiores jerárquicos y con los compañeros. Este factor hace referencia al ambiente de trabajo y a las relaciones interpersonales en la empresa.
- Carga de trabajo. Es el nivel de demanda de trabajo al que se somete al trabajador. La carga de trabajo se puede medir por cantidad, según el tiempo y las tareas que se tengan que realizar en ese periodo, es lo que llamamos la presión del tiempo, o por dificultad, que depende de la atención o grado de concentración que haya que prestarle al trabajo.
- Demandas psicológicas. Que es el conjunto de requerimientos o exigencias intelectuales a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, todas aquellas tareas que supongan cualquier tipo de actividad cognitiva y emocional.
- Autonomía temporal. Es la capacidad que tiene el trabajador de poder decidir cómo gestionar su tiempo de trabajo y de descanso. Esto también engloba el poder de decisión que tiene para organizar su trabajo y la forma en la que lo va a realizar.
- Variedad o contenido del trabajo. Es la sensación que tiene que tener el trabajador de que su trabajo es útil, tanto para la empresa como para la sociedad. También hace referencia a la satisfacción personal del trabajador con las tareas realizadas independientemente de las contraprestaciones económicas que reciba por ellas.
- Supervisión y participación. Son las formas de control que hace el trabajador participando y dando su opinión en los distintos aspectos del trabajo. Y por otro lado también es la forma de control que ejerce la empresa hacia el trabajador supervisando sus acciones.
- Definición del rol. Establece la definición de cada puesto de trabajo, que comprende las funciones y responsabilidades de cada trabajador, también recoge las obligaciones contradictorias entre sí o incompatibles con los principios éticos del trabajador, que es lo que llamamos el conflicto de rol, y por último la asignación de tareas que no forman parte de sus funciones de trabajo, que es lo que llamamos la sobrecarga del rol.
- Interés por el trabajador/compensación. Es el grado en el que la empresa se preocupa por el trabajador. Un indicador de este interés se puede dar en la oferta de promoción, formación, ofrecimiento de un equilibrio contractual, etc.

Esta es una forma de agrupar los distintos factores psicosociales, pero no es la única. Hay muchos métodos y encuestas que los agrupan y entre los más utilizados se encuentran, el método FPSICO² (elaborado por el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (INSST), que actualmente se encuentra en su versión 4.1), el método ISTAS 21³ (Se trata

² <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/evaluacion-riesgos-psicosociales/que-es-fpsico-40#:~:text=FPSICO%204.0.,los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial>

³ <https://copsoq.istas21.net/>

de la versión española del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), del que se publicó la segunda y última versión en 2014) y el método DECORE, que tienen su propia clasificación y que recogen otros factores psicosociales como (Giner Alegría, 2012):

- Doble presencia. Se refiere a la necesidad de responder a las demandas del trabajo profesional y doméstico-familiar simultáneamente.

Como se ha matizado anteriormente, los factores psicosociales que poseen deficiencias o tienen resultados negativos son los que provocan los riesgos psicosociales. Según esta información se podría considerar, por ejemplo, las relaciones personales entre trabajadores como un factor psicosocial, ya que son una condición del trabajo. En esta misma línea, podríamos considerar el acoso laboral como un riesgo psicosocial, ya que deriva de unas relaciones personales negativas.

4. Tipos de riesgos psicosociales y sus consecuencias

Según las definiciones expuestas en el apartado anterior, algunos de los riesgos psicosociales que más afectan a los trabajadores son los siguientes: violencia, acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual, conflicto trabajo-familia, estrés laboral y síndrome de burnout.

Las consecuencias de los riesgos psicosociales son muy diversas y afectar a muchos ámbitos del trabajo, entre los más destacados nos podemos encontrar con las consecuencias personales, es decir, la forma en la que afectan los riesgos psicosociales a la salud de los trabajadores, mediante indicadores tanto de salud mental como física. Para hacer un seguimiento de las consecuencias personales es preciso dividir las según los tipos de riesgo, ya que no todos los riesgos producen los mismos efectos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2010).

4.1. Violencia

La OIT define la violencia laboral como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo” (INSST, 2022b). La violencia se ha distinguido en violencia física y violencia psicológica, a pesar de que muchas veces se dan de forma simultánea. Por otro lado, la violencia se ha clasificado según California Occupational Safety and Health Administration (1995), citado en INSHT (2010) en:

- Actos violentos procedentes de personas que no están relacionadas con el propio trabajo. Un ejemplo de este tipo pueden ser los robos o asaltos.
- Actos violentos de clientes o de personas que se atienden, como por ejemplo reclamaciones o exigencias.

- Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del trabajo. Este es el más relevante en este caso, ya que de este surgen los conflictos laborales de tipo organizacional y personal.

En otro orden de cosas, los tipos de agresión también se pueden clasificar en (Giner Alegría, 2012):

- Agresión verbal. Se da cuando se insulta, se grita despectivamente, o se utiliza un lenguaje corporal provocador o agresivo que demuestra intimidación o desprecio. Estas agresiones pueden ser más graves llegando a las amenazas al trabajador, a sus familiares, etc.
- Agresión física. Se expresa mediante acciones como golpear, empujar, amenazar con objetos, escupir, romper el mobiliario, arañar, etc.

Para que el trabajador pueda realizar sus tareas y desarrollar sus capacidades y habilidades se debe garantizar la seguridad personal, física y psicológica. Por lo tanto, cuando se dan situaciones de violencia en un contexto laboral, el trabajador percibe una agresión injustificada que le afecta a la salud y puede tener consecuencias severas en diversos ámbitos.

Por lo general a lo largo de la historia siempre se ha tendido a investigar las causas de la violencia, dejando un poco al margen las consecuencias que pueden repercutir en los trabajadores. Los efectos de la violencia son muy amplios y pueden ocasionar daños físicos y psicológicos:

- Daños físicos, estos van de lesiones leves a lesiones graves, llegando a lesiones mortales. Los daños graves no son muy frecuentes y se suelen dar en casos de estrés postraumático, además si los actos de violencia son graves (agresiones, empujones, etc.), estos mismos actos generan daños físicos por sí solos.
- Daños psicológicos, son difíciles de medir y se manifiestan en sentimientos como el malestar, la tensión, el estrés temporal, que pueden provocar que el trabajador necesite ayuda psicológica de un profesional o incluso un abandono del trabajo. Por lo general estos daños suelen perdurar más en el tiempo y afectar a otros ámbitos de la vida, provocando síntomas como ansiedad, falta de motivación, problemas para conciliar el sueño, miedo, etc.

Hay una relación directa entre la intensidad con la que se sufre la violencia y las consecuencias que esta genera.

4.2. Acoso laboral o mobbing

Es una forma de violencia, pero por su relevancia y consecuencias debe considerarse independientemente, ya que es un problema laboral que afecta seriamente a las organizaciones.

El Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo (2001) define el acoso laboral como:

“Una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla”. (Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo, 2001, citado por INSHT, 2010, p. 32). En definitiva, todo tipo de conductas humillantes, intimidatorias, ofensivas o descalificadoras que sufren los trabajadores.

En la actualidad hay múltiples definiciones del término, ya que es un concepto amplio y complejo, sin embargo, el primero en definirlo fue Heinz Leymann (Leymann y Ustafsson, 1996). Dicho autor también realizó un inventario con las actividades típicas del acoso laboral que distribuyó en cinco apartados:

- Limitar la comunicación.
- Limitar el contacto social.
- Desprestigiar a la persona ante sus compañeros.
- Desprestigiar y desacreditar la capacidad profesional y laboral.
- Comprometer la salud.

