



UNIVERSIDAD DE MURCIA
ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

La Prevención de los Riesgos Psicosociales

D. José María Uris Lloret

2018

UNIVERSIDAD DE MURCIA

LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

José María Uris Lloret

Directores: Dra. Doña Carmen Sánchez Trigueros

Dr. Don Francisco A. González Díaz

ÍNDICE

ABREVIATURAS	13
--------------------	----

PRESENTACIÓN	15
--------------------	----

PRIMERA PARTE: CUESTIONES GENÉRICAS, COORDENADAS Y BASES CONCEPTUALES	20
--	----

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	21
--	----

1. Introducción	21
-----------------------	----

2. Los riesgos psicosociales en el modelo sociolaboral actual	24
---	----

3. Historia del concepto	33
--------------------------------	----

4. La influencia del entorno social y laboral en los factores de riesgo psicosocial ..	37
--	----

A) Introducción	37
-----------------------	----

B) Desde un sistema productivo basado en la agricultura a la terciarización de la economía	39
---	----

C) Empresas y trabajadores en un mundo globalizado	52
--	----

D) Dignidad de la persona en el lugar de trabajo	57
--	----

E) Trabajo decente.....	62
-------------------------	----

5. Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales ..	66
--	----

A) Introducción	66
-----------------------	----

B) Factores psicosociales	69
---------------------------------	----

C) Factores psicosociales de riesgo.....	71
--	----

D) Los riesgos psicosociales.....	76
-----------------------------------	----

6. Los riesgos psicosociales en las organizaciones de trabajo	80
A) Introducción	80
B) La organización como sistema social	84
C) La empresa como organización	86
D) Los factores psicosociales de riesgo en las organizaciones.....	88
E) Clima de trabajo	95
F) Relaciones interpersonales	97
G) Satisfacción laboral	103
H) La perspectiva de género	107
I) Comunicación	111
7. Consecuencias e incidencia de los riesgos psicosociales	116
A) Introducción	116
B) Dimensión del problema.....	123
C) Reflexiones en torno a los datos estadísticos	129
II. AFECTACIÓN DE LA SALUD.....	133
1. Introducción	133
2. El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo	137
3. El bienestar de las personas en el trabajo	138
4. Daños en la salud de origen psicosocial	140
5. La problemática de las enfermedades a causa de los daños de origen psicosocial	144
6. Educación y salud	148
7. Empresa saludable.....	151

III. CUESTIONES GENERALES SOBRE LA PREVENCIÓN	157
1. Introducción	157
2. La prevención de los riesgos psicosociales.....	163
3. Gestión de los riesgos psicosociales	169
4. El plan de prevención en los riesgos psicosociales	172
5. Evaluación de los riesgos psicosociales	176
6. Formación e información.....	181
7. Métodos de evaluación de factores psicosociales	184
8. Dificultades de evaluación e identificación.....	193
IV. FUNCIONALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	200
1. Introducción.....	200
2. Participación de los trabajadores y sus representantes	204
3. El papel de las organizaciones sindicales.....	207
4. Medidas adoptadas en la negociación colectiva	210
5. Formación e información en salud laboral en la regulación convencional	213
6. Cláusulas incorporadas en los convenios colectivos en relación con la evaluación de los riesgos psicosociales	216
7. La vigilancia de la salud, aplicada a los riesgos psicosociales en la negociación colectiva	220
V. FUNCIONALIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	225
1. Introducción	225
2. El deber de protección del empresario	232
3. La responsabilidad social corporativa en el ámbito laboral.....	234
4. La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.....	238

5. Códigos de conducta.....	240
6. Las auditorias éticas	249
7. Buenas prácticas en prevención de riesgos laborales	257
A) Introducción	257
B) Buenas prácticas en la promoción de la salud en el lugar de trabajo	262
C) Buenas prácticas para erradicar la violencia relacional de los centros productivos	268

SEGUNDA PARTE: RIESGOS PSICOSOCIALES ESPECÍFICOS..... 272

VI. EL ESTRÉS LABORAL	273
1. Introducción	273
2. El estrés.....	276
3. Estrés laboral	281
4. Causas del estrés laboral.....	287
5. Tecnoestrés	290
6. La relación entre el estrés y la violencia	294
7. Consecuencias del estrés laboral	297
8. Costes	303
9. Como afrontar el estrés	306
10. Medidas adoptadas en la negociación colectiva para prevenir el estrés.....	313
VII. EL ACOSO LABORAL.....	317
1. El acoso laboral.....	317
2. El acoso laboral como comportamiento vulnerador de los derechos fundamentales	323
3. Sujetos.....	327

A) Introducción	327
B) Sujetos activos	328
C) Sujetos pasivos	330
D) La complicidad de terceras personas	331
4. El acoso laboral por circunstancias específicas	332
5. Daños en la salud originados por el acoso laboral.....	336
6. El papel de las empresas ante el acoso laboral.....	341
7. La prevención del acoso laboral	344
A) Introducción	344
B) Herramientas para afrontar el acoso	349
8. Protocolos de actuación para prevenir el acoso laboral.....	351
A) Introducción	351
B) Análisis de los protocolos de actuación.....	355
a) Finalidad y objetivo	358
b) Comunicación, difusión e información.....	359
c) Desarrollo del procedimiento.....	360
9. La prevención del acoso laboral en la negociación colectiva	364
10. La incorporación de los protocolos de actuación en los convenios colectivos .	370
VIII. EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.....	373
1.Introducción	373
2. El concepto de acoso moral en el trabajo en otras disciplinas científicas	376
3. Concepto jurídico de acoso moral en el trabajo	386
A) Introducción	386
B) Concepto clínico de acoso moral en el trabajo	390
C) Concepto legal de acoso moral en el trabajo	393

D) Elementos que integran el concepto jurídico de acoso moral en el trabajo	399
a) El elemento objetivo	399
b) El elemento teleológico	403
c) El elemento organizacional	406
4. Delimitación del acoso moral en el trabajo respecto de otros conceptos y conductas similares	409
A) Introducción	409
B) El estrés	410
C) El burnout	412
D) Trastornos psíquicos.....	414
E) Violencia en el lugar de trabajo.....	415
F) Acoso moral y otros incumplimientos graves del empresario.....	418
a) El ejercicio abusivo del poder de dirección	418
b) Las coacciones profesionales	421
c) Las malas condiciones de trabajo.....	422
d) La vulneración de los derechos laborales.....	423
G) Tensiones en el lugar de trabajo	424
a) Enfrentamientos con el empresario o con otros trabajadores.....	424
b) Agresiones esporádicas	426
c) Las tensiones laborales	427
H) Distinguir entre acoso moral y conflicto.....	428
5. La prevención del acoso moral	431
A) Introducción	431
B) Distintos niveles de actuación según la fase del conflicto en que se apliquen	434
a) Prevención primaria.....	435

b) Prevención secundaria	436
c) Prevención terciaria.....	438
6. Regulación normativa del acoso moral en el trabajo en la prevención de riesgos laborales.....	439
7. El acoso moral en la negociación colectiva.....	441
IX. EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	445
1. Introducción.....	445
2. La violencia hacia las mujeres en el trabajo como una forma de discriminación	449
3. La violencia de género en el ámbito laboral.....	455
4. Acoso sexual	458
5. Tipología del acoso sexual.....	466
A) Chantaje sexual.....	466
B) Acoso ambiental	471
6. Acoso por razón de sexo.....	474
7. El efecto sobre la salud de las personas que sufren acoso sexual.....	479
8. Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.....	482
9. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la negociación colectiva	488
X. NUEVOS RETOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU PREVENCIÓN.....	493
1. La prevención del síndrome de quemarse por el trabajo	493
A) Introducción	493
B) Desencadenantes del síndrome de desgaste profesional.....	499
C) El <i>engagement</i> , la ilusión por el trabajo frente al <i>burnout</i>	503
D) Consecuencias del síndrome de estar quemado por el trabajo	506

E) Como prevenir el síndrome de quemarse por el trabajo	509
2. La prevención en la adicción al trabajo	513
A) Introducción	513
B) Definición.....	516
C) Perfil de la persona adicta al trabajo.....	518
D) Consecuencias de la adicción al trabajo	520
E) Como prevenir la adicción al trabajo	522
3. Incidencia de los riesgos psicosociales sobre las trabajadoras en período de gestación	524
4. Cómo se puede facilitar el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional	530
5. La situación específica de gerentes y trabajadores por cuenta propia.....	535
6. El tratamiento de los riesgos psicosociales en los medios de comunicación	540
7. Los efectos de la crisis sobre los riesgos psicosociales	543
8. Situación de los riesgos psicosociales en la nueva época que se inicia	548
CONCLUSIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS	552
CONCLUSIONES	553
BIBLIOGRAFÍA.....	553
ANEXOS	633
CONVENIOS COLECTIVOS EXAMINADOS.....	634
ENCUESTAS DE CONDICIONES DE TRABAJO Y DE OTRA ÍNDOLE RELACIONADA CON LA MATERIA.....	640
ÍNDICE CRONOLÓGICO DE DISPOSICIONES CONSULTADAS 	641
NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN CONSULTADAS	646

PÁGINAS WEB.....	652
PLANES DE IGUALDAD.....	664
PROTOCOLOS CONSULTADOS	665
SENTENCIAS CONSULTADAS	667

ABREVIATURAS

CC	= Convenio Colectivo.
CE	= Constitución Española.
CC OO	= Comisiones Obreras.
CP	= Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
EBEP	= Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se Aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
ESENER	= Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes.
ET	= 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.
INE	= Instituto Nacional de Estadística.
INSHT	= Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
INSST	= Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
INSSBT	= Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.
ITSS	= Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
LGSS	= 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.
LISOS	= Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
LMAFOS	= Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
LOIMH	= Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
LPRL	= Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
NTP	= Nota Técnica de Prevención.

OMS	= Organización Mundial de la Salud.
OIT	= Organización Internacional de Trabajo.
PSLT	= Promoción de la salud en el lugar de trabajo.
RAE	= Real Academia Española.
RSC	= Responsabilidad Social Corporativa.
RSE	= Responsabilidad Social Empresarial.
RSP	= Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.
SMI	= Salario Mínimo Interprofesional.
TC	= Tribunal Constitucional.
TCV	= Trastornos Cardiovasculares.
TIC	= Tecnologías de la Información y de la Comunicación.
UE	= Unión Europea.
UGT	= Unión General de Trabajadores.

PRESENTACIÓN

Los riesgos psicosociales se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo, según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Conforme a lo que expone la citada institución, «afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales. En torno a la mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés es un elemento común en sus centros de trabajo, y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas»¹.

Según el antedicho organismo europeo, especializado en seguridad y salud en el trabajo, de entre los diferentes riesgos psicosociales, el estrés en sus diversas modalidades es el segundo problema laboral de la Unión Europea, afectando al 28% de los trabajadores. Si, además, consideramos que el estrés sostenido tiene un efecto perjudicial sobre el sistema inmunológico, teniendo como consecuencia que baja nuestro sistema de defensas y nos hace más vulnerables a las enfermedades, probablemente estemos ante el principal problema de salud para los trabajadores y trabajadoras del espacio geográfico citado anteriormente².

Asimismo, según un estudio realizado por PLANA *et al.*, comparando las diferentes etiologías de los procesos de incapacidad laboral, los que se refieren a la salud mental, junto a los que proceden de las enfermedades musculoesqueléticas, son los de

¹ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. (s.f.). Disponible en: https://osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html

² MONCADA I LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T. S. y VEGA MARTÍNEZ, S.: «El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAST21) de evaluación de riesgos psicosociales. NTP-703». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2005, pág. 1. «Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos psicósomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda). Se ha sugerido que el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectarían los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental». MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*, Amaru Ediciones, 2009. «Biología y psicología en el hombre van indefectiblemente unidas, existe un dialogo mente-cuerpo, una armonía básica, un equilibrio entre ambos y cuando se produce la amenaza, el conflicto o el trauma en uno de ellos, en el otro se reflejan las consecuencias».

mayor duración media³. Concretamente los trastornos del estado de ánimo y la ansiedad provocan más días perdidos de trabajo que los trastornos físicos. A su vez, los niveles más altos de discapacidad se registran entre las personas que han sufrido tres o más trastornos mentales en el mismo año⁴.

Estas cifras son extrapolables a nuestro país, como pone de manifiesto el resultado de las distintas encuestas sobre condiciones de trabajo realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y por los organismos relacionados con la prevención de riesgos laborales en las Comunidades Autónomas⁵.

De lo que podemos deducir un coste de grandes dimensiones tanto para la Administración Pública como para las empresas, sin olvidar, lo más importante, cómo puede afectar en la calidad de vida de las personas que sufren estas dolencias, por lo que estamos, con toda certeza, ante un problema social de considerable entidad y del que desconocemos su dimensión⁶, porque hasta el momento presente no ha tenido la respuesta adecuada por diversas circunstancias que vamos a tratar de exponer en el desarrollo de este trabajo de investigación.

³ PLANA, P.; PAGÉS, C.; POU, M; YETOR, A y COROMINAS, J.: «La incapacidad temporal: un instrumento para la vigilancia de la salud de los trabajadores», en *Archivo Prevención Riesgos Laborales*, 4(2): 61-66. Disponible en: http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1269

⁴ GÁLVEZ HERRER, M. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: «Salud mental en el trabajo: la psicología clínica laboral», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013., pág. 261.

⁵ MOLINA NAVARRETE, C.: «La situación actual del tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España: resistencias y avances», en *Boletín Informativo del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT*, núm. 1, diciembre 2006, pág. 4. «Conforme a las estadísticas más oficiales y prudentes, tanto en el ámbito estatal –V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2005- como comunitario –IV Encuesta de Condiciones de Trabajo de la Unión Europea, 2006-, los denominados “riesgos psicosociales” representan hoy el principal problema de salud laboral, por el número de trabajadores afectados y por los elevados costes que genera. El problema lejos de estar estancado crece de forma alarmante, si se tiene en cuenta que hace sólo una década, esta dimensión de la accidentabilidad y morbilidad laborales apenas representaba la tercera causa de la “siniestralidad laboral”».

⁶ DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PROYECTOS E INNOVACIÓN DE SGS TECNOS, S.A.; SORIANO TARÍN, G. y RODRIGUEZ-CARO DE LA ROSA, M.: *La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial*, Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2013, pág. 12. «La realidad demuestra que el impacto de estos riesgos sobre las personas que trabajan sigue estando ocultos como un “Iceberg” para los sistemas de notificación y registros oficiales de daños relacionados con el trabajo, y la mayoría de trabajadoras y trabajadores afectados o no han solicitado atención médica, o cuando lo han hecho, se han considerado como enfermedades comunes».

Pese a que los ciudadanos de las sociedades occidentales nos podemos considerar unos privilegiados respecto al nivel de vida que disfrutamos, en relación a los habitantes de otras zonas geográficas del planeta, no podemos ignorar que los recursos son limitados y en la medida que gestionemos los mismos podremos tener acceso a una mejor sanidad, educación, etc., en resumen, a unos mejores servicios que nos facilitarían nuestro desarrollo como personas y que incrementarían los índices de bienestar del conjunto de la sociedad; asimismo, seremos una guía para los países que están en una situación más desfavorable que la nuestra.

Normalmente, los presupuestos del Estado nos han parecido, en líneas generales, unas cantidades abstractas con unas cifras millonarias que por nuestro desconocimiento en esa materia se nos hacía muy difícil trasladarlas a nuestra vida cotidiana, pero la crisis económica que hemos vivido y estamos viviendo, nos ha acercado a la concreción de esos importes, al observar los recortes que se han producido en numerosos servicios, y lo importante que es una gestión eficiente en todos los aspectos y, principalmente, en los que pueden repercutir en el progreso de toda la ciudadanía.

Debido a los argumentos expuestos, entendemos que una gestión eficaz en la prevención de los riesgos psicosociales repercutiría positivamente en el conjunto de la sociedad, porque a las empresas les supondría un ahorro considerable en horas por absentismo y les evitaría fugas de capital intelectual⁷ y humano que les ha supuesto un coste considerable en formación y tiempo. Asimismo, tendrían de sus empleados una actitud muy favorable hacia la organización por observar la implicación de la gerencia en su calidad de vida laboral y profesional, lo que se trasladaría en una mayor productividad y mejoraría la competitividad de la compañía mercantil en su sector de actividad⁸. También los consumidores, cada día más, somos más receptivos a los productos de las

⁷ ARENAS SAINZ, B. y BESTRATÉN BELLOVI, M.: «Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo. NTP-745». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2006, pág. 3. «En la sociedad del conocimiento, hablar del capital intelectual es referirnos al principal activo de una organización. Es hablar del futuro, de la información más avanzada disponible, de los valores y de la cultura de empresa, de educación integral a todos los niveles, de productividad, de calidad y servicio, y, por tanto, es hablar de competitividad».

⁸ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Productividad y condiciones de trabajo (I): bases conceptuales para su medición. NTP-911». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2011, pág. 1. «El incremento de la productividad es demandado en términos económicos para mantener la competitividad de una empresa y país ante la globalización de los mercados que demandan continuamente productos nuevos, de mejores prestaciones y a costes decrecientes».

compañías mercantiles, que integran en su estrategia de gestión, su interés por los temas sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos.

Además, las repercusiones que tienen para la salud los riesgos psicosociales presentan, como hemos visto anteriormente, niveles suficientemente elevados como para ser considerados una amenaza para la salud pública de la población, y por lo tanto un reto para cualquier gobierno democrático que se tiene que caracterizar por una eficiente gestión de sus recursos y por darle a la ciudadanía unos servicios de calidad en todos los ámbitos. En consecuencia, una mayor atención a las patologías que estamos analizando supondría un importante ahorro a las Administraciones Públicas. Más, si tenemos en cuenta, que a menudo los trastornos de salud que derivan de estas patologías se atienden en el sistema sanitario público, con lo que no revierte en ninguna mejora en el entorno laboral, que es donde se origina.

Y, por último, lo que consideramos más importante, en qué medida inciden unos trabajos saludables en la calidad de vida de la ciudadanía laboral. Las creencias y actitudes hacia el trabajo han tenido distintas valoraciones en la historia de la humanidad, actualmente el trabajo se ha situado en la parte central de nuestras vidas y el mismo está asociado a nuestro estatus en la sociedad⁹.

Asimismo, el trabajo es la base de la actividad económica de las sociedades desarrolladas, sin la producción de bienes y servicios no es posible el funcionamiento de la sociedad contemporánea y el más grave problema social que puede tener un estado es que un número importante de sus habitantes no tengan acceso a un empleo, como tenemos constancia en nuestro país, desde hace años.

⁹ GARCÍA-IZQUIERDO, M.; MESEGUER DE PEDRO, M.; ROMERO RAMÍREZ, A. J. y SOLER SÁNCHEZ, M. I.: *Fundamentos de psicología del trabajo y de las organizaciones*. (Coordinador: GARCÍA-IZQUIERDO, M.), Diego Marín Librero-Editor, 2012, pág. 38. «La profesión es una de las características más importante del estatus social». GONZÁLEZ-REY, F.: «El estrés y sus vías de desarrollo en la institución laboral. Alternativas para su prevención e intervención», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006, pág. 51. «La realización de la actividad laboral no tiene un sentido sólo profesional, sino que en ella se implica el individuo como totalidad, produciéndose vivencias e ideas muy diversas, que afectan su autoestima, su seguridad emocional, así como otras necesidades humanas, como la de logro, prestigio social, comunicación, etc.».

Por estos hechos, en el estudio de investigación que les estamos presentando, nos interesan todas las formas de trabajo, tanto la de los asalariados como la de los empresarios, así como la de los trabajadores autónomos o de los que ejercen una profesión liberal, como la de las personas que trabajan en la economía sumergida –muchas veces no tienen otra opción- y sin olvidar los que atienden el cuidado del hogar y de las personas dependientes, bien como un empleo, como su labor principal o conciliándola con otra actividad.

Somos conscientes de la dificultad de nuestros objetivos, pero entendemos que tan importante es para la salud de una sociedad el trabajo en unas condiciones adecuadas de un alto directivo, como la de un modesto autónomo, así como la de un mando intermedio o de una mujer o un hombre que están al cuidado de su hogar y de su familia.

En este sentido, entendemos que unas políticas adecuadas y unas buenas prácticas en los riesgos de entidad psicosocial, como se podrá observar en el contenido de este trabajo, además de avanzar hacia un nivel idóneo de salud laboral también puede proporcionar una vida más digna a la ciudadanía.

Debido a que no existe un catálogo cerrado y excluyente de riesgos que pueden ser calificados de origen psicosocial y que los avances en la investigación científica están identificando otros riesgos profesionales que se pueden conceptualizar como psicosociales, en la presente tesis se analizarán los que consideramos que pueden tener más consecuencias en la salud mental y física de los trabajadores, observando lo que se puede hacer desde las organizaciones para prevenir los mismos.

Como cada riesgo psicosocial, según sus características requerirán de unas medidas u otras para su prevención, hemos considerado iniciar el trabajo con los factores de riesgo psicosocial para desarrollar los puntos que tienen en común, y a continuación analizar de forma específica cada riesgo con el objetivo de profundizar en los mismos y conocer las herramientas que se pueden utilizar y los recursos que se deben disponer para prevenir los riesgos en cuestión.

PRIMERA PARTE

CUESTIONES GENÉRICAS, COORDENADAS Y BASES CONCEPTUALES

I

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

1. Introducción

Desde hace unas décadas estamos en un periodo de grandes transacciones tecnológicas y culturales, que cómo es lógico afecta a todos los ámbitos de la sociedad, aunque seguramente uno de los espacios en donde más incidencia tiene es en el mundo empresarial y laboral, donde con frecuencia se ven unos panoramas difíciles para las relaciones laborales.

Consecuencia de lo anterior es que nuestra sociedad evoluciona al ritmo de las nuevas tecnologías y de las cambiantes condiciones económicas y sociales, lo cual hace que nuestros lugares de trabajo, nuestras prácticas laborales y nuestros procesos de producción estén igualmente sometidos a constantes cambios. Esta nueva situación laboral trae consigo riesgos y problemas nuevos y emergentes, que exigen planteamientos políticos, administrativos y técnicos que garanticen unos altos niveles de seguridad y salud en el trabajo¹.

Además, cómo se indica en la Nota Técnica de Prevención (en adelante, NTP) 856, en el tejido productivo crece la externalización² y la subcontratación en las empresas³

¹ ENCUESTA EUROPEA DE EMPRESAS SOBRE RIESGOS NUEVOS Y EMERGENTES. RESUMEN, pág. 1. Disponible en:
https://osha.europa.eu/es/publications/reports/es_esener1-summary.pdf

² SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, Consejo Económico y Social, 2005, págs. 106-107. «El predominio del sector servicios y, en estrecha conexión con ello, los fenómenos de externalización de actividades hacia empresas auxiliares han determinado que el trabajo se haya ido fragmentando sin que el producto sea fácilmente reconocible para la persona que realiza una parte ínfima del proceso productivo, desconociendo ésta, a menudo, la totalidad del proceso, así como la finalidad de su propio trabajo».

³ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre 2006, pág. 7. «A todo esto hay que añadir la generalización de nuevas formas de organización del trabajo como subcontratación o externalización que hacen más complejas las relaciones de trabajo con superiores y subordinados».

con la transferencia de riesgos que ello comporta; cuesta reducir la alta temporalidad en la contratación⁴, asociada ineludiblemente a una precariedad en el empleo que afecta principalmente a los jóvenes⁵; el sector informal de la economía no decrece, incluso aumenta en épocas de recesión, y surgen formas de organización de las jornadas laborales que reclaman una alta dedicación horaria y de carga de trabajo, comportando todo ello crecientes ritmos de trabajo y de presión⁶, etc., y que vienen a dificultar en muchas ocasiones las relaciones sociales en los lugares de trabajo. También, a menudo, se reducen plantillas y se amortizan puestos de trabajo, redistribuyéndose las cargas y las responsabilidades entre los trabajadores restantes⁷.

Por estos hechos estamos asistiendo a una auténtica y evidente crisis del Derecho del Trabajo y a «una paralela devaluación de su contenido con la introducción, como relaciones laborales más comunes, de todas las formas contractuales que hacen de la precariedad en el empleo la pauta cotidiana y que antaño constituían la excepción, caracterizándose el mercado de trabajo actualmente por la inseguridad»⁸, afectando esta

LUELMO MILLÁN, M. A.: *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral, Un instrumento económico-jurídico para un humanismo del siglo XXI*, Netbiblo, 2012, pág. 226. «Y no solo se trata de las grandes empresas, también las “pymes” recurren a la subcontratación para reducir sus costes y mejorar la gestión y rentabilidad, por entender que con este sistema se centran en lo que mejor saben hacer y delegan las áreas de su actividad que no forman parte de su negocio central, y si bien la falta de capital ralentiza la externalización, ello no le impide que continúe su progresión como fórmula, entre otras ventajas, de reducción de costes y de mejora de la competitividad».

⁴ ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Editorial Bosch, 2004, pág. 41. «En los contratos temporales, obviando el alto índice de fraudes que se producen en su utilización, la presión a la que se somete al trabajador es más que suficiente para destruirlo psicológicamente. Estos trabajadores necesitan trabajar más y mejor que sus compañeros para contar con más posibilidades de conseguir una prórroga de sus contratos, un nuevo contrato temporal, o a lo mejor, un contrato indefinido».

⁵ DÍEZ, J. C.: «Empleo joven: escaso y precario», diario *El País.es*, 24 de septiembre de 2015. «Esta semana la OCDE publicaba un informe sobre empleo joven temporal involuntario, que reflejaba que España es líder mundial destacado con el 22%. España lidera la tasa de paro joven próxima al 50% y además hay subempleo, por lo que la situación es dramática» Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2015/09/24/actualidad/1443121319_058230.html

⁶ GÓMEZ ETXEBARRIA, G.: *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales – Curso Superior-*, Edita Ecoiuris, 1ª edición 2003, 3ª edición febrero 2006, pág. 547. «Presión del trabajo: conjunto de demandas, solicitudes y requerimientos externos a la persona que en el seno del sistema de trabajo actúan negativamente sobre el estado fisiológico y/o psicológico del trabajador».

⁷ MARTÍNEZ-LOSA TOBIÁS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). NTP-856», Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2010, pág. 2.

⁸ LUELMO MILLÁN, M. A.: *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral*, ob. cit., págs. 50-51. «Debe tenerse en cuenta, por otra parte, que ese derecho presenta varias facetas, o lo que es lo mismo, se halla relacionado y es interdependiente de otros, como son la libertad de trabajar y la libertad de elegir profesión u oficio (lo cual implica, de un lado, que nadie puede ser obligatoriamente adscrito a un tipo de trabajo y, de otro, que no existen tipos de trabajo reservados a determinadas clases de personas), la promoción profesional o incluso la propia libertad de empresa, todos ellos de igual factura fundamental, y que, además, viene acompañado en su formulación en

situación a la calidad de vida y a la salud de las personas, pues desconocen sí se podrán realizar sus proyectos futuros y con qué recursos contarán para los mismos⁹.

En este sentido, MOLINA NAVARRETE señala que estamos asistiendo a una profunda brecha o a una extremada colisión entre la “legislación laboral de reforma del mercado de trabajo” y la “legislación preventiva”, así como de la “legislación de salud pública”, pues mientras estas se basan en la búsqueda de instrumentos y dispositivos que reduzcan el impacto del trabajo en la salud –física y mental– del trabajador, aquella fomenta de forma intensa y generalizada uno de los factores de riesgo, y fuente de daño, más relevantes: la inseguridad en el trabajo. De este modo, junto a las graves consecuencias individuales o personales derivadas de la inseguridad, ahora hay que añadir el perjudicial impacto que tienen en cada organización laboral y también en el conjunto de la sociedad, pasando de la inseguridad laboral a la insalubridad psicosocial¹⁰.

Asimismo, como afirma LUELMO MILLÁN, la seguridad que proporciona un trabajo fijo y estable es la mejor manifestación del derecho al trabajo que declaran los textos supranacionales (por ejemplo, el art. 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 11 de diciembre de 1948) y los constitucionales de cualquier ordenamiento interno (por ejemplo art. 35.1 de la Constitución Española –en adelante, CE–), del tal modo que la formulación más genérica de ese derecho se identifica con el contrato de trabajo por tiempo indefinido, lo que no ha excluido nunca el reconocimiento de la posibilidad del contrato de duración determinada, aunque casi siempre en segundo término (por ejemplo, art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores –en adelante, ET-)¹¹.

En este nuevo escenario laboral, donde tiene un papel preponderante el sector servicios que está absorbiendo a la mayoría de los trabajadores en las sociedades

algunos textos jurídicos, del deber de trabajar, que en ocasiones, como sucede en la Constitución Española (art. 35.1), incluso antecede a aquel en su formulación, en lo que quizás constituye un refuerzo dialéctico, no por tácito menos eficaz, del propio derecho, que podría así exigirse más convincentemente como modo de cumplir la previa obligación».

⁹ MARÍAS, J.: *Acerca de Ortega*, Editorial Revista de Occidente, 1971, pág. 116. «Para Ortega, la persona no es una cosa, sino un proyecto, programa, vocación, misión».

¹⁰ MOLINA NAVARRETE, C.: «" Sembradores del miedo": La institucionalización de la inseguridad en el empleo como principal fuente de riesgo para la salud psicosocial», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 19, junio 2013, pág. 6.

¹¹ LUELMO MILLÁN, M. A.: *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral*, ob. cit., 228.

desarrolladas, se produce una nueva definición de los riesgos que se pueden originar en los lugares de trabajo y desvela la existencia o al menos incrementa la relevancia de los riesgos psicosociales¹².

En el contexto actual, los riesgos psicosociales, como bien señala MARTÍNEZ BARROSO han irrumpido fuertemente como un fenómeno emergente en el escenario sociolaboral, en la medida en que en anteriores etapas del modelo de protección su existencia era fácilmente intuible, pero su existencia se mantenía formalmente oculta. Pero esa irrupción en realidad no es más que el inicio de la toma de conciencia de un problema grave, extendido y con ramificaciones de alcance y complejidad desconocidos hasta ahora; desconocidos, pero nada nuevos, ya que posiblemente su etiología resida en el origen mismo de la división del trabajo y su evolución vaya ligado a éste¹³.

Finalmente, consideramos que, para avanzar en la prevención de los riesgos psicosociales, es necesario tener en cuenta cómo afecta a los factores de origen psicosocial, el contexto social en que vivimos, como hemos puesto de manifiesto en el desarrollo del presente apartado, pues el individuo no vive aislado del mundo y está muy condicionado por lo que sucede en su entorno.

2. Los riesgos psicosociales en el modelo sociolaboral actual

Como hemos señalado en el apartado anterior, las profundas modificaciones que han tenido lugar en el tejido productivo en los países más avanzados han cambiado las formas de organización del trabajo, siendo habitual la externalización de servicios y también la deslocalización de producción hacia países donde los costes salariales y

¹² CRUZ VILLALÓN, J., FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L. y ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A.: «Capítulo I. Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales», en AA VV. (Responsable: FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L.), *Análisis de la Regulación Jurídico-Laboral de los Riesgos Psicosociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. (s. f.). pág. 4. «Los cambios económicos, culturales y sociales y, en particular, las transformaciones de los modelos productivos determinan a menudo una redefinición de los “riesgos sociales” y de los mecanismos por lo que éstos se distribuyen entre los distintos sujetos». Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100617.pdf>

¹³ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, Ediciones Laborum 2007, pág. 22.

sociales son mucho más económicos y, por tanto, los márgenes de beneficio se incrementan.

De lo que se deduce, que esta coyuntura tiene claras repercusiones negativas en la clase trabajadora de los países occidentales, que tenían como bandera sus conquistas sociolaborales, registrando el desempleo cifras alarmantes y situándose en el mundo del trabajo una incertidumbre, ante cuáles pueden ser las perspectivas de empleo y en qué condiciones se va a poder realizar el mismo.

No obstante, para hacerse una configuración del modelo social en que estamos, también hemos de observar lo que ha sucedido en España durante las últimas cinco décadas, donde la población de forma general ha tenido acceso a una formación más cualificada, que ha avanzado en igualdad de oportunidades –aunque todavía está muy lejos de lo que sería adecuado–, y que un número importante de mujeres y hombres han podido finalizar sus estudios universitarios o de formación profesional, lo que ha supuesto para nuestro país un significativo crecimiento en capital humano.

Estás personas más preparadas, aunque se enfrentan a un mercado laboral muy competitivo, tienen una óptica distinta de las relaciones laborales a la que tenían generaciones anteriores y perciben los riesgos sociales desde otro prisma, dando más trascendencia a valores fundamentales como la dignidad y denunciando hechos inaceptables como la violencia de género.

La nueva realidad social, a la que nos hemos referido en los párrafos anteriores, ha impulsado toda una serie de investigaciones científicas que revelan las consecuencias que los riesgos psicosociales pueden tener para la salud de las personas; «a su vez, los resultados de esos estudios se difunden a la sociedad a través de los medios de comunicación de masas, incrementando la relevancia social sobre la materia y proporcionando categorías lingüísticas que permiten concretar y delimitar estas nuevas preocupaciones»¹⁴.

¹⁴ CRUZ VILLALÓN, J., FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L. y ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A.: «Capítulo I. Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 5.

A este respecto CRUZ VILLALÓN, *et al.*, señalan que todo ello supone un reto para el ordenamiento jurídico, que se ve forzado a adaptarse a la nueva realidad. Así, tanto en el ámbito internacional o comunitario como en el nacional se habla con cierta intensidad de la necesidad de analizar desde diversas perspectivas estos riesgos, convirtiéndose su identificación, estudio y análisis en una prioridad de la Unión Europea (en adelante, UE) con el objetivo de encontrar un ajuste entre la aplicación de las nuevas tendencias organizativas y tecnológicas y la actividad preventiva¹⁵.

Ciertamente, en el plano teórico se constata un significativo número de estudios de los riesgos psicosociales, sobre todo del acoso moral –creemos que debe ser el riesgo laboral que más literatura ha originado en la última década–, asimismo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, INSST)¹⁶ ha publicado varias notas técnicas de prevención que han ido perfilando una serie de pautas y parámetros útiles en relación a estas patologías y en el año 2012 la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social inició la Campaña Europea de Inspección acordada por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo de la UE, y que está dedicada a las “Evaluaciones de Riesgos Psicosociales”¹⁷.

La campaña citada en el párrafo anterior, viene motivada por los resultados de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (en adelante, ESENER)

¹⁵ CRUZ VILLALÓN, J., FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L. y ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A.: «Capítulo I. Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales», *ob. cit.*, págs. 5 y 6. «A pesar de que esta evolución en la consideración de los riesgos psicosociales se percibe claramente en el campo del Derecho, probablemente nos encontramos en una fase embrionaria de la intervención normativa en esta materia, que requiere de una mayor maduración y desarrollo con el paso del tiempo».

¹⁶ Art. 8.1 LPRL. «El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas». «El Real Decreto 703/2017, de 7 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales (BOE, núm. 162, de 8 de julio de 2017), en la disposición adicional undécima actualiza la denominación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que pasa a denominarse Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, O.A., M.P., con el fin de adaptarla a la demanda de una sociedad cada vez más sensibilizada y exigente con la seguridad y salud en el trabajo como parte fundamental del bienestar social». «El Real Decreto 903/2018, de 20 de julio por el que se desarrolla la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (BOE núm. 176, de 21 de julio de 2018), en su disposición adicional décima dispone que el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, O.A., M.P., pasa a denominarse Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P.».

¹⁷ INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2012/06/20120607_Not_Web_port.html

en la que se concluye que solo el 3% de las empresas afrontan los riesgos psicosociales de una manera plenamente integral y sistemática, mientras que un 12% de ellas no aplica ninguna de las principales medidas destinadas a abordar los riesgos psicosociales incluidos en la misma, así como por dos nuevos informes de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) en los que se analizan las razones por las que, pese a que un 79% de los directivos de la Unión Europea se muestran preocupados por el estrés en el trabajo y otro 40%, por la violencia y el acoso en este mismo entorno, aún se registra un 74% de empresas europeas que no aplican procedimientos para hacer frente a estos problemas. En España, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS) finalizó la campaña de 2012 con un resultado del 38,46% de falta de evaluación de riesgos psicosociales y un 88% de prevención defectuosa, con requerimientos de mejora¹⁸. De lo que se deduce, sin ningún tipo de reparos, que estamos ante un panorama desolador y que es muy urgente que estos datos queden atrás en un pasado que podemos calificar de yermo en relación con la salud de las personas trabajadoras respecto a los riesgos laborales que estamos estudiando.

Consideramos que es esencial conocer los datos indicados anteriormente, porque se haría un flaco favor a la verdad, si no constatásemos cual es la realidad en la prevención de los riesgos laborales objeto de la investigación que estamos desarrollando y también de otros riesgos para la seguridad de las personas trabajadoras que están presentes en los lugares de trabajo¹⁹.

Asimismo, también debemos incidir en la época difícil que estamos viviendo y que ha tenido como consecuencia que la crisis económica y las políticas de austeridad han incrementado todavía más, si cabe, la poca atención que se le presta a la prevención

¹⁸ Vid. AA, VV.: *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Inspección de trabajo y evaluación de riesgos psicosociales. Avances y resistencias desde una perspectiva europea*. (Dirección: RUFINO SAN JOSÉ, M. Coordinación: MOLINA NAVARRETE, C. y GONZÁLEZ VICENTE, E.). Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC, 2011. Disponible en: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/anuarios/Anuario2012.pdf>

¹⁹ La situación en que están los departamentos de prevención podemos constatarla en el artículo de FORTEA, E.: «El departamento de prevención ese gran olvidado», en *Boletín Prevención Integral-ORP* de 17 de febrero de 2015. «Es necesario que la prevención sea vista como la salud de la empresa, como un elemento transversal a todos los procesos empresariales y no como un ámbito aislado y enfocado solo al cumplimiento legal». Disponible en: http://www.prevencionintegral.com/actualidad/editorial/2015/01/26/departamento-prevencion-ese-gran-olvidado?utm_source=cerpie&utm_medium=email&utm_campaign=boletin_17_02_2015

y en consecuencia a la seguridad y salud de los trabajadores, dejando en el olvido conquistas sociales que se creían irrenunciables.

Para reflejar el momento tan duro actual, que tenemos el dudoso honor de que la historia nos ha situado como testigos privilegiados, solo tenemos que observar por una parte, como ejemplo patente del clima laboral tan enrarecido que existe, los salarios –que es la base fundamental para la supervivencia de todas las personas²⁰ y en consecuencia la reivindicación más importante de los asalariados–, que han tenido en los años de crisis una depreciación importante, perdiendo poder adquisitivo la ciudadanía ante el incremento de los costes de los productos y servicios²¹.