Otra definición más actual podría ser la siguiente “El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella” (Herrera et al., 2014, citado por Ochoa et al., 2021, p. 114).

En nuestra sociedad, donde el trabajo es un medio de interacción social, la exclusión del trabajo o mobbing es vivido de forma trágica por quien lo sufre, generalmente con sentimientos de sufrimiento, miedo e inseguridad.

Una de las principales causas por las que el acoso laboral afecta tanto a los trabajadores es porque existe una gran relación entre el ámbito profesional de las personas y su vida personal, por lo tanto, un atentado o rechazo contra la identidad profesional también supone unas consecuencias personales en los trabajadores.

Este es un riesgo del que surgen muchas consecuencias físicas, como fatiga, dolor de cabeza, de espalda y muscular, pérdidas de apetito, etc. También acarrea consecuencias en la salud mental, como por ejemplo una disminución de la autoestima, apatía, depresión, ansiedad, estrés, irritabilidad, falta de concentración, confusión, trastornos de la memoria, incluso llegando a la ideación del suicidio.

Es muy frecuente que las víctimas de acoso laboral revivan las experiencias y los recuerdos ligados a las situaciones de acoso que les provocan sintomatología propia del estrés postraumático incluso años después de haberlo experimentado.

Por otro lado, también se han realizado estudios acerca de las consecuencias que sufren las personas que presencian dichas conductas de acoso, aunque no sean la víctima. Estos testigos ven afectado su bienestar y su salud mental, mediante una subida del nivel de estrés que no padecen las personas que no presencian estos actos.

4.3. Acoso sexual

El acoso sexual también es una forma de violencia y de acoso laboral. Sin embargo, al igual que al acoso laboral, hay que darle un apartado independiente para tratarlo con sus formas y características específicas (Ministerio de Igualdad, 2021).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴ diferencia entre:

- Acoso sexual: “Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (LO 3/2007, art 7.1).
- Acosos por razón de sexo: “Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (LO 3/2007, art 7.2).

El acoso sexual es una actuación que vulnera varios derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española⁵ (CE) (1978) como el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad, el derecho a la libertad sexual o el derecho a la salud.

El acoso sexual es muy difícil de medir o valorar y por eso hay que estudiar cada situación de forma independiente. Algunas de las actuaciones que se pueden considerar como acoso sexual son:

- Conductas físicas de naturaleza sexual, tales como tocamientos, “palmaditas” o roces innecesarios con el cuerpo, hasta llegar a conductas más extremas, como la violación y la coacción para mantener relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual, como por ejemplo insinuaciones sexuales incómodas, proposiciones, comentarios e insinuaciones molestas, etc.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como mostrar fotos o materiales escritos de tipo sexual o pornográfico.

⁴<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

⁵[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Por otro lado se pueden distinguir dos formas de acoso sexual en el trabajo⁶:

- Acoso quid pro quo. Esta es una forma de acoso que consiste en el chantaje sexual o acoso de intercambio. Normalmente este tipo de acoso se produce de un superior a un subordinado y las situaciones suelen ser bastante similares. Por lo general se exige al trabajador a someterse a requerimientos sexuales y en caso de negarse las condiciones de trabajo que posee en relación con su futuro laboral se verán afectadas.
- Acoso sexual ambiental. Este es un tipo de acoso que se da cuando hay un ambiente de trabajo humillante, hostil y sexual, lo suficientemente grave e intenso para alterar las condiciones laborales del trabajador y formar un entorno de trabajo abusivo. Un ejemplo de este tipo de acoso son las bromas indeseadas de carácter sexual, petición de llevar ropa insinuante (normalmente por parte de la dirección de la empresa), comentarios indecentes, etc.

La violencia sexual atenta directamente contra la intimidad y la dignidad de las personas y supone una agresión al propio cuerpo sin hacer caso al uso y el derecho de la libertad, por eso sus consecuencias son graves.

La investigación de este tipo de acoso no tiene un largo recorrido, pues ha sido en los últimos 20 años cuando se ha empezado a investigar de forma más específica. Esta forma de acoso está muy relacionada con los factores organizacionales como el predominio de la cultura masculina en puestos de dirección y supervisión, y en general la mayoría de casos que se producen son de acoso de hombres frente mujeres, aunque, a pesar de que los casos sean más reducidos hay un porcentaje que también lo sufren los hombres, y los daños y repercusiones son igual de perjudiciales para ambos.

Cualquier forma de acoso sexual provoca una disminución del bienestar personal, genera malestar y repercusiones severas en la vida personal, sobre todo cuando se produce una violación o un intento de esta. Este tipo de acoso provoca un estrés postraumático que invalida la vida personal y laboral de los trabajadores manifestándose con problemas mentales, insatisfacción laboral, afectación a la salud física, etc.

4.4. Inseguridad contractual

La inseguridad laboral o contractual se da cuando un trabajador está sometido a estímulos amenazantes en su empresa acerca de su futuro laboral, por ejemplo, acerca de la posición que ocupará o el tiempo que permanecerá dentro de la organización.

A pesar de que en los últimos tiempos se han producido grandes mejoras en las condiciones de trabajo y especialmente en las condiciones contractuales, también han surgido otros aspectos, como la necesidad de un mercado laboral flexible que se adapte a

⁶ https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153599/AsepeyoAcoso_Sexual.pdf

las demandas productivas del momento. Estas necesidades han dado lugar a la subcontratación temporal propia de un empleo flexible, que crea mucha inseguridad a los trabajadores acerca de su futuro laboral.

Según Rodgers y Rodgers (1989), citado por INSHT (2010), son cuatro los aspectos que más inseguridad le crean a los trabajadores: (1) la certeza de la continuación del contrato, (2) el bajo nivel de control de las horas y condiciones de trabajo, (3) la poca protección social y (4) el bajo nivel de control sobre el salario.

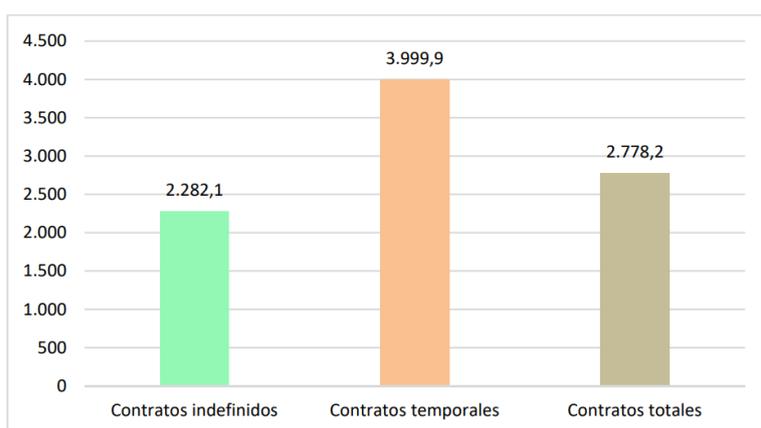
Generalmente la condición que genera más inseguridad a los trabajadores es el tipo de contrato, pues los contratos temporales crean más incertidumbre y precariedad. Además, este tipo de contratos suelen estar relacionados con una menor oportunidad de recibir formación adicional que les permita aumentar sus habilidades, por lo que los trabajadores se suelen estancar en esa inestable situación.

Los problemas que vienen de la inseguridad contractual están provocados por la indefensión ante la incertidumbre del futuro y la incapacidad de actuar para mejorar dicha situación.

En varios países se han encontrado más accidentes laborales en trabajadores temporales que en indefinidos, por ejemplo, según se puede observar el Informe Anual de Accidentes de Trabajo en España de 2020 (INSST, 2021, p. 13) el índice de incidencia de accidentes de trabajo de los trabajadores asalariados temporales fue 1,8 veces mayor que el índice de los trabajadores indefinidos.

Imagen 1

Índice de incidencia según tipo de contrato, para trabajadores asalariados.



Nota: Tomado de INSST (2021) Informe anual de accidentes de trabajo en España 2020. INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/1750236/Informe+anual+de+accidentes+de+trabajo+en+Espa%C3%B1a+2020.pdf/cb3d412c-4ebb-04f5-093c-79aa8a27b8fc?t=1634655396429>

Se considera que las consecuencias negativas del trabajo precario son similares a las del desempleo, ya que están vinculadas a mayor mortalidad, morbilidad, estilos de vida de riesgo y baja calidad de vida (Benach et al., 2002, citado por INSHT, 2010). Los trabajadores están expuestos a una mayor preocupación y estrés por la imposibilidad de anticiparse a los problemas causados por la pérdida del trabajo, que incluso se ha llegado a observar que algunos trabajadores padecen más estrés causado por esa incertidumbre, que en el momento en el que realmente pierden el empleo.

Diferentes estudios han observado que la inseguridad contractual está relacionada con la enfermedad coronaria, el colesterol, la hipertensión y la obesidad. Por su parte, la salud mental también se ve afectada con altas tasas de depresión, ansiedad y enfermedades psiquiátricas menores.

También se han realizado investigaciones para valorar si el sexo o la edad se ven afectados en estas circunstancias, y los datos han reflejado que hay un mayor número de hombres que sufren las consecuencias de esta inseguridad con respecto al número de mujeres y también que los menores de 50 años se ven más afectados, quizás debido a que tiene una mayor responsabilidad familiar y deudas que hacen que dependan de unos ingresos estables.

Por otro lado, los trabajadores autónomos presentan otras sintomatologías como dolores de cabeza, musculares y estrés, a pesar de que tienen autonomía de horario y de trabajo, sin embargo, tienen una tasa más reducida de bajas laborales.

4.5. Conflicto trabajo-familia

Este es un riesgo importante ya que tanto el trabajo como la familia son dos de los elementos principales de la identidad de las personas, por lo que la interacción entre ambos contextos es fundamental.

El problema afecta principalmente a las mujeres debido a la incorporación de estas al mercado de trabajo, que ha ido aumentando a lo largo de los últimos años de forma progresiva y constante, por lo que la conciliación laboral y familiar se ha ido complicando. Por su parte los hombres también han sufrido estas consecuencias derivadas de un cambio en la dinámica y la estructura familiar (INSHT, 2010).

Como se ha mencionado anteriormente la flexibilización del mercado de trabajo ha traído consecuencias positivas y negativas. En este sentido esta flexibilidad ha generado cambios en la organización del trabajo, en los tiempos de trabajo dependiendo de la demanda o en la intensificación de la jornada para completar plazos de entrega y compromisos empresariales, que son aspectos que han influido negativamente a la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores (INSHT, 2010).

La incapacidad de gestionar la vida laboral y profesional también genera problemas en el propio equilibrio personal. Los trabajadores que tienen este desequilibrio muestran mayores tasas de deseo de abandonar la organización, ligado a mayores tasas de ansiedad, depresión y estrés.

Este conflicto también tiene consecuencias como la insatisfacción familiar y personal, menos compromiso con la empresa, más hostilidad en casa y consecuencias físicas y psicológicas como hipertensión, depresión, síntomas somáticos y en algunos casos también se ha relacionado este conflicto con el abuso de sustancias (Buitrago et al., 2021).

4.6. Estrés laboral

Todos los riesgos psicosociales anteriormente mencionados son algunos de los riesgos más relevantes en nuestra sociedad, sin embargo, el riesgo psicosocial más importante es el estrés laboral.

El INSST (2022c) establece que el estrés se genera debido a una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables. El estrés laboral es la respuesta física y emocional que se da ante un desequilibrio entre las exigencias percibidas y las capacidades individuales para hacer frente a dichas exigencias.

Por otro lado, el estrés puede ser positivo o negativo. Selye (1956) estableció que la naturaleza negativa (distress) o positiva (eustress) del estrés depende de la forma en que cada persona lo interpretaba y se planteaba hacer frente a ese estrés (Selye, 1956, citado por Peiró, 2009). Así, por ejemplo, Nelson y Simmons (2003) han definido el eustress como “una respuesta psicológica positiva a un estresor, producida como resultado de la presencia de estados psicológicos positivos“ (Nelson y Simmons, 2003, citado por Peiró, 2009, p. 17), y el distress como ”una respuesta psicológica negativa a un estresor, producida como resultado de la presencia de estados psicológicos negativos “(Nelson y Simmons, 2003, citado por Peiró, 2009, p.17). Esta es una teoría que se mantiene en la actualidad y autores como Izquierdo (Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (SESST), 2018) han continuado con el desarrollo de ésta estableciendo aspectos como los diversos tipos de distrés y sus distintas repercusiones.

Por otro lado, autores más recientes como Bishop (2018), describen el estrés como un proceso que tiene diferentes etapas. La primera etapa es la alarma, en esta etapa el individuo sufre de agotamiento y tensión. En segundo lugar, describe la etapa de resistencia que es un estímulo que provoca mayor productividad y creatividad a los trabajadores.

Esta característica del estrés hace que sea único, ya que no solo es un riesgo psicosocial, sino que dependiendo del contexto y de las circunstancias personales de cada trabajador también puede ser un factor psicosocial (puede tener resultados negativos o positivos). Además, el estrés actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo, por lo que es el riesgo psicosocial por el que más se ven afectados los trabajadores.

Shirom (2003) difiere entre dos tipos de estrés laboral, en primer lugar cuando las demandas o exigencias laborales sobrepasan los recursos, conocimientos, destrezas o habilidades del trabajador, en este caso el trabajador se ve en una situación de desajuste. Y en segundo lugar cuando el trabajador está expuesto a eventos críticos, como una dificultad, un reto o una amenaza, que en estos casos se produce una situación de descompensación (Shirom, 2003, citado por INSHT, 2010).

No existe una teoría general del estrés, sino que se han desarrollado múltiples teorías que han aportado diferentes puntos de vista al proceso, sin embargo, hay un aspecto en el que la mayoría están de acuerdo y es que hay que valorar las circunstancias personales de cada trabajador, su vulnerabilidad y su resiliencia, ya que los factores sociales, organizacionales e individuales siempre se van a ver afectados por las variables personales.

A pesar de que el estrés es una respuesta natural y necesaria para el ser humano, un estrés muy frecuente tiene muchas repercusiones negativas en la salud de los trabajadores como consecuencia del desgaste energético que supone.