Según el estudio realizado por la Agencia Tributaria, a partir de los datos proporcionados por los empleadores en la Declaración Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos de Trabajo en 2013, un tercio de los asalariados son seiscientoseuristas. Son 5,7 millones de personas que cobran el equivalente al Salario Mínimo Interprofesional (en adelante, SMI), actualizado al año 2017, unos 9.907,80 euros al año, es decir, una media de 707,70 euros al mes en catorce pagas²². En el año 2018 la subida será del 4% hasta los 736 euros mensuales y el gobierno y los agentes sociales han llegado a un acuerdo para que el SMI llegue a los 850 euros en el 2020, este aumento está

²⁰ OXFAM INTERMÓN: «Bajan los salarios, crece la desigualdad. El impacto de las diferencias salariales en los hogares», en *Informe de Oxfam Intermón N° 40*, noviembre de 2016. «El 13,2% de las personas trabajadoras en España (28,6% de la población) se encuentran en riesgo de pobreza y exclusión social. Tener un trabajo ya no asegura cubrir las necesidades más básicas. En el caso de las mujeres, la situación es peor, y el porcentaje de trabajadoras pobres en España sólo es superado, en la UE, por el registrado en Rumanía», pág. 3 resumen. Disponible en: <https://oxfamintermon.s3.amazonaws.com/sites/default/files/documentos/files/bajan-salarios-crece-desigualdad.pdf>

²¹ GARCÍA E.: «CC OO y UGT aceptan por primera vez en 30 años subidas salariales inferiores al IPC», en diario *La Verdad*, 28 de febrero de 2010, pág. 44. «Por primera vez en 30 años, CC OO y UGT han aceptado que los sueldos suban en 2010 por debajo del aumento previsto para los precios».

²² NUÑEZ, F.: «Un tercio seiscientoseurista», diario *el Mundo.es*, 21 de noviembre de 2014. Disponible en: <http://www.elmundo.es/economia/2014/11/21/546e5c3dca4741a15b8b457d.html?a=bbff20ed4ed32e47f2bdb9833ae7b1e7&t=1416554411>. GÓMEZ, M. V. y MUÑOZ, R.: «La brecha salarial crece pese al fin de la crisis y la creación de empleo», en diario *El País.es*, 6 de noviembre de 2015. «Casi tres millones de trabajadores tenían un sueldo de 972,8 euros brutos al mes el año pasado, según la encuesta de deciles divulgada este viernes por el INE. Es decir, que al menos tres millones de empleados ni siquiera llegan a ser mileuristas. No obstante, si consideramos al salario bruto que computa la encuesta, le restamos los descuentos de IRPF y Seguridad Social y el hecho de que se incluyen las pagas extraordinarias, la cifra de los trabajadores españoles que no gana ni 1.000 euros netos al mes se eleva por encima de los cuatro millones, del total de 14,2 millones de asalariados a los que se refiere el informe». Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2015/11/06/actualidad/1446805661_224683.html

condicionado a un crecimiento de la economía superior al 2,5% y crezca la afiliación en más de 450.000 cotizantes al año²³.

Sí miramos unos pocos años atrás y recordamos que ser mileurista era un signo de la precariedad, creemos que este importante retroceso nos pueda dar una idea de lo que han cedido los trabajadores ante una demanda tan básica, y en que significativa medida se están callando, ante las exigencias de los empleadores para no perder su empleo.

Además, aunque el argumento que han dado las empresas en relación con la bajada de los sueldos de los empleados es que con esa política se salvaban puestos de trabajo, el criterio de KRUGMAN al respecto es que si la reducción de salarios se generaliza (como ha estado ocurriendo en España), el paro se incrementa y pueden empeorar los problemas de la economía en otros frentes²⁴.

Por otra parte, debido al difícil contexto en que estamos, el primer objetivo de las políticas gubernamentales es el empleo y se están posponiendo otras aspiraciones sociales como la igualdad, que ha sufrido importantes recortes, del mismo modo, ante la debilidad de las empresas para poder afrontar las dificultades que ha conllevado los tiempos de crisis, es más complicado ponerle nuevas exigencias que pongan en aprietos la viabilidad de las mismas.

En este marco, que por sí mismo, se deduce que es bastante nocivo para la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores, muchas empresas restringen sus actuaciones preventivas, incrementando los factores de riesgo para los integrantes de su plantilla.

²³ GÓMEZ, M. V.: «El salario mínimo subirá de 707 euros a 850 euros en tres años», en diario *El País*, 20 de diciembre de 2017. Disponible en: https://elpais.com/economia/2017/12/19/actualidad/1513706040_828046.html

²⁴ KRUGMAN, P.: «El síndrome de los salarios menguantes», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 10 de mayo de 2009, pág. 25. «En particular, la reducción de los salarios, y, por tanto, la reducción de los ingresos agrava el problema de la deuda excesiva: las letras mensuales de la hipoteca no bajan como la nómina. Estados Unidos se metió en esta crisis con una deuda hipotecaria que, expresada como porcentaje de los ingresos, era la más alta desde los años treinta. Las familias tratan de reducir esa deuda ahorrando más de lo que lo han hecho en una década (pero, puesto que los sueldos bajan, es como intentar dar en una diana que se mueve). Y a medida que aumenta la carga de la deuda, se hunde más el gasto de los consumidores, y eso hace que la economía siga deprimida».

Además de las circunstancias que se han expuesto, que inciden de forma significativa sobre los factores psicosociales, también se ha de tener en cuenta que debido al desconocimiento que existe sobre los riesgos profesionales que estamos examinando²⁵, muchas organizaciones temen abordarlos y rechazan por desconocimiento las ventajas que puede aportar una gestión eficaz de este elemento laboral²⁶.

Cuando inicias el estudio de los riesgos psicosociales, entre los primeros argumentos que conoces respecto a los mismos, bien a través de la bibliografía especializada o entre los profesionales que trabajan en ese campo, es el lugar secundario que ocupan los citados riesgos en los objetivos de salud laboral de la empresa o la escasa o nula atención que se le presta en las tareas de prevención.

La gravedad de los accidentes laborales, la alarma social que producen y el alto índice de siniestralidad que generalmente presentan las estadísticas en nuestro país, ha dejado en segundo lugar a los riesgos ergonómicos y a los riesgos psicosociales, a los que no se presta la atención que necesitan.

No obstante, en los últimos años se está produciendo un giro considerable respecto a la atención a los citados riesgos, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Observatorio de Riesgos Laborales le ha dedicado una atención especial,

²⁵ GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO DEL INSL: *Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales*, Instituto Navarro de Salud Laboral, 2005, pág. 3. «El manejo de los riesgos laborales de origen psicosocial se puede considerar, todavía, como la asignatura pendiente de la Prevención de los Riesgos Laborales, sin embargo, cada día se constata de forma creciente la importancia que éstos tienen sobre la salud de los trabajadores y de las organizaciones». Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/54675C79-A455-4B62-B714-E9200642BF83/145962/ProcedEvalRiesgosPsico>.

CIFRE, E.; SALANOVA, M. y FRANCO, J.: «Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, N° 82, mayo 2011, págs. 28-36, pág. 29. «La evaluación e intervención en riesgos psicosociales en las empresas sigue siendo la asignatura pendiente en gran parte de las organizaciones en la actualidad. Y esto es así incluso siendo conscientes, en la mayoría de los casos, de su obligatoriedad, al igual que ocurre con el resto de riesgos laborales». Disponible en: http://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/wontl_article_genere.pdf

²⁶ MARTÍNEZ-LOSA TOBÍAS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). NTP-856», ob. cit., pág. 2. «Es el miedo natural a lo desconocido y a lo que se supone fuente de problemas, o incluso de evidencias que se intuyen, pero se cree que tal vez sea mejor no sacar a relucir si hay incertidumbre de lo que habría que hacer y cómo hacerlo para subsanarlas».

constituyendo además los riesgos de origen psicosocial el referente principal de su acción promocional durante el bienio 2014-2015.

Asimismo, como hemos citado anteriormente en este apartado, el Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (Senior Labour Inspectors Committee –SLIC-) celebró en el año 2009 una sesión de Trabajo Europeas en materia de riesgos psicosociales, tomando la decisión en 2010, de diseñar y poner en práctica una campaña específica de inspección sobre este tipo de riesgos para el año 2012 y en todas y cada una de las Inspecciones de Trabajo de la Unión Europea, Noruega e Islandia²⁷.

Por ello, si las empresas integraran los riesgos psicosociales en el plan de prevención, podrían observar que, en un entorno adecuado basado en el diálogo, donde se valorará la opinión de los integrantes del centro productivo, la implicación y el compromiso de los empleados del mismo se incrementarían repercutiendo favorablemente en la salud laboral y organizacional.

Igualmente, con esta dinámica de trabajo se cumpliría la legislación preventiva, se evitarían sanciones y se reduciría el absentismo, repercutiendo favorablemente en la cuenta de resultados de las compañías mercantiles y posiblemente también afectaría positivamente a todas las áreas de negocio²⁸, porque es un hecho demostrado que el bienestar de las personas incrementa la productividad.

Porque los riesgos psicosociales no afectan solo a la salud física y mental de los trabajadores, sino al mismo funcionamiento de las organizaciones productivas. Los riesgos psicosociales son riesgos que tienen una importante incidencia en las empresas y que repercuten sobre sus niveles de productividad y eficiencia. Los riesgos de origen psicosocial, «como el conjunto de riesgos para la salud en el trabajo, no son ajenos a la

²⁷ Información extraída de MOLINA NAVARRETE, C.: «Los riesgos psicosociales. Su particularidad en la legislación positiva», en AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral. Tomo I. Aspectos Jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*. (Directores: MONEREO PÉREZ, J. L. y RIVAS VALLEJO, M. P. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.). Editorial Aranzadi, 2012, pág. 1095.

²⁸ MARTÍNEZ-LOSA TOBÍAS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). NTP-856», ob. cit., pág. 3. «Una de las principales motivaciones para incorporar la prevención de riesgos psicosociales habría de ser la toma de conciencia de la necesidad estratégica de afrontar lo psicosocial para poder ser también más competitivos y que en muchas ocasiones representa poder garantizar la pervivencia de la empresa».

línea de negocio de la organización, sino que le afecta internamente, disminuyendo sus posibilidades. La salud en el trabajo es parte de la salud global de la empresa, incluida la económica»²⁹.

Sin embargo, el derecho español no ofrece una definición legal de los riesgos psicosociales; entre las naciones de la Unión Europea, sólo Bélgica y los Países Bajos tienen en su ordenamiento jurídico definidos estos riesgos laborales. En este sentido, CRUZ VILLALÓN, *et al.*, señalan que no existe en la actualidad un tratamiento legislativo global y sistemático de los riesgos psicosociales como categoría genérica, ni una identificación completa y precisa de sus diversas manifestaciones, o de los factores de riesgo que deben ser tomados en consideración; al contrario, la ley se refiere específicamente a estos riesgos en preceptos aislados que se refieren a situaciones muy concretas (en particular, el acoso sexual y los acosos discriminatorios), completándose en parte con el significativo, pero aún insuficiente y asistemático, esfuerzo del poder judicial y de los interlocutores sociales –a través de la negociación colectiva–, de definir los perfiles de otras figuras como el acoso moral³⁰.

No obstante, la alusión expresa como parte de las competencias de una de las cuatro Especialidades de Nivel Superior en prevención de riesgos laborales (Ergonomía y psicología aplicada) deja claro que nuestra normativa apuesta claramente por tener en cuenta estos riesgos.

Según señalan De la FUENTE MADERO y GÓMEZ ÁLVAREZ la Psicopsicología aplicada, formando parte de esa disciplina preventiva, aborda la investigación y evaluación de los riesgos psicosociales mediante los métodos de estudio de la Psicología y la Sociología; el calificativo de «aplicada» hace referencia a que con sus investigaciones pretende mejorar las condiciones de trabajo mediante el establecimiento de medidas que permitan un ajuste entre las características individuales y las exigencias del trabajo³¹.

²⁹ RUIZ CALATRAVA, R.: «Los horarios y sus efectos sobre los riesgos psicosociales», en *Graduados Sociales*, Nº 30, 2015, págs. 32-34, pág. 33.

³⁰ CRUZ VILLALÓN, J., FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L. y ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A.: «Capítulo I. Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales», *ob. cit.*, pág. 6.

³¹ FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», en AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral. Tomo II. Aspectos Técnico-Sanitarios y Lugares, Sectores y Colectivos*

3. Historia del concepto

A los riesgos de origen psicosocial, también se les suele denominar con frecuencia como riesgos emergentes, por lo que se puede entender, por una parte importante de los trabajadores que estamos ante conceptos relativamente nuevos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y que esa sea una de las razones del desconocimiento que existe sobre los mismos, no obstante como se expondrá en el presente apartado, la patología que estamos examinando tiene presencia en el campo de la salud laboral desde hace muchos años.

Como señala MOLINA NAVARRETE, el concepto de riesgo psicosocial sólo es de uso compartido entre las instituciones y especialistas de la prevención de riesgos laborales en la Unión Europea, de modo que apenas si se conoce en otros espacios geoinstitucionales, como América del Norte –EE. UU., Canadá–, o Australia, zonas geográficas donde prefiere hablarse de estrés y violencia en el trabajo a veces de forma conjunta y en la mayor parte de los casos de forma separada³².

Aunque la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral se sitúa aproximadamente en la década de los setenta del siglo anterior, como apuntan GÁLVEZ HERRER y GARROSA HERNÁNDEZ ya en las décadas de los veinte y los treinta, TAYLOR y MAYO investigaron sobre el impacto de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores de la industria. En el número de abril de 1927 de la revista *American Journal of Psychiatry*, aparece la primera revisión bibliográfica sobre psiquiatría industrial. En ella se analiza la importancia psicológica del ajuste entre persona y trabajo, y se expone que es imprescindible, para la evaluación de la salud, considerar la historia temprana del paciente, su situación social y sus motivaciones e incentivos, así como los problemas laborales³³.

Singulares. (Directores: RIVAS VALLEJO, M. P. y MONEREO PÉREZ, J. L. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.), Editorial Aranzadi, 2012, pág. 779.

³² MOLINA NAVARRETE, C.: «Los riesgos psicosociales. Su particularidad en la legislación positiva», ob. cit., pág. 1096.

³³ GÁLVEZ HERRER, M. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: «Salud mental en el trabajo: la psicología clínica laboral», ob. cit., pág. 262.

En este sentido, RIVAS VALLEJO señala que la incidencia del estrés sobre la salud humana se conoce ya desde los años 30 del siglo XX, aun cuando no ha sido hasta el siglo XXI cuando se la ha comenzado a prestar atención desde la perspectiva jurídico-social, es decir, en el marco de las obligaciones empresariales y, en particular, preventivas, así como desde el punto de vista de su cobertura económica por los sistemas de Seguridad social³⁴.

Posteriormente, en la Segunda Guerra Mundial, a causa del conflicto bélico, tuvo un crecimiento relevante el sector industrial, dando lugar al desarrollo de aplicaciones clínicas en el ámbito laboral. A su vez, las intervenciones sobre el estrés postraumático en el ejército norteamericano promovieron un gran número de investigaciones sobre la respuesta y adaptación al estrés³⁵ que han sido de gran utilidad en el estudio de dicha dolencia.

En relación con lo expuesto en los párrafos anteriores, MORENO JIMÉNEZ y BAEZ LEÓN señalan que el comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión³⁶.

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional de Trabajo en 1984. Según los autores precitados en la publicación se constata que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la

³⁴ RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Editorial Comares, 2008, pág. 1.

³⁵ GÁLVEZ HERRER, M. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: «Salud mental en el trabajo: la psicología clínica laboral», ob. cit., pág. 262.

³⁶ MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Universidad Autónoma de Madrid, noviembre de 2010, pág. 4. Disponible en: http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1065301

importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores³⁷.

Otro documento histórico importante en relación con la materia que estamos estudiando es la obra *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*, editado por la OMS en 1988 y compilado por KALIMO, EL-BATAWI y COOPER. En el prefacio del manual se indica que la exposición a estrés psicosocial en el trabajo va acompañada de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas. Hasta ahora, los responsables de la higiene del trabajo poco se han interesado por determinar los factores psicosociales presentes en el trabajo mismo que pueden tener efectos negativos en la salud ni por luchar contra esos factores. Los problemas de salud mental de los trabajadores han seguido considerándose desde el punto de vista de los clásicos cuadros clínicos definidos por la psiquiatría, que se remiten para su tratamiento y rehabilitación. En la esfera de la ergonomía, se han hecho esfuerzos por adaptar las máquinas y los procesos de trabajo a la capacidad y las limitaciones físicas y psíquicas del ser humano, pero aún no se han enunciado principios que orienten la evaluación cotidiana de los factores psicosociales profesionales y de sus efectos sobre los trabajadores³⁸.

Siguiendo la obra referenciada en el párrafo anterior, la misma señala que el personal de los servicios de higiene del trabajo tiene pues que afrontar el hecho de que, independientemente de las diferencias entre los modos de vida y la vulnerabilidad de los propios trabajadores, los factores psicosociales asociados a los nuevos métodos de trabajo comienzan a perfilarse como una de las causas principales de mala salud de las poblaciones trabajadoras.

Como se puede constatar, desde 1988 seguimos con un discurso parecido, porque en la materia que estamos estudiando se ha avanzado en algunos campos como la

³⁷ MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, ob. cit., pág. 5.

³⁸ AA. VV. (Compiladores: KALIMO, R.; EL-BATAWI, M. y COOPER, C. L.), *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud, 1988. Disponible en: http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf

investigación, pero sin embargo en otros como prevención, información, medidas a aplicar, estudio de los daños que puedan sufrir a causa de los riesgos emergentes los trabajadores en los reconocimientos de las empresas, los progresos han sido mínimos o insignificantes.

En nuestro país, probablemente la primera referencia legal a los factores psicosociales la tenemos en el Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención, que en el anexo VI describen la formación necesaria para el Técnico Superior en Prevención de Riesgos Psicosociales.

Como hemos visto en lo expuesto en los párrafos anteriores, la aparición de los riesgos psicosociales, como fenómeno social típico, no se consolida hasta las últimas décadas del pasado siglo XX. Pese a que se trata de un fenómeno significativamente antiguo no es hasta este momento cuando empieza a ofrecerse una respuesta en el ámbito del Derecho del trabajo³⁹.

A partir de principios del siglo XXI se ha comenzado, de hecho, a utilizar el término riesgos psicosociales, utilizándose con mayor frecuencia el mismo para referirse a una serie de situaciones de gran peso en la vida laboral que pueden afectar gravemente la salud de los trabajadores⁴⁰. Aunque la delimitación entre los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales no siempre resulta clara, existe una tendencia a reconocer como riesgos psicosociales a situaciones como la violencia y agresión en el trabajo, el acoso laboral y sexual, el estrés laboral crónico, el burnout o desgaste profesional, la inseguridad contractual y la adicción al trabajo.

³⁹ CASA (de la) QUESADA, S.; VAL (de) TENA, A. L.; DURÁN BERNARDINO, M.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.; GARCÍA BLASCO, J.; PERÁN QUESADA, S.; RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, V.; SÁNCHEZ PÉREZ, J.; TOMÁS JIMÉNEZ, N. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL*. (Dirección y Coordinación: FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.). Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, pág. 14. «La aparición de la LPRL en el año 1995 permite en nuestro país dar un paso hacia delante en este sentido tutelar de la salud y la integridad psicofísica en el trabajo. La prevención de riesgos laborales debería abarcar un tratamiento específico que incorpore la evaluación y planificación integrada de esta nueva faceta de la misma».

⁴⁰ MORENO JIMÉNEZ, B.: «Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales», en *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Vol. 57 supl. 1 Madrid 2011. (Consultado 8-9-15). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

De lo expuesto en los párrafos anteriores, se desprende claramente que los riesgos que estamos estudiando, hace ya muchos años que están presentes en los lugares de trabajo, pero se dan en la actualidad determinadas circunstancias que hace que el interés por ellos sea creciente y que los estudios sobre los mismos se hayan incrementado notablemente en las dos últimas décadas.

4. La influencia del entorno social y laboral en los factores de riesgo psicosocial

A) Introducción

El trabajo ocupa un espacio importante en nuestras vidas (algunos autores afirman que en todas las esferas de la vida)⁴¹, al mismo le dedicamos más de un tercio de las veinticuatro horas de las jornadas laborables, si tenemos en cuenta que nos recomiendan que debemos dormir ocho horas diarias, tenemos como resultado que, en teoría, más de la mitad del tiempo que estamos despiertos lo empleamos trabajando. Decimos en teoría, porque en la práctica es mucho más, porque dado en el contexto en que estamos viviendo, debemos estar reciclándonos y a veces hasta reinventándonos con frecuencia, porque en la actualidad al contrario de lo que sucedía unas décadas atrás, y sobre todo en el mundo laboral, parece que todo es provisional y lo que es válido ahora, dentro de poco parece que ya es obsoleto. Asimismo, se nos originan en el trabajo una serie de problemas legales y/o daños a la salud u otros asuntos, que tenemos que destinar una parte de nuestro tiempo libre a consultar a profesionales expertos en temas laborales, de la salud, etc., de lo que podemos deducir que, en nuestra vida cotidiana, las tareas productivas tienen un significado muy trascendental⁴².

Sí a lo descrito en el párrafo anterior, le añadimos que una parte importante de nuestra existencia la dedicamos a aprender un oficio, podemos inferir claramente el lugar que ocupa nuestra carrera profesional en nuestras ilusiones y en nuestras metas, no sólo

⁴¹ CASTILLO, J. J. y AGULLÓ, I.: *Trabajo y vida en la sociedad de la información*. Catarata, 2012, pág. 17.

⁴² LUCEÑO MORENO, L.; MARTÍN GARCÍA, J.; RUBIO VALDEHITA, S. y JAÉN DÍAZ, M.: «Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales», en *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, Vol. 7, Nº 2, 2008, pág. 112. «En la actualidad, resulta bastante evidente que el trabajo ocupa una parte fundamental de la vida de millones de personas en todo el planeta. La mayoría de nosotros pasamos más horas al cabo de la semana en nuestros respectivos lugares de trabajo que en nuestros hogares o fuera de ellos, disfrutando del tiempo libre con la familia o amigos».

representa unos ingresos económicos, supone también nuestros proyectos y es uno de los pilares más sólidos de nuestra autoestima.

Y junto a lo anterior hay que señalar que la sociedad en la actualidad está más condicionada que durante toda la historia, a los cambios que imponen las nuevas tecnologías y a las modificaciones que introducen las mismas en la economía y en nuestros hábitos cotidianos, teniendo una significativa influencia en todos los ámbitos y de forma específica en el laboral. El nuevo escenario que se presenta en los lugares de trabajo conlleva riesgos y problemas distintos a los que se habían producido anteriormente, que requieren planteamientos diferentes a los que se estaban utilizando hasta ahora para proteger la salud de los trabajadores.

No obstante, como se expone en la NTP-941, la mayoría de empresarios hacen prevención porque la ley lo exige y poco más. Aún no se asumen los valores estratégicos y económicos que representa tener trabajadores implicados con la empresa y trabajando en condiciones seguras y saludables. Ello evidencia que el modelo preventivo seguido tampoco estaba siendo el acertado y coyunturalmente, las condiciones de trabajo podrían empeorar aún más de seguir con el esquema del viejo modelo⁴³.

En este sentido, como señala la NTP-829, venimos de una cultura preventiva reactiva y hemos de alcanzar y consolidar una cultura preventiva pro activa a través de la aplicación de sistemas preventivos eficaces, que no son fines en sí mismos. Los procedimientos con los que éstos se fundamentan son los instrumentos para consolidar hábitos y con ellos cultura de empresa⁴⁴. Solo de esta forma la prevención dejará de ser

⁴³ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Innovación y condiciones de trabajo (II): sistematizar el proceso creativo. NTP-941». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2012, pág. 2.

⁴⁴ OLABARRÍA, B.: «Psicología y salud laboral en España ante la Directiva europea sobre Seguridad y Salud en el trabajo: hacia una propuesta metodológica de intervención», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006, pág. 197. «La empresa como institución tiene un determinado funcionamiento que se relaciona con lo que produce y cómo lo produce. Este funcionamiento genera una organización jerarquizada determinada y explícita, pero más allá de ella existen organigramas funcionales (implícitos) y también un sistema de valores, creencias, códigos, que, si bien algunos pueden estar explicitados, otros, la mayoría, no lo están. Todos ellos configuran lo que podríamos llamar la “cultura de la empresa” donde la historia de la misma juega también un papel importante».

un coste, para que, siendo gestionada como inversión, llegue a poder generar valor en un sentido amplio⁴⁵.

Como señala JULIAN MARÍAS, «la “cultura” no es la vida, sino solo lo que la asegura, lo que nos hace orientarnos en ella, saber a qué atenernos; en suma, certidumbre»⁴⁶. Si se establece en los centros de trabajo una cultura preventiva que tenga como objetivo lograr unos niveles de eficiencia en materia de seguridad y salud de los trabajadores, este escenario de estabilidad incrementaría los niveles de productividad y en consecuencia repercutiría positivamente tanto en empleados como en empleadores. Tenemos un ejemplo, en la permisividad que había hasta fechas relativamente recientes de fumar en los lugares de trabajo, al concienciar a la ciudadanía que son mucho más sanos los establecimientos sin humo, este hábito ha quedado como una práctica del pasado, beneficiando, además de a los trabajadores, a clientes y usuarios, cuando acudan a esos locales.

Es necesario, que al igual que las empresas están avanzando, gracias a la creatividad de los trabajadores y a las nuevas tecnologías, en innovación y desarrollo, y les permite poder competir con otras compañías mercantiles, por el valor añadido que aportan, esa dinámica sea incorporada en la prevención de riesgos laborales y en las condiciones de trabajo, porque reportará un incremento significativo en la productividad de la organización y en el bienestar de los integrantes de la misma⁴⁷.

B) Desde un sistema productivo basado en la agricultura a la terciarización de la economía

Los riesgos psicosociales, aunque se denominan riesgos emergentes, están presentes en el ámbito laboral desde hace varios siglos, no obstante, en los últimos años su incidencia se ha incrementado notablemente y la forma en que se manifiestan es muy

⁴⁵ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y REAL ARIAS, P.: «Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo (II): factores de éxito del cambio. NTP-829». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2009, pág. 1.

⁴⁶ MARÍAS, J.: *Acerca de Ortega*, ob. cit., pág. 70.

⁴⁷ MARINOFF, L.: *Más Platón y menos prozac*. (TRADUCCIÓN: FOLCH, B.), Ediciones B. Décima edición: agosto 2003, pág. 106. «La filosofía china se centra en la búsqueda de la forma de llevar una buena vida. Si los individuos llevan una buena vida, la sociedad también será buena: sin conflictos, decente, productiva».

distinta a épocas anteriores, por lo que consideramos que en su estudio se ha de tener en cuenta las importantes transformaciones sociales y productivas que se han generado en las décadas que nos preceden.

Para profundizar en la investigación de los riesgos laborales objeto del estudio, se ha considerado analizar la evolución que se ha producido en el ámbito sociolaboral en la historia reciente y como ha podido afectar a la presencia de los riesgos que estamos tratando.

Para analizar la influencia que ha tenido y tiene el entorno sociolaboral en la aparición de los riesgos psicosociales en el trabajo, hemos considerado iniciar el desarrollo del apartado que nos ocupa, en la década de los años veinte del siglo pasado, por haberse publicado la primera bibliografía sobre psiquiatría industrial en ese tiempo, como indicábamos en el punto «3. Historia del concepto». Consideramos que al acercarnos a su devenir histórico nos permitirá conocer mejor el origen de los riesgos laborales que estamos estudiando y, al profundizar en sus raíces, podremos tener una mejor comprensión de los logros y fracasos que ha tenido su prevención.

En nuestro país, en 1920 la mayoría de la población activa estaba empleada en el sector primario (57,2%); en industria, construcción y energía estaba ocupada un 22% y un 20,8% en comercio, transportes y comunicaciones y otros servicios. A principios del siglo XXI la distribución sectorial de la población activa había dado un giro radical en relación con los datos que conocíamos hace ochenta años; el sector primario solo emplea a un 4,7% de la población activa, la industria, construcción y energía que en 1970 había sido el sector que más trabajadores tenía empleados (38,4%), en 2001 tenía un 30,7%. Y, por último, el sector servicios había tenido un crecimiento notable con un 64,6% de la población activa trabajando en el mismo. Aproximadamente una década después en el año 2013 los datos que nos ofrece la estructura de empleo de la economía española son los siguientes: Agricultura y pesca (4,7%), Industria (13,6%), Construcción (5,8%) y Servicios (75,9%).

La población del país en este periodo histórico se ha duplicado, siendo en un mayor porcentaje urbana, cuando a principios del siglo XX menos del 10 por ciento de los españoles eran urbanos, con lo que tenemos que en cien años hemos pasado de una

sociedad eminentemente rural a una ciudadanía que reside en su mayor parte en las ciudades. Las tasas de mortalidad y de natalidad han bajado de forma sustancial, siendo la primera de ellas a principios del siglo anterior del 29%o y en el 2008 de 8,47%o de habitantes.

En cuanto a la tasa de natalidad, el citado índice se ha convertido en uno de los problemas más importantes para el futuro de esta nación, debido a que cada vez se tienen menos hijos y a edades más tardías. La tasa total de fecundidad o Índice Sintético, que expresa el número de hijos que tendría hipotéticamente una mujer al final de su vida fecunda controlando la mortalidad, pasó de 2,94 hijos en 1966 a 1,35 en 1990 y a 1,24 en 2001, con un repunte de 1,48 en 2008 aunque sin superar el nivel de reemplazo situado en 2,1. Desde el año 2008 hasta el 2016 el número de nacimientos se ha reducido un 21,4% situándose la tasa de fecundidad en 1,33 hijos por mujer.

Sí analizamos otras variables, como el analfabetismo, nivel de estudios, emigración e inmigración, etc., veremos lo dispar de las cifras que muestran las estadísticas actuales a las que se reflejaban a principios del siglo XX, que nos manifiestan que estamos ante un país totalmente distinto al de hace cien años.

No en vano, en este relativo breve periodo histórico tuvieron lugar las dos guerras mundiales, había finalizado en 1918 la que se conoce como Gran Guerra, para iniciarse apenas 21 años después la Segunda Guerra Mundial, y aunque en ninguno de los conflictos intervino nuestro país, de una forma u otra las dos disputas armadas le afectaron sustancialmente.

También en el lapso de tiempo que estamos examinado, se han originado las dos crisis económicas mundiales más importantes de la época contemporánea, y aunque la diferencias en rasgos esenciales son muy grandes, las dos tienen en común la importante caída del empleo y las consecuencias tan negativas que han tenido en los derechos adquiridos por los trabajadores durante muchos años.

Si a nivel mundial los efectos de la crisis sobre el empleo y los derechos de los trabajadores han sido devastadores, en nuestro país, debido a los altos índices de desempleo que hemos tenido y que aún permanecen, la situación sociolaboral ha llegado

a límites extremos, disparándose los niveles de desigualdad entre ricos y pobres y profundizándose la brecha salarial entre la élite empresarial y el conjunto de los trabajadores⁴⁸.

Continuando con nuestro país; aunque se mantuvo relativamente neutral en las dos guerras que asolaron Europa en el siglo XX, nuestros ciudadanos sufrieron una cruenta guerra civil, este tipo de lucha quizás sea la más salvaje que pueda ocurrir, porque enfrenta a vecinos y familias, perdurando odios y rencores durante muchos años.

Finalizada la contienda en el año 39, el conjunto de la ciudadanía tuvo que recorrer una larga posguerra de hambre y miseria bajo un régimen dictatorial que hasta 1960, con una política autárquica, la mantuvo en una situación de aislamiento de las otras naciones, afectándole la citada política en todos los órdenes, pero en mayor medida en el desarrollo económico y en el bienestar de su ciudadanía. Por citar un ejemplo patente de la situación que se vivía en aquellos años, el consumo real privado por habitante, uno de los indicadores más significativos del nivel de bienestar de la sociedad, en 1957 tenía el mismo nivel que en 1935.

Las particulares circunstancias que acontecían en España al iniciarse la segunda parte del siglo XX dieron lugar a que se quedara excluida del periodo que la sociología francesa ha llamado los «treinta gloriosos» -los años que van desde la finalización de la Segunda Guerra Mundial a la crisis de los setenta- y que fue el de máxima evolución de un proceso de progresiva regulación y juridificación económica y social de las condiciones de inserción personal en los mercados de trabajo⁴⁹. Esa época, como señala ALONSO, se caracterizó por un crecimiento constante y estable, el mercado estaba

⁴⁸ ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE): *Todos Juntos ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?* 21 de mayo de 2015. «La desigualdad de los ingresos en los hogares se ha incrementado de manera importante en España durante la crisis». Disponible en: <http://www.oecd.org/spain/OECD2015-In-It-Together-Highlights-Spain.pdf>

YÁRNOZ, C.: «La crisis dispara la desigualdad entre ricos y pobres a un nivel récord», en diario *El País.es* 21 de mayo de 2015. «Las desigualdades entre ricos y pobres se han situado en su máximo nivel desde que la OCDE inició su medición hace 30 años. La diferencia se ha disparado durante la crisis en países como España, entre otras razones por los ajustes fiscales, las subidas de impuestos y los recortes sociales». Disponible en:

http://economia.elpais.com/economia/2015/05/20/actualidad/1432157691_611114.html

⁴⁹ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Innovación y condiciones de trabajo (II): sistematizar el proceso creativo. NTP-941», ob. cit., pág. 2. «La guerra civil española y el aislamiento posterior enlenteció los procesos de cambio en nuestro país, subsanados en parte con nuestra integración en la UE.».

dominado por una demanda uniforme en incremento regular; y la producción en masa se correspondía con un consumo cada vez más profundizado y generalizado. Los ingresos salariales aumentaban regularmente, y la sociedad de consumo era la realización en el ámbito de la demanda y de los estilos de vida cotidiana de la relación salarial fordista. El crecimiento se producía sin desempleo aparente, y el pleno empleo y la escasez económica de mano de obra eran el horizonte programático de la regulación social del mercado de productos⁵⁰.

Nuestro país se acercó a la época gloriosa cuando ya estaba llegando el final de la misma; en el año 1957 se inició un proceso de ruptura del modelo económico autárquico que surgió en España después de la Guerra Civil y que culminó en el Decreto-Ley de Nueva Ordenación Económica de julio de 1959, que comportó una serie de cambios importantes, como la intensificación de las relaciones con el exterior, la supresión del intervencionismo de la economía, etc.

El modelo económico liberalizado, aunque no totalmente porque siguió sin haber sindicalismo libre, derecho de huelga, etc., y el desarrollo del turismo extranjero, entre otros hechos, modifican de una forma notable el modelo productivo español y también la estructura social al originarse un flujo migratorio desde las zonas rurales a los grandes municipios que cambian sustancialmente los hábitos y costumbres de la población.

Encontrándonos de esta forma que en la sociedad española de los años sesenta y primeros setenta, como señala ALONSO, se había generado una modernización económica y productiva débil pero efectiva y, sin embargo, con una modernización social prácticamente inexistente, que todavía se regulaba por un marco político –y de relaciones laborales– regresivo, dictatorial y absolutamente inasimilable al de los países europeos avanzados. Fordismo singular el español, que impulsaba el primer desarrollo de la producción y el consumo de masas, pero que dejaba fuera casi todas las características sociales asociadas al modo de regulación fordista: derechos civiles, sociales y políticos, libertad sindical, relaciones laborales basadas en la asociación, negociación y

⁵⁰ ALONSO, L. E.: *La crisis de la ciudadanía laboral*, Anthropos Editorial, 2007, págs. 67 y 68.

representación libre de los agentes sociales y económicos, reconocimiento del conflicto laboral, etc.⁵¹

En los años setenta, cuando ya están próximas a su fin las décadas en que más habían avanzado los derechos de los trabajadores y su poder adquisitivo, y que como hemos indicado anteriormente los trabajadores de nuestro país a última hora tuvieron acceso a los beneficios económicos, no a incrementar sus derechos, por la situación particular que se vivía en España, se inicia una etapa de transición, donde el sector servicios va a predominar sobre los demás.

Cuando se vive esta situación de cambio tan profundo en el mundo del trabajo, tienen lugar las crisis del petróleo de 1973 y 1979⁵², coincidiendo en el tiempo con los acentuados cambios políticos que se viven en España, al finalizar la dictadura franquista e iniciarse la transición hacia la democracia que ralentiza las decisiones políticas que se debían tomar y que tanto perjudica a los trabajadores, que en poco tiempo se enfrentan a un mercado de trabajo, con unas cifras de paro desconocidas para las generaciones de esa época.

En esos años tan complejos se redacta el Estatuto de los Trabajadores, que nacía cuando nuestro país afrontaba una situación crítica a causa de un importante desempleo estructural y, por lo tanto, resultaba difícil constituir un marco de relaciones laborales moderno justo cuando uno de los aspectos que había servido en los países europeos para garantizar el pleno empleo, aquí brillaba por su ausencia⁵³.

También el perfil del trabajador ha variado sustancialmente desde el período de los «treinta gloriosos» a la actualidad. Los ciclos biográficos del trabajo se establecían en forma de largas trayectorias estabilizadas en torno a un único empleo; era bastante usual que los trabajadores realizaran toda su carrera profesional en la misma empresa, y la

⁵¹ ALONSO, L. E.: *La crisis de la ciudadanía laboral*, ob. cit., págs. 183 y 184.

⁵² «Además del brutal aumento del precio del crudo, hay otros factores que precipitan la crisis como el abandono del patrón dólar, y el agotamiento del modelo de planificación industrial». FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J.; IBÁÑEZ ROJO, R. y ROMERO BALSAS, P.: *Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones. Un enfoque crítico*, Editorial Grupo, 2012, pág. 166.

⁵³ ALONSO, L. E.: *La crisis de la ciudadanía laboral*, ob. cit., pág. 189.

antigüedad en la misma suponía un importante incentivo económico y la posibilidad de promoción a puestos de más categoría⁵⁴.

A partir de la década de los ochenta, con la salida de la crisis de los setenta y los profundos cambios tecnológicos que se producen a partir de esos años, el modelo tan conservador de empleo, al que hacíamos referencia en el párrafo anterior, sufre una transformación total y una de las palabras que más se usa en las relaciones laborales es la de «flexibilidad»: flexibilidad funcional, geográfica, de salarios, de horarios, etc., es un requisito imprescindible para ser admitido en un trabajo.