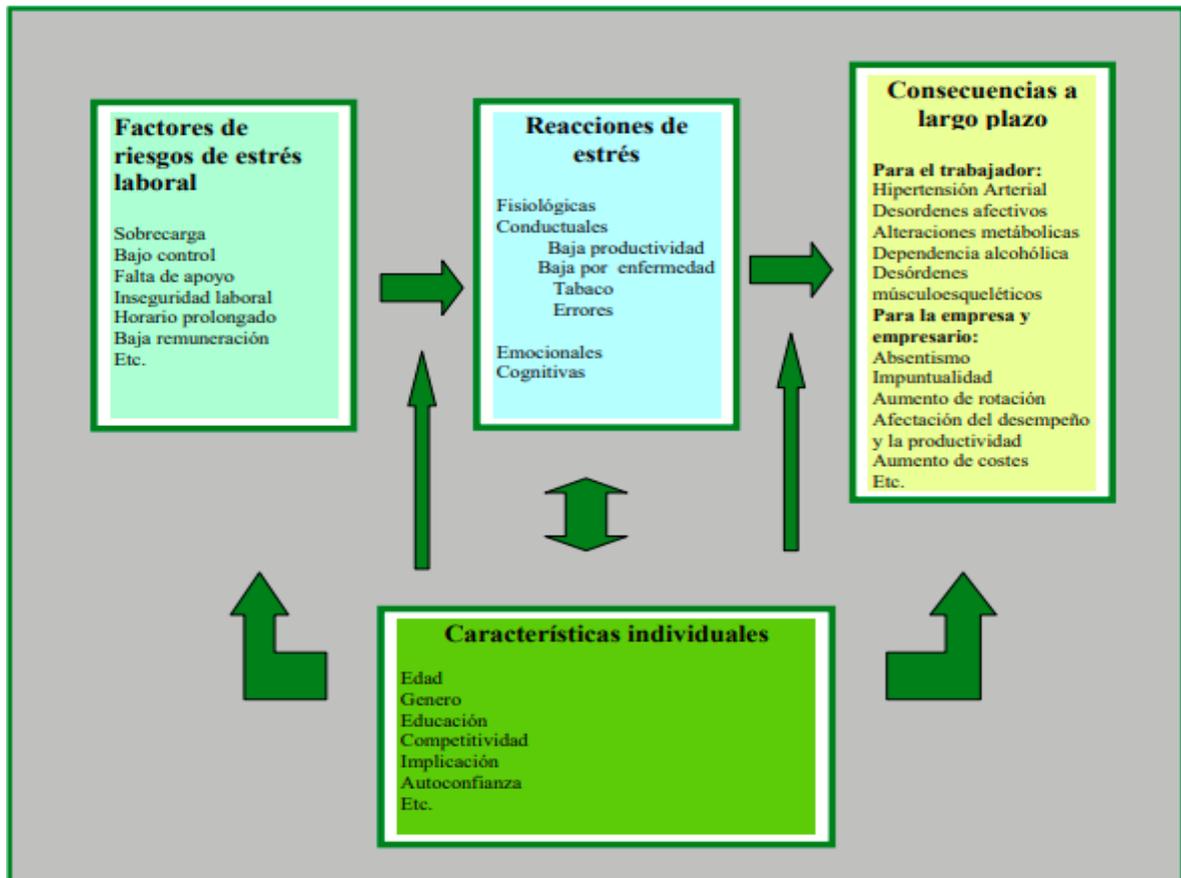
Los efectos del estrés de la experiencia personal y subjetiva y las respuestas biológicas del organismo, pueden manifestarse en problemas musculoesqueléticos, que son una de las disfunciones más habituales en el trabajo, trastornos cardiovasculares, que son una de las mayores causas de mortalidad y discapacidad en la actualidad, y trastornos psicosomáticos, como por ejemplo, trastornos gastrointestinales como el síndrome del intestino irritable, trastornos del sueño, alimentarios o sexuales, problemas neoplásicos, etc.

El siguiente esquema presenta el mecanismo del estrés, que recoge los factores de riesgos que provocan el estrés, tales como la sobrecarga laboral o un horario prolongado (derivan de los factores psicosociales mencionados anteriormente). Por otro lado, recoge la forma en la que reaccionan los seres humanos al estrés, agrupándolas en consecuencias fisiológicas, conductuales, emocionales y cognitivas. A su vez presenta los problemas que tienen estas consecuencias si se alargan en el tiempo, dividiendo estas consecuencias en las que afectan a la empresa, que son las consecuencias económicas que veremos en el siguiente apartado, y las consecuencias personales, como la hipertensión arterial, los desórdenes afectivos o las dependencias a sustancias alcohólicas y sustancias como el tabaco o la cafeína, a pesar de que muchos expertos han afirmado que el consumo de dichas sustancias únicamente provoca un aumento mayor del estrés.

Finalmente, en el cuadro inferior se puede observar como las características individuales de cada trabajador afectan específicamente a cada tramo del estrés, ya que hay aspectos de la personalidad que pueden hacer que las personas sean capaces de enfrentar el estrés de una forma más positiva o negativa, disminuyendo o aumentando así las consecuencias que este provoca. Se ha observado que ciertas características personales pueden moderar las consecuencias del estrés, afectando, por ejemplo, a la relación entre los antecedentes y la situación estresante o variando las consecuencias derivadas de dichas situaciones.

Imagen 2

Mecanismos del estrés.



Nota: Modificado a partir de Houtman, 2005, por Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

<http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/877.pdf>.

Recientes estudios de autores como Hänsel et al. (2010) o Trana et al., (2010), citado por INSHT (2010), también han abordado los cambios biológicos que surgen del estrés como el aumento de cortisol, cambios en el hipocampo, deterioro de la actividad inmunológica e incluso afecta al aceleramiento de enfermedades como el Alzheimer. Por otro lado, también son muy importantes las consecuencias psicológicas y trastornos psiquiátricos, como los trastornos de ánimo, de ansiedad, obsesiones, fobias y fatiga.

4.7. Síndrome de Burnout

En el año 2000 la OMS declaró al síndrome de Burnout como un riesgo laboral por su capacidad para afectar a la calidad de vida, salud mental e incluso poner en riesgo la vida de los trabajadores. A pesar de este reconocimiento por parte de la OMS este síndrome no se recoge en la Clasificación internacional de enfermedades (CIE-10), ni en el *Manual diagnóstico estadístico de los trastornos mentales* (DSM-IV), que es un sistema de

clasificación de los diferentes trastornos mentales que existen, en el que se ofrece información para que los investigadores y los clínicos pueden diagnosticar, estudiar y tratar dichos trastornos (Saborío Morales e Hidalgo Murillo, 2015).

La definición más popular de este trastorno es la dada por Christina Maslach: “El burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma.” Según esta definición se pueden definir los tres componentes más importantes (Maslach y Jackson, 1986, citado por Herrera Cardona y Castañeda Sánchez, 2020, p.34):

- Agotamiento emocional, es la disminución o pérdida de recursos emocionales, la persona se siente saturada, cansada y fatigada emocionalmente a causa del trabajo y experimenta una pérdida de energía que se manifiesta de forma física o psicológica.
- Despersonalización, es la falta de sentimientos e insensibilidad con las personas con las que se trabaja, cuando se genera un trato impersonal, distante y frío.
- Reducción de la realización personal, generalmente se tiende a una autoevaluación negativa, de incompetencia e ineficacia profesional, junto con sentimientos de fracaso y baja autoestima.

Todos los planteamientos proponen el síndrome de burnout como la consecuencia de un estrés crónico laboral (INSST, 2022d), pero a diferencia del estrés, el síndrome se caracteriza por sentir un rechazo hacia el mismo trabajo por el que antes estaban motivados.

Hay muchos investigadores que se han dedicado a estudiar las relaciones entre el desgaste profesional y la salud física, aunque cabe destacar que los aspectos emocionales de la salud mental se ven seriamente más afectados. En esta línea la depresión y la ansiedad son dos de las consecuencias más frecuentes, además las personas afectadas por este síndrome suelen perder la tolerancia a la frustración, se vuelven más sensibles a los fallos en las relaciones personales, aumentan la irritabilidad y los sentimientos de desmoralización, etc.

En cuanto a los efectos físicos, las personas suelen perder el apetito, sufren un deterioro de la calidad de vida debido a problemas del sueño, disfunciones sexuales o fatiga crónica. Además, se ha demostrado que está vinculado a las quejas psicósomáticas, es decir que los síntomas físicos se ven agravados por los factores mentales.

Entre otras causas también se encuentran: mala comunicación de los supervisores y subalternos, falta de confianza para poder comunicarse sobre cómo se sienten, exigencias laborales muy altas, poco apoyo social, desorientación sobre las labores asignadas y factores extralaborales relacionados con la familia. Así mismo, la presencia de violencia, acoso laboral, dificultades en las relaciones interpersonales, condiciones precarias de la organización y largas jornadas de trabajo. Ello da como resultado una respuesta

fisiológica en el individuo, en relación con aspectos subjetivos y objetivos, como el contrato de trabajo, recompensas y políticas organizacionales (Buitrago et al., 2021).

5. Impacto en el trabajo

La productividad es considerada como la relación existente entre los recursos que una empresa invierte y los beneficios que obtienen de esa inversión (Almar y Guijarro, 2018), por lo que el aumento en la productividad se puede dar mediante la disminución de los costes variables y la estabilización de los costes fijos (Ruiz, 1987, citado por Guerrero y Puerto Barrios, 2007).

En este sentido el recurso humano es el más importante en la producción, ya que de este depende el aprovechamiento real de los demás recursos. Forman parte del recurso humano los siguientes conceptos:

- El poder, es decir si la persona está capacitada para el trabajo y cuenta con los factores físicos y psicológicos necesarios, ya que una alteración en la salud puede generar menos energía al trabajador, y por lo tanto una bajada del rendimiento.
- El querer, se entiende por la voluntad que tiene el trabajador de realizar las tareas según las estructuras mentales y emocionales y la capacidad de adaptación al ambiente de trabajo.
- El saber, que hace referencia al entrenamiento y a la capacitación del trabajador. Este factor a su vez está relacionado con los anteriores, ya que si alguno de estos no se encuentra en un nivel adecuado se dificulta el aprendizaje y por lo tanto disminuye la productividad.

Por lo tanto, los riesgos psicosociales tienen consecuencias personales, que afectan a la salud física y mental de los trabajadores, pero que a su vez también afectan al funcionamiento de la empresa, ya que la salud en el trabajo forma parte de la salud global de la empresa, y por lo tanto también de la salud económica de esta.

5.1. Absentismo, presentismo e intenciones de abandono

La exposición a riesgos psicosociales produce accidentes de trabajo derivados de actos inseguros e imprudentes de los trabajadores o causados por factores organizacionales como el cambio precipitado de tareas o funciones para las que no está preparado, la realización de tareas inútiles, la presencia de trabajadores en lugares ajenos a su puesto, etc.

Por lo tanto, una de las principales consecuencias económicas que se dan en las organizaciones son las bajas laborales. Las bajas afectan a muchos sectores de la sociedad,

por ejemplo, se produce un aumento del uso de los servicios sanitarios y también se producen graves perjuicios a las empresas.

Se ha encontrado relación entre el absentismo provocado por bajas laborales y la violencia en el trabajo, el burnout, el conflicto trabajo familia y la inseguridad contractual, pero, sin embargo, no hay tanta relación entre el absentismo y el acoso laboral, que puede ser motivo del miedo de las víctimas a represalias.

En cuanto a las consecuencias económicas provocadas por las bajas laborales nos podemos encontrar con dos bloques, los costes directos y los costes indirectos (Mc Mutual, s.f).

- Costes directos
 - Prestación económica

En la actualidad en España los trabajadores se pueden encontrar en una situación que les imposibilite trabajar por lo que pueden solicitar la baja laboral. Cuando se da esta situación los trabajadores están incapacitados temporalmente y por lo tanto al no poder trabajar reciben un subsidio diario para cubrir la pérdida de las rentas a la vez que reciben asistencia sanitaria de la Seguridad Social. En España se puede diferenciar entre dos tipos de incapacidades temporales, las derivadas de contingencias profesionales, que son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y las incapacidades derivadas de contingencias comunes, que engloban enfermedad común y accidente no laboral ⁷.

En cuanto a las primeras nos encontramos con el accidente de trabajo, que es toda lesión corporal que el trabajador sufra a consecuencia del trabajo, en concreto las que se produzcan en el tiempo y lugar de trabajo, las sufridas al ir o volver del trabajo o durante un desplazamiento encomendado por la empresa (todas estas se encuentran reguladas en el art 156 Ley General de la Seguridad Social (LGSS)⁸). Por otro lado, tenemos la enfermedad profesional, que recoge las enfermedades contraídas a consecuencia del trabajo realizado, que se recojan en el cuadro de enfermedades profesionales (Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro⁹) y que hayan sido provocados por las sustancias que se establecen en el citado cuadro. En el caso de que las enfermedades no estén recogidas en el cuadro se considerará accidente de trabajo (Seguridad Social, 2022).

Por su parte la Ley General de la Seguridad Social en su art 158.1 establece que se considerará accidente no laboral el que no tenga el carácter de accidente de trabajo y en su art 158.2 dice que se considera enfermedad común las alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo ni de enfermedades profesionales.

⁷ <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil>

⁸ <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22169>

Por lo tanto, los trabajadores se pueden encontrar de baja laboral por muchos motivos, pero eso no significa que dejen de percibir un salario. La ley establece que en caso de enfermedad común y accidente no laboral los trabajadores perciban una prestación del 60% de la base reguladora desde el día 4 al 20 inclusive y el 75% desde el día 21 en adelante. Por otro lado, establece que en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el trabajador comienza a percibir el 75% desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho. Por lo tanto, aunque los trabajadores se encuentren de baja las empresas tienen que seguir pagándoles el porcentaje correspondiente de la Base Reguladora Diaria¹⁰.

- Cotización a la Seguridad Social

Además, durante todo el periodo de incapacidad temporal la empresa deberá continuar cotizando por el trabajador (por desempleo, fondo de garantía salarial, formación profesional, tarifa de primas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), que alcanza cerca de un 30% de la base de cotización del trabajador.

- Mejoras

Adicionalmente algunos convenios o pactos de empresa buscan reducir las consecuencias económicas que le suponen a los trabajadores el encontrarse de incapacidad temporal, por lo que añaden un complemento al subsidio obligatorio. Cada convenio o pacto puede establecer un complemento del porcentaje que considere (siempre mejorando las condiciones, nunca se le podrá pagar a un trabajador menos de lo establecido en la LGSS), llegando algunos convenios a complementar hasta el 100% de la base reguladora.