Todos estos cambios se originan porque se está produciendo una transición de una economía industrial a una de servicios, lo que requiere un modo de producción distinto: mientras la producción de bienes se organiza bajo criterios de racionalidad técnica, los servicios son intangibles, no almacenables o transportables. La productividad, así, no puede ser medida tampoco bajo criterios racionalistas⁵⁵.

Asimismo, el prototipo de trabajador varón, cabeza de familia y responsable económico de la misma, también cambia; en la actualidad mujeres y hombres concurren a un mercado de trabajo en el que cada vez es menos usual un empleo de por vida, y por tanto a la antigüedad no se le da la misma valoración que antes, tanto a nivel económico como profesional.

En el periodo comprendido entre 1976 y 1998 el número de hombres en la población activa creció en un millón (de 9,5 a 10,5 millones) y el de mujeres en casi tres millones (de 3,8 a 6,7 millones). Por tanto, la población activa pasó de 13,4 millones a 17,2 millones en 22 años. Y desde 1999, cuando las cifras de personas que inmigran a España son relevantes, el incremento ha sido de 3,6 millones, por lo que a mediados de 2012 estábamos en el mayor volumen de nuestra historia, 20,8 millones de personas que

⁵⁴ ALONSO, L. E.: *La crisis de la ciudadanía laboral*, ob. cit., pág. 69. «La carrera profesional era, en esta época, una característica fundamentalmente masculina, y se presentaba como un trabajo continuo, a tiempo completo y de duración indefinida; un empleo de por vida, con posibles cambios de empleo en las mismas condiciones de cualificación y contratación».

⁵⁵ FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J.; IBÁÑEZ ROJO, R. y ROMERO BALSAS, P.: *Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones*, ob. cit., págs. 167 y 172. «La transición de una economía industrial a una economía de servicios supuso el paso de un capitalismo organizado a otro desorganizado, de un modo de producción fordista al neofordismo o postfordismo».

trabajan o buscan trabajo. Según MARTÍNEZ GARCÍA, en este rápido crecimiento debemos tener en cuenta la rápida incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Tras Irlanda, España fue el país de la OCDE, en empate con Holanda, con un mayor incremento de la tasa de actividad de las mujeres entre 1981 y 2000⁵⁶.

Compendio de todas las circunstancias expuestas, los mercados de trabajo en nuestro país cada vez presentan más dificultades para los trabajadores, con una oferta muy superior a la demanda, que se traduce en elevadas cifras de desempleo y en trabajo precario y de poca calidad y muy mal remunerado, que está llevando a la marginalidad a un importante número de hombres y mujeres que desesperados ante tantos meses de inactividad piensan que ya no van a volver a encontrar un empleo.

Asimismo, desde principios de la década de los ochenta tiene lugar una importante precarización del mercado laboral que supone el cambio del empleo por tiempo indefinido y a jornada completa por tiempo determinado y jornada indefinida. En nuestro país, a principios de la década indicada en las líneas anteriores, el 88% de los trabajadores llevaba más de cinco años en su trabajo y el 64% más de diez. Sin embargo, en 1995 los trabajadores con más de cinco años de antigüedad eran sólo el 50% y, por el contrario, los que llevaban menos de un año eran el 28,1%⁵⁷.

Para complicar más la situación, en España desde hace unas décadas se ha idealizado mucho la juventud, y ese fenómeno nos ha traído a un escenario donde los jóvenes no tienen empleo y a partir de los cincuenta años se consideran ya mayores a los trabajadores, lo que ha dado lugar a que en ciertas actividades se prejubilén a los empleados entre los 50 y 60 años.

En este sentido, ALONSO señala que, hay grupos de edad que, por muchas competencias sociales, emocionales y técnicas que presenten se convierten, directamente, en inempleables. El escenario que hemos descrito, tan difícil, comporta dos consecuencias: el trabajo se reserva a una sola generación, la de los treinta y cinco a los

⁵⁶ MARTÍNEZ GARCÍA, J. S.: *Estructura social y desigualdad en España*, Los libros de la catarata, 2013, pág. 56.

⁵⁷ FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J., et al.: *Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones. Un enfoque crítico*, ob. cit., pág. 190.

cincuenta años, y el riesgo de una vejez artificial que va de los cincuenta a los noventa años. Un ciclo de vida difícilmente sostenible tanto para la vida privada de los individuos como para los compromisos financieros de las empresas y los sistemas públicos de seguridad social⁵⁸.

Pese a que ya se tenía constancia del daño que podía originar en la salud los riesgos psicosociales, el INSSST que inició las “Encuestas nacionales de condiciones de trabajo” en 1987, es a partir de la tercera encuesta, que realizó el trabajo de campo en el tercer trimestre de 1997, cuando empieza a incluir elementos de análisis psicosocial referidos a los contenidos del estatus del puesto, del horario de trabajo y la participación laboral. Con lo que tenemos, que los primeros análisis sobre lo que pueden afectar los riesgos que estamos estudiando sobre la seguridad y salud de los trabajadores, se hacen casi cuando se va a iniciar el nuevo siglo en que vivimos, ochenta años después de haberse publicado la primera bibliografía sobre psiquiatría industrial. Si tenemos en cuenta que en el año 2013 la esperanza de vida de un hombre en nuestro país es de 80,0 años (la de una mujer de 85,6 años), se ha tardado toda una vida en iniciar el análisis sobre los factores de origen psicosocial, en ese espacio de tiempo han sido varias las generaciones de trabajadores a los que les puede haber afectado el estrés y otros riesgos similares y en el mejor de los casos, no han tenido la atención adecuada, y en innumerables situaciones, ninguna.

Bien entrado el siglo XXI, en algunos reconocimientos médicos que ofrecen las empresas (incluidas las de servicios) no se tenían en cuenta los riesgos de origen psicosocial, pese a que el art. 14.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) es suficientemente explícito en este punto al indicar que *el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.*

⁵⁸ ALONSO, L. E.: *La crisis de la ciudadanía laboral*, ob. cit., pág. 82 y 93.

Si, además, tenemos en cuenta que un porcentaje elevado de empresas no realiza los reconocimientos médicos, como desvela una encuesta realizada por CC. OO. de Andalucía que pone de manifiesto que el 62% de los trabajadores encuestados afirma que no le realizaron el reconocimiento médico inicial y el 24% que no le han realizado ningún reconocimiento periódico⁵⁹; tenemos que, al déficit en reconocimientos, le tenemos que adicionar la deficiencia de los mismos, al observar que repercusiones tiene en las personas trabajadoras ciertos riesgos laborales.

El mundo del trabajo, al igual que el conjunto de la sociedad, está fuertemente influenciado por los cambios que van sucediendo en la realidad dinámica en que vivimos, por ese motivo es inaceptable e incomprensible, que riesgos laborales que pueden tener consecuencias negativas en la salud de las personas trabajadoras, se aplaze tanto en el tiempo su integración en los sistemas preventivos.

Según la NTP-491, cualquier modificación en el sistema de trabajo comporta la evaluación del mismo. Aunque es bastante evidente, se debe resaltar la necesidad de llevar a cabo dicha evaluación. Es la única forma de saber si la mejora que se está implantando es realmente una mejora y, además, no altera otras condiciones de trabajo⁶⁰.

Como se ha podido observar, durante los cerca de cien años que se han descrito en el desarrollo del presente epígrafe, se han originado una serie de cambios de consideración. Como no podía ser de otra forma, el mundo es una realidad dinámica no es estática y el propio transcurso del tiempo trae consigo innovaciones que se van incorporando a nuestra vida cotidiana.

Las relaciones entre empresarios y trabajadores han tenido profundas modificaciones, en la actualidad, a estos últimos se les demanda que estén abiertos al cambio, que asuman espacios que hasta no hace muy poco tiempo eran exclusivos de la

⁵⁹ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, 14 de septiembre de 2015. Disponible en:

<http://www.ccoo.es/noticia:99128-->

Una_encuesta_desvela_la_falta_de_reconocimientos_medicos_en_las_empresas

⁶⁰ ONCINS DE FRUTOS, M.: «Actitudes y habilidades de los mandos frente al cambio. NTP- 491». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 1998, pág. 1.

gerencia, en definitiva, se les están inculcando unas responsabilidades no retribuidas que agudizan la tensión en el trabajo y que pueden desembocar en episodios de estrés⁶¹.

Asimismo, también ha cambiado los conceptos sobre las cosas que tenemos los integrantes de la sociedad. «Los modos de concebirnos como individuos, y de serlo, se han transformado profundamente a lo largo de la historia, tanto como los modos de ver el mundo, y de hacerlo»⁶².

Como expone ORTEGA Y GASSET, en todo momento el hombre vive en un mundo de convicciones, la mayor parte de las cuales son convicciones comunes a todos los hombres que conviven en su época: es el espíritu del tiempo. Ese mundo vigente –ese «espíritu del tiempo»– hacia cual, y en función del cual vivimos, en vista del cual decidimos nuestras más simples acciones, es el elemento variable de la vida humana. Cuando cambia el, cambia el argumento del drama vital⁶³.

Actualmente hay una sensibilidad social ante los problemas medioambientales, la violencia, los derechos de las minorías, etc., que no hace muchos años no tenían la presencia en los medios de comunicación, ni generaban la inquietud que hoy se detecta en un número significativo de la población.

En igual medida, el mundo laboral también ha cambiado su conceptualización en cómo realizar las tareas y la aptitud hacia el trabajo, que además se ha visto muy influenciado por el proceso de globalización y por los cambios tecnológicos que se han producido en la última época.

En este sentido, SENNET hace un profundo estudio sobre las nuevas relaciones laborales y como ejemplo de cómo puede afectar a una profesión, ponemos la elaboración

⁶¹ SENNETT, R.: «La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo». (Traducción: NAJMÍAS, D.), Editorial Anagrama, 2000, pág. 9. «Es totalmente natural que la flexibilidad cree ansiedad: la gente no sabe qué le reportarán los riesgos asumidos ni qué caminos seguir».

⁶² CABANAS DÍAZ, E. y SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. C.: «Las raíces de la psicología positiva», en *Papeles del Psicólogo*, 2012. Vol. 33(3), pp. 172-182, pág. 172. Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2136.pdf>

⁶³ ORTEGA Y GASSET, J.: *En torno a Galileo. Esquema de la crisis*, Colección Austral, Espasa Calpe, 1965, pág. 56.

de un alimento muy común y básico en nuestra dieta: el pan; y que ha pasado de una producción artesanal con una tradición de muchos siglos a una realización a través de nuevas tecnologías y de procesos informáticos.

El trabajo en la panificadora era muy duro, a menudo se quemaban con el horno; la amasadora primitiva requería mucha fuerza, además, era trabajo nocturno, lo cual significaba que esos hombres, tan centrados en la familia, raramente la veían durante la semana. Hoy en día, ya no solo hay hombres empleados; el antiguo turno de noche ha sido reemplazo por una jornada de trabajo mucho más flexible.

En este lugar altamente tecnologizado todo es de fácil manejo. Ahora, los trabajadores no tienen contacto físico con los ingredientes ni con los panes, supervisan todo el proceso en pantalla, mediante iconos que representan, por ejemplo, imágenes del color del pan derivadas de datos acerca de la temperatura y el tiempo de cocción de los hornos; pocos panaderos ven en realidad las hogazas de pan que fabrican. Las pantallas de trabajo están organizadas según la conocida manera Windows. En una de ellas, se ven iconos de las muchas más clases de panes que fabricaban en el pasado: pan ruso, pan italiano, pan francés, todas ellas posibles con sólo acercar un dedo a la pantalla. El pan se ha convertido en una representación en pantalla.

Como resultado de este método de trabajo, en realidad los panaderos ya no saben cómo se hace el pan. El pan automatizado no es una maravilla de la perfección tecnológica; las máquinas a veces se equivocan en los panes que están cocinando, por ejemplo, y no calculan correctamente la fuerza de la levadura o el color real del pan. Los trabajadores pueden jugar con la pantalla para corregir un poco esos defectos; lo que no pueden hacer es arreglar las máquinas o, lo que es más importante, preparar pan manualmente cuando las máquinas se estropean. Los trabajadores dependen de un programa informático y, en consecuencia, no pueden tener un conocimiento práctico del oficio. El trabajo ya no les resulta legible, en el sentido de que ya no comprenden lo que están haciendo⁶⁴.

⁶⁴ Textos extraídos de SENNETT, R.: «La corrosión del carácter», ob. cit., págs. 68 a 71.

Y además de lo que puedan afectar a nuestro equilibrio psicológico los cambios que han tenido lugar en el ámbito laboral, también nos repercute en el mismo el entorno donde vivimos. Las ciudades soportan densidades de población de miles de personas por kilómetro cuadrado. A este respecto MARINOFF señala, que no debe extrañarnos que las urbes sean escaparates de comportamiento cuando menos antisocial. Incluso los ciudadanos que se controlan experimentan niveles de estrés y ansiedad sin precedentes a causa de la superpoblación, a pesar de la abundancia de comida y ocio y de que puedan tener lo que llamamos una casa espaciosa. Deberíamos correr a través de los bosques y los campos, disponer de mucho espacio vital y vivir en compañía de los miembros de nuestro grupo, y no vivir en rascacielos y transitar por ascensores y metros apretados entre montones de extraños. Nuestro mundo tecnológico ha cambiado con mucha mayor rapidez de lo que la evolución biológica humana puede cambiar, y nuestro innato desajuste con el entorno contemporáneo contribuye a monumentales niveles de malestar y enfermedad⁶⁵.

Los hechos que han acontecido en el período analizado son un claro exponente de que los trastornos mentales representan la mayor carga de salud en Europa y pese a ser tan evidente la incidencia de esa patología, sigue ocupando por diversas circunstancias un lugar secundario, como lo demuestra que sólo un 5,6% del presupuesto de investigación en salud de nuestro país, se destina a salud mental⁶⁶.

Concluimos el presente apartado, recordando que los riesgos psicosociales se originan en las condiciones organizacionales, que son dinámicas y cambiantes, por lo que es difícil entender que se les haya prestado tan poca atención en el periodo histórico examinado, más si tenemos en cuenta que los continuos cambios que se están generando en los mercados económicos, financieros y laborales pueden dar lugar a nuevas formas de riesgos psicosociales en las organizaciones de trabajo.

⁶⁵ MARINOFF, L.: *Pregúntale a Platón*. (TRADUCCIÓN: SANJUÁN CASTAÑO, G.), Ediciones B, enero 2004, págs. 305 y 306.

⁶⁶ «Los trastornos mentales representan la mayor carga de salud en Europa», en diario *ABC.es*, 23 de septiembre de 2015. Disponible en: <http://www.abc.es/salud/noticias/20150923/abci-salud-mental-retos-201509231115.html>

C) Empresas y trabajadores en un mundo globalizado

Los riesgos de origen psicosocial son propios de las sociedades postindustriales. De esta forma, hechos como la globalización económica, entre otros, inciden en las condiciones de trabajo, pudiendo afectar en la salud de las personas trabajadoras, por lo que entendemos que es importante analizar dicho fenómeno y en qué medida puede influir en las organizaciones productivas.

Así, la actividad política, económica y social se encuentra en la actualidad profundamente interrelacionadas en todas las partes del planeta, debido a las nuevas tecnologías y a los significativos avances que se han producido en las comunicaciones⁶⁷. Un suceso que ocurra en otro lugar del mundo puede afectar a nuestro entorno más inmediato, a causa de las circunstancias aludidas y de la inmediatez de la información se está popularizando el término aldea global.

De esta forma, como señala MORENO JIMENEZ, el recurso a la globalización para explicar la realidad actual es cada vez más frecuente, pero no es banal. Los cambios que se están produciendo no suelen ser cambios aislados, puntuales, sino cambios que se producen en una totalidad, en un sistema. Si esto es válido en general, lo es todavía más estrictamente para el campo económico con el que comenzó todo el proceso⁶⁸.

Aunque el fenómeno de la globalización es relativamente reciente, su inicio se remonta a la década de los 70 del siglo pasado⁶⁹, si bien habrían de transcurrir al menos quince años antes de que la gente creyera saber qué significaba cuando pronunciaba la palabra⁷⁰, ha tenido tal impacto en nuestras vidas y en la forma de desenvolverse todos

⁶⁷ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales. NTP-643». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2003, pág. 4. «La globalización es una de las características dominantes actualmente en el mundo. Este fenómeno ha sido estimulado por el libre cambio comercial y el abaratamiento de las comunicaciones y el transporte».

⁶⁸ MORENO JIMÉNEZ, B.: «Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales», ob. cit., pág. 13.

⁶⁹ RALSTON SAUL, J.: *El colapso de la globalización y la reinención del mundo*, (Traducción: FONTAL, Y. y SARDIÑA, C.), RBA Libros, 2012, pág. 23. «La globalización surgió en la década de 1970 como de la nada, plenamente desarrollada, envuelta en un halo de inclusividad».

⁷⁰ IBIDEM, pág. 143. «Aquellos quince años estuvieron repletos de intentos de definir el prisma económico internacional mediante tratados, la gestión de las crisis, las organizaciones internacionales y numerosos tiras y aflojas entre los expertos».

los elementos de la sociedad, que los métodos de organización productiva, económica y administrativa de los años anteriores al acontecimiento que estamos examinando, parecen de una época muy anterior en la historia, ya no concebimos como podríamos vivir y trabajar sin los recursos que tenemos hoy en día.

El nuevo escenario en que estamos, como todos los cambios de orden socioeconómico que se han producido en la historia de la humanidad, tiene, como es lógico, sus ventajas e inconvenientes⁷¹, pero sin duda, el hecho que más se ha pronunciado en los últimos años en todos los aspectos sociales, es que los ricos incrementan sus beneficios y los más desfavorecidos ven como se agrava su situación⁷².

Al referirnos a todas las dimensiones sociales, queremos incidir en que las naciones más ricas observan cómo crece su bienestar, mientras que en otros países la situación de sus habitantes es desesperada⁷³. Todos conocemos a través de los medios de comunicación, el drama humano de las zonas más infortunadas del mundo y escuchamos diariamente el coste que les supone a su ciudadanía, que arriesgan su propia vida y muchas veces lamentablemente la pierden, para poder emigrar a otras regiones más prosperas que la suya.

También es un hecho manifiesto que, en los países occidentales, que se pueden considerar privilegiados con respecto a lo que ocurre en otras zonas del planeta, hay unas

⁷¹ RALSTON SAUL, J.: *El colapso de la globalización y la reinención del mundo*, ob. cit., pág. 23. «Ahora, al cabo de casi cuatro decenios, podemos ver los resultados. Entre ellos figuran algunos éxitos notables, un número creciente e inquietante de fracasos destructivos y una serie de lo que bien podría llamarse heridas abiertas».

⁷² IBIDEM, pág. 197. «Existe un acuerdo generalizado en que han aumentado las diferencias entre ricos y pobres», pág. 221. «De hecho, se estaba produciendo un aumento gradual de las desigualdades en todos los países industrializados, en el Reino Unido, los ingresos de los más ricos con respecto a los más pobres pasaron a ser de cuatro a siete veces mayores en la década de 1990. La diferencia entre los salarios más altos y los más bajos es la más grande desde la década de 1880». FARIZA, I.: «El 1% más rico tiene tanto patrimonio como todo el resto del mundo junto», en diario *El País.es*, 13 de octubre de 2015. «Uno de cada cien habitantes del mundo tiene tanto como los 99 restantes; el 0,7% de la población mundial acapara el 45,2% de la riqueza total y el 10% más acaudalado tiene el 88% de los activos totales, según la nueva edición del estudio anual de riqueza hecho público este martes por el banco suizo Credit Suisse, elaborado con los datos de patrimonio de 4.800 millones de adultos de más de 200 países». Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2015/10/13/actualidad/1444760736_267255.html

⁷³ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales. NTP-643», ob. cit., pág. 4. «En este mundo aparentemente prospero hay 1.300 millones de personas que tienen acceso a menos de un euro diario de renta y 2.000 millones (1/3 de los habitantes del planeta) carecen de acceso a luz eléctrica, agua corriente o las más elementales condiciones sanitarias».

capas de pobreza enormes al lado de una sociedad de consumo, en muchos casos superfluo. Lo que nos hace patente que los países del norte también tienen su propio sur⁷⁴.

Asimismo, en el ámbito laboral reparamos en emolumentos económicos considerables y condiciones de trabajo muy favorables, junto con salarios muy modestos, a veces insultantes, y condiciones de trabajo muy precarias, carentes de los mínimos medios necesarios para proteger su integridad física y psíquica.

En este sentido, ALONSO señala que asistimos no al fin o el declive del trabajo tradicional, sino a la conversión de la sociedad salarial en un conjunto de culturas laborales y sublaborales tremendamente inestables, con procesos biográficos y trayectorias de incrustación en el mundo del trabajo cada vez más diferenciales. Situaciones de asalarización diversas y en algunos casos directamente enfrentadas, dentro de una contractualización cada vez más desordenada; y, en suma, conformando un universo turbulento de identidades laborales difusas, solamente sujeto en su periferia, cuando mucho, por políticas de asistencialización particular diseñadas para evitar los excesivos desencajes sociales del modelo de regulación débil que ha implantado el posfordismo financiero⁷⁵.

La situación descrita, aparte de ser manifiestamente injusta, comporta unos desequilibrios que con el tiempo perjudicaran al conjunto de la sociedad, y de lo que se detectan ya claros síntomas. Un ejemplo patente lo tenemos en el sistema fiscal. Se han reducido los impuestos a las clases más altas. Actualmente, la mayor parte de la carga impositiva recae en los sectores medios y bajos de la sociedad, aceptando que no hay

⁷⁴ TRÍAS DE BES, F.: *El gran cambio*. Ediciones Temas de Hoy, octubre 2013, pág. 209. «El denominado cuarto mundo: población que vive en los países ricos, pero en condición de desprotección o riesgo social, tales como ancianos desamparados, viudas y madres sin medios económicos, niños abandonados, explotados o prostituidos, marginados sociales, personas sin hogar y mendigos, personas sin protección oficial y familias desestructuradas».

⁷⁵ ALONSO, L. E.: *La crisis de la ciudadanía laboral*, ob. cit., pág. 59. FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J., et al.: *Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones. Un enfoque crítico*, ob. cit., pág. 179. «El postfordismo es un nuevo régimen socioeconómico, donde la acumulación de capital se sustenta en el aprovechamiento que las empresas hacen de la creciente competencia ocasionada por la entrada de nuevos actores económicos gracias a la globalización y las nuevas tecnologías. En el postfordismo el salario deja de ser considerado como impulsor de la demanda, para concebirse más bien como un coste de producción que incide en la competitividad».

otras opciones, porque las empresas y las personas con mayores ingresos pueden atravesar las fronteras con facilidad. Si no les bajan los impuestos se marcharán⁷⁶.

Entendemos que el conjunto de las afirmaciones realizadas se puede relacionar con la siguiente reflexión de RALSTON SAUL, la promesa de la globalización fue que una subida de la marea elevaría todos los barcos. Pero una subida de la marea es algo peligroso. Las embarcaciones dejadas a merced de las mareas altas, desde los botes hasta los transatlánticos se estrellan contra las rocas, encallan en las playas, se inundan, vuelcan y son arrastradas mar adentro. Ante una subida de la marea, hacen falta capitanes prudentes, tripulaciones hábiles, anclas, maromas y toda clase de flexibilidad y control organizados. No hay nada más regulado que un barco en un mar agitado⁷⁷.

Si queremos aprovechar las ventajas que nos brinda la sociedad de la comunicación e información es indudable que debemos corregir las desviaciones que se produzcan, porque debido a los avances tan rápidos que se están generando a todos los niveles, es necesaria una observación continúa, para evitar la marginación de una parte importante de la población, como de hecho está teniendo lugar.

Además de los efectos sociales, también es necesario hacer una lectura al daño que se ha efectuado al medio natural⁷⁸, con el agravante de que las agresiones a la

⁷⁶ *El País Digital*, 6 de enero de 2013. En enero de 2013 el actor francés Gérard Depardieu se nacionalizó ciudadano ruso para evitar los elevados impuestos que pagaba en Francia. RALSTON SAUL, J.: *El colapso de la globalización y la reinención del mundo*, ob. cit., págs. 197-198. «En 2004, *The Financial Times* examinó las operaciones británicas de veinte grandes compañías no petroleras con una facturación de casi 100.000 millones de libras. Estas empresas habían conseguido organizar unas pérdidas totales de 700 millones de libras y pagaban 350 millones de libras de impuestos. Prácticamente nada».

⁷⁷ RALSTON SAUL, J.: *El colapso de la globalización y la reinención del mundo*, ob. cit., pág. 300.

⁷⁸ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, Centro de Estudios Financieros, 2008, pág. 10. «Las consecuencias derivadas de la acción humana excesiva se han dejado sentir desde distintos ámbitos. En primer lugar, cabe aludir a la influencia sobre el medio natural. Cada vez resulta más evidente el cambio climático provocado por la emisión de gases desencadenantes del efecto invernadero [sobre todo cuando los gigantes asiáticos parecen copiar el modelo de vida (y consumo) occidental], unido a un avance alarmante de la deforestación, la contaminación generalizada, la desaparición de la capa de ozono, la alarmante reducción de la biodiversidad y la certidumbre del carácter limitado de los recursos naturales (algunos de ellos tan imprescindibles para la propia vida como el agua, causa probable de las futuras guerras según la profecía de los expertos)». BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales. NTP-643», ob. cit., pág. 4. «Tampoco podemos olvidar el grave deterioro medioambiental del planeta, con algunos de los países más desarrollados a la cabeza de la contaminación y los más pobres degradando los recursos naturales que les quedan. Las empresas que intervienen en este proceso contaminante, dentro o fuera de sus países de origen, asumen graves responsabilidades y estará cada vez más en el punto de mira en esta sociedad global».

naturaleza se iniciaron antes de la globalización y por lo tanto ya son muchos años los que el citado entorno está sufriendo el despotismo con que lo están tratando los habitantes del planeta. Hechos que se agudizan con la ineptitud de las Administraciones Públicas, que se muestran totalmente incompetentes ante el deterioro del medio ambiente.

En resumen, a causa de la globalización se han generado un número importante de problemas, además de los que se habían originado con anterioridad a este fenómeno, que seguían pendientes, como la contaminación, frente a los cuales es necesario tratar de articular medios para poder superarlos.

Entre los recursos, para poder superar las nuevas dificultades y los viejos asuntos pendientes, tenemos una ciudadanía muy sensibilizada respecto a la temática en cuestión, en la que ha ido cobrando fuerza, que es necesario un cambio en los modelos de vida, producción y consumo para propiciar un desarrollo sostenible.

La expresión *desarrollo sostenible*, aparece por primera vez en el Informe “Nuestro futuro común” (conocido como Informe Brundtland), elaborado por la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y desarrollo de la ONU en el año 1987, en el cual se define «como aquel que garantiza las necesidades del presente sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades».

En la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, en el art. 2 entiende la misma *como un patrón de crecimiento que concilie el desarrollo económico, social y ambiental en una economía productiva y competitiva, que favorezca el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y la cohesión social, y que garantice el respeto ambiental y el uso racional de los recursos naturales, de forma que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades.*

Creemos que es necesario resaltar que en los dos enunciados hace referencia al legado que se dejará a las generaciones futuras, sería importante también apuntar, que al desarrollar las empresas políticas que favorezcan el mañana de la ciudadanía, también están trabajando por su porvenir, pues ambos están estrechamente unidos.

Para defender los derechos de los trabajadores en el nuevo escenario en que se están desarrollando, el papel de los sindicatos se incrementa en la globalización. Las organizaciones sindicales europeas son conscientes que para defender los intereses de los asalariados de los países occidentales se ha de controlar la actividad de las empresas en los países en vías de desarrollo donde tengan filiales⁷⁹.

Finalmente, también entendemos que se debe observar la respuesta de ciertos colectivos sociales a la globalización surgidos en la última década del siglo XX⁸⁰, conocidos como movimientos antiglobalización o antisistema, que incorporan intensivamente las nuevas oportunidades ofrecidas por la sociedad de la información, de forma notable el uso de Internet, como canal de comunicación y organización de las protestas y de difusión de sus manifiestos y reivindicaciones.

D) Dignidad de la persona en el lugar de trabajo

Vivimos en el seno de una sociedad, lo que hacemos afecta a nuestro entorno y a su vez todo lo que nos rodea repercute en nosotros, porque nadie puede mantenerse aislado del conjunto de la ciudadanía. Por lo tanto, para esa ineludible convivencia es fundamental el respeto y que se trate con dignidad a todos los integrantes de la comunidad en todos los ámbitos.

Centrándonos en el estudio que estamos realizando, nos detenemos en el ámbito laboral y como puede afectar un trato digno en la salud laboral. En este sentido, las condiciones de trabajo están estrechamente asociadas a la valoración del trabajador y trabajadora como persona, porque como señala MONTROYA MELGAR el proceso

⁷⁹ TASCÓN LÓPEZ, R.: Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa, ob. cit. pág. 203. «Si la empresa, aprovechándose de la precariedad existente en tales países, aplica condiciones laborales con un carácter notablemente abusivo, en el fondo se está efectuando un notable *dumping* social respecto a los trabajadores (y a las sociedades) occidentales difíciles de soslayar».

⁸⁰ OTERO CARVAJAL, L. E.: «Otro mundo es posible», N° extra 1, 2003, págs. 337-359, pág. 353. «Los boicots de la Cumbre de la Organización Mundial de Comercio (OMC) de Seattle (EE. UU.) en noviembre de 1999 y de las reuniones del Fondo Monetario Internacional (FMI) y Banco Mundial de Praga en noviembre de 2000, aglutinaron a una amplia y heterogénea colación de ONGs, movimientos sociales y sindicales en contra de los efectos perversos de la globalización».
Disponible en: <http://www.ucm.es/info/hcontemp/leoc/globalizacion.pdf>

histórico de la sujeción del trabajo al Derecho, responde, antes que, a un propósito de buena ordenación productiva, a una exigencia, universalmente sentida, de dignificación de las condiciones de vida y trabajo en una capa mayoritaria de la población, la formada precisamente por los trabajadores asalariados⁸¹.

Si los factores causales de los riesgos que estamos examinando, en líneas generales, tienen su origen en la organización y contenido del trabajo, como hemos visto en otros apartados, consideramos que es fundamental en el estudio de dichos problemas laborales, que se observe el trato que reciben las personas en los centros productivos, y en base a lo expuesto, entendemos que es muy importante profundizar en la idea de dignidad y trabajo decente en el ámbito laboral y social.

El concepto de dignidad de la persona, como expone PACHECO ZERGA, procede de la Teología católica que, en la Edad Media, aplicó este término a las personas Trinitarias y, por extensión al ser humano, por haber sido creado a imagen y semejanza del Creador. En cambio, la idea de dignidad humana procede más bien de la época del Renacimiento y se desarrolla especialmente con Kant, que relacionó la dignidad con la autonomía moral. Tardíamente fue recogida por el Derecho positivo, a partir de 1945, desde la perspectiva cristiana, de considerarla un atributo de todo individuo de la especie humana, que lleva anejo el derecho de respeto *erga omnes* de su integridad física y moral⁸².

En la cultura occidental el respeto a la dignidad humana es uno de los principios fundamentales de las sociedades democráticas. Como nos recuerda MARINA, «el concepto de “dignidad” es la base de la ética laica que todos debemos respetar. Apelando a ella debemos educar contra el racismo, la xenofobia, la discriminación por razón de género»⁸³.

⁸¹ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 38ª edición, 2017, pág. 29.

⁸² PACHECO ZERGA, L.: *La dignidad humana en el derecho del trabajo*, Editorial Aranzadi, 2007, pág. 303.

⁸³ MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*, Editorial Ariel, 2006, págs. 138, 139 y 178. «La idea de “dignidad” y los sentimientos que la acompañan –respeto, estima, protección, cuidado- son el fundamento ético de la convivencia».

Porque todos los seres humanos somos iguales en cuanto a seres humanos, e iguales en dignidad, pero sin excluir sus múltiples diferencias en otros aspectos y desde otros puntos de vistas. Y sin excluir tampoco el valor de dichas diferencias y la exigencia de respetarlas que dimana de la propia dignidad humana. En este punto debemos recordar las palabras de ANTONIO MACHADO «nadie es más que nadie» en una elocuente expresión de esa creencia en la igual dignidad de todas las personas⁸⁴. «En efecto, aunque seamos, como de hecho somos, diferentes unos de otros, “nadie es más que nadie”»⁸⁵.

El primer instrumento jurídico internacional que se refiere a la dignidad humana es la Carta de las Naciones Unidas que se firmó en San Francisco el 26 de junio de 1945 y entró en vigor el 24 de octubre del mismo año y que en su preámbulo *reafirma la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, y en la igualdad de los derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas*⁸⁶.

Unos años después, el 10 de diciembre de 1948 fue adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas número 217 A (iii) la Declaración Universal de Derechos Humanos que en el primer punto de su preámbulo considera *que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana* y en el primer artículo de esta Declaración manifiesta *que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros*⁸⁷.

⁸⁴ «Nadie es más que nadie», reza un adagio de Castilla ¡Expresión perfecta de modestia y orgullo! Si, «nadie es más que nadie» porque a nadie le es dado aventajarse a todos, pues a todos hay quien gane, en circunstancias de lugar y tiempo. «Nadie es más que nadie», porque –y éste es el más hondo sentido de la frase-, por mucho que valga un hombre, nunca tendrá valor más alto que el valor de ser hombre. (Sobre la defensa y la difusión de la cultura. Discurso pronunciado en Valencia en la sesión de clausura del Congreso Internacional de Escritores. Hora de España. Número 8. agosto de 1937).

⁸⁵ FERNÁNDEZ, E.: *Igualdad y Derechos Humanos*. Editorial Tecnos, 2003, págs. 19 y 20. «Ahora bien, nuestra común humanidad y dignidad no es una realidad abstracta sino concreta, encarnada en cada ser humano. La dignidad humana se manifiesta, está presente en todos y en cada ser humano en concreto, en los diversos modos de manifestarse el ser humano».

⁸⁶ Carta de las Naciones Unidas. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/charter/index.shtml>

⁸⁷ Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Como señala PACHECO ZERGA, a partir de este documento se produce un fenómeno en cascada, tanto en el ámbito internacional como en el de los Derechos internos de los países occidentales, por el que se incorporó la dignidad humana como fundamento de los derechos humanos y/o como parámetro de referencia para determinar los límites de actuación en la vida social. Puede afirmarse, sin exageración, que la dignidad humana es hoy en día un verdadero principio universal de Derecho contemporáneo⁸⁸.

Porque, como afirma CHACARTEGUI JÁVEGA, la dignidad es un derecho que pertenece al núcleo duro de los derechos fundamentales que han de estar presentes en los ordenamientos jurídicos de las sociedades democráticas. Esta centralidad de la dignidad se aprecia en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la que la dignidad humana ya está presente en el propio Título I (Dignidad) y en el artículo 1, según el cual *la dignidad humana es inviolable y será respetada y protegida*⁸⁹.

Dentro del sistema constitucional español, ocupa un lugar prioritario en el Título primero, pues su artículo 10.1 declara que *la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social*. Afirmándose en esta disposición a la dignidad «como valor constitucional y fundamento de otros tantos derechos fundamentales, incluso como cimiento y razón de ser de todo el edificio constitucional»⁹⁰. En este sentido, se pronuncia el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) en la sentencia 53/85 del 11 de abril⁹¹ donde afirma que la dignidad es considerada como el *prius* lógico y ontológico para la existencia y especificación de los demás derechos. De forma ya más concreta, considera que guarda estrecha conexión con la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás.

⁸⁸ PACHECO ZERGA, L.: *La dignidad humana en el derecho del trabajo*, ob. cit., pág. 21.

⁸⁹ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos*, Editorial Bomarzo, diciembre, 2013, pág. 9.

⁹⁰ OJEDA AVILÉS, A. e IGARTUA MIRÓ, M. T.: «La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 73, 2008, págs. 147-171, pág. 73 Disponible en:

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/73/Est05.pdf

⁹¹ (WOLTERS KLUWER CJ 9898-JF/0000).

Porque para poder el individuo efectuar su realización personal, la Constitución le garantiza el derecho a la *integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes*. Se trata, pues, de asegurar la protección de la integridad personal en dos dimensiones: una física y otro moral. En relación con la protección de la integridad moral es fundamental el respeto a la dignidad de la persona⁹².

En este sentido, es preciso tener en cuenta que la actividad laboral constituye un punto esencial para poder llevar a cabo los proyectos profesionales, pero también personales del sujeto y, en puridad en la idea de dignidad late la necesidad de reconocer, respetar y proteger que la persona pueda desarrollar sus propios planes de vida en los que, como es patente, ocupa un lugar central la actividad laboral⁹³.

Como bien apunta CHACARTEGUI JÁVEGA, a través de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos puede observarse que el derecho a la dignidad convierte los derechos de contenido laboral en derechos humanos del trabajo, que tienen un papel clave en el auto respeto de los trabajadores por sí mismos y como sujetos de derechos –individuales y colectivos– con plenas facultades para ejercerlos⁹⁴.

Como señala CAMPS, el respeto a uno mismo como persona, el respeto al otro y a la humanidad en general es el deber moral supremo que ha de servir de criterio para todos los demás deberes. No tratar nunca al otro sólo como medio, sino verlo como un fin en sí mismo, como una persona que merece respeto, sean cuales sean las circunstancias

⁹² PEDROSA ALQUÉZAR, S. I.: *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral. Regulación legal, límites y cuestiones problemáticas*, Consejo Económico y social, 2005, pág. 3. «Además, la dignidad, entendida como desarrollo, realización y perfección en el tiempo de la propia persona con autonomía y sobre unas bases que le permitan ejercitar y disfrutar de los derechos inviolables que le son inherentes, tiene también conexión con la materialización de la salud en el trabajo en relación, sobre todo, con sus dimensiones psíquica y social: se puede respetar el derecho a la vida estricto de un trabajador garantizando seguridad de no sufrir ningún daño físico, pero no se respetará su derecho a la dignidad si, a pesar de la garantía de seguridad, recibe un trato humillante o no se eliminan o ponen límites a los riesgos psicosociales de su trabajo».

⁹³ OJEDA AVILÉS, A. e IGARTUA MIRÓ, M. T.: «La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes», ob. cit., pág. 153. «Así, se estima que la dignidad de la persona se halla íntimamente vinculada con el libre desarrollo de la personalidad (art. 10) y los derechos a la integridad física y moral (art. 15), a la libertad de ideas y de creencias (art. 16), al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1). En relación con estos derechos se han dictado los principales pronunciamientos que hacen referencia a la dignidad también en el ámbito laboral».

⁹⁴ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos*, ob. cit., pág. 91.

contingentes en las que se encuentre, significa respetar, por encima de todo, la *dignidad* de cada individuo y la de la humanidad como tal⁹⁵.

E) Trabajo decente

El trabajo decente y el crecimiento inclusivo es uno de los objetivos de 2030 Programa para el Desarrollo Sostenible de la ONU, pero la situación de la mano de obra a nivel global, y también en nuestro país, actualmente dista mucho de la que podemos describir como adecuada, y no solamente se debe a los ya muchos años de crisis económica, porque en los años de bonanza el trabajo precario y la omisión de los derechos de los trabajadores se daba con frecuencia en muchas actividades, en esa época se generalizó los contratos a los becarios, que bajo esa falsa denominación con salarios de miseria y sin coberturas sociales, y en algunos casos sin ningún tipo de retribución, realizaban el mismo trabajo que los otros empleados de la empresa de similar categoría⁹⁶.

Por estas razones, entre otras, el día 7 de octubre se celebra la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, porque dos mil millones de personas, dos tercios de los que trabajan en el mundo, lo hacen sin contrato y sin derechos, o sufren discriminación, o reciben una remuneración muy por debajo de sus capacidades, o están sobreexposados a accidentes o enfermedades laborales, o carecen de protección social, o padecen todas esas deficiencias a la vez. El 80% de la población mundial no tiene una cobertura adecuada de seguridad social y más del 50% carece por completo de dicha cobertura. Es decir, no tiene asegurada ningún tipo de protección en caso de desempleo, enfermedad, discapacidad, vejez o maternidad. En torno a 74 millones de jóvenes buscan trabajo y no lo encuentran, mientras que 168 millones de niñas y niños se encuentran atrapados en el trabajo infantil,

⁹⁵ CAMPS, V.: *Breve historia de la ética*, RBA Libros, Tercera edición: abril 2013, pág. 240.

⁹⁶ DELGADO, C.: «España, un país de becarios», en diario *Elpais.es*, 29 de mayo 2015. «España es el segundo país europeo, solo por detrás de Eslovenia, donde son más frecuentes los becarios-titulados. Se sitúa así a la cabeza de la Unión Europea donde más jóvenes con sus estudios ya terminados trabajan en prácticas. Y ocupa, además, el primer puesto entre los estados donde los becarios está peor pagados: el 70% asegura que la compensación que recibe es “insuficiente para cubrir el coste básico de la vida, como pagar el alquiler, la comida, etcétera». Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2015/05/27/actualidad/1432744127_420313.html

85 millones de ellos en trabajos peligrosos perdiendo la salud y la vida en las minas, campos y talleres⁹⁷.

Aunque estamos en la segunda década del siglo XXI, los datos son desoladores, y la principal cuestión que nos tenemos que plantear es que no estamos avanzando, porque los niños siguen siendo explotados laboralmente en minas, campos, casas y talleres, ya que, como hemos expuesto en el párrafo anterior, 168 millones de niñas y niños se encuentran atrapados en el trabajo infantil perdiendo su vida, su salud y su futuro. Además 21 millones de personas son explotadas en condiciones de trabajo forzoso⁹⁸.

El concepto de trabajo decente se formuló por primera vez por la Organización Internacional de Trabajadores (en adelante, OIT) en la Conferencia Internacional del año 1999. El citado término se utiliza para referirse a unas condiciones de trabajo y empleo satisfactorias realizadas en un marco político y laboral donde se respetan los principios y derechos fundamentales del trabajo que estableció la OIT en su Declaración de 1998⁹⁹; y un trabajo por el que se perciba un salario que permita al trabajador y su familia vivir con dignidad y con acceso a unas prestaciones sociales básicas. Para cumplir esas premisas el trabajo tiene que ser contratado en el marco de la legalidad y no puede estar sumido en ese mundo de la economía sumergida, donde los derechos de los trabajadores brillan por su ausencia.

Como afirma CHACARTEGUI JÁVEGA, esta es la finalidad principal de la OIT hoy en día y que, en definitiva, pretende la mejora de la situación de los trabajadores y trabajadoras en el mundo del trabajo, pues “no se trata simplemente de crear puestos de

⁹⁷ NIETO, J.: «La hora del trabajo decente», diario *El País.com*, 7 de octubre de 2013. «Este retrato desolador de la situación laboral mundial muestra cuan inmensa es la tarea para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que lleva cien años actuando a favor de los derechos laborales y del trabajo decente. La película es menos frustrante que la fotografía. En la última década, los ingresos laborales y el acceso a la protección social han crecido globalmente, sobre todo en los países emergentes. El trabajo infantil ha disminuido en un tercio, especialmente el trabajo peligroso, que se ha reducido a la mitad; y el número de niñas trabajando se ha reducido en un 60%». Disponible en: http://elpais.com/elpais/2013/10/04/opinion/1380912133_919862.html

⁹⁸ Datos extraídos de la página web de la UGT el 7 de octubre de 2015.
<http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=1405>

⁹⁹ RYDER, G.; FIDALGO, J. M. y MENDEZ, C.: «El trabajo necesita derechos y normas universales», en *El País Negocios*, suplemento del diario *El País*, 5 de octubre de 2008, pág. 23. «Los derechos y principios de la Declaración de 1998 son los fundamentos mínimos e irrenunciables del derecho laboral internacional: libertad de asociación sindical, derecho de huelga y de negociación colectiva, prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso y de la discriminación laboral en razón del sexo, la raza o cualquier otra característica del ser humano».

trabajo, sino que deben ser de una calidad aceptable”. Así pues, no se puede dissociar la cantidad de su ocupación de su calidad¹⁰⁰.

Si los datos a nivel mundial, como hemos visto en los párrafos anteriores, son indignantes, en España tampoco tenemos ningún motivo de orgullo, el porcentaje de trabajadores que ganan una cantidad igual o inferior al salario mínimo se ha duplicado desde 2004: 12 de cada 100 empleados se encuentran en esta situación, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, el INE), correspondientes a 2012. Pero esta bajada de salarios es muy superior, porque el Banco de España ha comprobado que los salarios han caído el doble de lo que dice la estadística, debido a que los datos oficiales no tienen en cuenta que la crisis se ha cebado con el empleo de peor calidad¹⁰¹.

Ya que el periodo de crisis en España nos ha devuelto una figura que creíamos olvidada, la del trabajador pobre, que son aquellas personas cuyas remuneraciones económicas por sus tareas no dan más que para sobrevivir y comprar los productos básicos, y con frecuencia también tienen que ser ayudados por su familia, para poder seguir adelante. Y a muchos de ellos no se les reconocen los derechos que deben proteger a todos los trabajadores.

¹⁰⁰ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos*, ob. cit., pág. 18.

¹⁰¹ PUENTE, S. y GALÁN, S.: «Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios», en *Boletín Económico del Banco de España*, 02/2014, págs. 57-61. «En un mercado de trabajo como el español, caracterizado por elevados flujos de entrada y salida del mercado de trabajo, la evolución salarial agregada puede verse afectada de manera relevante por los cambios que se producen en la composición del empleo. Este efecto puede haber sido especialmente importante en un período como el transcurrido desde 2008, en el que la intensa destrucción de empleo observada ha estado concentrada en los colectivos de trabajadores con menor nivel de formación y experiencia profesional, que, en promedio, cobran unos salarios inferiores al salario medio de la economía». Disponible en: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/14/Feb/Fich/be1402.pdf>

ROMERO, A.: «El Banco de España cree que los salarios caen el doble de lo que dice la estadística», diario *Elpais.es*, 26 de febrero de 2014. «A modo de ejemplo, el supervisor recuerda que, entre 2008 y 2012, un periodo en el que la economía española atravesó dos recesiones y en el que la tasa de paro subió del mínimo del 8% hasta el récord del 26%, los trabajadores de menor nivel educativo han pasado de representar el 14,8% del total de ocupados al 10%.» Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2014/02/26/actualidad/1393410398_153938.html

MARS, A.: «Solo Rumanía y Grecia superan a España en riesgo de pobreza de trabajadores», diario *Elpais.com* 26 de junio de 2014. Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2014/06/25/actualidad/1403721076_723458.html

Hacíamos referencia en el párrafo anterior a una figura que creíamos olvidada, porque en la época de bonanza económica también estaba presente la figura del trabajador pobre, que se tapaba bajo el velo de becarios, trabajadores en prácticas y otras formas que lo que en realidad representaban eran personas que vendían su fuerza de trabajo a un precio muy inferior al pactado en los convenios y que no tenían acceso a los derechos básicos¹⁰², no obstante aunque conocíamos de sobra su existencia, el conjunto de la sociedad mirábamos hacia otro lado.

Por ello, la situación tan difícil que existe en la actualidad en el mercado de trabajo lleva a afirmar a DEJOURS que hoy en día todo el mundo comparte una sensación de miedo. De miedo por sí mismo, por los seres cercanos, amigos o hijos, frente a los riesgos de la exclusión. Todo el mundo sabe también que el número de excluidos y las amenazas de exclusión aumentan día a día en toda Europa, y que nadie puede esconderse con honestidad detrás del velo demasiado transparente de una ignorancia que podría disculparlo¹⁰³.

Una vez descritas las circunstancias tan críticas que existen en el ámbito laboral a nivel mundial, retornamos a la definición de trabajo decente, según CHACARTEGUI JÁVEGA es el punto de convergencia de cuatro elementos u objetivos estratégicos, que constituyen sus pilares básicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la ocupación, la protección y el diálogo social. Es una respuesta de las instituciones a la importancia de una política de empleo y de unas instituciones que deben facilitar la protección y el diálogo social, no solamente con la finalidad de justicia social, sino además con la mirada puesta en una política de ajuste eficaz al desarrollo a largo plazo¹⁰⁴.

¹⁰² ALONSO, L. E.: *La crisis de la ciudadanía laboral*, ob. cit., pág. 30. «Prácticas que tienden a imponer usos económicos del factor trabajo cada vez más desprotegido socialmente y desinstitucionalizados jurídicamente».

¹⁰³ DEJOURS, C.: *Trabajo y sufrimiento. Cuando la injusticia se hace banal*. Traducción: DÍEZ, B., Editorial Modus Laborandi, Madrid, 2009, pág. 29 y 73. «El miedo destruye la reciprocidad entre los trabajadores, separa al sujeto del sufrimiento del otro que sin embargo padece la misma situación. Y separa radicalmente a quienes sufren la dominación en el trabajo de aquellos que se encuentran alejados de ese universo –los excluidos, los desempleados- y de su sufrimiento que es muy diferente del que viven los que trabajan».

¹⁰⁴ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos*, ob. cit., pág. 18.

5. Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales

A) Introducción

Entre los factores de riesgos que pueden tener consecuencias negativas para la salud de las trabajadoras y trabajadores, entre otros, tenemos los de naturaleza psicosocial, como veremos ampliamente en el desarrollo del presente trabajo, que progresivamente se van incorporando en el plan de prevención de riesgos laborales.

Como se expone en la Guía de actuaciones de la ITSS, el término «psicosocial» se emplea para referirse a la interacción entre el individuo (psique) y su entorno social. En el mundo del trabajo este término se utiliza respecto a las interacciones entre los trabajadores y la organización de la empresa y su entorno social, ya se trate de las relaciones con los compañeros de trabajo o de las relaciones con otras personas que no prestan servicios en el lugar de trabajo tales como clientes o usuarios del servicio o también cualesquiera otras, incluidas aquellas cuya presencia o actividad en el lugar de trabajo no sea legítima¹⁰⁵.

En base a lo expuesto en el párrafo anterior, al examinar la palabra psicosocial y lo que la misma entraña, nos estamos acercando al estudio de situaciones que se presentan arduas para nuestra comprensión, porque estamos tratando un tema tan complicado como es la psique del individuo y su relación con el entorno, por esa razón al analizar estos riesgos, el primer punto que destaca es la complejidad de los mismos, por las dificultades que entrañan identificar los efectos de los factores psicosociales, al estar relacionados con las características individuales de las personas¹⁰⁶, pero como bien dice JULIAN MARIÁS, «si la realidad es compleja, la única manera de entenderla es reconocer su complejidad, no omitirla»¹⁰⁷.

¹⁰⁵ DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*. 2012., pág. 11. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/itss/web/atencion_al_ciudadano/Normativa/DOCUM_ITSS/documentos/Guia_psicosociales.pdf

¹⁰⁶ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Editorial Aranzadi, 2005, pág. 16. «Porque, en definitiva, es la personalidad de cada trabajador la que le llevará a una mayor o menor capacidad para afrontar los problemas que se le vayan planteando a lo largo de la vida».

¹⁰⁷ MARIÁS, J.: *La mujer en el siglo XX*, Alianza Editorial, 1982, pág. 247.

No todos los trabajadores tienen la misma respuesta biológica y/o psicológica al realizar una jornada de trabajo nocturno, o ante una agresión, o de qué forma tienen que afrontar una carga excesiva de trabajo. «De ello se deriva también la gran complejidad que encierra la evaluación preventiva de estos riesgos»¹⁰⁸.

En este sentido, el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT expone que, aunque los trabajadores estén expuestos a los mismos o análogos factores objetivos en los centros productivos –ambientales, organizativos, condiciones de trabajo– no todos los trabajadores los percibirán o interpretarán del mismo modo. Así, lo que para unos es entendido como situaciones perturbadoras para otros supone situaciones de relativa normalidad, concluyendo que una misma presión objetiva puede generar diferentes reacciones. Asimismo, no ya sólo cada contexto organizativo sino cada momento por el que atraviesa la vida del trabajador es relevante, pues la variación de circunstancias personales, profesionales y sociales hace variar también su percepción y capacidad de respuesta ante la misma carga de trabajo¹⁰⁹.

Como señala el Informe del Comité Mixto OIT-OMS «los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos»¹¹⁰; aunque el citado informe está fechado en 1984, la complejidad de los factores de tipo psicosocial aún está muy presente en los estudios especializados y lo que es más grave en los centros de trabajo, pero si queremos avanzar en su prevención, que entendemos que es el objetivo principal, debemos avanzar en su conocimiento, por ese motivo consideramos que se debe profundizar en los distintos conceptos que utilizamos para definir los riesgos que estamos examinando.

¹⁰⁸ ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: «II. Disposiciones sobre riesgos psicosociales específicos», en AA VV. (Directora: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.), *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas*, Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, 2010, pág. 61. Disponible en:

<http://extranet.ugt.org/saludlaboral/oprp/Documentos%20Noticias/TratamientoConvencional.pdf>

¹⁰⁹ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., págs. 21-22.

¹¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO y ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Oficina Internacional de Trabajo Ginebra, pág. 11.

Existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y como riesgos psicosociales. Habitualmente se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos, sin embargo, se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas. «Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables»¹¹¹.

Para la visión de estos riesgos entendemos que es conveniente un esquema simplificado de los mismos, a continuación, transcribimos como los define el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT:

- **Factor de riesgos psicosocial:** causa generadora.
- **Riesgo psicosocial:** en sentido estricto –la probabilidad de que se produzca un daño–.
- **Daño psicosocial:** la enfermedad derivada de la no prevención de los factores causantes¹¹².

Asimismo, entendemos que la matización de los conceptos nos ayudara en su comprensión, según MORENO JIMÉNEZ:

- Los factores psicosociales, son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos.
- Los factores psicosociales de riesgo son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

¹¹¹ DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PROYECTOS E INNOVACIÓN DE SGS TECNOS, S.A. *et al.*: *La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial*, ob. cit., pág. 17.

¹¹² OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 13.

- Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves¹¹³.

B) Factores psicosociales

Como indicábamos en el apartado anterior, los factores psicosociales en el trabajo contienen muchas dimensiones. Algunas se refieren al trabajador individualmente, mientras que otras están ligadas a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Así como a las influencias económicas y sociales ajenas al espacio laboral pero que repercuten en él¹¹⁴.

En este punto creemos que es conveniente recordar a JULIAN MARÍAS, cuando reflexionaba sobre que no tenía ningún sentido que la persona fuese por una parte y el mundo por otra, porque la realidad de la persona es mundana y no hay más mundo que mi mundo, el de cada uno de nosotros. Por eso ORTEGA Y GASSET decía desde 1914: yo soy y mi circunstancia. Esta es la fórmula capital, el gran descubrimiento¹¹⁵.

Al trasladar las deliberaciones de esos dos grandes filósofos españoles a la materia que pretendemos desarrollar, tenemos que las personas al construir su vida se ven influidas por su entorno, tanto social como laboral, en una medida u otra todos los aspectos les afectan y les condicionan, siendo algunos de ellos fuente de satisfacción y otros de preocupación.

¹¹³ MORENO JIMÉNEZ, B.: «Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales», ob. cit.

¹¹⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO y ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*, ob. cit., págs. 11 y 12.

¹¹⁵ MARÍAS, J.: *La mujer en el siglo XX*, ob. cit., pág. 161.

Ese escenario, como es lógico, por el devenir de los hechos se va modificando y en la forma en que el trabajador va reaccionando y la habilidad que pueda tener para asumir los cambios tanto sociales como laborales, pueden conducirle a tener problemas de salud o por el contrario a crearle una respuesta positiva que le beneficie tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Por esos hechos, el comité mixto OIT/OMS señala que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo¹¹⁶.

Por ello, los factores psicosociales son decisivos, tanto en relación con las causas y la prevención de las enfermedades, como respecto a la promoción de la salud. El bienestar, tanto físico como psíquico de las personas en el lugar de trabajo está relacionado con factores psicosociales presentes en el mismo y la función de esos factores respecto al estado de salud como a las causas de la enfermedad, es de alcance relativamente general. Los factores psicosociales pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación. Pueden utilizarse también como medio para promover en el trabajo actividades favorables a la salud¹¹⁷. «La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores»¹¹⁸.

En este sentido, al estudiar los factores psicosociales estamos ante una de las piedras angulares de la prevención de riesgos laborales. A continuación, ampliamos lo

¹¹⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO y ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*, ob. cit., pág. 12.

¹¹⁷ KALIMO, R.: «Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general», en AA. VV.: *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. (Compiladores: KALIMO, R.; EL-BATAWI, M. y COOPER, C. L.), Organización Mundial de la Salud, 1988. Disponible en: http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf

¹¹⁸ DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PROYECTOS E INNOVACIÓN DE SGS TECNOS, S.A. et al.: *La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial*, ob. cit., pág. 17.

que queremos argumentar con la frase anterior; una de las cuestiones más importantes para que tenga éxito la actividad preventiva es trasladar a todos los integrantes de la empresa y a los técnicos de prevención, la utilidad y el beneficio de unas buenas medidas en prevención de riesgos laborales, y además también convencer a los directivos de las empresas que estamos ante una inversión rentable y no ante un gasto, como usualmente piensan.

La información que podamos aportarles sobre los factores psicosociales nos será de gran ayuda para poder demostrar nuestros argumentos, porque en la misma podremos reflejar como se puede incrementar la productividad y la colaboración entre los empleados, entre otras cuestiones, o, por el contrario, como se puede incrementar los niveles de absentismo o presentismo que perjudican de forma clara los intereses de las organizaciones¹¹⁹.

C) Factores psicosociales de riesgo

Los factores de riesgos psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de los mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés¹²⁰. «En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de

¹¹⁹ LÍBANO (del) MIRALLES, M. y LLORENS GUMBAU, S.: *Adicción al trabajo*, Editorial Síntesis, 2012, pág. 25. «El término presentismo combina las ideas del trabajador “presente” y las del absentismo, esto es, el trabajador está físicamente presente en el trabajo, pero ausente en su mente o conducta».

¹²⁰ PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.: «Factores psicosociales: metodología de evaluación. NTP-926». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2012, pág. 1. «El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”». MORENO JIMÉNEZ, B.: «Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales», ob. cit. «Los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes: 1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a los otros riesgos, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros factores, 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control».

salud que pueda producirse y que debemos prevenir)»¹²¹. Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y las organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o estrés.

En base a lo anterior, «de la definición se deduce que los factores de riesgo que pueden desencadenar los riesgos psicosociales son todos aquellos aspectos de la concepción de la organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene capacidad para generar riesgos»¹²².

En relación con los factores psicosociales, GIL-MONTE señala que los mismos pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos¹²³. En relación con las consecuencias negativas de los factores psicosociales, FERNÁNDEZ GARCÍA indica que «en general son fáciles de ver, pero difíciles de acotar, fáciles de comprender y reconocer, pero difíciles de definir»¹²⁴.

Asimismo, MORENO JIMENEZ señala que se ha insistido, de hecho, mucho más en los factores psicosociales negativos que en los positivos, en los riesgos que, en el desarrollo, cuando los factores psicosociales u organizacionales pueden tener tanto repercusiones negativas como positivas. La perspectiva legal, que puede ser obvia, parece

¹²¹ MONCADA I LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T. S. y VEGA MARTÍNEZ, S.: «El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAST21) de evaluación de riesgos psicosociales. NTP-703», ob. cit.

¹²² ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: «II. Disposiciones sobre riesgos psicosociales específicos», ob. cit., pág. 60.

¹²³ GIL-MONTE, P.: «Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública», en *Revista Española de Salud Pública*, Vol. 83, Nº 2, 2009, págs. 169-173, pág. 169. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/vol83/vol83_2/RS832C_169.pdf

¹²⁴ FERNÁNDEZ GARCÍA, R.: *El riesgo psicosocial en una situación de crisis*. (s.f.), pág. 3. Disponible en: <http://www.camarazaragoza.com/prevencion/docs/publicaciones/documentopublicaciones30.pdf>

que debe centrarse en la evitación del daño, en la obligación de no causar lesiones a la salud del trabajador, pero la perspectiva conceptual y organizacional debería haber atendido tanto a las repercusiones negativas como a las positivas. Es probable que el desarrollo de una perspectiva positiva de los factores psicosociales laborales hubiera facilitado pensar el gasto como inversión y desarrollo de la seguridad y salud laboral, favoreciendo el desarrollo de organizaciones saludables¹²⁵.

Finalmente, los factores psicosociales de riesgo comparten con otros factores de riesgo la posibilidad de causar un daño a la salud de los trabajadores, aunque tienen también características propias que provienen de su propia naturaleza psicosocial, compleja, variada y difícil de objetivar. Entre las posibles características pueden citarse las siguientes:

1. Su efecto generalizado es la respuesta de estrés. El efecto generalizado de los factores psicosociales de riesgo es la aparición de la respuesta de alarma, la respuesta subjetiva de estrés ante las amenazas inminentes o el daño presente. También puede objetivarse en respuestas como errores o accidentes, tasas altas de absentismo, rotación del personal, quejas frecuentes y otras similares. La aparición del estrés en sus diferentes formas es la manifestación más común de la percepción de factores psicosociales lesivos que minan la capacidad adaptativa y funcional del trabajador.
2. Dificultad de objetivación. Uno de los grandes problemas de los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva. Otros factores como el ruido, las vibraciones, la contaminación por gases o la temperatura se pueden medir con unidades propias, pero el rol, la cohesión grupal, la supervisión o la comunicación no tienen unidades propias de medida. En los factores psicosociales no hay límites de exposición, ni en cuanto a la dosis ni en cuanto al tiempo; no hay una metodología única de evaluación, ni criterios legales para establecer prioridades preventivas¹²⁶.

¹²⁵ MORENO JIMÉNEZ, B.: «Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales», ob. cit.

¹²⁶ VEGA MARTÍNEZ, S. *et al.* (Coordinación: VEGA MARTÍNEZ, S.): *Experiencias e intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2009, pág. 1. «Esta realidad es vivida por algunos agentes preventivos con inquietud, como un

3. Se extienden en el espacio y el tiempo. Los otros riesgos laborales suelen estar de alguna manera delimitados espacial y temporalmente, se circunscriben a un espacio y habitualmente a un momento concreto. Los riesgos de seguridad están vinculados a una actividad o espacio determinado, como un almacén o actividad de riesgo. Algo semejante ocurre con los riesgos de higiene y ergonómicos que suelen ser locales. Sin embargo, una característica muy común de los factores psicosociales es la no localización. Una cultura organizacional o un clima psicosocial no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarlos en un determinado momento.
4. Tienen escasa cobertura legal. El ruido tiene una legislación que determina los niveles admitidos y rechazados, lo que facilita las acciones sobre el riesgo. Lo mismo ocurre con la gran mayoría de riesgos de seguridad, de higiene y ergonómicos, pero no ocurre así con los factores psicosociales. El desarrollo de la legislación sobre los riesgos laborales ha sido considerable, tanto en sus aspectos generales como globales, lo que ha permitido acciones precisas por parte de las inspecciones de trabajo. Sin embargo, el desarrollo de la legislación sobre aspectos psicosociales se ha trabajado de modo general y vinculado a su prohibición si son susceptibles de dañar a la salud, lo que suele ser inefectivo para los empresarios, para los trabajadores y para la misma inspección de trabajo.
5. Afectan a otros riesgos. El organismo humano es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona. Es el principio básico del funcionamiento de la persona, el tratamiento de la persona como una totalidad o sistema biopsicosocial. Pero este efecto se acentúa en los factores psicosociales de riesgo, cuyo aumento supone habitualmente un incremento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía. La experiencia indica que, en muchos casos, cuando se analiza un suceso o accidente de trabajo, alguna o varias de las

obstáculo insalvable a la hora de ponerse manos a la obra: por dónde empezar, cómo medir, cómo saber qué es más importante, cómo establecer el peso de las exposiciones laborales frente a las extralaborales». Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2009/ficheros/Libro%20ExperienciasCD.pdf

causas principales del mismo están muy relacionadas con cuestiones relativas a la información, la organización del trabajo, la comunicación... es decir, cuestiones relacionadas con los factores psicosociales del trabajo¹²⁷. El efecto se produce también a la inversa, de forma que los factores de seguridad, higiene y ergonomía influyen los factores psicosociales.

6. Los efectos están moderados por variables personales. Los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales. Las personas reaccionamos de forma distinta ante determinadas circunstancias y también a la misma persona le puede afectar de forma distinta una misma acción según el tiempo, el lugar y a veces de quien provenga. La carga de trabajo, el conflicto de rol, la incertidumbre laboral no suele tener los mismos efectos sobre toda la población laboral de una empresa, sino que depende de las variables personales de cada uno de ellos, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación de logro. Aunque los efectos directos de los factores psicosociales de riesgo sobre la población trabajadora suelen ser dominantes, los efectos moderadores de las variables personales son también habituales y factor importante en el resultado final que no puede ser obviado¹²⁸.
7. Dificultad de intervención. Casi siempre hay soluciones técnicas para la gran mayoría de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, pero no están tan claras cuando se trata de los factores psicosociales. Por su propia naturaleza, los factores psicosociales son factores organizacionales, y están íntimamente entrelazados al diseño y la concepción global de la empresa. Un clima sociolaboral tóxico afecta tanto a la salud de los

¹²⁷ INSTITUTO DE ERGONOMÍA MAPFRE, S.A. DEPARTAMENTO DE FACTORES PSICOSOCIALES: «Una nueva evaluación de riesgos psicosociales», en *Mapfre Seguridad*, N° 98, Segundo Trimestre 2005, págs. 29-37, pág. 30. Disponible en:

http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1026995

¹²⁸ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., págs. 21 y 22. «Una misma presión objetiva puede generar diferentes reacciones. Esta reacción, y el consiguiente estado psico-social que puede generar ante su prolongación, dependerá de diferentes factores a su vez, entre los que cabe destacar: a) características de personalidad de cada uno de los trabajadores, b) variables individuales de carácter personal, c) experiencia vital y trayectoria, personal y profesional, de cada trabajador, así como expectativas individuales, d) estados biológicos y hábitos de consumo y estilos de vida, e) responsabilidades familiares».

trabajadores como a la salud de la organización, por esas circunstancias las dificultades no deben impedir la intervención, sino que su tarea será más laboriosa¹²⁹.

D) Los riesgos psicosociales

Como hemos expuesto en el apartado 4.B) “Desde un sistema productivo...”, en nuestro país desde principios del siglo XX hasta nuestros días se han producido unas transformaciones en el ámbito social y laboral trascendentales, hemos pasado de ser una sociedad eminentemente rural a ser en un porcentaje significativo urbana, igualmente, el sector terciario emplea a la mayoría de la población cuando hace cien años la mayor parte de los trabajadores estaban ocupados en el sector primario.

Esos profundos cambios en el mercado laboral tienen como consecuencia un nuevo mapa de riesgos que provienen de las diferentes condiciones de trabajo, del dinamismo de las organizaciones productivas y sus formas cambiantes. Los riesgos laborales emergentes en el mundo del trabajo son principalmente psicosociales.

Según MORENO JIMÉNEZ y BÁEZ LEÓN, un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante¹³⁰.

¹²⁹ El desarrollo de las características de los factores psicosociales de riesgo se ha realizado en base a los artículos de MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: «Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales», en AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013, págs. 39 y 40; y de MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, ob. cit., págs. 12 a 15.

¹³⁰ MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, ob. cit., págs. 17-19. «Los factores psicosociales, pueden afectar positiva o negativamente a la salud, los factores psicosociales de estrés pueden afectar negativamente a la salud, habitualmente de forma menor y los riesgos psicosociales suelen generalmente tener consecuencias importantes para la salud».

En este sentido, MORENO JIMÉNEZ señala que el daño a la salud que se puede originar por los riesgos objeto de estudio puede ser tanto físico, social como mental. De forma que mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves¹³¹.

Como primera aproximación «debe decirse que el término riesgos psicosociales hace referencia a los factores psicológicos que intervienen en la realización del trabajo y que provienen fundamentalmente de la organización del mismo, si bien su etiología se vincula a otras varias causas además de la forma de organizar el trabajo»¹³².

Al respecto, MORENO JIMÉNEZ y BÁEZ LEÓN señalan que los riesgos psicosociales laborales no son autónomos, sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo. El acoso laboral, el acoso sexual o la violencia general tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo o estrés. Pero los riesgos psicosociales no pueden ser reducidos a sus antecedentes, no son la suma lineal de ellos, sino que tienen un valor situacional y contingencial propio que no agota su varianza en sus antecedentes lógicos y empíricos. Eso supone que el estrés, la violencia, o el acoso no pueden ser evaluados sólo a través de sus antecedentes, sino que debe hacerse a través de indicadores propios directos, lo que supone su evaluación directa¹³³.

En este sentido, el Observatorio de Riesgos Psicosociales de la UGT señala que usar el concepto de *riesgo psicosocial* tiene diferentes ventajas:

- Permite llamar unitaria o globalmente a toda *manifestación de peligro que, para la salud del trabajador, tiene la interacción de la actividad del trabajador con su organización laboral y entorno social*.
- Autoriza a utilizar los avances producidos respecto de unos riesgos más analizados –el estrés– para ampliar el conocimiento y tratamiento preventivo de otros –síndrome del quemado, violencia psicológica...–.

¹³¹ MORENO JIMÉNEZ, B.: «Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales», ob. cit.

¹³² RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, ob. cit., pág. 3.

¹³³ MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, ob. cit., pág. 19.

- Abre la vía al encuadramiento en esta tipología de riesgos de otras manifestaciones de peligro a la salud psico-física del trabajador –ejemplo: adicciones¹³⁴.

Asimismo, según MELIÁ *et al.*, los riesgos psicosociales pueden presentar tres tipos de efectos, que además interactúan entre ellos potenciándose:

- Efectos sobre la salud física de los trabajadores.
- Efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores.
- Efectos sobre los resultados de trabajo y la propia organización¹³⁵.

En atención a todo lo expuesto, las diversas circunstancias que pueden constituirse en factores de riesgo psicosocial son muchas y muy diversas. Para un mejor conocimiento de los mismos, siguiendo a De la FUENTE MADERO y GÓMEZ ÁLVAREZ, se establece la siguiente clasificación:

1. Factores dependientes de las características del empleo.

Entre ellos cabe mencionar, los siguientes:

- a) Precariedad del trabajo (inseguridad patente respecto a la permanencia en el empleo, percepción o conocimiento de inminencia de expediente de regulación de empleo...).
- b) Condiciones físicas del trabajo (ambiente térmico, ruido ambiental, olores desagradables, vibraciones, iluminación inadecuada por exceso o por defecto¹³⁶, suciedad), contempladas todas ellas aquí por lo que pueden suponer como desencadenantes, agravantes o mantenedoras de una situación de estrés psíquico

¹³⁴ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 11.

¹³⁵ MELIÁ, J. L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J. M., SALANOVA, M., Y GRACIA D. (2006). «Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa». En MELIA, J. L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J. M., POU, R., SALANOVA, M., GRACIA, D., DE BONA, J. M., BAJO, J. C. y MARTINEZ LOXA, F.: *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. Págs. 13-36. Edita: Foment del Treball Nacional, pág. 19. Disponible en: <http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>

¹³⁶ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 15. «La iluminación puede ser una fuente importante de satisfacción o insatisfacción para el trabajador, así como de sufrimiento físico y psíquico».

- c) Percepción del trabajador de la existencia de riesgos para su integridad física.
- d) Organización del tiempo de trabajo (trabajo a turnos, nocturnidad, exceso de jornada laboral, etc.).

2. Factores dependientes de las características de la tarea.

Entre ellos cabe mencionar los siguientes:

- a) Sobrecarga de trabajo.
- b) Infracarga de trabajo (falta de cometidos).
- c) Repetitividad y monotonía del trabajo (el trabajo no permite variabilidad y coarta la creatividad).
- d) Ritmo de trabajo (sujeción excesiva del trabajador a un ritmo impuesto que no permite modificaciones ni interrupciones).
- e) Responsabilidad (responsabilidad excesiva, necesidad de tomar decisiones sin disponer de toda la información relevante o sin tiempo para valorar todas las circunstancias...).
- f) Falta de autonomía (cuando no hay posibilidad de incorporar criterios o iniciativas propias a la tarea).
- g) Falta de la formación requerida (inadecuación entre la formación o experiencia y la capacitación necesaria, falta de entrenamiento o de actualización de conocimientos).

3. Factores dependientes de la estructura de la organización¹³⁷.

- a) Conflicto de rol (cuando no coincide la percepción del trabajador respecto a su rol en la Unidad productiva con las expectativas de la propia empresa respecto al mismo).
- b) Ambigüedad del rol (cuando el rol del profesional no está muy definido).
- c) Falta de participación (escasa o nula participación del trabajador en la toma de decisiones).

¹³⁷ BUENO CAMPOS, E.: *Introducción a la organización de empresas*, Centro de Estudios Financieros, Universidad a Distancia de Madrid, 2009, pág. 1-13. «La estructura de una organización no es más que una forma de ordenar un conjunto de relaciones entre los centros funcionales u operativos que llevan a cabo las tareas o actividades de la empresa, bien para «formalizar» los flujos de autoridad, decisiones, y los niveles jerárquicos en que estas se ponen en práctica o bien para lograr la adecuada comunicación y coordinación entre los componentes de la organización, para que las funciones desarrolladas respondan al plan común que se persigue».

- d) Carencia de desarrollo de las habilidades profesionales.
- e) Imposibilidad de promoción en el trabajo.

4. Factores dependientes de la comunicación y de las relaciones interpersonales.

- a) Ejercicio de la autoridad jerárquica sobre el trabajador, un aspecto muy relacionado con el estilo de liderazgo, que puede variar desde el estilo déspota agresivo hasta el estilo inhibido o desinteresado en el que la autoridad no se ejerce o es deficitaria: rigidez o dejación en el gobierno empresarial.
- b) Aislamiento.
- c) Relaciones interpersonales, con los superiores jerárquicos, con los propios compañeros, o con los clientes, usuarios o consumidores del producto o servicio que la empresa ofrece.
- d) Falta de canales o medios de comunicación interna (respecto de la propia estructura productiva) o externa (respecto de los destinatarios últimos del producto o servicios, respecto de los distribuidores, colaboradores, proveedores, etc.).
- e) Trabajo emocional.
- f) Violencia en el entorno de trabajo¹³⁸.

6. Los riesgos psicosociales en las organizaciones de trabajo

A) Introducción

La organización es el elemento central de toda empresa, el fracaso o el éxito de la misma depende en gran medida como está diseñado el sistema organizativo. Asimismo, como es obvio, las condiciones de trabajo y el desarrollo de la carrera profesional de todos sus integrantes y la repercusión que pueda tener en su salud y en sus proyectos de vida, está asociada a como cada entidad gestiona sus recursos, por ese motivo hemos considerado importante detenernos en este aspecto tan fundamental para las organizaciones productivas.

¹³⁸ FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», ob. cit., págs. 779 a 781.

Tal y como subraya CHARRO BAENA, la organización del trabajo en la empresa, es fuente importante de factores de riesgo psicosocial¹³⁹, siendo significativa la influencia de datos tales como bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas, conflicto y ambigüedad en los roles¹⁴⁰, escasa capacidad para tomar decisiones, falta de reconocimiento o recompensas por un buen rendimiento laboral, aislamiento social o físico, mala compenetración o relación en los trabajos de equipo¹⁴¹; por las razones expuestas entendemos que para una mejor comprensión de los riesgos psicosociales es conveniente acercarnos a las organizaciones laborales, su estructura, diseño¹⁴², como se planifican los trabajos, etc.

Asimismo, las interacciones entre riesgos psicosociales y los riesgos de seguridad se manifiestan especialmente en las conductas o actos inseguros en lo que se denomina «el factor humano» en la prevención de riesgos laborales. En este sentido, según la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la mayor parte de los estudios indican que los problemas en la organización del trabajo son la causa más común de los accidentes laborales y que muchos de los accidentes producidos por fallos o errores son en última instancia debidos a situaciones de fatiga o estrés, inadecuadas comunicaciones, la consecución de objetivos de producción difícilmente alcanzables, el inadecuado reparto de tareas a personas no cualificadas para llevarlas a cabo o a la falta de control y supervisión de las normas de trabajo por parte de los mandos o

¹³⁹ MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, ob. cit., pág. 17. «Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes».