- Costes indirectos

Entre los costes indirectos podemos encontrar algunos tan obvios como la pérdida de productividad, de calidad en el servicio debido a la ausencia de personal, los costes administrativos, los de selección, los costes de formación a los sustitutos, el aumento del volumen de trabajo, la alta rotación del personal o el empeoramiento del clima laboral. A su vez estos costes pueden clasificarse en (Mc Mutual, s.f):

- Cuantificables. En estos englobamos costes monetarios, como el dinero perdido o dejado de ganar, el coste de formación, las horas extra, etc. Y los costes no monetarios como la pérdida de calidad o el incremento de la siniestralidad.
- Intangibles. Estos costes son muy difíciles de medir, pero se manifiestan mediante un empeoramiento del clima laboral, de la conflictividad, de cambios en la cultura de empresa, pérdida de imagen pública, deterioro de relación externas, etc.

¹⁰ <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores>

5.2. Productividad empresarial, satisfacción y compromiso laboral

La inseguridad laboral también puede repercutir por ejemplo en la implicación y el compromiso con el trabajo y la organización afectando de igual manera a la satisfacción laboral del trabajador. Este distanciamiento con la organización provoca una pérdida del significado del trabajo, frustración con las expectativas laborales y decepción con el mundo laboral. El resultado de estos sentimientos se manifiesta con la aparición de conductas cínicas de desvalorización del alcance y resultado del trabajo que realiza y una desconfianza y crítica de las iniciativas empresariales.

A su vez los trabajadores rompen con todo contrato psicológico o vinculación con la empresa y se limitan a cumplimentar sus obligaciones contractuales, hay una pérdida de compromiso de satisfacción y de autoestima profesional.

La disminución del rendimiento también se puede ver provocada por la alta rotación que sufren en las empresas, por ejemplo, cuando hay situaciones de acoso, que además puede incluir a los propios testigos, aunque no hayan sido víctimas directas.

5.3. Conductas laborales contraproducentes

Los riesgos psicosociales provocan conductas inefectivas, disfuncionales y destructivas en los trabajadores que crean empresas y contextos laborales disfuncionales, en su mayoría provocadas como consecuencia de injusticias organizacionales, sistemas abusivos de gestión y altos niveles de riesgos psicosociales como el estrés.

Estas conductas se manifiestan, por ejemplo, en la pérdida intencional de la productividad y la eficacia, la provocación de accidentes leves, la destrucción o mal uso de materiales, maquinarias y herramientas, etc. En definitiva, estos riesgos generan una conducta de los trabajadores que va en contra de los intereses que persigue la empresa, e incluso se ve perjudicada su imagen, sus clientes y sus relaciones organizacionales, provocando así una disminución de los beneficios económicos y por tanto interrumpiendo los objetivos empresariales que se desean conseguir.

6. Legislación

Los riesgos psicosociales como el estrés o la violencia son riesgos bastante comunes, pero que hasta el momento no se habían regulado en el ámbito laboral. Estos riesgos siempre se han tratado como problemas personales y por lo tanto la responsabilidad de resolverlos era siempre del individuo. Sin embargo, recientemente esta situación se ha empezado a regular en las relaciones laborales y se ha dejado de considerar como hechos y fenómenos esporádicos y accidentales que afectan únicamente al individuo que los padece, para ser considerados un problema que forma parte de la empresa, por lo que existe una obligación

de prevención que implica la investigación de las causas y el establecimiento de medidas para proteger la salud de las víctimas afectadas.

Hasta hace poco la legislación ha recogido de forma precaria estos riesgos, ya que existe un cierto temor a regular esta materia, por la imprecisión e incertidumbre que sobrevuelan estos conceptos. Debido a esto, tanto la legislación nacional como la de nuestro entorno es muy escasa y se ha tenido que recurrir a instrumentos sin fuerza normativa como el Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral firmado por patronales y sindicatos europeos en 2004 y el Acuerdo marco sobre Violencia y Acoso en el Trabajo (2007). En cuanto a la legislación española hay que mencionar los derechos fundamentales de los trabajadores vinculados al ámbito laboral y los preceptos de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) en los que se detalla la potestad de control y vigilancia de la legislación social por parte de la inspección de Trabajo y Seguridad Social. Y finalmente a la ley nacional más relevante, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019).

6.1. Protección derechos fundamentales

La legislación española establece derechos para proteger a los trabajadores tales como (Velázquez Fernández, 2009):

- Artículo 15 Constitución Española, reconoce el derecho a la integridad física y psicológica de toda persona. Contempla el derecho a la seguridad personal y la protección y seguridad contra la violencia como consecuencia de sus derechos básicos como ciudadano.
- Artículos 170 al 172 Código Penal¹¹ (CP), sanciona la violencia, las amenazas y coacciones que realizan los trabajadores, además ya existen sentencias que consideran el acoso psicológico como un delito penal (por ejemplo: Juzgado de lo Penal N° 1 de Jaén, septiembre de 2006).
- La Ley Orgánica 4/2015¹² de Protección de la Seguridad Ciudadana, contempla la necesidad de adoptar medidas preventivas y disuasorias en los contextos en los que sea necesario.
- Ley 5/2014 de Seguridad Privada¹³ y el Reglamento de Seguridad Privada¹⁴, regulan la adopción de las medidas suficientes de seguridad.

A pesar de todos estos derechos de garantía, los riesgos psicosociales también pueden llevar a cabo la vulneración de algunos derechos fundamentales como:

¹¹ <https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con>

¹² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-3442#a13>

¹³ <https://www.boe.es/eli/es/l/2014/04/04/5/con>

¹⁴ <https://www.boe.es/eli/es/rd/1994/12/09/2364/con>

- El derecho a la integridad moral (art. 15 CE) y a la dignidad de los trabajadores (art.4.2 e) Estatuto de los Trabajadores (ET¹⁵)), mediante el acoso moral manifestado con ofensas físicas o verbales.
- El derecho al honor (art. 4.2 e) ET) y a la intimidad (art. 18 CE), que se vulnera principalmente en casos de acoso sexual.
- El derecho a la igualdad de trato y no discriminación (art. 14 CE y art. 4.2 y 17 ET), que se vulnera con actos discriminatorios o de exclusión hacia los trabajadores.

Cuando se produce una vulneración de los derechos básicos de los trabajadores se incurre en una serie de infracciones laborales, que se encuentran recogidas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social¹⁶ (LISOS). Las infracciones son:

- Para los casos de atentado contra la dignidad y la intimidad, incluido el acoso moral, se prevé una infracción muy grave, regulada en el art. 8.11 LISOS.
- Para los casos de acoso sexual, la infracción es considerada muy grave y se encuentra recogida en el art. 8.13 LISOS.
- Para los casos de discriminación y acoso discriminatorio, las infracciones son muy graves y se encuentran reguladas en los arts. 8.12 y 8.13 bis LISOS.

Además de las infracciones laborales que estos actos suponen, también se producen daños físicos y psíquicos a la salud de los trabajadores, por lo que son un riesgo que debe ser evitado y prevenido antes de que se produzcan y no solo cuando el accidente ya ha sucedido. Por lo tanto y según el art. 14.2 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) el núcleo de toda la regulación aprobada es determinar la responsabilidad que tiene el empresario de resolver los problemas provocados por los riesgos psicosociales sufridos por sus trabajadores en el lugar de trabajo. Para hacer la prevención de riesgos laborales de forma correcta, el empresario tendrá que integrar la actividad preventiva en la empresa y adoptar las medidas pertinentes para proteger la salud y seguridad de los trabajadores (art. 14.2 LPRL).