¹⁴⁰ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 17. «Ambigüedad de rol. Se refiere a la situación que vive la persona cuando no tiene suficientes puntos de referencia para desempeñar su labor o bien éstos no son adecuados, bien por ser incompleta, bien por ser interpretable de varias maneras, o bien por ser muy cambiante». PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, Ediciones Pirámide, 2005, pág. 53. «El conflicto de rol presenta relaciones significativas de signo positivo con la tensión laboral, ansiedad, depresión relacionada con el trabajo, síntomas neuróticos, quejas somáticas, fatiga, hipertensión, niveles elevados de colesterol, obesidad e incidencia de enfermedades coronarias. Presentan también relaciones significativas de signo negativo con la satisfacción laboral, la implicación para el trabajo, el desempeño, el compromiso organizacional, la participación y la autoestima».

¹⁴¹ CHARRO BAENA, P.: «La organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Nº 98, 2012, págs. 15-30, pág. 15.

¹⁴² POCIÑA, A.: «Inspiration office. La oficina alegre», en *Negocios*, suplemento *El País*, 18 de noviembre de 2007, pág. 4. «Contar con espacios de trabajo centrados en las personas puede convertirse en una poderosa herramienta estratégica, tan importante como la tecnología, la mejora de los procesos y la selección del talento. Un espacio de trabajo, diseñado de forma óptima, aporta numerosas ventajas, ya que sirve de estímulo a la creatividad y para generar nuevas ideas».

supervisores¹⁴³. Algunas experiencias llevadas a cabo por la ITSS en empresas de alta siniestralidad demuestran que la evaluación de riesgos psicosociales puede servir para identificar con mejor alcance y claridad estos problemas, muchas veces ligados a lo que se denomina «cultura de la prevención». Por lo tanto, la utilidad del análisis de la organización que procura la evaluación de riesgos psicosociales puede ir más allá de la prevención de esta clase de riesgos¹⁴⁴.

Además, «los factores psicosociales suponen una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, ya que afectan a la salud individual y a la organización. Para su estudio debe partirse de un enfoque bio-psicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psíquica y social»¹⁴⁵.

Por ello, en opinión del Observatorio de Riesgos Psicosociales de la UGT, la estructura o contexto de la organización abarca aquellos factores que, no siendo propios del contenido de las tareas del trabajador, influyen directamente sobre la misma. A este respecto, la estructura y la forma de actuar de una organización incide en la salud de los trabajadores, bien por implicar reconocimiento y motivación para estos, bien por significar todo lo contrario¹⁴⁶.

De esta forma, la deficiente prevención de los riesgos psicosociales, como se ha expuesto en el párrafo anterior, también afecta negativamente a la organización, generando elevados costes tanto directos como indirectos en consecuencia:

- Se incrementan los niveles de absentismo.
- Se producen más bajas voluntarias.
- Se deteriora el clima de trabajo.

¹⁴³ NAVARRA.ES. «Uno de cada tres accidentes de trabajo en Navarra se debe a una inadecuada organización del trabajo», 18 de agosto de 2015. «Casi uno de cada tres accidentes laborales tiene su causa en factores relacionados con la organización del trabajo, como un método de trabajo inadecuado o inexistente, unas instrucciones insuficientes o, una selección incorrecta de equipos». Disponible en: http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2015/08/18/causas+accidentes+laborales.htm

¹⁴⁴ DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 16.

¹⁴⁵ NOGAREDA, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: «El proceso de evaluación de los factores psicosociales. NTP-702». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2005, pág. 1.

¹⁴⁶ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 16.

- La empresa tiene que hacer frente a sanciones e indemnizaciones.
- Las denuncias pueden perjudicar la imagen de la empresa y repercutir en su cuenta de resultados¹⁴⁷.

Por lo tanto, se deduce que los responsables de la empresa deben tener en cuenta, en el momento de poner en marcha los sistemas de organización, la presencia en la estructura empresarial de un diseño que permita un equilibrio en las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, y unos principios en la prevención de riesgos laborales que incidan en la seguridad y salud laboral de las personas que prestan sus servicios en la empresa. Las posibles desviaciones que puedan tener en su realización estos diseños pueden provocar desajustes en este fin de adaptación del trabajo a la persona, provocando situaciones de estrés y enturbiando el ambiente laboral.

En este sentido, AGRA VIFORCOS expone que la mayor preocupación por los riesgos derivados de la organización del trabajo y del entramado de relaciones dentro de la empresa contrasta con la histórica desatención a una faceta preventiva que hoy se ha convertido en nuclear, al haberse constatado su influencia en el estatus de los trabajadores y en la producción de siniestros, merced a la poliédrica interrelación trabajo/ambiente laboral/salud: el trabajo afecta a la salud de forma positiva en tanto que ayuda al desarrollo personal y social del individuo, pero sólo cuando es desempeñado en un ambiente adecuado, pues en caso contrario cuenta con enorme potencial para perjudicar su bienestar físico, moral o relacional; al tiempo, una buena salud, incluida la psíquica y la social, facilita el ejercicio de las propias capacidades y competencias, permitiendo una mejor ejecución de la prestación, mientras que su deterioro afecta negativamente no sólo al sujeto, sino también a su entorno, incluida la empresa y sus expectativas¹⁴⁸.

¹⁴⁷ PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.: «Factores psicosociales: metodología de evaluación. NTP-926», ob. cit., pág. 1. «Las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre las personas sino también sobre la organización, reflejándose en un aumento del absentismo o la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, etc.».

¹⁴⁸ AGRA VIFORCOS, B.: «Capítulo IV.-Prevención de los riesgos psicosociales», en AA. VV. (Director: BARREIRO GONZÁLEZ. Coordinadores: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J. J. y MARTÍNEZ BARROSO, M. R), *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la Protección Social*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s. f.), págs. 129-130. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>

Concluimos el apartado que hemos desarrollado, recordando que individuo y organización son dos realidades diferentes, pero a la vez complementarias, no es posible estudiar o conocer una organización sin tener en cuenta los individuos que la componen y las circunstancias que les pueden acontecer en un momento determinado, tanto a la entidad como a las personas que la integran. Asimismo, «utilizar el término *organizaciones* de una forma genérica es siempre arriesgado, ya que estamos incluyendo bajo una misma denominación, estructuras o grupos tan diversos y con motivaciones tan dispares como ONG, empresas, sindicatos, ayuntamientos o sociedad recreativas»¹⁴⁹, por lo que concretamos que, al utilizar la expresión citada, generalmente nos estamos refiriendo a organizaciones de trabajo.

B) La organización como sistema social

La organización es un elemento básico en la vida de la empresa, y en el transcurso del tiempo todas las organizaciones han tenido que realizar profundas modificaciones, para que sus estructuras tuvieran respuesta a los nuevos retos que surgen en el tejido productivo.

Así, las organizaciones, como las concebimos en la actualidad, de acuerdo con la afirmación de GARCÍA IZQUIERDO, surgen en el contexto de transformación económica que se produce en el siglo XIX consecuencia del avance en la estructura social del trabajo y de las formas productivas desde el sistema gremial al sistema doméstico y de éste al fabril, propiciado por la Revolución Industrial¹⁵⁰.

Como dice el autor citado en el párrafo anterior, las organizaciones tienen un papel muy destacado en la sociedad contemporánea. Pero dicho papel puede ir desde el funcional o positivo, que observa a las organizaciones como el principal mecanismo para alcanzar objetivos más allá de nuestras posibilidades individuales, al disfuncional o

¹⁴⁹ VALL RIUS, A.: «Los conflictos en las organizaciones», en AA VV. (Coord. VINYAMATA, EDUARD), *Guerra y paz en el trabajo. Conflictos y Conflictología en las organizaciones*, (Tirant lo Blanch.) Universitat de València, 2004, págs. 176-177.

¹⁵⁰ GARCÍA-IZQUIERDO, M. *et al.*, *Fundamentos de psicología del trabajo y de las organizaciones*, ob. cit., pág. 17.

negativo que sucede cuando las estructuras organizativas afectan a nuestra salud y bienestar¹⁵¹.

Así, la organización laboral es definida, generalmente, como parte fundamental de una empresa y se puede definir como «el conjunto ordenado de recursos humanos puestos a disposición de los fines dentro de una empresa para ejecutar su proceso productivo, en función de un plan de negocio diseñado, de una estructura interna de funcionamiento y de una legislación laboral de referencia»¹⁵².

En base a lo anterior, la organización es un conjunto de normas, creencias, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento de las personas que forman parte de ellas. En este sentido, LLANEZA ÁLVAREZ define la organización como un sistema social con interacciones internas y externas, con capacidad de diferenciar e integrar actividades humanas que emplean, transforman y combinan recursos humanos y materiales en un todo que persigue alcanzar unos objetivos establecidos previamente mediante una diferenciación del trabajo y una jerarquía de autoridad y responsabilidad¹⁵³.

Como señala SÁNCHEZ TRIGUEROS, fenómenos como la globalización social y económica, la aplicación de nuevas tecnologías al mundo del trabajo, el protagonismo del sector terciario, la externalización de actividades, la propia relevancia de la dimensión personal de las relaciones de trabajo y otros factores, están provocando cambios en los modelos organizativos empresariales. Efectivamente, la sociedad cambia, evoluciona en sus distintos aspectos y vertientes; en ese contexto social, el mundo del trabajo, que no es ajeno a las transformaciones de cualquier índole, también se ve modificado. Las formas de organización de las empresas y los modos de trabajar también se transforman¹⁵⁴.

¹⁵¹ GARCÍA-IZQUIERDO, M. *et al.*, *Fundamentos de psicología del trabajo y de las organizaciones*, ob. cit., pág. 38.

¹⁵² FERNÁNDEZ RIQUELME, S. y CARAVACA LLAMAS, C.: *El conflicto en las organizaciones laborales. Elementos de comprensión y Métodos alternativos de resolución*, Diego Marín, 2012, pág. 30.

¹⁵³ LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, Editorial Lex Nova, 3ª edición, enero 2003, pág. 359.

¹⁵⁴ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «Prólogo», en AA. VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Coordinadores: GÓNZALEZ DÍAZ, F. A. y HIERRO HIERRO, F. J.) *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*, Editorial Aranzadi, 2009, pág. 17.

Como bien indica la autora citada en el párrafo anterior, las modificaciones que se han producido en las organizaciones desarrollan nuevas patologías laborales. Estamos ante un nuevo mapa de riesgos en el trabajo y ante nuevas enfermedades profesionales que requieren un profundo estudio sobre los mismos con el fin de que las personas empleadas tengan un nivel de protección adecuada al realizar sus tareas.

C) La empresa como organización

Aunque existen cientos de definiciones de empresas, creemos apropiada la que efectúa LOZANO, que la entiende como una institución social con entidad jurídica independiente que tiene como objetivo principal la obtención de beneficios y la supervivencia a largo plazo. Exponiéndose concretamente dos grandes maneras de ver la empresa: la visión económica y la visión social¹⁵⁵.

Si bien consideramos lo importante que son los dos enfoques descritos para la supervivencia de la empresa, en el desarrollo del presente trabajo solo se tratarán en la medida en que puede concernir a las personas que están empleadas en las compañías mercantiles, y más concretamente, como pueden afectar a la seguridad y salud de las mismas en la realización de sus tareas.

La empresa es una institución muy antigua y sus diversas acepciones se remontan a la época romana y al medievo, y por lo tanto en el devenir de la historia y en la propia evolución que ha tenido la sociedad a lo largo de los siglos que han transcurrido, se han vivido diversas situaciones, como es lógico algunas esperanzadoras y otras de consternación ante las dificultades de poder sobrevivir los proyectos que se habían propuesto las personas que habían fundado una compañía mercantil.

A pesar de que nada es fácil, y los hombres y mujeres que han dirigido entidades mercantiles han tenido que hacer, normalmente, considerables esfuerzos para poder consolidar sus objetivos, en la sociedad de la información todo se torna más difícil, haciendo bueno el dicho de que cualquier tiempo pasado fue mejor.

¹⁵⁵ LOZANO, J. F.: *Qué es la ética de la empresa*, Editorial Proteus, mayo, 2011, pág. 17.

En este sentido, como señala MARTÍN QUETGLAS, las sinergias que se derivan del desarrollo de las ingenierías del *software*, robótica, telecomunicaciones y microelectrónica, han creado memorias más rápidas y baratas, mayor movilidad y ubicuidad de la información, máquinas inteligentes que, combinadas con otras ramas del conocimiento como la medicina o la climatología, por ejemplo, han generado todo un universo nuevo: el de la digitalización. Un universo que, como ocurriera en su día con la electricidad, embebe los hábitos humanos y condiciona la calidad y la cantidad del empleo¹⁵⁶.

Estamos ante un orden nuevo y a estas alturas del siglo XXI, con las dificultades que se plantean en esta época, pero también con las oportunidades que presenta, no es un secreto para nadie que el perfil del empresario actual es muy distinto al de hace cincuenta años. Igualmente, la evolución de la carrera profesional de los trabajadores ha incrementado significativamente la cualificación de los mismos. Asimismo, la sociedad de la información permite llegar a muchos lugares geográficos y áreas de negocio que hace unos años ni siquiera se planteaban.

No obstante, la empresa como organización social debe estar constantemente adaptándose a los cambios que se demanda en su área de negocio para seguir creando empleo de calidad e invirtiendo en formación y en seguridad y salud en los recursos humanos que integran la misma. Las organizaciones, como los demás grupos sociales, tienen como objetivo la supervivencia, por lo que están obligadas a adaptarse ante los factores exógenos y endógenos que se les presentan en el devenir de su historia.

Pero los retos, tanto para empleadores como para empleados, en la actualidad son muy elevados, pues en la historia de la humanidad nunca fueron los cambios tan rápidos como en los tiempos actuales. Como afirma CARABANTES ALARCÓN, siglos atrás los cambios eran mínimos y pasaban muchos años hasta que una situación en la que apenas se producían modificaciones, casi se diría anquilosada, daba paso gradualmente a otra nueva. Hoy en día, sin embargo, gracias a la sociedad abierta, el cambio se produce de

¹⁵⁶ MARTÍN QUETGLAS, G.: «Digitalización y desempleo, el nuevo orden», diario *El País*, 6 de enero de 2015. Disponible en: http://elpais.com/elpais/2014/11/26/opinion/1417007783_866858.html

manera vertiginosa y continuamente aparecen novedades que permiten llevar a cabo acciones con procedimientos que apenas unos años antes habrían sido inconcebibles y contribuyen a aportar soluciones originales y eficaces a problemas que no hacía mucho eran completamente desconocidos¹⁵⁷.

D) Los factores psicosociales de riesgo en las organizaciones

Los riesgos psicosociales tienen su origen en las condiciones de trabajo de la organización, que debido al contexto en el que desarrollan su actividad las organizaciones productivas están obligadas a actuar con dinamismo e innovación, dando lugar a que le afecten de manera importante los cambios que se produzcan en los mercados económico, financiero y laboral que pueden ser el origen de nuevos riesgos laborales.

«Las organizaciones son contextos potenciales en los que los trabajadores pueden desarrollar y expresar sus capacidades y fortalezas para alcanzar un bienestar personal y laboral, aunque no sólo depende de ellos»¹⁵⁸. Convertir el lugar de trabajo en un espacio donde se respete y fomente el bienestar de las personas que desarrollan sus tareas en él es una de las principales responsabilidades del empresario, no obstante, «es una hazaña que han logrado muy pocas organizaciones en España, donde lo que prevalece es la cultura del malestar»¹⁵⁹.

El empresario tiene la obligación de *garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo* (art. 14.2 LPRL). Para cumplir con el mismo, debe analizar el diseño de su organización a nivel de realización de los trabajos, de cómo tiene establecida la prevención de los riesgos laborales y las medidas adoptadas para cumplir con su deber de seguridad y salud de los trabajadores.

¹⁵⁷ CARABANTES ALARCÓN, D.: *La gestión de la información en la sociedad abierta*. Dextra Editorial, 2015, pág. 13.

¹⁵⁸ GARROSA HERNÁNDEZ, E.; CARMONA-COBO, I. y MANUEL BLANCO, L.: «Emociones positivas laborales», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013, pág. 383.

¹⁵⁹ VILASECA, B.: «El primer cliente es el empleado. Para algunas compañías solo el “humanismo empresarial” garantiza su sostenibilidad», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 26 de abril de 2009, pág. 33. «De ahí que, para muchos asalariados “ir a trabajar” sea sinónimo de “obligación”, “aburrimento”, “estrés” e incluso “esclavitud”».

De esta forma, se debe diseñar la estructura organizativa de la empresa, para repartir adecuadamente las tareas y conseguir unos niveles de productividad que permitan a las empresas optimizar sus recursos y capacidades, es obviamente una labor compleja, que requiere unos tiempos de observación, para analizar cómo se va integrando esta gestión y se van desarrollando los trabajos.

La dificultad de esta labor se ha incrementado considerablemente en las últimas décadas, por los profundos cambios a los que se ven sometidas las estructuras organizativas de las empresas¹⁶⁰, para adaptarse a los nuevos requerimientos que impone un mercado cada vez más competitivo e incorporar en la organización las nuevas innovaciones tecnológicas que logren incrementar la productividad y disminuir costes.

Por estos hechos, según la NTP-856, organizaciones de todo tipo se enfrentan a nuevos entornos en los que se exige un alto nivel de eficiencia y de compromiso a todos los niveles para los que todas no están ni suficientemente preparadas ni motivadas. Seguimos anclados en general en modelos arcaicos de organización del trabajo que limitan enormemente las capacidades y sobre todo las potencialidades de las personas. Las cuestiones que se indican en dicha nota técnica de prevención comportan que cada día veamos cómo crece en los lugares de trabajo, el estrés, el síndrome de estar quemado, el acoso moral, y otro riesgo psicosocial emergente, aun no en boga en nuestro léxico y denominado en anglosajón “*rustout*”, que lo podríamos definir como la desmotivación y angustia generalizada ante un futuro incierto y la falta de perspectivas profesionales¹⁶¹.

¹⁶⁰ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. Universidad Rey Juan Carlos, (s. f.), pág. 172. «A partir de la década de los 80, el mundo laboral ha sufrido transformaciones intensas (externalización, innovación tecnológica, diversificación de la fuerza laboral, globalización, terciarización, entre otras), que han generado modificaciones en la organización del trabajo y en las relaciones laborales, así como nuevas formas de adaptación de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción. Este conjunto de cambios ha modificado sustancialmente las condiciones de trabajo, afectando a las relaciones sociolaborales (subcontratación, discriminación, pérdida de derechos, desregularización, entre otros)». Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GESTION%20DE%20LA%20PREVENCION/La%20PRL%20en%20la%20negociacion%20colectiva%2020002010/negociacion%20colectiva.pdf>

¹⁶¹ MARTÍNEZ-LOSA TOBÍAS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). NTP-856», ob. cit., pág. 1.

Del mismo modo, la NTP-830 sintetiza lo que podría considerarse, origen común de problemas organizacionales, que a continuación se detallan:

- No considerar que el único activo real de la empresa es su gente.
- Ausencia de políticas de empresa fundamentadas en valores y orientadas a la mejora real y sostenible de la competitividad, con una visión al medio y largo plazo.
- Ausencia del necesario desarrollo personal y profesional de las personas con una formación en la empresa inexistente o ineficaz.
- Falta de liderazgo de las organizaciones.
- Organización del trabajo anclada en viejos modelos.
- No asumir la innovación a todos los niveles como el pilar del desarrollo empresarial y profesional.
- No integrar de forma efectiva la prevención de riesgos laborales, prescindiendo totalmente de su potencial valor estratégico¹⁶².

Siendo obligación del empresario, como hemos indicado anteriormente garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, y estando demostrado que unos ambientes tóxicos afectan negativamente en la productividad y consecuentemente en los resultados y en la supervivencia de la empresa, debería estar entre los objetivos del titular de la compañía mercantil conseguir unas relaciones de trabajo lo más adecuadas posibles a las tareas que se están realizando, con unos roles muy definidos¹⁶³ y una transparencia total en los incentivos económicos y profesionales por la consecución de objetivos.

De esta forma, las relaciones de trabajo más idóneas se complementarían con una acertada política de prevención de riesgos laborales, que debería partir de unos principios

¹⁶² BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Integración de la prevención y desarrollo de competencias. NTP-830». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2009, pág. 3.

¹⁶³ MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART C.: «Prevención del estrés: intervención sobre la organización. NTP-438». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1997, pág. 8. «Una de las principales fuentes de conflictos en una empresa tiene que ver con los problemas ocasionados por la indefinición de roles de los empleados. Para evitar la ambigüedad de rol y para evitar choques entre personas e intrusiones que puedan ser fuentes de conflictos, ha de buscarse una clara e inequívoca definición de los cometidos de cada persona y del papel que ha de jugar en la organización, de la forma y los contenidos con que se han de llevar a cabo las interacciones con otras personas». OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 17. «El “rol” o “papel” de cada uno es el conjunto de expectativas de conductas asociadas con su puesto. Se trata de un patrón de comportamiento que se espera de quien desempeñe cada puesto, con cierta independencia de la persona que sea».

de información y formación¹⁶⁴. Es importante que los trabajadores conozcan en general a qué riesgos están expuestos y tengan una formación adecuada para afrontarlos. Si se informa en qué consiste el acoso laboral, consecuencias que puede tener sobre las víctimas, responsabilidades que se pueden exigir, ante quién tienen que efectuar las denuncias, derechos a los que se pueden acoger, etc., se evitará que se produzcan situaciones de violencia psicológica en el trabajo, y en los casos en que no se pueda evitar, se reduciría su incidencia y consecuentemente el daño que produciría en el individuo tanto físico, psíquico como social¹⁶⁵.

Asimismo, debemos tener en cuenta que las organizaciones están formadas por personas, y al igual que estas últimas, tienen sus limitaciones; en la NTP-753 se exponen las principales dificultades que tienen que vencer las empresas para avanzar en innovación y creatividad:

- La rutina de las actuaciones y la propia complejidad organizacional. El orden preestablecido condiciona enormemente la introducción de cambios, aunque éstos supongan mejoras personales. Se requiere de un esfuerzo para el que presumiblemente no existan los estímulos necesarios ni las garantías de ser conducidos con éxito. Todo cambio representa la implicación de personas y muchas veces de unidades funcionales diferentes en donde no existen los mecanismos de cooperación y el apoyo

¹⁶⁴ ROJAS MONTES, E.: *La conquista de la voluntad. Cómo conseguir lo que te has propuesto*, Ediciones Temas de Hoy, 2006, pág. 34. «Información y formación, constituyen un binomio clave en toda educación. La primera abre la puerta, y la segunda nos instala en el proceso educativo. Son dos etapas sucesivas y complementarias. No hay educación completa si falta alguna de ellas».

¹⁶⁵ En este sentido, Vid. SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 118, «Ninguna organización, pese a la bondad del modelo que adopte, podrá evitar totalmente el surgimiento de conflictos, de modo que una segunda obligación de las empresas será, además de la implantación de una organización adaptada a las personas que la integran, la adopción de mecanismos para gestionar adecuadamente los conflictos, impidiendo que éstos degeneren en *mobbing*». RODRÍGUEZ COPÉ, M. L.: «Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso», en AA VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Aranzadi, 2006, pág. 135. «La corrección de las deficiencias en la organización y ejecución del trabajo no va a garantizar totalmente la no aparición del acoso. Ninguna organización es ni puede ser perfecta, de manera que, aunque existan unas condiciones de trabajo adecuadas habrá que evaluar la posibilidad de que surjan conflictos interpersonales y que éstos deriven en conductas hostigadoras».

necesario para su desarrollo. La rutina suele absorber lo cotidiano, guiado por hábitos adquiridos, sin disponer del tiempo necesario para la reflexión crítica y el cuestionamiento de lo que se hace habitualmente.

- La burocracia y la imposición de reglas sobre valores. Los sistemas de gestión y los procedimientos muchas veces acaban burocratizándose, viendo limitada su eficacia. Las normas y los hábitos se convierten a veces en pautas rígidas que pueden ir en detrimento de valores, de nuevas actuaciones y de los verdaderos intereses de las personas y los grupos de trabajo. En general, con la innovación se resuelven problemas, pero el mismo proceso, como se ha dicho, genera incertidumbre y también inconvenientes a resolver.
- El miedo al cambio. En general, el ser humano adopta de forma natural actitudes conservadoras ante las nuevas situaciones que desconoce o no tiene experiencia. Hay miedo a perder con el cambio el estatus adquirido. Ante el mismo, solo cabe concienciar tanto individual como colectivamente de la necesidad de evolución en las organizaciones y la disponibilidad de medios y apoyo necesario para el conocimiento de sus ventajas, así como el debido control de sus riesgos.
- La desmotivación y la falta de habilidades para innovar. Es necesaria la motivación para que la voluntad de las personas se aplique a innovar, pero ello no es suficiente. Se requiere competencia, habilidades e instrumentos para su materialización. Sentarse en una mesa un grupo de personas solo dispuestas a innovar tampoco es suficiente, cuando muchas veces cada uno con sus características personales asume su rol, no existiendo predisposición a admitir planteamientos contrapuestos. Afortunadamente las habilidades innovadoras pueden adquirirse a través del aprendizaje¹⁶⁶.

Estos hechos, no permiten en algunas ocasiones impartir adecuadamente la formación a los trabajadores para que se adapten a las modificaciones que se hayan producido en su puesto de trabajo¹⁶⁷; y tampoco permite a los responsables del diseño

¹⁶⁶ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Innovación y condiciones de trabajo (I). NTP-753». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2007, págs. 3 y 4.

¹⁶⁷ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Integración de la prevención y desarrollo de competencias. NTP-830», ob. cit., pág. 2. «Tengamos en cuenta que la formación permanente de las personas es uno de los pilares en los que se fundamenta el futuro de cualquier organización para adaptarse a los continuos

estratégico de la empresa, verificar la gestión de control con el rigor que requiere, para observar si los cambios que han introducido repercuten eficazmente en el proceso productivo, corrigiendo las posibles desviaciones que se pudieran haber originado. Esta gestión parcial e ineficaz, afecta a los recursos y capacidades de la empresa, ocasionando tensiones en los trabajadores implicados¹⁶⁸, originando situaciones de estrés¹⁶⁹, que repercuten negativamente en la salud de los trabajadores¹⁷⁰.

Con lo que tenemos, que este entorno de trabajo puede facilitar el escenario propicio para que se originen conflictos interpersonales, porque aún que pueda haber personas que persigan hacer daño, sí no se le facilitan los elementos, probablemente desistan de su acción. Porque al entrar a formar parte de una organización, los individuos, sí quieren permanecer en ella, deben aceptar sus patrones de conducta¹⁷¹.

Así, según PÉREZ DEL RÍO, el hostigador llega tan lejos como le permite su empresa, y hay empresas que reúnen todas las condiciones para que surjan y se desarrollen actuaciones acosadoras; en estos casos, la propia empresa se convierte en cómplice del acoso. Un ambiente organizativo que responde al modelo denominado *management tóxico*, fuertemente competitivo, agresivo y estresante, en el que no se toman para nada

cambios». OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 7. «La evolución del mundo laboral ha traído consigo cambios en la forma de trabajar: el trabajo pasa a ser más una actividad “mental” que física, en la que prima la gestión de la información, la capacidad para resolver eficaz y prontamente problemas, etc.».

¹⁶⁸ McLuhan, M.: *El medio es el mensaje. Un inventario de efectos*, Título original. *The Medium is the Massage. An Inventory of Effects*. (Traducción: MIRLAS, L.), Ediciones Paidós Ibérica, 2007, págs. 8-9. «Nuestra “Era de la Ansiedad” se debe, en gran parte, a que tratamos de ejecutar las tareas de hoy con las herramientas de ayer-con los conceptos de ayer-».

¹⁶⁹ En este sentido Vid. SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 111. «El acoso moral puede caracterizarse como una conducta derivada de las deficiencias de la organización del trabajo, que provoca trastornos psicológicos y fisiológicos que pueden llevar al estrés crónico o estrés postraumático».

¹⁷⁰ LUCIO, C.G.: «El estrés en el trabajo eleva el riesgo cardíaco», en *El Mundo.es*, 23 de enero de 2008. «Una investigación publicada en el último número de la revista “European Heart Journal” aporta nuevos e interesantes datos: El estrés laboral “ataca” al corazón por dos frentes. Por un lado, activa procesos neuroendocrinos que pueden perjudicar la salud coronaria y, por otro, favorece la práctica de hábitos poco saludables, como el tabaquismo». Disponible en: <http://www.elmundo.es/elmundosalud/2008/01/22/corazon/1201029024.html>

¹⁷¹ VALL RIUS, A.: «Los conflictos en las organizaciones», ob. cit., págs. 197-198. «Entrar a formar parte de una organización puede significar no estar siempre de acuerdo con los paradigmas vigentes y no asumir sus patrones de conducta. Pero si uno quiere permanecer en ella, normalmente, deberá adaptarse a aceptar esos patrones».

en consideración los riesgos psicosociales, constituye un importante campo de cultivo para la proliferación de actuaciones de acoso¹⁷².

Igualmente, las discrepancias en los centros de trabajo rompen la posibilidad de colaborar, repercutiendo negativamente en la productividad y van contra la lógica empresarial que es la supervivencia de la empresa y la consecución de beneficios. A este respecto se debería tener en cuenta lo que señala MARINA, «que una organización inteligente es aquella que consigue que un grupo de personas, tal vez no extraordinarias, pueda hacer cosas extraordinarias por el modo en que se relacionan entre sí»¹⁷³. Quizás la evidencia de estas palabras nos manifiesta lo difícil que es llevarlas a la práctica. A esta dificultad también hay que adicionarle las características propias de cada país y de sus habitantes, no todas las culturas tienen el mismo concepto de violencia ni la misma percepción de las agresiones.

Ya que, las formas de actuar la ciudadanía, está muy relacionada con su entorno y las costumbres y usos de cada sitio, con sus valores y sus carencias, y a estos efectos hemos de tener en cuenta que si en los países desarrollados se han producido unas profundas modificaciones en las organizaciones productivas a causa de la introducción de las nuevas tecnologías, en España, a esta evolución hay que sumarle el cambio tan agudo que se ha sucedido desde una sociedad encorsetada y aislada de lo que ocurría en el exterior, hacia un nuevo modelo social democrático e incorporado plenamente al primer mercado económico del mundo, que es la Unión Europea.

No obstante, las formas de actuar no se modifican de un día a otro, «no se puede ser de verdad inteligente –históricamente inteligente– en un país estúpido, ni tener una vida públicamente decente en una situación de envilecimiento»¹⁷⁴, y los estilos de mando de muchos directivos siguen anclados en el pasado, hasta tal punto que la descripción que hace del jefe español JAVIER MARÍAS en la que le describe como un soberbio y que imparte ordenes arbitrarias, aunque resulta, como el escritor reconoce en las últimas líneas

¹⁷² PÉREZ DEL RÍO, T.: «La violencia de género en el ámbito laboral y su tratamiento en la negociación colectiva», en AA. VV. (Directora: FARALDO CABANA, C. Coordinadoras: LÓPEZ ARRANZ, M. A. y MILLOR ARIAS, M. P.), *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*, Tirant lo blanch, 2010, pág. 205.

¹⁷³ MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*, ob. cit., pág. 64.

¹⁷⁴ MARÍAS, J.: *Acerca de Ortega*, ob. cit., pág. 115.

de la columna, exagerada y una caricatura, pero como el mismo afirma al final del artículo «lo malo de nuestro país es que la realidad siempre acaba imitando a su caricatura, y aun la deja pálida»¹⁷⁵.

E) Clima de trabajo

Las políticas de relaciones laborales que benefician la salud y el desarrollo del trabajador actúan favorablemente en el individuo, la empresa y la sociedad. En consecuencia, las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar las preocupaciones laborales como parte de su estrategia de negocio.

Por ello, la cultura y el clima de la organización tienen una influencia muy destacada sobre el comportamiento y las experiencias laborales de todas las personas de la organización. En base a lo anterior, GARCÍA IZQUIERDO *et al.*, definen el clima como las percepciones compartidas por los miembros de una organización acerca del modo en que son y suceden las cosas en ese contexto. De manera más precisa, el clima está constituido por las percepciones compartidas de los trabajadores acerca de las políticas, las prácticas y los procedimientos organizativos, tanto formales como informales¹⁷⁶.

De esta forma, se ha constado como afecta el diseño de la estructura organizativa en la salud del trabajador, así, como las repercusiones positivas que puede tener una gestión de organización que observe cómo afectan las condiciones de trabajo en los empleados y en la marcha de la empresa. Además, la ciudadanía, cada día más, demanda que los procesos de los productos que consumen se realicen respetando la dignidad de la clase trabajadora y preservando los recursos naturales¹⁷⁷.

¹⁷⁵ MARÍAS, JAVIER: «Caricatura del jefe español (o no tanto)», en *El País Semanal*, 5 de julio de 2009, pág. 102.

¹⁷⁶ GARCÍA-IZQUIERDO, M., *et al.*: *Fundamentos de psicología del trabajo y de las organizaciones*, ob. cit., pág. 166.

¹⁷⁷ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y VYMEISTER BASTIDAS, R.: «Transparencia y condiciones de trabajo (I). NTP-810», Notas técnicas de prevención. INSHT, 2008, pág. 1. «Es decir, la búsqueda de lo que se podría denominar, una “calidad integral” de productos y procesos: un nuevo concepto de calidad que ha de facilitar también un consumo cada vez más responsable, acorde con valores universales».

Aunque como se indica en la NTP-810, a pesar de los avances que se están generando con celeridad en nuestra sociedad, queda mucho camino por recorrer para que los ciudadanos dispongan de información transparente para poder tomar decisiones racionales y acertadas en la elección de productos y servicios de consumo y con ello contribuir de manera trascendente en el desarrollo de una nueva cultura empresarial. No obstante, el proceso es imparable a pesar de las limitaciones aún existentes y de los ciclos de recesión económica que pueden afectar en la reorientación de prioridades e intereses empresariales en el corto plazo¹⁷⁸.

Porque la construcción de una nueva cultura de empresa¹⁷⁹ pasa por que los trabajadores adquieran un nuevo protagonismo y se asuma que son parte esencial del proyecto empresarial a medio y largo plazo, o sea, que el único activo verdadero de una empresa son las personas, y así lo constatan en su informe anual las grandes corporaciones¹⁸⁰. «Ello requiere asumir un alto nivel de formación y de participación de los empleados, presumiblemente dispuestos a compartir beneficios y riesgos en un marco transparente que exija a todos, compromiso, resultados y eficiencia en sus cometidos»¹⁸¹.

¹⁷⁸ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y VYMEISTER BASTIDAS, R.: «Transparencia y condiciones de trabajo (I). NTP-810», ob. cit., pág. 1.

¹⁷⁹ ARENAS SAINZ, B. y BESTRATÉN BELLOVI, M.: «Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo. NTP-745», ob. cit., pág. 1. «Existen muchas definiciones sobre “cultura de empresa”, pero la mayoría coinciden en entenderla como el “conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas y actitudes interiorizadas, que dan identidad y destino a una organización para el logro de sus fines económicos y sociales”».

¹⁸⁰ BANCO DE SANTANDER. Informe anual 2014, pág. 9. «Nuestros empleados son, por encima de todo, la clave para garantizar el éxito continuado del Santander. Nos hemos marcado un ambicioso objetivo para 2017: estar entre los tres mejores bancos para trabajar (según los rankings más relevantes) en la mayoría de nuestros países principales». Disponible en:

[http://www.santander.com/cs/cs/StaticBS?blobcol=urldata&blobheadername1=content-](http://www.santander.com/cs/cs/StaticBS?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=Content-)

[Disposition&blobheadername3=appID&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3Bfilename%3D725%5C930%5CInforme+Anual+SPA+ACCE.pdf&blobheadervalue3=santander.wc.CFWCSancomQP01&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1278707205478&ssbinary=true](http://www.santander.com/cs/cs/StaticBS?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=Content-Disposition&blobheadername3=appID&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3Bfilename%3D725%5C930%5CInforme+Anual+SPA+ACCE.pdf&blobheadervalue3=santander.wc.CFWCSancomQP01&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1278707205478&ssbinary=true)

BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (BBVA). El informe anual de responsabilidad corporativa del BBVA Compass obtiene otro reconocimiento. 26 de septiembre de 2014. «BBVA ha conseguido un importante logro al ser seleccionada en una lista anual de empresas donde lo que se valora es la confianza, el orgullo de pertenencia y la colaboración entre sus empleados. Se ha situado en la octava posición dentro de la lista global de las 25 mejores empresas para trabajar en el mundo y es la primera, en el sector de finanzas. “Es un reconocimiento especialmente importante para BBVA porque representa la opinión global de nuestros empleados sobre su experiencia laboral. Refleja, además, nuestro convencimiento de que proporcionar a nuestros empleados un buen ambiente laboral nos permitirá ofrecer la mejor experiencia a nuestros clientes”, ha declarado la directora de Talento y Cultura de BBVA, Donna DeAngelis. Disponible en:

<http://bancaresponsable.com/bbva-great-place-to-work-finanzas-trabajar/>

¹⁸¹ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Integración de la prevención y desarrollo de competencias. NTP-830», ob. cit., pág. 3.

De esta forma, se debe tener en cuenta que, los crecimientos en la sociedad, con más de destrucción que de avance, son ficticios; por lo tanto, las sociedades democráticas deben aspirar a que las empresas realicen unas políticas de recursos humanos eficaces, que repercutan positivamente en el bienestar y el respeto que deben tener a los trabajadores, que inequívocamente tendrán consecuencias favorables en la salud de sus integrantes y beneficiaran al conjunto de la población.

Por lo tanto, las políticas empresariales tienen que estar inspiradas desde un principio de eficacia, tanto en la producción, y en cómo puede afectar la gestión en la salud de los empleados, más que en una herramienta de marketing¹⁸²; la función primordial de la mercadotecnia es para divulgar los principios de la corporación, y recoger de la sociedad el esfuerzo que se está haciendo en este sentido. Con las políticas de “buenas prácticas”, las empresas pueden mejorar su imagen, y también diferenciar sus productos de los de la competencia. Por considerar que las políticas de buenas prácticas pueden ser muy eficaces en la prevención de los riesgos psicosociales, las hemos analizado ampliamente, en un epígrafe, dentro del capítulo de responsabilidad social corporativa.

F) Relaciones interpersonales

Debido al campo tan amplio que abarcan los riesgos psicosociales y aún sin dejar de considerar la importancia tan relevante que tienen todos los factores de riesgo psicosocial, en el desarrollo del presente trabajo se va a incidir de forma particular en los factores de riesgo en el lugar de trabajo dependientes de la comunicación y las relaciones interpersonales.

En los lugares de trabajo concurren trabajadoras y trabajadores que tienen que convivir durante la jornada laboral¹⁸³, y esa inevitable relación como señala MARINA

¹⁸² En este sentido, Vid. JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J. C.: *La responsabilidad social de las empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical*, Altabán Ediciones, 2007, pág. 29. «Y es que, de entrada, la RSE tiene el riesgo, desde el punto de vista sindical, de convertirse en simple marketing, actividad publicitaria, como hemos dicho, simple preocupación por la protección, o el refuerzo, de la reputación de la empresa».

¹⁸³ LUELMO MILLÁN, M. A.: *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral*, ob. cit., pág. 47. «Las relaciones son “las derivadas de la modificación del mundo exterior por el hombre,

«es fuente de posibilidades y fuente de conflictos, contradictorio manantial de dichas y desventuras»¹⁸⁴.

Como indica DEJOURS, trabajar no es sólo ejecutar actividades de producción, sino también «vivir juntos». Por esto, una organización del trabajo racional debe preocuparse en primer lugar por la eficacia técnica, pero también debe integrar tantos argumentos relacionados con la cordialidad, el vivir-juntos, las reglas de sociabilidad, es decir, con el mundo del trabajo, como argumentos sobre la protección y la autorrealización, es decir sobre la salud y el mundo subjetivo¹⁸⁵.

Los hombres y las mujeres son seres sociales y como tales necesitan mantener una relación con sus semejantes. La convivencia¹⁸⁶ con otras personas nos aporta un número importante de recursos¹⁸⁷, que nos serán de gran utilidad para poder desarrollar nuestros proyectos y mejorar nuestra calidad de vida¹⁸⁸. No obstante, la coexistencia con otras

que en esto consiste genéricamente el trabajo, realizado en condiciones singulares, esto es, a través de un tipo especial y definido de trabajo, que se especifica por la concurrencia en él de las notas de productividad, ajenidad y libertad”, sucediendo que, salvo casos patológicos, la productividad individual del trabajo se compagina con su productividad social, de lo que resulta la división social del trabajo en virtud de la cual el de un ser humano se conecta naturalmente con el de otros, de tal manera que resulta que “trabajar es trabajar con otros y para otros”, en lo que supone una explícita afirmación del factor societario o colectivo del trabajo por cuenta ajena». ORTEGA Y GASSET, J.: *España invertebrada*, Revista de Occidente, 1971, pág. 43. «No conviven por estar juntos, sino para hacer juntos algo».

¹⁸⁴ MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*, ob. cit., pág. 13.

¹⁸⁵ DEJOURS, C.: *Trabajo y sufrimiento. Cuando la injusticia se hace banal*, ob. cit., págs. 84 y 85.

¹⁸⁶ MARÍAS, J.: *Acerca de Ortega*, ob. cit., pág. 46. «Vivir es convivir». ROJAS MONTES, E.: *La conquista de la voluntad*, ob. cit., pág. 116. «Convivencia es, ante todo, compartir, participar en la vida ajena y hacer partícipe al otro de la propia».

¹⁸⁷ ROJAS MARCOS, L.: *Superar la adversidad*, Espasa, 2010, pág. 64. «La predisposición natural a relacionarnos alimenta el motor de la supervivencia, contribuye a la pasión por vivir y forma parte del instinto de conservación». DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DE LA COMISIÓN EUROPEA: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?*, 1999, pág. 21. «Desde los albores de la historia, los seres humanos están programados genéticamente para entrar en contacto con otros seres humanos en grupos de apoyo mutuo. En este “apoyo social” se inscribe el aprecio de los colegas y el apoyo a la autoestima del trabajador, así como el apoyo de su interpretación y valoración de aquello a lo que se ve expuesto. También se inscribe aquí el sentimiento de pertenencia y la ayuda concreta. Sí faltan algunos o todos estos elementos, el trabajador se ve privado de un importante factor para contrarrestar el estrés». Disponible en: http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf

¹⁸⁸ MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*, ob. cit., pág. 13. «La calidad de nuestra vida va a depender del sistema de relaciones que consigamos establecer, y trenzarlo bellamente es el arte supremo». ROJAS MONTES, E.: *Adiós, depresión. En busca de la felicidad razonable*, Ediciones Temas de Hoy, septiembre 2006, pág. 67. «Ante todo, somos seres sociales y nuestra existencia es un proyecto en común».

personas no es fácil, y con frecuencia se originan discrepancias¹⁸⁹. Por esta razón, OVEJERO BERNAL señala que las relaciones interpersonales tanto en el trabajo (compañeros, subordinados, superiores jerárquicos, supervisores, etc.) como fuera de él (familia, amigos, etc.) sean un elemento importante del ambiente en el que viven las personas y en el que desarrolla su trabajo y, por consiguiente, constituyen una potencial fuente de estrés¹⁹⁰.

Como señala GIMENO NAVARRO *et al.*, en el trabajo conviven personas, cada una con su propia personalidad sus valores y creencias. Además, esa convivencia, se produce en una organización que dispone de una serie de normas, procedimientos y relaciones de poder. En este contexto es fácil que se produzcan roces, discusiones, tensiones puntuales con compañeros y jefes¹⁹¹.

¹⁸⁹ MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*, ob. cit., pág. 120. «La convivencia de distintas personas ha sido una constante en la historia de la humanidad y, casi siempre, un problema». MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART C.: «Prevención del estrés: intervención sobre la organización. NTP-438», ob. cit., pág. 7. «En una empresa generalmente existen personas y grupos de personas cuyos objetivos e intereses son distintos y en algunos casos enfrentados». RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, ob. cit., pág. 28. «La relación con los compañeros, superiores y terceros, puede determinar la aparición de conflictividad (recíproca), pero también de fenómenos de perversión de las conductas y de las relaciones personales, por distintas causas, como el acoso psicológico, el acoso sexual, la intimidación y la violencia (física-psicológica), así como la discriminación en el trabajo (todas ellas unidireccionales)». STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 11 de mayo de 2017. (AS\2017\645). «El acoso laboral podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos».

¹⁹⁰ OVEJERO BERNAL, A.: *Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006, pág. 176.

¹⁹¹ GIMENO NAVARRO, M. A.; CARBONELL VAYÁ, E. J.; y MEJÍAS GARCÍA, A.: «Capítulo 1. La presión laboral tendenciosa. Un problema complejo», en AA. VV.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*. (CARBONELL VAYÁ, E. J.; GIMENO NAVARRO, M. A. y MEJÍAS GARCÍA, A.), Tirant lo Blanch, 2008, pág. 22.

Por lo tanto, hemos de observar que, en el modelo de sociedad actual, el trabajo¹⁹² es una parte fundamental de nuestras vidas¹⁹³, porque nos genera unos ingresos y nos facilita nuestro estatus social. En este sentido, MONTOYA MELGAR señala que nadie ignora ni la trascendencia que las relaciones de trabajo tienen para el ser humano en cuanto persona, ni la importancia que asumen para éste como sujeto social y económico, ni su vital significado para los intereses colectivos y generales de la sociedad: tanto el ser humano como la sociedad resultan inconcebibles si se prescinde de la acción transformadora del trabajo¹⁹⁴ y citando a ENGELS nos indica que el trabajo es «la condición básica y fundamental de toda vida humana»¹⁹⁵.

Motivados por esas circunstancias, dedicamos un significativo número de horas a nuestra actividad profesional, posponiendo para poder realizar esa labor, otras tan importantes, como el cuidado de la familia¹⁹⁶ y nuestros objetivos personales¹⁹⁷, creándonos un malestar que con el tiempo saldrá a la superficie.

¹⁹² ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., pág. 13. «El trabajo dignifica a la persona y puede llegar a dar sentido a su vida». MONTOYA MELGAR, A. y PIZÁ GRANADOS, J.: *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Segunda Edición, McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, 2.000, pág. 3. «El trabajo no es un puro elemento físico o mecánico, sino que, en cuanto factor de la producción, posee un significado económico fundamental, y en cuanto que en él se implica el ser humano adquiere una decisiva dimensión personal y social». ROJAS MONTES, E.: *Adiós, depresión. En busca de la felicidad razonable*, ob. cit., pág. 24. «El trabajo es el acompañante diario de nuestro quehacer, por eso es tan nuclear el amor por el trabajo bien hecho». ROJAS MONTES, E.: *La ilusión de vivir*. Ediciones Temas de Hoy, abril de 2011, pág. 166. «El trabajo es algo imprescindible, poliédrico, específico, etéreo y a la vez superconcreto, ascético y epicúreo, abierto y cerrado, que nos llena de alegría y también de zozobra y lucha».

¹⁹³ MARINOFF, L.: *Más Platón y menos prozac*, ob. cit., pág. 253. «Un trabajo lleno de sentido es vital para una vida llena de sentido».

¹⁹⁴ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 38ª edición, 2017, pág. 31.

¹⁹⁵ ENGELS, F.: *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, Moscú, 1971, pág. 3.

¹⁹⁶ CORTINA ORTS, A.: *¿Para qué sirve realmente la ética?*, Paidós, 2013, págs. 55-56. «La palabra “cuidado” es muy rica. Viene del término latino «cura» y se refiere a una actitud de desvelo, solicitud, atención, diligencia en relación con alguien o con algo, pero también a una actitud de preocupación, de inquietud por el ser al que se está ligado por lazos de parentesco, proximidad, afecto, amor, e incluso supone precaución y prevención para evitar que le ocurra algo malo a ese alguien o algo».

¹⁹⁷ MARÍAS, J.: *Acerca de Ortega*, ob. cit., págs. 124-125. «Lo que tengo que hacer está condicionado por las circunstancias, que por lo pronto no son más que facilidades y dificultades, que llegarán a ser la fuente de mis posibilidades».

Asimismo, la convivencia con otras personas durante tanto tiempo¹⁹⁸ produce inevitablemente enfrentamientos¹⁹⁹ que, si no son bien gestionados, pueden desembocar en serios conflictos²⁰⁰ que enrarezcan el clima de trabajo²⁰¹. Como afirma, OVEJERO BERNAL, el conflicto es algo inevitable en las organizaciones, sean estas del tipo que sean, incluyendo las laborales. Además, sea cual sea el nivel de participación de los trabajadores, sea cual sea la cultura organizacional, así como las políticas de la empresa y sea cual sea el nivel de trabajo en equipo, en las empresas siempre habrá conflictos, que serán diferentes según el tipo de empresa, su cultura organizacional, sus políticas, etc., pero que, en todo caso, será inevitable. Pero el conflicto no es algo intrínsecamente negativo, puede ser positivo e incluso el motor de cambio para la empresa y ser de utilidad para adaptarse a las exigencias del entorno. Todo dependerá de la gestión que se realice del mismo²⁰².

Por ello, entre los aspectos negativos que originan las situaciones de conflicto, tenemos las discrepancias que se suscitan a causa de estos hechos, pudiendo dar lugar a una violencia relacional con agresiones físicas y/o psíquicas entre las personas

¹⁹⁸ MARINOFF, L.: *Pregúntale a Platón*, ob. cit., pág. 306. «Los seres humanos somos animales sociales. Nos reunimos en grupos y eso también forma parte de nuestra herencia biológica».

¹⁹⁹ IBIDEM, pág. 263. «Vivir la vida nos pone en contacto con toda clase de personas y situaciones en las que no siempre nos valoran, quieren y aprecian como seres humanos».

²⁰⁰ MARINOFF, L.: *Más Platón y menos prozac*, ob. cit., pág. 256. «Siempre que se junten varias personas, habrá diferencias personales y conflicto». OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2008, pág. 11. «Los conflictos están vinculados a la naturaleza del ser humano, a las relaciones sociales; aparecen cuando las personas perciben que sus necesidades son incompatibles». VALL RIUS, A.: «Los conflictos en las organizaciones», ob. cit., pág. 179. «El conflicto es una realidad inherente a las personas, somos seres biológicamente inestables y convivimos de forma habitual con el conflicto, incluso con aquel que nace y se desarrolla dentro de nosotros mismos».

²⁰¹ VILASECA, B.: «El primer cliente es el empleado», ob. cit., pág. 33. «Convertirse en un lugar de trabajo que fomente y respete el bienestar y el equilibrio de los empleados es una hazaña que han logrado muy pocas organizaciones en España, donde lo que prevalece es la cultura del malestar». GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, Espasa Calpe, 2002, pág. 14. «El ambiente que nos rodea nos nutre, o nos envenena. Dependemos del aire, del agua y, sobre todo, del afecto. Los sentimientos atravesados producen una polución psíquica que es el peor de los males, porque no se acaba con la muerte de quien lo sufre».

²⁰² OVEJERO BERNAL, A.: *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*, ob. cit., pág. 242.

asalariadas²⁰³ y con importantes consecuencias desfavorables en la salud de los trabajadores afectados²⁰⁴.

Aunque en la actualidad, un número importante de ciudadanos y ciudadanas tienen un sentimiento de rechazo a todo tipo de violencia, la agresividad está asociada a los seres humanos²⁰⁵ y siempre ha estado presente en nuestra historia, por este motivo no nos resulta extraño al estudiar las agresiones en el ámbito laboral, que estas se hayan producido desde el inicio de las civilizaciones, aunque el acoso en los lugares de trabajo se lleve estudiando desde hace apenas dos décadas²⁰⁶.

No obstante, para conocer los riesgos profesionales que estamos analizando, aunque profundicemos en la condición de los hombres y mujeres y en su forma de actuar, también debemos analizar en todos sus aspectos como se desarrollan las relaciones laborales en la actualidad, pues el origen de estas conductas en un porcentaje importante está asociado a la organización del trabajo²⁰⁷ y al modo de gestión de la empresa.

²⁰³ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006, pág. 7. «La “violencia” es una forma de “resolver” conflictos, individuales o colectivos, tan deplorable como recurrente».

²⁰⁴ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral. Protocolos de detección, actuación y reconducción*, Editorial Aranzadi, 2010, pág. 95. «Los lazos sociales pueden ser una fuente de salud o enfermedad». VALL RIUS, A.: «Los conflictos en las organizaciones», ob. cit., pág. 180. «El conflicto, independientemente del tipo de organización en que se genere, al incidir sobre las personas puede, afectar negativamente el bienestar físico y psíquico de los individuos inmersos en él, repercutiendo también en la propia actividad que desarrollan esas personas dentro de la organización, limitando su capacidad potencial y mermando su motivación y la eficacia de su labor». VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, pág. 118. «Si se compara la consideración sobre las relaciones personales en el trabajo con la aparición de efectos en la salud en términos de sintomatología, las personas que dicen no disponer de relaciones positivas manifiestan un mayor grado de afectación en su salud en todos los aspectos sintomáticos analizados». Disponible en: <http://www.mtas.es/insht/statistics/viencuenta.pdf>

²⁰⁵ MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*, ob. cit., pág. 139. «Suele decirse que la violencia es la conducta antisocial por excelencia. Vivimos en una sociedad agresiva, y la violencia penetra en las aulas, en las familias, y se enseñorea de las calles. Se emprenden múltiples acciones para limitarla». OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, ob. cit., pág. 7. «Cuando se habla de violencia nos situamos ante un tema que resulta extremadamente conocido y extendido en numerosas esferas sociales –la familia, la Escuela, las Instituciones Políticas, los barrios, las ciudades...-».

²⁰⁶ CONDE COLMENERO, P.: *El acoso laboral en el empleo público*, Editorial Comares, 2008, pág. 3. «Desde hace aproximadamente una década el acoso moral en el trabajo (o *mobbing*) viene siendo objeto de estudio por parte de las ciencias sociales y jurídicas».

²⁰⁷ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 16-17. «Pero, más allá de la necesidad de una intervención normativa específica en el plano preventivo y punitivo-represor, el tema del acoso moral encierra una reflexión más profunda como es, en primer lugar, la importancia creciente de los riesgos psicosociales en el marco de fenómenos tales como la globalización económica y

G) Satisfacción laboral

Los dioses habían condenado a Sísifo a subir sin cesar una roca hasta la cima de una montaña desde donde la piedra volvería a caer por su propio peso. Habían pensado con algún fundamento que no hay castigo más terrible que el trabajo inútil y sin esperanza²⁰⁸.

El autor del párrafo anterior, ALBERT CAMUS nos señala que «el obrero actual trabaja durante todos los días de su vida en las mismas tareas y ese destino no es menos absurdo» en su ensayo filosófico *el mito de Sísifo*, donde nos relata que la roca una y otra vez se le escapaba de las manos y rodaba hasta el fondo del valle y Sísifo debía empezar de nuevo²⁰⁹.

Al igual que otros escritores²¹⁰, VICENT expone que el mito de Sísifo es eterno y puede aplicarse, como castigo, a cualquier orden de la vida²¹¹. Centrándonos en el tema de nuestra investigación que son los factores psicosociales y como pueden afectar en la salud de los trabajadores, debemos recordar lo importante que es para las personas que se les reconozca que su trabajo y su esfuerzo es de utilidad²¹² para el conjunto de la sociedad, sino entraríamos en el absurdo que desarrolla el premio Nobel de Literatura francés y estaríamos perdidos al no encontrar sentido a nuestras vidas.

El aprecio que se le valora al trabajo lo podemos observar en algunas de las acepciones de la Real Academia Española (en adelante, RAE): «obra, resultado de la actividad humana», y en relación con la palabra trabajar: «intentar conseguir algo,

tecnológica, la terciarización de la economía, y la precariedad laboral, y la necesidad de adecuar la organización del trabajo a las concretas aptitudes físicas y mentales de los trabajadores».

²⁰⁸ CAMUS, A.: *El mito de Sísifo*. Traducción: ECHÁVARRI, L., Alianza Editorial, 1981, pág. 157.

²⁰⁹ IBIDEM, pág. 160.

²¹⁰ GRASS, GÜNTER: «La piedra de Sísifo». Traducción: SÁENZ, M., diario *El País.com*, 14 de octubre de 2010. «Solo tenemos este mundo. Y como la existencia de la especie humana en el planeta azul es de fecha reciente y su duración depende de lo que hagamos o dejemos de hacer, somos responsables de su estado. Lo hemos desfigurado en gran medida, lo hemos sobreexplotado y dejaremos a nuestros descendientes una carga hereditaria inevitable. De forma que hay que reconocer y nombrar esas y otras verdades. Hay que hacer rodar las piedras. A ese trabajo forzado para toda la vida nos anima Albert Camus. Dice: “La lucha misma hacia las cimas basta para llenar el corazón de un hombre. Hay que imaginarse a Sísifo feliz”».

²¹¹ VICENT, M. «La piedra», diario *El País.com*, 14 de octubre de 2010.

²¹² GAMERO BURÓN, C.: *Análisis microeconómico de satisfacción laboral*, Consejo Económico y Social, 2005, pág. 37. «La utilidad es el concepto económico más cercanamente emparentado con la noción psicológica de bienestar subjetivo».

generalmente con esfuerzo», «aplicarse o dedicarse con esfuerzo a la realización de algo» y «elaborar o dar forma a una materia»²¹³.

Por supuesto, ese reconocimiento tiene que ir acompañado de unos condiciones laborales justas y adecuadas a la labor que se está realizando²¹⁴, porque no podemos aceptar el falso paternalismo de muchos empleadores que erróneamente piensan que con decirle a sus empleados que buenos que son, e invitarlos a un aperitivo o comida de empresa periódicamente -lo que vulgarmente se dice pasar la mano por la espalda-, suplen las deficiencias que tienen en otros apartados y de esta forma contentar a la persona, sin haberle compensado adecuadamente.

Por estas razones, las personas buscan trabajos que tengan significado y evitan los que no tienen. Aunque el significado como hemos indicado en el párrafo anterior no es una garantía de que el trabajo sea de calidad, además tiene que ir acompañado por otros elementos que dignifiquen el trabajo y a la persona que lo realiza. En este sentido, la NTP-830 señala que «las condiciones de trabajo han de ser dignas y reconocidas como tales por los trabajadores para que éstos puedan desarrollar competencias eficaces en su trabajo y dar respuesta satisfactoria a todas las exigencias demandadas»²¹⁵.

Asimismo, la NTP-444 expone que entre las condiciones que favorecen una mayor motivación interna de los trabajadores se pueden citar las siguientes: percepción del puesto como significativo, útil e importante; percepción de que la ejecución del trabajo depende de uno mismo, de la propia iniciativa; y conocimiento de los resultados del propio trabajo. En la percepción de utilidad e importancia del trabajo influyen las capacidades y habilidades necesarias para su desempeño, la realización de unidades de trabajo completas y la importancia de las tareas realizadas. La autonomía y la independencia de la persona para planificar y realizar el trabajo afectan a su sentimiento

²¹³ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. <http://rae.es>.

²¹⁴ AGRA VIFORCOS, B.: «Capítulo IV.-Prevención de los riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 142. «Condiciones laborales. - Su análisis permitirá saber si “la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien la consideración que tiene [de él] es de carácter instrumental y a corto plazo”, como un mero factor de producción más. El interés se manifiesta, por ejemplo, procurando la estabilidad en el empleo, tomando en consideración la carrera profesional del empleado, facilitándole información que le concierna, proporcionándole adecuada formación, favoreciendo la conciliación de su vida laboral y familiar...».

²¹⁵ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Integración de la prevención y desarrollo de competencias. NTP-830», ob. cit., pág. 3.

de responsabilidad sobre los resultados conseguidos y la información directa y clara sobre el nivel de eficacia en el desempeño del trabajo contribuye al conocimiento de los resultados del propio trabajo²¹⁶.

Aunque a la satisfacción laboral no se le está prestando la atención que requiere, tanto desde las entidades mercantiles como desde las Administraciones Públicas, la situación de malestar en los lugares de trabajo, según GAMERO BURÓN puede tener consecuencias negativas para los empleados, el conjunto de la ciudadanía y las organizaciones productivas.

Siguiendo al autor citado anteriormente, iniciamos el desglose de las mismas por las consecuencias que pueden causar a los trabajadores:

- La insatisfacción puede afectar negativamente a la salud física y mental de los empleados.
- Actitudes de escape o retirada. Se mantiene que uno puede escapar psicológicamente de un trabajo insatisfactorio cambiando la estructura de valores propia, es decir, dejando de valorar lo que produce incomodidad y comenzando a considerar como importante otros aspectos. Esa retirada psicológica del trabajo también puede manifestarse en la búsqueda de la realización de valores primarios fuera del trabajo. Las actitudes de retirada pueden culminar en comportamientos que repercuten fuertemente sobre la actividad laboral como la impuntualidad, el absentismo y el abandono.
- La insatisfacción laboral a veces se traspa a otras esferas de la vida del trabajador, tales como las relaciones con los compañeros, los amigos y la familia²¹⁷.

Además de las consecuencias que pueden repercutir en el bienestar de las personas al realizar sus tareas profesionales, también pueden tener las siguientes consecuencias a nivel organizativo:

²¹⁶ ARQUER (De), M. I. y ONCINS DE FRUTOS, M.: «Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas. NTP-444». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1997, pág. 1.

²¹⁷ GAMERO BURÓN, C.: *Análisis microeconómico de satisfacción laboral*, ob. cit., págs. 9 y 10.

- Abandono. Una rotación excesiva puede ser muy costosa para una organización. Estos costes normalmente incluyen los de despido, los derivados de la pérdida de producción en el período de separación del antiguo empleado y el reemplazo por el nuevo, de formación del nuevo personal y los asociados al hecho de que la remuneración de los nuevos empleados estará, en general, por encima de su productividad.
- Absentismo. Sin duda alguna, el absentismo constituye un importante problema económico para las empresas u organizaciones, dado que el incremento de costes que el mismo conlleva puede reducir su efectividad y eficiencia.
- Actividades de protesta. Una situación laboral que contiene elementos no placenteros podría dar lugar a quejas o protestas por parte de un empleado o grupo de empleados.
- Productividad. En el transcurso de los años, una de las ideas más fuertemente mantenidas entre los directivos y los psicólogos de la organización industrial es que hay una relación entre la satisfacción laboral del empleado y su productividad²¹⁸.
- Comportamiento cívico en la organización. Esta expresión se refiere a aquellas cosas que voluntariamente hacen los empleados para ayudar a sus compañeros o a la empresa y que no se corresponden con las responsabilidades que les han sido asignadas.
- Trabajo contraproductivo. Lo contrario a la conducta cívica en la organización es el trabajo contraproductivo. Consiste en actos cometidos por los empleados que, de forma más o menos intencionada, dañan a la organización y que incluyen las agresiones contra el empleador u otros empleados, el sabotaje, los hurtos, el mal desempeño de las tareas con voluntariedad, la extensión de rumores para causar problemas, etc.²¹⁹

²¹⁸ VILASECA, B. «El mal humor no es sostenible. Algunos profesionales están tan insatisfechos que no se dan cuenta de que su presencia envenena el ambiente laboral», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 9 de marzo de 2008, pág. 32. «Lo peor que le puede pasar a una empresa es contar con personas insatisfechas. Lo cierto es que “no hay nada menos eficaz, productivo, creativo e innovador que un profesional infeliz, amargado y resentido”, afirman los expertos en psicología organizacional. Sin embargo, se estima que el 42% de la población activa española (unos 8,5 millones de trabajadores) se siente insatisfecho con su empleo, según un informe realizado en 2007, por la firma europea de búsqueda de profesionales Cátenos. Y no sólo eso: el 15% (unos tres millones de españoles) declara “estar quemado”».

²¹⁹ GAMERO BURÓN, C.: *Análisis microeconómico de satisfacción laboral*, ob. cit., págs. 10 a 13.

Asimismo, a escala social puede tener los efectos que relacionamos a continuación:

- Drenaje de recursos nacionales. El hecho de que los trabajos perjudiquen la salud física o psíquica de los empleados podría suponer una carga pesada para los sistemas nacionales de salud. Los trabajadores descontentos con su trabajo podrían convertirse también en una carga para la sociedad cuando, como resultado de su insatisfacción, sus contratos no se vean renovados y reciban prestaciones por desempleo.
- Menor contribución al producto nacional. Los trabajadores insatisfechos no sólo drenan recursos de la sociedad; también contribuyen menos a ella que lo que serían capaces o desearían, puesto que sus habilidades y educación están infrautilizadas o mal usadas.
- Aumento de costes y disminución de calidad. Comportamientos tales como un excesivo absentismo, alta tasa de rotación, sabotajes, accidentes, etc., asociados con la insatisfacción de los empleados, no sólo tiene una influencia en los niveles de productividad, sino también en los costes de producción. Esto a su vez podría afectar a la sociedad en su conjunto, en la medida en que ese incremento de costes vaya aparejado con una disminución de la calidad²²⁰.

H) La perspectiva de género

Para que se consiga el objetivo irrenunciable de igualdad en el ámbito laboral, es necesario que se avance en las actuaciones en materia de seguridad y salud laboral que afectan al sexo femenino, y una de las cuestiones más determinantes, porque más afectan a las trabajadoras, debido a que un importante número de ellas está ocupada en el sector servicios, es la prevención de los riesgos psicosociales.

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado de forma masiva ha ido paralela a las transformaciones en el entorno socioeconómico y en el mercado laboral, si

²²⁰ GAMERO BURÓN, C.: *Análisis microeconómico de satisfacción laboral*, ob. cit., pág. 13.

ya para el sexo femenino era difícil acceder a un mundo dominado y controlado por los varones y donde con frecuencia no eran bien recibidas y se le discriminabas, más ardua resulta esta tarea si coincide su realización con unos profundos cambios en el mercado laboral que presentan un nuevo mapa de riesgos laborales y que necesitan un tiempo para conocer cómo pueden afectar los riesgos emergentes en la salud de los trabajadores y de las trabajadoras, que a los nuevos riesgos, tienen que adicionar los que afectan a las mujeres de forma específica, que aún no habían sido investigados²²¹.

Hemos visto en apartados anteriores, que la evaluación de riesgos psicosociales sigue siendo una asignatura pendiente en un número considerable de empresas y que también una parte importante de las entidades que lo están realizando no lo hacen de una forma óptima. Con estas premisas, es evidente, que va a ser difícil que en la prevención de los riesgos que estamos estudiando, se tenga en cuenta el sexo de las personas que realizan sus tareas en el centro de trabajo.

No obstante, desde un punto de vista normativo, varias son las Leyes que, de modo directo o indirecto, hacen referencia al sexo de los trabajadores. En primer lugar, debemos citar a la LPRL que incorpora la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Con posterioridad a dicha Ley, hacemos mención a otros textos legales con incidencia en ella como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, puesto que supuso, entre otros aspectos, un significativo progreso en la protección de la maternidad al modificar a través de su artículo 10 el artículo 26 de la LPRL; asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOIMH), presupone un importante avance en el logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que la propia Constitución propone en el art.14 al disponer que todos *los españoles son*

²²¹ CIFRE GALLEGO, E.; AGUT NIETO, S. y SALANOVA SORIA, M.: «Demandas y características del trabajo como predictores de la salud mental en el trabajo en función del sexo», en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Volumen 16, nº 3, págs. 243-258, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 2000, pág. 244. «En este marco, es de especial importancia la situación por la que atraviesan las mujeres, esto es, cuáles son las consecuencias de estos cambios en su situación laboral, ya que su posición en el trabajo no siempre es análoga a la de los hombres, sino que más bien viven situaciones diferentes y en muchos casos desiguales». Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317662001.pdf>

iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La LOIMH introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 5 de la LPRL (DA 12ª de la LOIMH), que tiene como *objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores*. La introducción de este nuevo apartado facilitará la información de los riesgos y los daños derivados del trabajo, ya que dispone considerar *las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales*. Esta información, bien gestionada, debe servir para posibilitar las medidas que deban tomar las empresas, integrando las mismas en los planes de prevención con el fin de evitar que se produzcan determinadas incidencias en relación a la materia que estamos tratando.

En relación con esta disposición CIFRE, *et al.*, señalan que esto supone un claro mandato a las Administraciones Públicas (dentro del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, tanto las relaciones de carácter administrativo como las de carácter estatutario), para que velen por la igualdad efectiva entre ambos sexos desde su consideración preventiva (no meramente correctora), asumiendo la posibilidad de que el sexo pueda estar directamente relacionado con determinados daños de origen laboral. De hecho, el artículo 14 LPRL ya señalaba que el deber de protección frente a los riesgos laborales constituía también un deber de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio. La cuestión ahora es asumir que la materialización del daño laboral pueda estar relacionada con que la persona dañada sea hombre o mujer²²².

Por ello, CARRERO DOMÍNGUEZ y QUINTERO LIMA, consideran que la LOIMH es especialmente transformadora en materia de prevención de riesgos laborales, debido a que la introducción de la dimensión de género en las políticas empresariales de seguridad y salud laboral va a suponer la necesidad de que las empresas tengan que sensibilizarse y concienciarse de que cualquier actuación en este campo va a necesitar de

²²² CIFRE, E., *et al.*: «Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?», ob. cit., pág. 29.

una reflexión y habrá que tener en cuenta la igualdad. La norma le ha impuesto un nuevo plus al empresario, el de ser deudor de igualdad en todos los aspectos laborales²²³.

Además de las disposiciones normativas sobre la materia que estamos examinando, CIFRE, *et al.*, al analizar los estudios realizados por expertos en este campo señalan que, aunque hombres y mujeres están expuestos a factores en el trabajo que les pueden afectar a los niveles de estrés, y éste a su desarrollo en Trastornos Cardiovasculares (en adelante, TCV). Sin embargo, parece existir una diferencia en función del sexo de las trabajadoras y trabajadores en la salud psicosocial que puede repercutir, en mayor o menor intensidad de trastornos físicos tales como los TCV. En concreto, algunos estudios han mostrado que las mujeres informan de más condiciones psicosociales negativas como una mayor sobrecarga laboral, además de sufrir en mayor medida estresores específicos como discriminación, estereotipos, aislamiento social, conflicto familia-trabajo; a todo ello se suma que la conjunción de ocupar puestos estresantes junto con la posesión de mayores responsabilidades familiares incrementa la probabilidad de padecer TCV. Por otra parte, las respuestas de afrontamiento²²⁴ al estrés laboral entre hombres y mujeres son diferentes, siendo las mujeres las que utilizan más estrategias de afrontamiento emocioexpresivas (por ejemplo, hablar del problema) cuando los estresores son interpersonales (como sentirse excluido de un grupo, pérdida de relaciones con compañeros...)²²⁵.

Aunque en los últimos años se ha incrementado la protección a las trabajadoras durante el periodo de gestación, en el apartado de los riesgos que estamos estudiando, sigue siendo invisible la tutela preventiva. No se tienen en cuenta, por ejemplo, que los altos niveles de estrés a las que puede estar sometida pueden perjudicar a la salud de la

²²³ CARRERO DOMÍNGUEZ, CARMEN y QUINTERO LIMA, MARÍA GEMA: «Ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevo y no tanto) riesgos laborales», AA VV.: *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, (Coords.: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, IGNACIO y MERCADER UGUINA, JESÚS R.), Editorial Lex Nova, Valladolid, 2007, págs. 224-225.

²²⁴ GARCÍA-IZQUIERDO, M.; MESEGUER DE PEDRO, M. y SOLER SÁNCHEZ, I.: «Salud laboral», en AA. VV. (Coordinador: GARCÍA-IZQUIERDO, M.), *Fundamentos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Diego Marín, 2012, pág. 206. «El afrontamiento se refiere a la forma que tenemos para enfrentarnos a las situaciones».

²²⁵ CIFRE, E., *et al.*: «Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?», *ob. cit.*, pág. 32. Los autores citan los estudios realizados por (Ferry, Sinclair y Kline, 2005) y (Krajewski y Goffin, 2005).

madre o del feto y que también en estas situaciones se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función.

Asimismo, tampoco se tiene en cuenta que unas condiciones de trabajo inadecuadas o una excesiva carga de trabajo pueden originar situaciones de estrés que reduzca a las trabajadoras la posibilidad de ser madres²²⁶. Una vida con un alto nivel de estrés y ansiedad también puede ser motivo de dificultades para el embarazo²²⁷.

De la misma forma que hemos hablado del estrés, también podemos citar otros riesgos psicosociales como el síndrome de la trabajadora quemada o la adicción al trabajo. Capítulo aparte representa la violencia hacia la mujer embarazada en los lugares de trabajo que, aunque es el menos divulgado de los maltratos laborales tiene una alta incidencia en el ámbito laboral²²⁸.

I) Comunicación

Entre los logros que hay que atribuir a las nuevas tecnologías es la inmediatez de la información y el acceso a la misma por grandes sectores de la población, conscientes de la importancia que tiene la comunicación en la actualidad para el conjunto de la sociedad, las empresas tanto a nivel externo como interno tienen como objetivo realizar una gestión eficiente en este campo.

La transcendencia que tiene para las compañías mercantiles una eficaz dirección de sus canales de comunicación se debe a que es el principal vehículo a través del cual se produce el intercambio de ideas e información en la organización, lo que permite a sus

²²⁶ «El trabajo reduce la posibilidad de que una mujer se quede embarazada», en diario *ABC.es*, 29 de agosto de 2015. «Un estudio realizado en Boston, más concretamente en la Harvard T.H Chan School of Public Health (en Estados Unidos), ha descubierto que las mujeres que trabajan más de 40 horas a la semana o que cargan mucho peso tienen más dificultades a la hora de quedarse embarazadas». Disponible en: <http://www.abc.es/familia-vida-sana/20150829/abci-trabajo-reduce-posibilidad-mujer-201508181229.html>

²²⁷ VÁZQUEZ, C.: «Hábitos y factores que dificultan la concepción», en *Eroski Consumer*, 24 de octubre de 2011. Disponible en: <http://www.consumer.es/web/es/bebe/antes-del-embarazo/dias-fertiles/2011/10/20/204431.php>

²²⁸ PERAITA, L.: «Cuando el enemigo está en la empresa», en diario *ABC.es*, 30 de junio de 2012. «La crisis ha disparado el número de casos de *mobbing* maternal laboral». Disponible en: <http://www.abc.es/20120628/familia-padres-hijos/abci-acoso-madres-empresa-201206281516.html>

empleados contribuir a la consecución de los objetivos de la empresa y a ésta, implicar a su personal, no sólo en su funcionamiento sino también en la estrategia de futuro²²⁹.

Por lo expuesto en los párrafos anteriores, se considera un entorno de trabajo seguro «aquél en que existe una adecuada comunicación entre las personas. Los componentes de estos equipos se encuentran satisfechos con el flujo de la información y con la comunicación interpersonal. Las personas se sienten comprendidas y, a su vez, comprenden a los demás trabajadores»²³⁰.

Como acaba de señalarse, estamos en la sociedad de la comunicación y la información, cualquier suceso que tenga lugar en el planeta se puede conocer al poco tiempo de que se haya producido, cada segundo se intercambian miles de acciones o participaciones de empresas en las distintas bolsas que existen en el mundo y a través de las redes sociales se pueden difundir noticias sin tener que pasar el criterio editorial de un medio de comunicación.

De esta forma, como expone CARABANTES ALARCÓN, la sociedad digital hace posible que todos seamos productores y consumidores de información y en su generación, manejo y almacenamiento la informática e internet desempeñan un papel fundamental. Quizá el ejemplo más significativo de esta transformación en la gestión de la información esté en los cambios que se han producido en el léxico general, no técnico o específico, y cuya difusión queda demostrada en su aceptación por parte de las autoridades académicas y las herramientas normativas, como se puede comprobar en el Diccionario de la RAE, con la incorporación de voces como tableta, libro electrónico, blog o incluso tuit y tuitear²³¹.

²²⁹ GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO Y TRABAJADORES INMIGRANTES: *Principios comunes de la Intervención Psicosocial en Prevención de Riesgos Laborales*. Instituto Navarro de Salud Laboral, mayo 2009, pág. 26. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/76DF548D-769E-4DBF-A18E-8419F3A9A5FB/145897/IntervencionPsicosocialMayo09.pdf>

²³⁰ AGUSTÍN OZAMIZ, J.: *El significado del trabajo en la sociedad informatizada*, ob. cit., pág. 28.

²³¹ CARABANTES ALARCÓN, D.: *La gestión de la información en la sociedad abierta*, ob. cit., pág. 14.

Por lo tanto, es lógico y muy necesario que este gran activo lo utilicen las empresas, los agentes sociales y los trabajadores, en fin, todos los que estamos inmersos en el ámbito laboral para mejorar las condiciones de trabajo y en consecuencia la seguridad y la salud laboral de todas las personas que desarrollan una profesión.

«Hoy en día, la comunicación es una actividad consustancial a la vida de la organización, es la red que relaciona sus elementos y que brinda su característica esencial: la de ser un sistema. Pero, además, es un recurso, un activo que hay que gestionar»²³². Entre los diversos aspectos que podemos optimizar en una organización a través de la comunicación es la prevención de los riesgos laborales, que puede ser mucho más efectiva utilizando este medio.