6.2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

La legislación española regula los riesgos psicosociales en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales¹⁷ (LPRL), aprobada en nuestro ordenamiento por la transposición de la Directiva Marco 89/391/CEE¹⁸ sobre seguridad y salud en el trabajo. Esta norma no hace una mención expresa a los riesgos psicosociales, pero los regula como riesgos laborales (art 4.2, 4.7, 14 y 15 LPRL).

¹⁵ <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

¹⁶ <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>

¹⁷ <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

¹⁸ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>

El art. 4.2 de la LPRL define riesgo laboral como: “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”. Por su parte el art 4.7 de la LPRL define como condición de trabajo: “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” y a su vez En el apartado d) establece como condiciones de trabajo “todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”, es decir, este apartado hace referencia a factores ambientales, personales, de la propia empresa e interactivos de la organización con el medio.

Según estas definiciones recogidas en la legislación española y debido a la ausencia de una norma reglamentaria específica sobre los riesgos psicosociales (al igual que en el resto de ordenamientos europeos), se puede interpretar que se incluye la protección de dichos riesgos en esta ley, y por lo tanto surge la obligación empresarial de protección al trabajador.

Por su parte el art. 14 de la LPRL recoge el derecho del trabajador y el deber del empresario de proteger la seguridad y la salud laboral y para todo tipo de riesgos profesionales recogidos en la ley.

En esta misma línea nos encontramos con mucha jurisprudencia (por ejemplo, la Sentencia 360/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Burgos. Sala de lo Social a 14 de julio de 2021) que ya ha calificado como accidente laboral, las enfermedades psíquicas derivadas del estrés, la violencia o el acoso, a efectos de prestaciones de la Seguridad Social y así mismo, desde el momento en el que se reconoce el carácter de enfermedad laboral se deben activar los mecanismos preventivos que establece la ley.

6.3. Diálogo Social Europeo

En el año 2003 se acordó por las instituciones de la Unión Europea de que las acciones legislativas se desarrollan previo acuerdo dentro del Diálogo Social Europeo. Esto formalizó la creación de diversos acuerdos los cuales fueron incorporados a los Acuerdos de Negociación Colectiva que son los siguientes:

- Acuerdo marco Europeo sobre el Estrés Laboral (2004)

El Acuerdo Marco Europeo fue firmado el 8 de octubre de 2004, con el objetivo dotar a los empresarios y trabajadores de un marco para identificar, prevenir y tomar las medidas necesarias relacionadas con el estrés laboral. Para ello el acuerdo invoca a la sensibilidad y la comprensión de los trabajadores y empresarios, sin culpabilizarles y poniendo el foco en los indicadores del problema, reconociendo que el acoso y la violencia son factores que provocan altos niveles de estrés perjudiciales para la salud (UGT, 2013).

- Acuerdo marco sobre Violencia y Acoso en el Trabajo (2007)

Este acuerdo es el antecedente del Convenio 190 de la OIT y regula el acoso y la violencia como actuaciones inaceptables y originadas en el entorno laboral. Este es un acuerdo jurídicamente no vinculante aunque muy importante a la hora de ejecutar las medidas y procedimientos de anticipación y tratamiento del problema.

Una de las medidas a adoptar es aumentar la sensibilización de todo el personal y darle una formación apropiada. También regula los procedimientos o protocolos de gestión de quejas en la empresa.

En caso de establecerse que ha tenido lugar actos de violencia o de acoso se tomarán las medidas correspondientes contra los que hayan efectuado los actos, que van de la sanción disciplinaria al despido. Por su parte las víctimas recibirán el apoyo necesario para su recuperación y reintegración laboral.

6.4. Acoso laboral

Hay que hacer una mención aparte acerca de la regulación específica del acoso laboral, que en nuestro ordenamiento jurídico es muy importante la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta ley tiene por objeto la efectividad del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación. En el artículo 48 de dicha ley se establece que: “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (Art. 48 de la Ley 3/2007).

7. Prevención

A nivel empresarial son muchas las medidas preventivas voluntarias que puede llevar a cabo la organización para mejorar esta situación. Sin embargo, como se ha mencionado a lo largo de todo el trabajo, a los riesgos psicosociales nunca se les ha dado la importancia que merecen, por lo que a la hora de tomar medidas preventivas para los riesgos psicosociales las empresas siempre han tendido a reducir gastos.

En este sentido es importante destacar qué medidas preventivas recoge la legislación actual y que, por lo tanto, son obligatorias, ya que son muy pocas las empresas que realizan evaluaciones y toman medidas más allá de la obligatoriedad legal.

7.1. Obligación de evaluar y adoptar medidas preventivas y protectoras

En la Directiva Marco 89/391/CEE hablan únicamente de la identificación y análisis de los riesgos, ya que se puede hacer una distinción entre identificar el riesgo y tomar una decisión de las medidas a adoptar. Sin embargo, en los riesgos psicosociales si no se identifican se considera que no existen, por lo tanto, en el momento en el que se identifican hay que tomar las medidas necesarias, en definitiva, la existencia va vinculada a la obligación de actuar.

El encargado de regular los protocolos y medidas a efectuar para la evitación de los riesgos psicosociales o en su defecto la disminución de los daños es el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención¹⁹ (RSP).

El art 3. de RSP establece que: “el 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”. En definitiva, la evaluación es un análisis en profundidad de la situación y cuando la identificación requiera necesariamente un estudio o análisis se procederá a realizar la evaluación de riesgos prevista legalmente.

Para la plena efectividad de estas, deberán realizarse unas evaluaciones anónimas de las que se podrán derivar medidas de actuación para prevenir, reducir o eliminar los problemas detectados. Algunos ejemplos de estas medidas pueden ser:

- Medidas de gestión y comunicación, como por ejemplo definir el papel de los trabajadores en la empresa, establecer unos objetivos empresariales claros, mejorar la organización, las condiciones y el entorno de trabajo, etc.
- Formar a todo el personal, tanto a la dirección como a los trabajadores para concienciar acerca del estrés, sus causas, sus posibles consecuencias, las formas de enfrentarse a él, etc.
- Fomentar la información y la consulta de los trabajadores conforme a la legislación establecida.

Todas estas medidas las puede sugerir el técnico evaluador, pero es responsabilidad de la empresa la implantación de estas, siempre previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

El incumplimiento de la evaluación supondría incurrir en la infracción tipificada como grave del art 12.1.b) de la LISOS. Por otro lado, el no adoptar las medidas supondrá también una infracción grave según el art 12.6 de la LISOS.

¹⁹ <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con>

7.2. Otras obligaciones del empresario

- Obligación de investigar los daños para la salud. En el caso en el que la empresa conozca que un trabajador se encuentra de baja por enfermedad provocada por un riesgo psicosocial como el estrés o la violencia laboral, deberá realizar una investigación conforme al art. 1.603 LPRL y adoptar las medidas de protección que deriven de dicha investigación. Estas medidas de protección deberán velar por la seguridad y salud del trabajador y promover su pronta recuperación e incorporación a la empresa. El incumplimiento de esta obligación constituye una infracción grave regulada en el art. 12.3 LISOS.
- Obligación de adaptar a la persona al puesto de trabajo. El art. 25.1 LPRL establece que: “Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”. Para llevar a cabo estas medidas es necesario un dictamen técnico sobre el estado de salud del trabajador y las incompatibilidades que presenta con el trabajo a realizar. El incumplimiento de esta obligación es una infracción grave o muy grave prevista en los arts. 1.7 y 13.4 LISOS.
- Obligación de coordinar actividades preventivas. Regulada en el art. 24.1 LPRL que determina la obligación de coordinarse y cooperar en la aplicación de medidas para prevenir los riesgos para la salud de los trabajadores. Es responsabilidad de la empresa el cumplimiento de esta obligación y la desobediencia de esta está tipificada como infracción grave o muy grave en los arts. 12.13 y 13.7 LISOS.