De la importancia que está teniendo la comunicación en las organizaciones, la podemos observar en la vida académica, donde en diversas universidades se están cursando másteres y doctorados en Gestión de la Información y de la Comunicación en las Organizaciones y, como ejemplo, podemos citar el de la Universidad de Murcia que en su página web expone que el programa de doctorado, en particular, propicia el desarrollo de estudios e investigaciones alrededor de la idea nuclear de la importancia que hoy en día tiene una adecuada gestión de la información y de la comunicación en el seno de todo tipo de organizaciones, a partir de la visión de la información como un ecosistema, en el cual los flujos informativos y comunicativos se convierten en un elemento dinamizador y generador de valor añadido, facilitando una mejor dirección estratégica de las organizaciones²³³.

De esta forma, según GARCÍA-IZQUIERDO, en las organizaciones podemos distinguir entre comunicación externa e interna. La primera consiste en el conjunto de actividades generadoras de mensajes dirigidos a crear, mantener o mejorar la relación con los diferentes públicos que son objetivo de la empresa, así como a proyectar una imagen favorable de la compañía o a promover, productos y servicios. La segunda es la que va

²³² GARCÍA-IZQUIERDO, M.; MESEGUER DE PEDRO, M.; SOLER SÁNCHEZ, I. y RODRIGUEZ, A.: «Comunicación, liderazgo y participación», en AA. VV. (Coordinador: GARCÍA-IZQUIERDO, M.), *Fundamentos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Diego Marín, 2012, pág. 171.

²³³ UNIVERSIDAD DE MURCIA. Disponible en:
<http://www.um.es/web/eidum/contenido/estudios/doctorados/gestion-informacion>

dirigida al cliente interno (empleados), y está ligada a la estructura de la organización, a la descripción de puestos, al establecimiento de responsabilidades y roles²³⁴.

Aunque la prevención de riesgos laborales va dirigida a los empleados y a la dirección de la empresa y, por tanto, está comprendida dentro de la comunicación interna, también la organización que realice una buena gestión en este apartado puede hacerlo visible como un valor añadido de la compañía a través de la comunicación externa, un ejemplo bien patente es el distintivo de “Igualdad en la empresa” que reconoce a las compañías mercantiles que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus empleados, acción que favorecerá la prevención de riesgos psicosociales; también algunas organizaciones trasladan a sus clientes externos sus políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, conocedoras de que es un buen argumento publicitario para atraer compradores, como ejemplo podemos citar a Mercadona que en su página web indica que apuesta por la creación de empleo estable, la formación continua y una mayor conciliación de la vida familiar y laboral²³⁵.

Un ejemplo de la importancia de la comunicación lo podemos también observar en el Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa que entre las medidas enfocadas para alcanzar los objetivos dispone *difundir información clave en materia de avances en igualdad de género en la compañía hacia el exterior, haciendo uso de los principales canales de comunicación externa de la compañía, así como de la presencia de ésta en foros y equipos de trabajo externos relevantes para la imagen de la compañía. Principales contenidos: compromiso de la dirección, lanzamiento e implantación del Plan de Igualdad, otorgamiento de certificados y reconocimientos oficiales o privados de alto impacto, resultados y hechos relevantes internos. Para esta iniciativa, la web corporativa, la memoria anual y el informe de Responsabilidad Corporativa son canales clave.* Asimismo, en el apartado de comunicación interna propone la siguiente acción: *definir e implantar un plan de comunicación específico para el lanzamiento del Programa Corporativo de Flexibilidad y Conciliación con el objetivo de dar a conocer a toda la organización las medidas que en este sentido pone a su disposición la compañía y mejorar su conocimiento. Adicionalmente, es recomendable establecer un proceso sencillo y de fácil acceso para gestionar las solicitudes y aprobaciones de las medidas*

²³⁴ GARCÍA-IZQUIERDO, M., *et al.*: «Comunicación, liderazgo y participación», ob. cit., págs. 174-175.

²³⁵ MERCADONA. Disponible en: <https://www.mercadona.es/corp/esp-html/noticias.html>

*del programa y utilizar los medios de comunicación interna (por ejemplo: intranet) para su difusión y gestión*²³⁶.

También en este apartado debemos hacer referencia a la comunicación informal que surge espontáneamente. GARCÍA-IZQUIERDO, *et al.*, señalan que es el tipo de comunicación más estrechamente relacionada con la motivación y satisfacción de las necesidades de los trabajadores, por este motivo ofrece una interesante información a la gerencia sobre las preocupaciones, problemas latentes, calidad de la supervisión, políticas de empresa, etc.²³⁷

Debido a que una gestión óptima de riesgos psicosociales está estrechamente asociada a una buena comunicación entre todos los integrantes de la organización, podemos afirmar que la comunicación informal facilitará que la dirección de la compañía tenga conocimiento de hechos que a través de la comunicación formal no conocerían. Finalmente, dentro de la comunicación informal nos debemos hacer eco del rumor, que es una de las formas más estudiadas dentro del apartado que estamos examinando, y traemos como ejemplo que en el acoso laboral una de las formas de destruir a la víctima era a través de falsos rumores sobre su vida particular o profesional, por lo que consideramos que es importante que la gerencia tenga conocimiento de los mismos a fin de detectar al acosador.

Como hemos visto, a través de diversas herramientas se puede trasladar a los empleados información sobre los riesgos que se pueden originar en su centro productivo y, particularmente, los que más pueden afectar a su área de trabajo. De esta forma, al tener conocimiento sobre los peligros que se pueden ocasionar, modificaran las conductas que pudieran provocar un accidente y tendrán criterio para participar en la toma de decisiones relativas a los riesgos laborales.

Según MARTÍNEZ ORTIZ la historia de comunicación del riesgo pasa de una inicial exclusión del público, a una posterior detección de la necesidad de mantenerlo informado y finalmente, a la inclusión de la visión de éste en el proceso de definición y gestión del riesgo. Como se ha demostrado a través del tiempo, la inclusión de los

²³⁶ BOE núm. 123, 23 de mayo de 2013.

²³⁷ GARCÍA-IZQUIERDO, M., *et al.*: «Comunicación, liderazgo y participación», ob. cit., pág. 176.

interesados en el proceso de definición del riesgo será una de las claves de la motivación para actuar de cierta manera en relación con las situaciones de riesgo²³⁸.

7. Consecuencias e incidencia de los riesgos psicosociales

A) Introducción

Una de las principales cuestiones a las que se enfrentan las personas que trabajan en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, es trasladar a empleados y empleadores, las consecuencias a las que están expuestos, si no observan adecuadamente las medidas que se deben de tomar para tener una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sí este asunto es difícil en relación con los riesgos que evidencian un importante daño físico, en caso de accidente. Se puede entender, lo ardua que puede ser la tarea, cuando estamos hablando de los riesgos psicosociales, que los problemas que originan no son muy visibles y tienden a subestimarse sus consecuencias.

Pero los riesgos psicosociales afectan de forma clara a la seguridad y salud de los trabajadores, y por tanto a la eficacia y eficiencia de las empresas²³⁹ y en buena lógica tiene consecuencias negativas en varios ordenes, principalmente en el económico y sanitario, para el conjunto de la sociedad, por lo que no se pueden aplazar en el tiempo el conocimiento de las cuestiones que afectan a estos riesgos profesionales y es urgente disponer de estadísticas que nos acerquen a la realidad del problema.

Decimos que necesitamos medios para conocer la dimensión de la cuestión que nos ocupa, porque no resulta fácil determinar la magnitud de los problemas de salud

²³⁸ MARTÍNEZ ORTIZ, A. C.: *La prevención de riesgos laborales, una cuestión también de responsabilidad social corporativa*, Editorial Proteus, julio 2013, págs. 154-155.

²³⁹ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 29. «La actualización en daños de los riesgos de origen psicosocial también influye negativamente en el funcionamiento de las organizaciones y no sólo del organismo humano, de su estatuto psico-biológico y social. Los trabajadores sometidos a una mayor incidencia de estos riesgos reducen mucho su rendimiento. Por tanto, los efectos negativos lo son también para la organización».

relacionados con el trabajo²⁴⁰. «Y un ejemplo claro lo tenemos en los trabajadores (inconscientes de su patología) que no denuncian los casos de estrés laboral, ya que no los consideran accidentes relacionados con el trabajo, sino enfermedad común».²⁴¹ Al ser atendidos los casos de estrés como contingencia²⁴² común, por los servicios públicos de salud, dificulta la creación de una estadística fiable, al desaparecer de los registros laborales²⁴³.

Y como señalan STIGLITZ *et al.*, las teorías que construimos, las hipótesis que ponemos a prueba y las creencias que tenemos están condicionadas por nuestra manera de medir. Estadísticas viciadas o parciales pueden hacernos llegar a conclusiones erróneas. Lo que medimos afecta a lo que hacemos, y si nuestras mediciones son erróneas, nuestras decisiones pueden verse distorsionadas²⁴⁴.

Sí no sabemos con exactitud cómo afectan a los trabajadores las patologías de índole psicosocial, difícilmente podemos trasladar a los empleadores que consecuencias tienen para ellos y tampoco podrá saber la Administración que efectos negativos tiene para la ciudadanía.

Así tenemos que las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo que realiza el INSST y las que realizan diversas comunidades autónomas nos informan de «las condiciones de trabajo, calidad de vida de los trabajadores y el estado de salud de la

²⁴⁰ COX, T., GRIFFITHS, A. y RIAL-GONZÁLEZ, E.: *Investigación del estrés relacionado con el trabajo*. Traducido por el Centro de Traducción de los Órganos de la Unión Europea. Oficina de Publicaciones

Oficiales de las Comunidades Europeas, 2005, pág. 9 Disponible en:
<http://osha.europa.eu/es/publications/reports/203>

²⁴¹ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 18.

²⁴² JIMÉNEZ SÁNCHEZ, J. J.: «“La contingencia”: ¿concepto único, plural o sencillamente coyuntural?», en *Revista Actualidad Laboral*, núm. 37, 2000, pág. 635. «No cabe decir que exista «sensación, sentimiento o certidumbre de injusticia en lo que es “la contingencia” como concepto general; pero sí cabe decir, al menos desde una óptica científico-jurídica, que la utilización de ese vocablo ni es unitaria, ni es universal, ni es unívoca, bastando para demostrarlo la mera lectura de la Ley General de la Seguridad Social de 1994, que arrastra tal problema de indefinición de sus antecesoras de 1974, 1966...; en efecto, cuantas veces sus articulados, como cuantas veces las resoluciones judiciales y administrativas, confunden –confundimos– lo que es el riesgo –un “antes”– con la situación de la necesidad –un “después”–; o lo que constituye el hecho causante –un algo basado en la ficción jurídica –con la contingencia– un algo basado en la realidad fáctica más real–».

²⁴³ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 22.

²⁴⁴ STIGLITZ, J. E.; SEN, A. y FITOUSSI, J. P.: *Medir nuestras vidas. Las limitaciones del PIB como indicador de progreso*. Traducción: OBIOLS PENELAS, I. RBA LIBROS, 2013, págs. 24 y 44.

población, pero resultan insuficientes para realizar una evaluación monetaria de los costes asociados a los riesgos psicosociales, puesto que no están diseñadas para tal fin»²⁴⁵.

Como ejemplo patente de lo que estamos exponiendo tenemos que los riesgos psicosociales, como bien apunta el estudio realizado por el Departamento de Desarrollo de Proyectos e Innovación SGS Tecnos *et al.*, implican costes considerables para el trabajador en cuanto a la estigmatización, los trastornos de salud física y mental, la incapacidad para trabajar, el riesgo de perder el empleo, las relaciones tensas o rotas en el hogar, e incluso la muerte. Muchos de los efectos de las conductas de afrontamiento, tales como el consumo de tabaco, alcohol y drogas, deficiencias nutricionales, y la inactividad física también pueden interactuar con los riesgos laborales. Sus efectos combinados pueden aumentar los riesgos para la salud de los trabajadores. En su conjunto pueden ser responsables de un gran número de accidentes de trabajo que conduce a lesiones y enfermedades, discapacidad y muerte, aunque todos estos daños son invisibles para los sistemas de registro oficial de las contingencias profesionales²⁴⁶.

Y no puede perdurar en el tiempo, la situación descrita en los párrafos anteriores, porque como afirma el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT los costos socioeconómicos de no actuar, de dejar que este problema se multiplique son altísimos y, consecuentemente, inasumibles social y económicamente. La situación que se observa en el área de los riesgos psicosociales no es muy diferente de la que se repite una y otra vez en muchas áreas de las políticas de empresa. Los empleadores no quieren invertir en la protección de los trabajadores, en este caso en su salud, prefiriendo transferir al sistema público –y por consiguiente los mismos trabajadores en su papel de sujetos

²⁴⁵ AA. VV.: *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales. Balance de situación actual y propuestas metodológicas para avanzar en su medición o cálculo*. (Coordinación: GAMERO BURÓN, C. y GONZÁLEZ ÁLVAREZ, M. L.). Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2013, pág. 175.

²⁴⁶ DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PROYECTOS E INNOVACIÓN DE SGS TECNOS, S.A. *et al.*: *La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial*, ob. cit., págs. 21 y 57. «A pesar de que los riesgos psicosociales son considerados por todos los agentes como un riesgo emergente, sus consecuencias sobre la salud de las personas que trabajan, siguen estando ocultas e invisibles para los registros oficiales de daño relacionado con el trabajo, y la mayoría de los trabajadores que las padecen o no han sido atendidos por profesionales sanitarios, o si han sido atendidos, dichas patologías se han considerado como contingencias comunes o ni siquiera han sido diagnosticadas». HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., págs. 11 y 12. «Las patologías psicosociales se declaran habitualmente como enfermedad común; excepcionalmente, y previo paso por la vía judicial, se las califica como accidente de trabajo. Esta calificación viene asociada más al percance físico de un trabajador que a las consecuencias psíquicas. De esta forma, las encuestas reflejan una baja siniestralidad laboral causada por variables psicosociales».

contribuyentes, que además soportan la mayor parte de la fiscalidad de los países, porque no pueden, como las empresas, desplazar la carga fiscal a “paraísos” – la responsabilidad y los costos de lidiar con los impactos de una clase trabajadora desecha, ya no solo en plano físico, sino también psíquicamente²⁴⁷.

Pero el sector empresarial cuando actúa de esa forma, está evidenciando un desconocimiento total de los riesgos profesionales que estamos analizando y como pueden repercutir en la supervivencia de la empresa el no prestarles la atención que requieren los riesgos citados, porque en la denominada nueva economía el éxito de las sociedades mercantiles depende en gran medida de las habilidades mentales y cognitivas de sus trabajadores, tales como creatividad, relaciones y habilidades emocionales, autonomía e intercambio de conocimientos, que son factores claves en la eficiencia individual y colectiva. «Estos factores están estrechamente relacionados con el bienestar psicológico de las personas»²⁴⁸.

Por lo tanto, es ineludible que los directivos de las empresas conozcan la dimensión del problema y los costes que les está originando no integrar en el plan de prevención de riesgos laborales una política adecuada en los factores psicosociales y organizacionales, porque además de los costos evidentes, también hay costos ocultos e indirectos que pueden incrementar significativamente las pérdidas en el balance anual. Un ejemplo lo tenemos en la trascendencia que puede tener a través de los medios de comunicación la noticia de que en una empresa se han producido varios hechos de acoso sexual, la reputación de esa entidad mercantil, que es el fruto de muchos años de buen hacer, se puede quebrar en un espacio corto de tiempo.

Para sensibilizar a los empresarios sobre estas cuestiones, GAMERO BURÓN propone que la actuación política se centre en reforzar el papel de los motivadores

²⁴⁷ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Anuario internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2014*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014, pág. 24.

²⁴⁸ DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PROYECTOS E INNOVACIÓN DE SGS TECNOS, S.A. et al.: *La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial*, ob. cit., pág. 44. «El bienestar psicológico no es sólo un “recurso” estratégico que favorece la producción económica, sino que es también un recurso que puede potenciarse desde la empresa. El trabajo demasiado exigente, la falta de medios para alcanzar los objetivos fijados, las relaciones conflictivas, los clientes agresivos, etc., pueden tener un efecto negativo en las habilidades mentales, en las relaciones personales, en el bienestar psicológico y, por consiguiente, en el rendimiento del trabajador».

económicos internos en el cambio de la conducta empresarial, dado que se supone que éstos pueden tener más peso que otros mecanismos sobre los que se basa el funcionamiento de la obligación empresarial de prevenir. Tales motivadores hacen referencia a los beneficios económicos que la empresa puede encontrar por sí misma, mejorando su gestión de costes de la seguridad. Se trata de fomentar el cambio voluntario del modo que tienen los empresarios de encarar la salud y la seguridad, promoviendo que las empresas conozcan los costes derivados de la presencia de riesgos psicosociales, en general, y del estrés, en particular. Se considera que la expectativa empresarial de mejorar sus resultados mediante una reducción de los riesgos funciona como motor para lograr un cambio en la asignación de recursos donde no lo lograrían las medidas coercitivas ni los incentivos externos, ni las presiones de los trabajadores²⁴⁹.

Como exponen Del LÍBANO MIRALLES y LLORENS GUMBAU, los datos internacionales muestran que entre un 3 y un 10% del volumen de facturación de una empresa se pierde por las consecuencias económicas de un entorno de trabajo inseguro o no saludable. Este aspecto se refiere no solo a los elementos físicos de las condiciones de trabajo, sino también al entorno psicosocial de las organizaciones. En organizaciones y puestos de trabajo con un diseño deficiente, la resolución de problemas exige mucho más tiempo y energía y contribuye de forma significativa en los costes. En su afán por no llegar a esta situación, algunas empresas toman decisiones que a corto plazo parecen impulsar los beneficios, pero que a largo plazo afectan de manera irreversible a su productividad²⁵⁰.

Así, los costes soportados por las empresas se presentan con más frecuencia en los siguientes apartados: ausencias del trabajo por enfermedad y absentismo²⁵¹,

²⁴⁹ GAMERO BURÓN, C.: «Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: propuesta para España», en *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 28-3, 2010, págs. 1-20, pág. 3. Disponible en: <http://www.revista-eea.net/documentos/28302.pdf>

²⁵⁰ LÍBANO (del) MIRALLES, M. y LLORENS GUMBAU, S.: *Adicción al trabajo*, ob. cit., pág. 10.

²⁵¹ MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, ob. cit., pág. 76. «Una de las consecuencias más costosas para las organizaciones y la sociedad son las bajas laborales por enfermedad. Éstas se han relacionado con la inseguridad contractual, que también a su vez contribuye a un mayor uso de servicios sanitarios». BENAVIDES, F. G.; DELCLÓS, J. y GARCÍA, A. M.: «Trabajo y salud», en AA. VV.: *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. (RUIZ-FRUTOS, C.; DELCLÓS, J.; RONDA, E.; GARCÍA, A. M. y BENAVIDES, F. G.), ELSEVIER ESPAÑA. Cuarta edición 2014, pág. 22. «El absentismo de carácter temporal puede ser definido como la ausencia del trabajador que se produce por un motivo cuando se esperaba que acudiera a su puesto de trabajo. Efectivamente, la

presentismo, rotación de personal por un entorno de trabajo pobre o jubilaciones anticipadas e incapacidad, rehabilitación no médica, administración del absentismo, equipos dañados, coste de oportunidad y falta de rendimiento de la inversión.

Asimismo, las empresas, y las Administraciones Públicas deben apoyarlas en esta faceta, tienen que tener presente que el concepto de salud laboral ha cambiado profundamente, como señalan MORENO JIMÉNEZ y GARROSA HERNÁNDEZ ha dejado de ser un concepto exclusivamente reactivo para pasar a formularse de forma activa y preventiva. Mientras que la perspectiva reactiva consistía en la intervención sobre las condiciones de trabajo una vez que el daño a la salud se había producido, en forma de accidente o enfermedad, la perspectiva activa contempla básicamente la prevención y evitación del daño, e incluye además un aspecto positivo consistente en el desarrollo de la salud en el trabajo. Desde esta formulación, el modelo activo de la salud laboral supone no solo la evitación del daño a la salud sino el desarrollo del bienestar en el trabajo²⁵².

Y decimos que las Administraciones Públicas tienen que apoyarlas en esta faceta, porque en España las enfermedades profesionales constituyen un problema de salud de magnitud y dimensiones desconocidas. Uno de los principales problemas de salud laboral, como bien indica el estudio realizado por el Departamento de Desarrollo de Proyectos e Innovación de SGS Tecnos *et al.*, es la falta de información sobre este daño para la salud asociada al trabajo. No existe ningún sistema de información en salud laboral que haga posible la recogida, análisis e interpretación de los datos sobre la salud y el ambiente laboral, lo que impide el conocimiento del impacto real de la patología debida al trabajo. El sistema de notificación de enfermedades profesionales, único registro donde se recoge la patología laboral de forma rutinaria, es claramente insuficiente para los fines indicados. Las graves e importantes deficiencias que presenta limitan en gran manera la fiabilidad de la información disponible y la eficacia de las actuaciones preventivas²⁵³.

ausencia puede ser debida a múltiples causas, desde un conflicto laboral a una cuestión personal o familiar. Si bien, las ausencias por motivos de salud se suelen situar en el 60% del total de ausencias».

²⁵² MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: «Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales», *ob. cit.*, pág. 32.

²⁵³ DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PROYECTOS E INNOVACIÓN DE SGS TECNOS, S.A. *et al.*: *La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial*, *ob. cit.*, págs. 47 y 48.

Para acercarnos a los costes que pueden originar las patologías objeto del estudio, destacamos las principales conclusiones de un estudio sobre Enfermedades mentales derivadas del trabajo en España y su coste sanitario directo en 2010, realizado para UGT-CEC por la Universidad de Alcalá:

1. El gasto sanitario directo de los trastornos mentales y del comportamiento atribuible al trabajo en España en 2010, oscila entre 150 y 372 millones de euros. Este gasto representa entre el 0,24% y el 0,58% del gasto sanitario español para ese año.
2. Por categorías diagnósticas, destaca el coste que supone la atención sanitaria a los trastornos por usos de sustancias, más de 35 millones de euros, y casi cuatro veces más en hombres que en mujeres.
3. En segundo lugar, la atención a los trastornos de ansiedad, casi 15 millones de euros, suponen el segundo monto de este gasto sanitario, mayor aquí en el caso de las mujeres. Y le siguen la depresión y el estrés.
4. Según los cálculos realizados a partir de los excesos de riesgos hallados, se estima que la fracción atribuible a factores de riesgo laboral de los trastornos mentales y del comportamiento es del 10,8%. (13,14% para hombres y 8,29% en el caso de las mujeres).
5. Es decir, entre el 11 y el 27% de los trastornos y enfermedades mentales pueden ser atribuidos a las condiciones de trabajo, lo que representa la proporción de enfermedad que podría ser prevenida o evitada si la exposición origen del daño no ocurriera.
6. Aunque las cifras ofrecidas no den una imagen completa de lo que los trastornos mentales y del comportamiento cuestan al ámbito sanitario, y a pesar de la complejidad de la materia tratada, su magnitud es tal que debería llamar la atención de los poderes públicos por el campo de acción que ponen en evidencia: prevención de riesgos laborales, salud pública de la población, investigación y sostenibilidad de los sistemas sociales.
7. En un momento en que las administraciones tienen que sopesar cada euro que gastan, la clarificación de las cuentas puede ayudar a mejorar la

eficiencia de los sistemas sanitarios, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales, además de ayudar a prevenir estas enfermedades²⁵⁴.

B) Dimensión del problema

Cuando analizamos los riesgos psicosociales, de cómo pueden afectar a todos los actores que intervienen en el ámbito laboral y la repercusión que tiene en el conjunto de la sociedad, dada la intensa relación que hay entre trabajo y bienestar de los ciudadanos, nos enfrentamos a varias incógnitas, por desconocer realmente la dimensión del problema y por tanto el alcance del mismo. No obstante, para acercarnos al estado de la cuestión, debemos informarnos a través de distintas encuestas y estudios de la percepción de los riesgos que estamos tratando en los centros de trabajo, reflexionando sobre los resultados que nos ofrecen y entendemos que haciendo las observaciones sobre los datos que no nos parecen coherentes.

Para acercarnos a la realidad de los riesgos de origen psicosocial, a continuación, les transcribimos las referencias que hemos considerado más relevantes de las encuestas recogidas en distintos ámbitos:

1. Atender a varias tareas al mismo tiempo

La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, en relación con este riesgo nos ofrece los siguientes datos:

- Siempre o casi siempre: 23,7 %.
- A menudo: 21,6 %.
- A veces: 23,9 %.
- Raramente: 12,2 %.

²⁵⁴ GARCÍA GÓMEZ, M.; CASTAÑEDA LÓPEZ, R.; URBANOS GARRIDO, R.; CRUZ (de la) VICENTE, O. y LÓPEZ MENDUIÑA, P.: *Enfermedades mentales derivadas del trabajo en España y su coste sanitario directo en 2010*. (Responsable del proyecto de investigación: RODRÍGUEZ CABRERO, G. COORDINACIÓN DEL ESTUDIO: GARCÍA GÓMEZ, M.). Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, págs. 144 a 146. Disponible en: http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2011_estudio_01.pdf

- Casi nunca o nunca: 18,2 %.
- No sabe: 0,2 %.
- Rechaza contestar: 0,2 %.

Aunque por sexos los índices son similares, en el apartado de trabajadoras los porcentajes son superiores, destacando el apartado de “siempre o casi siempre” con un 26,2 % de mujeres en comparación con un 21,6 % de hombres. Por sectores el índice de servicios con un 26 % es muy superior a las otras actividades.

2. Exposición a violencia o discriminación en el trabajo

Al analizar las estadísticas de este epígrafe debemos observar que las trabajadoras y trabajadores que lo padecen a menudo son reacios a quejarse. Por consiguiente, la ausencia de denuncias de acoso sexual en un establecimiento determinado no significa necesariamente que tal acoso no exista. A este respecto en el Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual de la Comisión Europea indican que puede significar que las personas afectadas por el acoso sexual piensan que denunciarlo no tiene objeto porque no puede hacerse nada al respecto, o porque no se les tomará en serio o se les ridiculizará, o porque temen represalias²⁵⁵. Debido a estos hechos se deben establecer procedimientos que faciliten un clima laboral que permitan a las víctimas denunciar las agresiones de que han sido objeto.

La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, en relación con este riesgo nos ofrece los siguientes datos:

²⁵⁵ COMISIÓN EUROPEA: *Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual*, noviembre 1991. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, Vol. 35, N° L.49, 24 de febrero de 1992. Este código se adjunta a la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. PÉREZ DEL RÍO, T.: «Violencia de género y prevención de riesgos laborales», en AA VV. (Responsable: FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L.), *Análisis de la Regulación Jurídico-Laboral de los Riesgos Psicosociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. (s.f.). pág. 144. «Se hace hincapié en el Código que es necesario tener en cuenta de partida que la ausencia de quejas o denuncias de acoso en una empresa no es en absoluto prueba determinante de su inexistencia pues se ha constatado la renuencia de las víctimas de este tipo de actuaciones a quejarse, sobre todo si no tienen seguridad absoluta de ser comprendidas y escuchadas e incluso de no ser represaliadas». Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100617.pdf>

- Amenazas de violencia física: 3,6%.
- Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo: 0,6 %.
- Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo: 2,2 %.
- Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual): 0,3 %.
- Agresiones verbales, rumores o aislamiento social: 6,9 %.
- Discriminación por la edad: 0,5 %.
- Discriminación por la nacionalidad: 0,8 %.
- Discriminación sexual/discriminación por género: 0,6%.
- Discriminación por la raza, origen étnico o color de su piel: 0,4 %.
- Discriminación por la religión: 0,1 %.
- Discriminación por discapacidad: 0,1 %.
- Discriminación por la orientación sexual: 0,1 %.

Aunque por sexos los índices son similares, en los apartados de pretensiones sexuales, agresiones verbales y en todos los epígrafes de discriminación, los porcentajes son superiores en las trabajadoras que en los trabajadores. Por sectores el índice de servicios con un 4,7 % es muy superior a las otras actividades.

Con el fin de aportar unos datos más actualizados, vamos a reflejar los que aporta la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 6ª EWCS – España, realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo y que es una encuesta multinacional a gran escala, que se elabora por dicha Fundación cada cinco años.

En el apartado de “Colectivos más expuestos a violencia, acoso o discriminación según actividad económica y ocupación”, tenemos que los trabajadores del sector “Salud” son los que más pueden sufrir “violencia física”, “acoso/intimidación” y “ofensas verbales”, mientras que las personas empleadas en el sector de “Hostelería” serían las más expuestas a “atención sexual no deseada” y el personal de “Administración pública y defensa” a las “amenazas”²⁵⁶.

²⁵⁶ Disponible en:

En relación con violencia y discriminación, dicha encuesta nos ofrece los siguientes datos:

	<u>Total</u>	<u>Hombre</u>	<u>Mujer</u>
• Ofensas verbales	7,7%	8,2%	7,2%
• Atención sexual no deseada	1,2%	0,9%	1,4%
• Amenazas	3,9%	4,8%	3,0%
• Comportamientos humillantes	4,6%	4,7%	4,5%
• Violencia física	1,2%	1,1%	1,2%
• Acoso sexual	0,5%	0,3%	0,6%
• Acoso/Intimidación	3,2%	3,3%	3,2%
• Discriminación por su edad	2,2%	2,3%	2,0%
• Discriminación por su raza, origen étnico	1,3%	1,6%	1,1%
• Discriminación por su nacionalidad	1,6%	2,0%	1,1%
• Discriminación de género	1,8%	0,8%	2,9%
• Discriminación por su religión	0,8%	1,1%	0,6%
• Discriminación por alguna discapacidad	0,5%	0,8%	0,2%
• Discriminación por su orientación sexual	1,0%	1,5%	0,4%

La pregunta que se ha realizado a las personas encuestadas desde el apartado de “Ofensas verbales” al apartado “Comportamientos humillantes” ha sido: Durante el último mes, ¿ha sido sometido durante el transcurso de su trabajo a algo de lo siguiente? En el resto de los apartados, se ha presentado la siguiente cuestión: Y Durante los últimos doce meses o desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal, ¿ha sido sometido durante el transcurso de su trabajo a algo de lo siguiente?²⁵⁷

Por aportar datos también a nivel autonómico, tenemos que en la II Encuesta de Condiciones de Trabajo de la Región de Murcia realizada en 2010, y que es el estudio más actualizado sobre esta materia en dicha Comunidad Autónoma en febrero de 2018, la discriminación por género lo sufre un 1,2% y el acoso sexual un 0,9% de las personas encuestadas.

<http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

²⁵⁷ Disponible en: <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Asimismo, en relación con la violencia relacional entendemos que es importante aportar que el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT señala que, como media, un 26% de los encuestados por el citado organismo se encuentra en entornos laborales con riesgo alto de exposición a conductas de acoso psicológico²⁵⁸.

Igualmente, consideramos que es importante conocer los datos que nos aporta otras encuestas, como las que relacionamos a continuación:

- La Cuarta Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo realizada entre septiembre y octubre de 2005, señala que un 5% de los trabajadores reconoce haber padecido situaciones de acoso o violencia en los doce meses anteriores²⁵⁹.
- En la Resolución 2339/2001 del Parlamento Europeo, sobre acoso moral en el lugar de trabajo, de 20 de septiembre, señala que un 8% de los empleados de la Unión Europea, es decir, unos doce millones de personas afirma haber sido víctima de acoso moral en el lugar de trabajo en el intervalo de los últimos doce meses, según una encuesta realizada a 21.500 trabajadores por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.
- La VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, refleja unos datos de acoso psicológico que oscilan entre el 1,4% (criterio más restrictivo) al 2,9% (criterio menos restrictivo) de trabajadores afectados. El criterio más restrictivo agrupa a los trabajadores que manifiestan ser objeto de conductas de acoso diariamente o al menos una vez por semana; en el criterio menos restrictivo estas conductas se producen una vez por semana o al menos algunas veces al mes²⁶⁰.

²⁵⁸ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 32.

²⁵⁹ Disponible en: <http://www.euofund.europa.eu>

²⁶⁰ Disponible en: <http://www.mtas.es/insht/statistics/viencuenta.pdf> pág. 109. Estas cifras son inferiores a las que ofrecía la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, que en algunos sectores los

Aunque los datos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, reflejen que se ha producido un descenso significativo en este riesgo psicosocial, existen ciertas discrepancias con otras investigaciones y, en particular con el estudio Cisneros VI, realizado en el ámbito de la Comunidad de Madrid, que indican que un 10% de los trabajadores de la Comunidad Autónoma citada son víctimas de acoso en el trabajo o *mobbing*; por sectores de actividad, este porcentaje se incrementaba hasta el 22,60% en la Administración Pública, el 18,70% en actividades sociales y servicios personales, y el 12,60% en sanidad²⁶¹.

La definición con la que se pide que el trabajador se identifique o no con la víctima de acoso psicológico en el trabajo, en el estudio Cisneros VI citado anteriormente, es la siguiente:

“Continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador de otro/s, con vistas a reducirlo, someterlo, apocarlo, amilanarlo o destruirlo psicológicamente y que consiste en comportamientos de hostigamiento frecuentes, recurrentes y sistemáticos contra él” (PIÑUEL, 2001)²⁶².

Por su parte, en la Región de Murcia, la II Encuesta Regional de Condiciones de Trabajo, utilizando semejantes criterios analíticos (criterio restrictivo y criterio menos restrictivo) que realizó la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, nos ofrece las siguientes cifras:

porcentajes eran superiores al 5% a nivel nacional, y las que reflejaba el Tercer Informe Europeo sobre Condiciones de Vida en el Trabajo, que indicaba que esta patología afectaba al 9% de trabajadores de la Europa de los Quince. Se está reflejando los datos de la VI Encuesta porque en la misma se recoge de forma más concreta las agresiones por acoso psicológico.

²⁶¹ Los datos de este estudio se han extraído del manual de PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo», en AA. VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativo*, Consejo General del Poder Judicial, 2006, pág. 60. Para más información de cómo se elaboran estos estudios Vid. LÓPEZ CABARCOS, M. A. y VÁZQUEZ RODRIGUEZ, P.: *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, Ediciones Pirámide, 2003, pág. 56. «Iñaki Piñuel, con su grupo de investigación elaboró el Barómetro Cisneros (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales). Este cuestionario está construido para sondear de manera periódica el estado y los índices de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones (Piñuel, 2001; 293). Está diseñado de tal manera que hasta la pregunta 46, la persona entrevistada no sabe que las conductas sobre las que le están preguntando se corresponden al fenómeno conocido como *mobbing*. Así se evita que cada persona conteste acerca de lo que subjetivamente entiende que es acoso psicológico en el trabajo».

²⁶² PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo», ob. cit., págs. 59-60.

-Bajo el criterio restrictivo, se obtiene que un 2,6% de los trabajadores manifiesta ser objeto en los doce últimos meses de conductas de acoso psicológico. Bajo el criterio menos restrictivo, la frecuencia aumenta al 4,6% de los trabajadores.

-Por sectores, el sector Servicios presenta la mayor frecuencia de trabajadores en esta situación (Criterio restrictivo: 3%. Criterio menos restrictivo: 5,5%)²⁶³.

De las cifras que nos ofrecen los distintos estudios que se han expuesto en el presente apartado podemos concluir que pese a los costes que originan la violencia laboral, el acoso en el trabajo se ha convertido en un fenómeno social, muy extendido en el tejido productivo, afectando a un importante número de trabajadoras y trabajadores²⁶⁴. Las cifras que muestran las estadísticas en algunos sectores son alarmantes, destacando el sector servicios, que es más proclive a sufrir los conflictos interpersonales. Y aunque se ha producido una abundante literatura desde principios del siglo XXI para conocer los conflictos interpersonales, investigando prácticas para prevenirlos o aminorar sus efectos, las estadísticas nos muestran un incremento significativo de trabajadores que sufren violencia moral²⁶⁵.

C) Reflexiones en torno a los datos estadísticos

Los resultados de las estadísticas que se han mostrado en el apartado anterior son de difícil explicación y de más difícil comprensión. Aunque los riesgos profesionales de origen psicosocial no resultan tan evidentes como los “tradicionales”, su incidencia en los

²⁶³ II ENCUESTA REGIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO 2010. Disponible en: www.carm.es/issl

²⁶⁴ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 74. «Los interlocutores sociales europeos reconocen que el acoso y la violencia pueden aparecer en cualquier lugar de trabajo, con independencia del tamaño de la empresa, el campo de actividad o el tipo de contrato o de relación de trabajo».

²⁶⁵ En este sentido, LUELMO MILLÁN, M. A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», *Aranzadi Social*, número 12, noviembre 2006, pág. 2. «Pero lo cierto es que el fenómeno, no por extensamente divulgado y prevenido en abstracto, es menos persistente, y continúa de plena vigencia, dada la multiplicidad de formas y manifestaciones que adopta y la variedad de causas que lo motivan: el sexo, la etnia, las creencias, la relación profesional y cuantas otras puedan suponer un factor diferenciador utilizable como excusa para el trato injusto y desigual».

lugares de trabajo es muy importante, así como es patente las consecuencias que tienen para las personas trabajadoras y los costes económicos y sociales que originan.

Efectuando un análisis de la información reflejadas en el epígrafe precedente, se observan unas discrepancias considerables en los datos que nos ofrecen los distintos estudios realizados sobre los conflictos interpersonales, que es conveniente profundizar con el fin de conocer mejor la dimensión de la violencia relacional.

En primer lugar, en las encuestas de condiciones de trabajo, tanto las realizadas a nivel nacional como a nivel de la Región de Murcia, observamos que la violencia moral en los centros de trabajo está comprendida en el epígrafe de conductas de acoso psicológico, entendiendo que sería más concreto contemplarlo como acoso moral en el trabajo, que es un término más amplio que el citado anteriormente.

En la información que nos ofrecen las citadas estadísticas, observamos que los datos cuantitativos que manejan proceden de muy escasas e insuficientes investigaciones científicas, que en el hostigamiento psicológico es necesario también completar los estudios con un enfoque cualitativo, y que existe entre los trabajadores encuestados cierta confusión en los términos y formas del acoso laboral²⁶⁶. Además, pueden existir diferencias en los instrumentos de medida utilizados, en las dimensiones estudiadas, en los conceptos, etc.