8. Conclusiones

A lo largo del trabajo se han podido analizar los diferentes riesgos psicosociales y el peso que tienen en la salud de los trabajadores, provocándoles múltiples problemas tanto físicos como mentales. Por otro lado, también se ha podido observar la gravedad que estos riesgos tiene para el futuro económico de la empresa, pues supone múltiples pérdidas (tanto directas como indirectas) que impiden un desarrollo económico efectivo. Todas estas consecuencias provocan una disminución de la calidad de vida en la sociedad, pues la reducción del nivel económico de las empresas no solo implica consecuencias para los empresarios, sino que se ve afectada la sociedad en su conjunto, ya que estas empresas contribuyen menos (por ejemplo, con la aportación de impuestos, porque generan menos ingresos) y a su vez los trabajadores consumen más recursos (principalmente sanitarios y

farmacéuticos). Por otro lado, los trabajadores tampoco se encuentran a nivel personal en una buena situación, por lo que se produce una situación de malestar general que afecta de forma indiscriminada.

Todas estas situaciones se encuentran reguladas en una escasa legislación que muchas veces no es muy específica, aplicando normativa de riesgos generales para los riesgos psicosociales. Sin embargo, poco a poco se van estableciendo medidas preventivas que otorgan ciertas responsabilidades y obligaciones a las empresas con los trabajadores. Estas medidas preventivas son normativamente muy pobres y falta aún un largo camino por recorrer, sin embargo, no son pocos los avances que se han realizado en los últimos años a favor de la prevención de los riesgos psicosociales. A nivel voluntario las empresas también pueden implantar muchas medidas preventivas, pero a la hora de la verdad, muy pocas organizaciones actúan más allá de la legalidad, por lo tanto, es necesario una normativa que regule de forma precisa las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos psicosociales.

Como se ha mencionado anteriormente son riesgos “invisibles”, que no se ven, por lo que se considera que no existen. Es por ello que hasta que no se efectúan las evaluaciones correspondientes no se detectan y no se pueden establecer medidas para solucionarlo.

Para intentar reducir las consecuencias de estos riesgos es importante que las empresas establezcan evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales que les ayuden a determinar la existencia o no de estos riesgos. De esta forma las empresas podrán anticiparse para evitarlos y prevenirlos, sin la necesidad de que los riesgos les pillen por sorpresa y simplemente se tengan que limitar a paliar las consecuencias. Igualmente, a pesar de hacer todo lo posible para evitar estos riesgos, hay algunos que son inevitables, por lo que también es necesario establecer protocolos de actuación para hacer frente a dichas consecuencias.

9. Bibliografía

Almar Belenguer, J., Guijarro Tormo, R. (2018). El libro de la productividad en la empresa española 2018. *Resultae*.

Buitrago-Orjuela, L.A., Barrera-Verdugo, M.A., Plazas Serrano, L.Y., Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud: de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Boyacá*, 8, 2, p. 149-172.

Constitución Española de 29 de diciembre de 1978. Boletín Oficial del Estado, 311, de 29 de diciembre de 1978. [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 29 de junio de 1989. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>

Giner Alegría, C.A. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Anales del derecho*, 30, p. 254-296.

Guerrero, J., Puerto Barrios, Y.I. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, 16, 1, p. 203-234.

Herrera Cardona, A., Castañeda Sánchez, V. (2020). Síndrome de trabajador quemado existencia del burnout sector salud. *Cultura del Cuidado Enfermería*, 17, 1, p. 32-44.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2021) Informe anual de accidentes de trabajo en España 2020. INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/1750236/Informe+anual+de+accidentes+de+trabajo+en+Espa%C3%B1a+2020.pdf/cb3d412c-4ebb-04f5-093c-79aa8a27b8fc?t=1634655396429>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022a). *Riesgo psicosocial*. Portal INSST. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/riesgo-psicosocial>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022b) ¿Qué es la violencia en el trabajo? Portal INSST. <https://www.insst.es/violencia-en-el-trabajo#:~:text=Se%20habla%20de%20violencia%20laboral,f%C3%ADsica%20y%2F0%20ps%C3%ADquica>).

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022c) ¿Qué es el estrés laboral? Portal INSST. <https://www.insst.es/estres-laboral>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022d, mayo 24). *Síndrome de Burnout / SQT*. Portal INSST. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral/sindrome-de-burnout-sqt>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/877.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>

Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada. Boletín oficial del Estado, 85, de 5 de junio de 2014. <https://www.boe.es/eli/es/l/2014/04/04/5/con>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 269, 10 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Leymann, H. y Ustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorder. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251-275.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana. Boletín Oficial del Estado, 77, de 1 julio de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-3442#a13>

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado, 281, de 24 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con>

Mc Mutual (s.f). Una aproximación a los costes del absentismo por ITcc. Informe McMutual. <https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47341/visualizacion-es/92199736-c6a7-d5e8-645d-27e5963b471c>

Ministerio de Igualdad (2021). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. *Centro de publicaciones Ministerio de Igualdad*. <https://www.ccoo.es/2f7f86bfc8a8105e09b013342bbf9e0d000001.pdf>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). Guía. Propuestas normativas en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/UGT%20%28guia%20prevencion%20riesgos%20psicosociales%202018%29%20WEB.pdf>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, p. 4-19.

Normativa nacional de Riesgos psicosociales: General - Portal INSST - INSST. (2022). Portal INSST. <https://www.insst.es/normativa/riesgos-psicosociales/general>

Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., y Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.

Peiró Silla, J.M. (2009). Estrés laboral y riesgos psicosociales investigaciones recientes para su análisis y prevención (Lección magistral acto de apertura del curso 2009-2010, Universitat de València).

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Boletín Oficial del Estado, 302, de 1 enero de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22169>

Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se prueba el reglamento de Seguridad Privada. Boletín Oficial del Estado, 8, de 10 de enero de 1995. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1994/12/09/2364/con>

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 27, de 31 de enero de 1997. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social. Boletín Oficial del Estado, 189, de 8 de agosto de 2000. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 261, del 2 de enero de 2016. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2,3, p 127-141.

Saborío Morales, L., Hidalgo Murillo, J.F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32, 1.

Seguridad Social (2022). Guía de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e2d4a503-6b07-4be7-904c-aa71c618279a/Gu%C3%ADa+de+Acc.+Trabajo+y+E.+P.+2008.pdf?MOD=AJPERES>

Sociedad Española de Salud y seguridad en el Trabajo. (2018). Un Programa de Control de Estrés Laboral. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/06/programa-de-estr-s-laboral.pdf>

UGT (2013). Acuerdo marco Europeo sobre estrés laboral. <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2048.pdf>

Velázquez Fernández, M. (2009). El tratamiento legal de los riesgos psicosociales. *Lettera web*. https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/webiaprl/sites/default/files/archivos/REGULACIONESPANOLARIESGOS_0.pdf