De lo que se deduce, que no tenemos una percepción exacta de la dimensión del problema y de su alcance; que casi con toda seguridad cuando se avance en los estudios, y los datos estadísticos recojan más variables, constataremos que su dimensión es superior a la que se refleja en la actualidad.

De los hechos expuestos, de que no se están realizando encuestas cuantitativas más amplias, y de un desconocimiento de los comportamientos de acoso, es difícil captar la realidad del fenómeno que estamos tratado en todas sus dimensiones mediante la

²⁶⁶ MARTÍN CARBALLO, M.; PÉREZ DE GUZMAN PADRÓN, S. y PORRO GUTIÉRREZ, J. M.: *Mobbing. El acoso laboral en la provincia de Cádiz*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, 2005, págs. 107 a 109.

mayoría de las encuestas realizadas hasta la fecha, siendo probablemente el origen de las contradicciones que se desprende de los datos.

En este mismo sentido, se pronuncia el Parlamento Europeo, que sostiene que pese a la gravedad de los altos porcentajes que conocemos, debe partirse “de una cifra de casos desconocidos considerablemente superior”, de lo que podemos deducir, que aunque los comportamientos incívicos han sido foco de atención de muchos estudios y análisis en la última década, el camino que aún queda por recorrer, para poder erradicar la violencia psicológica en el trabajo o dejarla en una cifras marginales, es muy amplio y se debe profundizar aún más en los distintos medios que se deben utilizar para proteger al trabajador de esas agresiones.

Del mismo modo, se pronuncia CAVAS MARTINEZ, que indica que «se trata de un problema verdaderamente grave, que, con toda seguridad, afecta a muchas más personas de las que afloran y reconocen ser objetivo de un hostigamiento continuado en su puesto de trabajo y, por ende, sufren sus consecuencias»²⁶⁷.

De la misma forma, GIL RUIZ manifiesta que «la baja tasa de denuncias desvela no que no existen situaciones de acoso sexual o por razón de sexo actualmente en España, sino que aún existe un alto nivel de ineficacia normativa en esta materia que debe, urgentemente, subsanarse»²⁶⁸.

De lo que podemos deducir que las cifras que conocemos, sin duda, son importantes, pero no están reflejando la dimensión real del fenómeno laboral que estamos estudiando²⁶⁹, porque el acoso moral en el trabajo todavía se está construyendo como problema público en España, no existe un marco de referencia compartido que permita

²⁶⁷ CAVAS MARTINEZ, F.: «El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo», en *Aranzadi Social*, núm. 11, 2007, pág. 4.

²⁶⁸ GIL RUIZ, J. M.: «Introducción», en AA. VV.: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. (Coordinadora: GIL RUIZ, J. M.). Consejo General del Poder Judicial. Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013, pág. 14.

²⁶⁹ MENCHON SÁNCHEZ, E. y MANZANO SANZ, F.: «La prevención del acoso moral en la empresa», Publicación: *Boletín de Prevención de Riesgos Laborales*. Tomo I. Parte Estudio pág. 30. Editorial Aranzadi, 2004, pág. 2. «Más allá de las cifras que se manejan para referir al acoso moral en el trabajo, es importante señalar el desconocimiento del alcance real del fenómeno de acoso por la dificultad existente de definir, de forma clara, lo que es acoso moral y diferenciarlo de lo que no es; y por ser un fenómeno que suele permanecer oculto en muchas situaciones».

delimitar el problema, establecer sus perfiles y cuantificarlo con exactitud²⁷⁰. Según ROMERO RODENAS, la indefinición jurídica del concepto de *mobbing* y las distintas acepciones del término son la causa de que los distintos informes elaborados acerca de su incidencia social presenten resultados hartos dispares²⁷¹.

También en este sentido, ESCUDERO MORATALLA y POYATOS I MATAS, indican que la disparidad de resultados está provocada fundamentalmente por la inexistencia de un concepto uniformado de «*mobbing*», además que la utilización directa del término anglosajón favorece una interpretación subjetiva y no objetivizada del concepto²⁷². De esas afirmaciones se puede concluir, que no hay una respuesta sencilla a la pregunta acerca del número de trabajadores que resultan acosados. Tampoco sabemos cuántos trabajadores se sienten personalmente acosados, lo sean o no.

A causa de la dimensión que han adquirido los hostigamientos en los lugares de trabajo, se considera que el acoso moral en el trabajo es uno de los problemas más importantes en el mundo laboral. Calificándolo algunos autores como el cáncer laboral del nuevo milenio; que empieza a cobrar caracteres de pandemia²⁷³.

Finalizamos el presente epígrafe, observando que en la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, no existe ninguna referencia a riesgos psicosociales tan importantes como el síndrome del trabajador quemado y la adicción al trabajo, entendemos que para prevenir los citados riesgos sería trascendental conocer el nivel de su incidencia en los lugares de trabajo.

²⁷⁰ MARTÍN CARBALLO, M.; PÉREZ DE GUZMAN PADRÓN, S. y PORRO GUTIÉRREZ, J. M.: *Mobbing. El acoso laboral en la provincia de Cádiz*, ob. cit., págs. 107 a 109.

²⁷¹ ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, Bomarzo, 3ª edición, 2005, pág. 10.

²⁷² ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit. pág. 37.

²⁷³ El estudio que realiza GÓNZALEZ NAVARRO, F.: *Acoso psíquico en el trabajo (El alma bien jurídico a proteger)*, tiene su origen en la conferencia que pronunció, en la Facultad de Psicología de la Universidad de Santiago de Compostela, durante la clausura de las Jornadas sobre «Hostigamiento moral en el trabajo: una epidemia del siglo XXI», el autor hace referencia a la significación del título de las citadas jornadas en la pág. 147.

II

AFECTACIÓN DE LA SALUD

1. Introducción

Según el Diccionario de la Lengua Española, la salud es el estado en el que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones¹. La Declaración Universal de Derechos Humanos en su art. 25 proclama que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios².

Asimismo, la *Carta Social Europea*, declara, en su Parte I, apartado 11, que *toda persona tiene derecho a beneficiarse de cuantas medidas le permitan gozar del mejor estado de salud que pueda alcanzar*, y en el apartado 12 que *todos los trabajadores y las personas a su cargo tienen derecho a la Seguridad Social*³. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su art. 35 dispone que *toda persona tiene derecho a la prevención sanitaria y a beneficiarse de la atención sanitaria en las condiciones establecidas por las legislaciones y prácticas nacionales. Al definirse y ejecutarse todas las políticas y acciones de la Unión se garantizará un alto nivel de protección de la salud humana*⁴.

¹ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Vigésima segunda edición. Real Academia Española. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=salud>

² DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. Naciones Unidas. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

³ Anexo a VILLA (de la) SERNA (de la), P.: «Las tres “Cartas” Europeas sobre Derechos Sociales», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 32, 2001, págs. 273-311, pág. 276. Disponible en:

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/32/docu3.pdf

⁴ IBIDEM, pág. 308.

En atención a todo lo expuesto, y como afirma LUELMO MILLÁN, la salud es un derecho básico de las personas, es el primer bien y el fundamento de todos los demás bienes de esta vida, y su protección, que supone el derecho a conservarla y mantenerla o recuperarla en su caso, una obligación de cuantos pueden dispensar los servicios correspondientes. En primer lugar, los poderes públicos, constituyendo la salud pública un concepto en el que se integra la de los trabajadores y el mejor medio de tutelarla, prevenir los riesgos teóricamente concurrentes, que es una labor en la que la empresa tiene un lugar y una misión fundamentales por el mejor conocimiento del medio y de las condiciones y circunstancias en los procesos productivos que desarrolla y de los trabajadores que emplea⁵.

Así, como señala GARCÍA MARTÍNEZ, la salud, su cultivo, su deterioro o su pérdida están, por tanto, irremediablemente ligados a los modos de vida social, a los riesgos y retos ambientales, a los elementos que consumimos, a la vida laboral, a la distribución desigual de los recursos económicos y, en definitiva, al espacio público en el que viven los individuos, las organizaciones y las comunidades⁶.

Del mismo modo, la salud se halla condicionada por el trabajo, de forma positiva, porque el mismo nos garantiza la subsistencia y los recursos para mejorar nuestra calidad de vida, y de forma negativa, porque nos puede reportar un quebranto en la salud si no se presta en las condiciones adecuadas. A su vez, «la salud es exigencia de una actividad laboral desarrollada como se debe y requisito indispensable para garantizar la mejor consecución de los resultados que con ella se pretenden»⁷.

Asimismo, GAMERO BURÓN señala que la salud y el bienestar son objetivos primordiales, tanto para los individuos como para la sociedad en general, y unas condiciones de trabajo aceptables constituyen un elemento clave para la consecución de tales objetivos⁸.

⁵ LUELMO MILLÁN, M. A.: La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral, ob. cit., pág. 291.

⁶ GARCÍA MARTÍNEZ, A.: «Estrés laboral y educación para la salud», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006, pág. 214.

⁷ LUELMO MILLÁN, M. A.: La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral, ob. cit., pág. 126.

⁸ GAMERO BURÓN, C.: «El cálculo riguroso de los costes asociados a los riesgos psicosociales como factor de incentivo para su prevención: La aportación de la econometría aplicada a la salud laboral», en

En este sentido, también se pronuncian LUCEÑO MORENO *et al.*, exponiendo que el trabajo ocupa un papel fundamental en la salud y el bienestar de los ciudadanos, ya que estar empleado representa para la mayoría de las personas un prerrequisito para obtener ingresos, y lo que es más importante, un estatus socio-profesional. Constituye, asimismo, una forma de socialización y, en algunos casos, una oportunidad de crecimiento y desarrollo personal⁹.

Según la NTP-911, la salud, debe ser entendida como el principal valor de las personas ante un trabajo que debe protegerla, regido por principios preventivos y con atención especial a las condiciones de trabajo, que es lo que hace posible que las personas puedan integrarse plenamente al proyecto empresarial. Solo personas saludables e identificadas con los objetivos empresariales pueden construir organizaciones también saludables que puedan pervivir¹⁰.

Al examinar los problemas de salud que se pueden originar a los trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral, hemos de observar, como afirma MARTÍNEZ BARROSO, que junto a los agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos que pueden objetivarse y evaluarse y a los que cabría calificar de “visibles” cobran importancia día a día, por su influencia en la salud integral de la persona, los que han venido a denominarse “invisibles”, por estar vinculados a elementos como el estrés, la carga mental¹¹, el

Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT, núm. 8, diciembre 2008, pág. 3.

⁹ LUCEÑO MORENO, L. *et al.*: «Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 115.

¹⁰ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Productividad y condiciones de trabajo (I): bases conceptuales para su medición. NTP-911», ob. cit., págs. 2 y 3.

¹¹ GONZÁLEZ GUTIÉRREZ, J. L.; MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: *Carga mental y fatiga laboral*, Ediciones Pirámide, 2005, pág. 19 y 20. «La carga mental es el resultado concreto de la interacción entre un sujeto específico y una/s tarea/s específica/s, respondiendo a la diferencia entre la cantidad de recursos de procesamiento dedicados a la realización de la misma y la capacidad total del organismo». OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006, pág. 19. «Por carga mental se entiende el esfuerzo cognitivo o el grado de movilización de energía y capacidad mental que la persona necesita, para desarrollar la tarea. Los mecanismos de la carga mental son complejos, ya que hay que considerar tanto los aspectos cuantitativos de la información a tratar, como los cualitativos; teniendo en cuenta que estos dos tipos de aspectos se pueden presentar tanto por exceso, dando lugar a sobrecarga, como por defecto, generando subcarga».

ambiente laboral nocivo o el deterioro del propio edificio en el que se desarrolla el trabajo¹².

Así tenemos que el 72% de los trabajadores señala que padece algún problema concreto de salud; de estos la mayoría manifiesta problemas musculoesqueléticos. El 68% de los hombres manifiesta algún problema de salud, frente al 76,7% de las mujeres; exceptuando los problemas auditivos y la tensión arterial, todos los problemas de salud analizados tienen un porcentaje más alto de respuestas entre las mujeres que entre los hombres¹³.

Igualmente, el 86,4% de los trabajadores señala que el problema de salud que les aqueja ha sido agravado o producido por el trabajo; fundamentalmente se trata de problemas como el *cansancio o agotamiento*, los trastornos musculoesqueléticos en general y el *estrés, ansiedad o nerviosismo*¹⁴.

Finalmente, una parte importante de los problemas de salud que sufre la sociedad en general y la clase trabajadora en particular está estrechamente asociado a los modos de vida actuales. La dinámica de la existencia trae nuevos hábitos y costumbres, y uno de los cambios más significativos que nos han traído los últimos años es la rapidez con que se suceden los hechos. Al respecto, AGUSTÍN OZAMIZ señala que el cambio que vivimos es fundamentalmente rápido, la velocidad constituye su característica esencial. Por ello, también es vital reflexionar y reaccionar rápidamente, si no queremos ir tras los acontecimientos y tener que invertir todos nuestros esfuerzos en tratar de solucionar meramente las consecuencias. Si siempre ha sido importante prevenir, ahora lo es más que nunca, aunque paradójicamente sea el momento más difícil por la extremada rapidez requerida. Pero hay instrumentos que facilitan esta labor: las tecnologías de la comunicación permiten hoy en día crear masas críticas de reflexión con mayor agilidad y rapidez¹⁵.

¹² MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: Riesgo psicosocial en el sistema de protección social, ob. cit., págs. 33-34.

¹³ VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, pág. 53.

¹⁴ VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, pág. 54.

¹⁵ AGUSTÍN OZAMIZ, J.: *El significado del trabajo en la sociedad informatizada*, ob. cit., pág. 78.

2. El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo

El art. 40.2 CE contiene la única mención expresa de seguridad y salud en el trabajo, donde encomienda a los poderes públicos que *velarán por la seguridad e higiene en el trabajo*¹⁶. Los poderes públicos tienen que velar por que los trabajadores ejecuten su prestación de servicios en condiciones que resulten seguras y saludables¹⁷. El citado deber de protección está integrado en el conjunto de actuaciones públicas dirigidas a tutelar la salud en general *a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios* (art. 43.2 CE).

De este modo, como señala PERÁN QUESADA se diferencian dos ámbitos en los que se concreta la obligación de seguridad, uno público y otro privado. El público, responde al principio de intervención del Estado en materia de protección de la seguridad y salud de la ciudadanía en general y de los trabajadores en particular, que se materializa en las tres órdenes de acción que le son propios, el desarrollo reglamentario de la Ley, el control del cumplimiento y la efectividad de las normas¹⁸. En este sentido, los artículos 7 a 11 de la LPRL recogen el conjunto de actuaciones públicas dirigidas a crear una estructura institucional con competencias en materias preventivas, protectoras e inspectoras en relación con la prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el art. 32 de la Ley General de Salud Pública en España (Ley 33/2011) define la salud laboral en los siguientes términos: *la salud laboral tiene por objeto conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en*

¹⁶ Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. Exposición de Motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¹⁷ Vid. MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L.: *El Derecho de los Trabajadores a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2006, pág. 59. «Obviamente, lo que se trata de proteger en último término son unos determinados bienes de la persona en el concreto ámbito del trabajo asalariado: la vida, la integridad física y psíquica y la salud de los trabajadores. Con el establecimiento expreso en el texto constitucional de un mandato a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo pone claramente de manifiesto que el poder constituyente estimó que la protección de la vida, de la integridad psicofísica y de la salud de los trabajadores en el trabajo no sólo constituye un interés privado de los propios trabajadores, sino que, además, en el marco de un Estado Social de Derecho, constituye un relevante interés general».

¹⁸ PERÁN QUESADA, S.: *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, Editorial Comares, 2010, pág. 53.

relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo.

El deber de protección privado se sitúa en el lugar de trabajo y consiste en una serie de obligaciones dispuestas de acuerdo con el carácter preventivo de la Ley, y se manifiesta en las siguientes acciones: la eliminación de los factores de riesgo, la evaluación de los trabajos que puedan implicar riesgo para la seguridad y salud del trabajador, y el establecimiento de un conjunto de medidas en función de la evolución previa¹⁹.

En el ordenamiento jurídico español existe un doble reconocimiento jurídico-positivo del derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo: en el art. 19.1 del ET y en el art. 14.1 LPRL. A este respecto, MARTÍN HERNÁNDEZ señala que «ha sido en el art. 19.1 del ET donde por primera vez se ha reconocido de forma explícita en nuestro ordenamiento a favor de los trabajadores el derecho a la seguridad y salud en el trabajo»²⁰.

3. El bienestar de las personas en el trabajo

En los principios de la Carta Social Europea se establece que *todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad y a la higiene en el trabajo*²¹. Asimismo, el artículo 118 A del Tratado CEE obliga al Consejo a establecer mediante Directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora del medio de trabajo, con el fin de elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. En cumplimiento de este mandato, el Consejo Europeo el 12 de junio de 1989 aprobó por unanimidad la Directiva 89/391 CEE, «relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad

¹⁹ PERÁN QUESADA, S.: *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, ob. cit., pág. 54.

²⁰ MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L.: *El Derecho de los Trabajadores a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, ob. cit., pág. 7.

²¹ Anexo a VILLA (de la) SERNA (de la), P.: «Las tres “Cartas” Europeas sobre Derechos Sociales», ob. cit., pág. 275. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/32/docu3.pdf

y de la salud de los trabajadores en el trabajo», como indica PEREZ DE LOS COBOS se trata de una Directiva que «sienta las principales coordenadas de lo que será la política comunitaria de seguridad y salud en los lugares de trabajo», y que debe ser objeto de desarrollo por otras Directivas específicas en los aspectos contemplados en su Anexo²².

Las enfermedades en el ámbito laboral pueden desencadenarse por diferentes condiciones de trabajo como son, según el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles en el centro de trabajo; la naturaleza de agentes físicos, químicos y biológicos en el ambiente de trabajo y sus intensidades, concentraciones o niveles de presencia; los procedimientos utilizados en la realización de las tareas; la dedicación horaria; y otras características del trabajo, como la organización y la ordenación, que influyen la magnitud de los riesgos a los que está expuesto la persona en los centros productivos²³.

La protección de la salud de las personas trabajadoras en los centros productivos está observando en los últimos años los riesgos físicos y en cierta medida también los riesgos psicológicos, aunque el examen de estos últimos se está haciendo de forma más lenta de lo que fuera deseado, lo cierto es que en el año 2011 los riesgos psicosociales han sido objeto de los servicios de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como hemos expuesto en apartados anteriores, y como dijera el filósofo chino Lao-Tsé «un viaje siempre comienza con un primer paso».

Según FLORES ROBAINA, «el concepto de calidad de vida laboral, en su acepción más amplia, tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del

²² PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: «La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación al Ordenamiento español (I)», *Relaciones Laborales*, números 8 y 9, 1991, pág. 47. Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

²³ DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PROYECTOS E INNOVACIÓN DE SGS TECNOS, S.A. *et al.*: *La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial*, ob. cit., págs. 36 y 61. «Dentro de los determinantes de la salud relacionados con el trabajo (entorno laboral o condiciones de trabajo) podemos encontrar diferentes factores de riesgo asociados, que van a estar presentes en mayor o menor grado en los distintos puestos de trabajo y sectores de actividad, y otros más específicos, que sólo afectan a determinados puestos o tareas, que van a producir diferentes daños según su mecanismo causal (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades agravadas por el trabajo, enfermedades relacionadas con el trabajo, etc.)».

trabajador y también con todo lo relacionado con su entorno laboral»²⁴. La calidad de vida en el trabajo²⁵ repercute positivamente en la salud física, psíquica y emocional de las personas trabajadoras, incrementando su rendimiento y en consecuencia los beneficios de la empresa²⁶. «Los modelos de calidad de vida laboral han mostrado que la calidad del producto está inevitablemente asociada a la calidad de vida laboral, es decir que la calidad de los resultados y del sistema de producción está vinculada con la calidad del sistema de vida laboral»²⁷.

4. Daños en la salud de origen psicosocial

La salud laboral de las personas trabajadoras repercute directamente en la salud económicas de las empresas y en consecuencia en el bienestar del conjunto de la ciudadanía, así tenemos que las políticas que se apliquen en materia de seguridad y salud en el ámbito laboral contribuirán netamente en la productividad y el desarrollo económico.

Porque el trabajo, como expone RIVAS VALLEJO, es una actividad intrínsecamente peligrosa, no sólo por los eventuales riesgos que puedan conectarse a la actividad ejecutada por el trabajador, sino también por el medio ambiente del trabajo o condiciones en las que se desarrolla, y la potencial carga negativa para el trabajador en su salud tanto física como psíquica de riesgos que provienen del trabajo en cualquiera de sus aspectos (organizaciones incluso), de una manera temporalmente prolongada (considerando los extensos tiempos de exposición al riesgo que supone cualquier jornada

²⁴ FLORES ROBAINA, N.: *Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*, Consejo Económico y Social, diciembre 2008, pág. 9.

²⁵ LUELMO MILLÁN, M. A.: *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral*, ob. cit., pág. 130. «La salud en el trabajo constituye un determinante importante del estado general de salud de la población».

²⁶ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Condiciones de trabajo y códigos de conducta. NTP-693», Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2005, pág. 2. «El equilibrio entre la salud en el trabajo y una vida extralaboral sana que aquel debe hacer posible, constituye el principio ético por excelencia, pues tal valor permite alcanzar todos los demás y hace posible el desarrollo de las personas y las organizaciones».

²⁷ MORENO JIMÉNEZ, B.: «Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales», ob. cit.

de trabajo, de forma directa y reiterada). Y entre tales factores de impacto sin duda puede tener una importante intervención los de carácter psicosocial²⁸.

Además de los riesgos inherentes en el desempeño de las tareas en los centros productivos, el trabajador también está expuesto a los riesgos que conlleva el desempleo, porque como hemos expuesto en otros apartados, estamos en la sociedad de la ciudadanía laboral, y, por lo tanto, en las mujeres y hombres contemporáneos está profundamente asociado su proyecto vital con sus aspiraciones profesionales, y la falta de empleo mediatiza totalmente sus vidas, creando tensiones que pueden originar fuertes depresiones y en algunos casos tener como consecuencia el suicidio.

El art. 4. 3º de la LPRL dispone que *se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*. Según BENAVIDES *et al.*, esta definición tiene la enorme virtud, no del todo reconocida, de superar la rigidez de considerar como daño exclusivamente al accidente de trabajo y a la enfermedad profesional, según están definidas por la LGSS. Por tanto, a partir de la LPRL debemos considerar como daños derivados del trabajo todos aquellos problemas de salud relacionados causalmente con las condiciones de trabajo, independientemente de que estén reconocidos legalmente desde el punto de vista de la Seguridad Social²⁹.

Así, los factores y los riesgos psicosociales no son un tema secundario en la Salud Laboral. Como afirma MORENO JIMÉNEZ, en la actual situación organizacional y del mercado del trabajo son uno de sus grandes problemas. Los riesgos de seguridad, ambientales y ergonómicos no han sido solucionados de forma suficiente, y es importante atender a los nuevos riesgos emergentes en estos campos, lo que constituye un verdadero reto para la Salud Laboral³⁰.

²⁸ RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, ob. cit., pág. 1.

²⁹ BENAVIDES, F. G.; DELCLÓS, J. y GARCÍA, A. M.: «Trabajo y salud», ob. cit., pág. 22.

³⁰ MORENO JIMÉNEZ, B.: «Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales», ob. cit.

Igualmente, los riesgos profesionales emergentes³¹, son ya oficialmente el segundo problema de salud laboral de la UE, pero realmente el primero, teniendo una significativa presencia en todos los sectores de la actividad. Aunque determinados sectores sufren con mayor intensidad el impacto de tales riesgos, destaca de forma notoria el sector servicios, que tiene un papel fundamental en nuestro sistema económico, por dar empleo a un mayor número de personas que los tradicionales sectores industriales³².

Las enfermedades, dolencias o alteraciones que se relacionan con los factores de riesgo psicosocial son en buena medida comunes, tanto en el plano físico³³ como en el plano psicológico³⁴, si bien la gravedad y extensión de las mismas dependerá de diferentes factores, como la intensidad de la situación, el tiempo de exposición y la propia vulnerabilidad de la persona afectada, atendiendo a su situación y características personales.

En apartados anteriores se ha observado los profundos cambios que ha tenido lugar en las últimas décadas en las relaciones laborales. Obviamente, estos hechos afectan a la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo que adaptar la prevención de riesgos laborales a esos cambios, para poder realizar una gestión eficaz. «Si los lugares de trabajo han cambiado, también han de cambiar las formas de implementar medidas de identificación, evaluación, diagnóstico y control»³⁵.

Del mismo modo, las exigencias psicológicas, el control sobre el contenido del trabajo, el apoyo social en el trabajo y las recompensas o compensaciones del trabajo son los cuatro ejes básicos que explican el efecto de los riesgos psicosociales sobre la salud.

³¹ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 13. «Quizás las nuevas formas productivas en la empresa, tal vez los valores predominantes en la actual sociedad basados en el individualismo y que tienen su reflejo en el desarrollo de las relaciones laborales, pero también en el proceso psicológico de la violencia inmerso en nuestra sociedad a manera de un «modus vivendi», son los factores que se han identificado provocadores de la aparición de nuevos riesgos o, riesgos emergentes, denominados también riesgos sociales o psico-sociales».

³² OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 8.

³³ IBIDEM, pág. 29. «En el plano físico: cefaleas, migrañas, dolores musculares, enfermedades cardiovasculares, fatiga crónica, estrés, trastornos digestivos, alteraciones del sueño, hipertensión, asma, urticarias...».

³⁴ IBIDEM, pág. 29. «En el psicológico y emocional: frustración, culpabilidad, irritabilidad, ansiedad, trastornos cognitivos, trastornos de conducta, falta de motivación, depresión, agresividad, neurosis, estrés post-traumático en caso de violencia, tendencias suicidas...».

³⁵ LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada*, ob. cit., pág. 408.

A este respecto, MORENO JIMÉNEZ y BAEZ LEÓN señalan que los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores. Aunque no puede hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental³⁶.

También es importante tener en cuenta, como se expone en la NTP-703, que la relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad³⁷, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas)³⁸.

En este sentido, SERRANO OLIVARES señala que la necesidad de tomar en consideración los riesgos psicosociales se basa en la idea de que las organizaciones deben adaptarse en función de las características y necesidades de las personas que las integran, pues, en la actualidad, se pretende mayor «calidad de vida laboral», entendida esta como la existencia de condiciones laborales que no dañen la salud y que, además, ofrezcan medios para el desarrollo personal. Ésa es, precisamente, la finalidad de la psicología aplicada³⁹.

³⁶ MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, ob. cit., pág. 21.

³⁷ GÁLVEZ HERRER, M. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: «Salud mental en el trabajo: la psicología clínica laboral», ob. cit., pág. 265. «Cuando una persona sufre un *trastorno de ansiedad generalizada*, presenta una importante dificultad para relajarse y pensar claramente, lo que genera muchos problemas en el ambiente laboral. Son comunes por ejemplo las preocupaciones excesivas sobre la propia competencia, la elevada percepción de presión temporal, los pensamientos de no poder terminar los proyectos en la fecha adecuada o preocupaciones constantes sobre errores cometidos».

³⁸ MONCADA I LLUÍS, S., et al.: «El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAST21) de evaluación de riesgos psicosociales. NTP-703», ob. cit., pág. 1.

³⁹ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 110.

5. La problemática de las enfermedades a causa de los daños de origen psicosocial

Al estudiar los riesgos psicosociales, además de las dificultades, trabas e impedimentos que se detectan en su prevención, también un elemento muy grave es la atención sanitaria a los trabajadores que sufren dolencias a causa de factores de naturaleza psicosocial.

Debido a la ignorancia que existe de estos riesgos laborales por parte de los asalariados, normalmente al percibir que se encuentran enfermos acuden al médico de atención primaria⁴⁰. Con esta conducta, queremos subrayar que la misma está motivada por no estar bien informado, incrementa los costes, del ya por sí deficitario sistema de salud, aumenta los pacientes de una seguridad social con unas significativas listas de espera y recibe una peor asistencia sanitaria al no ser tratado por un especialista.

En este sentido, FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ señala que habrá de ser el conjunto de ciudadanos quien cargue con la asunción de los costes derivados de la baja o sucesivas bajas del trabajador, con el correspondiente tratamiento de su enfermedad o enfermedades y la eventual necesidad de hacer uso de un número indeterminado de fármacos en tanto se prolongue el seguimiento y el mencionado tratamiento del sujeto en aras de su recuperación. En consecuencia, los gastos para la Seguridad Social son de difícil cuantificación, en tanto un buen número de ocasiones la sintomatología de una persona no llega a ser asociada al padecimiento sufrido, no llegando las enfermedades y dolencias sufridas a presentarse oficialmente como derivadas del trabajo, aunque en realidad lo sean, especialmente en supuestos de estrés y hostigamiento. Ante este tipo de circunstancias cabrá seguir hablando de una verdadera “sangría para el sistema de protección social”⁴¹.

⁴⁰ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 99. «El médico de atención primaria posee un valor incalculable en nuestro sistema de salud público: es quien realiza la primera valoración, es quien deriva a un médico especialista, es quien se convierte en nuestro confidente, es nuestra autoridad sanitaria... A esta carga de trabajo se añade el hecho de ver al médico de cabecera como receptor de trabajadores con síntomas originados en el puesto de trabajo».

⁴¹ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: «Capítulo III.-Las consecuencias sociolaborales de la materialización de los riesgos psicosociales en el trabajo», en AA. VV. (Director: BARREIRO GONZÁLEZ. Coordinadores: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J. J. y MARTÍNEZ BARROSO, M. R), *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la Protección Social*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s. f.), pág. 122. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>

Al respecto de los hechos que estamos analizando, BOSCH TERCERO expone que el acoso laboral o cualquier práctica o situación que comporte la percepción de maltrato al trabajador, causarán gasto público por diferentes conceptos:

- Asistencia médica y psicológica.
- Prestaciones por incapacidad temporal.
- Horas de trabajo perdidas y pérdida de ganancia salarial.
- Prestaciones en pensiones por incapacidad.
- Intervención de las diferentes administraciones.
- Gastos por la judicialización del conflicto.

Asimismo, y siguiendo al autor precitado, tenemos que el gasto público generado en las situaciones de acoso laboral y soportado por la administración sanitaria es lo suficientemente importante como para que podamos afirmar que estamos ante un problema de Salud Pública. Por este motivo es necesario que desde el ámbito de la Salud se tomen las medidas oportunas para prevenir, detectar y corregir los efectos y las consecuencias de prácticas «no saludables» en el trabajo, muy especialmente el acoso y los conflictos en general⁴².

Este cumulo de circunstancias, nos puede dar una idea que al prevenir los riesgos psicosociales e informar adecuadamente a todos los actores de los lugares de trabajo sobre las dolencias que se pueden derivar de los mismos y la forma que han de proceder al percibir sus síntomas, es una inversión muy rentable tanto económicamente como socialmente.

Igualmente, como señala GIL-MONTE se deberían desarrollar campañas de prevención que fomentarán el desarrollo de planes de formación para los agentes

⁴² BOSCH TERCERO, LL.: «Capítulo VI. El papel de las instituciones sanitarias públicas», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015, pág. 1550. «La pérdida de salud a causa de situaciones no saludables en el lugar de trabajo como las derivadas del acoso laboral, estructurado e identificado, o de cualquier otro riesgo psicosocial, se debería abordar de forma integral desde la perspectiva de la salud pública, con la implicación de todos los agentes, instituciones y administraciones competentes».

sanitarios, de esta manera se contribuiría a erradicar diagnósticos erróneos o dilatados en el tiempo, y a mejorar algunos indicadores de la salud pública de la población española⁴³.

No obstante, es evidente que esta labor se presenta a muy largo plazo y hasta que se consiga concienciar a todos los integrantes del proceso productivo de cómo se tiene que afrontar esas afecciones, seguramente transcurrirá un importante lapso de tiempo. Durante este periodo un considerable número de personas afectadas seguirán acudiendo al médico de cabecera que desempeñará funciones que no le corresponden y, además con herramientas insuficientes⁴⁴.

En este contexto, HERNÁNDEZ PÉREZ considera que es crucial la promoción de una colaboración entre el médico de Vigilancia de la salud y el médico de atención primaria en aras de una detección más eficaz del trabajador en situación de riesgo. En la actualidad, al médico de atención primaria acuden trabajadores con indicios de sufrir estrés laboral, pero son casos que el profesional no puede confirmar al carecer de la información exacta sobre las condiciones en las que desempeña su trabajo. Esto conlleva dos consecuencias: expedición de baja laboral a petición del trabajador y receta de ansiolíticos y tranquilizantes o incorrecto diagnóstico que puede agravar el problema. Por esto, es imprescindible crear lazos de unión entre el médico del servicio de prevención y el servicio público de salud para mejorar el diagnóstico y, por ende, curar al trabajador en relación con su puesto de trabajo⁴⁵. Hacia esa dirección se encamina el sistema preventivo en Cataluña, en la medida 94 de la Estrategia Catalana de Seguridad y Salud Laboral se indica que se incorporara la información sobre los riesgos laborales a la historia clínica individual compartida⁴⁶.

⁴³ GIL- MONTE, P.: «Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública», ob. cit., pág. 172.

⁴⁴ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 99. «Carece de capacitación para declarar enfermedades por estrés laboral al desconocer el historial del trabajador; sin embargo, expide bajas por síntomas referidos al estrés sin demostrar la causalidad. Quizás eso explique que el número de bajas por estrés firmadas por los médicos de cabecera sea superior al de las mutuas».

⁴⁵ IBIDEM, pág. 114.

⁴⁶ GENERALITAT DE CATALUNYA: *Estrategia catalana de seguridad y salud laboral 2009-2012, II Plan de Gobierno*. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya, octubre 2009, pág. 53. Disponible en:
http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/06%20-%20Seguretat%20i%20salut%20laboral/Arxius/pla_cast_web.pdf

A este respecto, SERRANO OLIVARES señala que otro problema fundamental es la posible existencia de discrepancias entre los médicos de los servicios públicos de salud que atienden facultativamente a la víctima –médico de cabecera o especialista–, y los servicios médicos del INSS encargados de evaluar las incapacidades, por cuanto que, mientras aquellos, a la hora de decidir la reincorporación al trabajo de la víctima van a tener en cuenta normalmente la aptitud de la misma para desempeñar *su* puesto de trabajo concreto desde una perspectiva preventiva, éstos, a efectos del reconocimiento y control de las prestaciones de Seguridad Social por enfermedad o accidente, van a atender a la aptitud del trabajador para reincorporarse a cualquier trabajo de suerte que, por lo general, no van a tomar en consideración las particulares circunstancias organizativas y relacionales que se dan en el trabajo de la víctima y que son la causa de la patología que padece⁴⁷.

Porque la reincorporación al trabajo de la víctima, cuando persista el mismo clima laboral y las mismas circunstancias que originaron la situación de acoso⁴⁸, pueden causar al trabajador un daño en su salud irreparable que den lugar a una depresión que lo mantenga mucho tiempo inactivo.

A este cúmulo de circunstancias adversas, en relación al reconocimiento de las enfermedades a causa de los riesgos psicosociales, también hemos de adicionarle cuando se producen situaciones de acoso, las trabas que ponen las empresas porque no quieren reconocer que se han producido esas conductas en sus centros de trabajo, a lo que hay añadirle que las Mutuas Colaboradas con la Seguridad Social «tienen un claro interés económico en no asumir las prestaciones derivadas de la incapacidad por riesgos profesionales, calificando la enfermedad como común y derivando al INSS tal responsabilidad»⁴⁹.

⁴⁷ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 233.

⁴⁸ IBIDEM, pág. 233. «De ahí, pues, la importancia de que el empresario, ante la baja del trabajador, adopte las medidas reactivas oportunas para hacer frente al acoso moral y a la consiguiente pérdida de confianza y autoestima del mismo, en particular fomentando la conciliación entre las partes a través de mecanismos de mediación internos o externos o, en su defecto, ejercitando su poder disciplinario –por ejemplo, traslado del acosador por incompatibilidad ambiental-».

⁴⁹ IBIDEM, pág. 235.

Asimismo, también debemos observar que las circunstancias descritas también perjudican a los trabajadores que padecen patologías originadas por los riesgos psicosociales, pues al no ser frecuente que sean calificadas como derivadas de contingencia profesional y más concretamente como accidente de trabajo, el nivel de protección, la base reguladora de las prestaciones, los porcentajes aplicables sobre dichas bases es menor, porque es más favorable en las contingencias profesionales que en las comunes.

6. Educación y salud

Como hemos visto en los epígrafes anteriores, los daños que pueden causar en la salud de las personas los factores de riesgo psicosocial pueden ser de gran importancia y condicionar su bienestar y también en muchas ocasiones el de los miembros de su familia. Por ese motivo, consideramos que debemos observar lo que acontece a los trabajadores a este respecto y poner los medios para que los mismos adquieran también hábitos saludables que le permitan afrontar los ambientes tóxicos.

Una referencia de lo que estamos exponiendo, la tenemos en art. 3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que dispone que *los medios y actuaciones del sistema sanitario estarán orientados prioritariamente a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades*, así como en el art. 6 que indica que *las actuaciones de las Administraciones Públicas Sanitarias estarán orientadas a promover el interés individual, familiar y social por la salud mediante la adecuada educación sanitaria de la población* y también en el art. 16.1 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública que dispone que *la promoción de la salud incluirá las acciones dirigidas a incrementar los conocimientos y capacidades de los individuos, así como a modificar las condiciones sociales, laborales, ambientales y económicas, con el fin de favorecer su impacto positivo en la salud individual y colectiva*.

No obstante, a lo que se expone en los citados preceptos, la educación y la promoción de la salud en los lugares de trabajo, podemos afirmar que apenas existe. Si siempre para la salud pública ha sido positivo que convergerán las buenas prácticas de las empresas en materia de seguridad y salud laboral con los hábitos saludables de las personas empleadas, en la época en que vivimos, caracterizada por un entorno en continua

evolución⁵⁰ y con un índice de precariedad e inseguridad muy elevado, esta confluencia de conductas debe tener unos registros muy altos, sin embargo, la realidad está muy lejos de lo que sería deseable para el conjunto de la ciudadanía.

La educación, la salud, el trabajo y la cultura son pilares básicos de la estructura de una sociedad, pero una educación en salud que contribuya a una cultura y clima laboral más saludable e incremente el progreso del país no tiene la presencia que le corresponde en las políticas de los gobiernos y sus avances son muy lentos, pese a que estamos en un tiempo nuevo y por lo tanto ante una nueva cultura de la salud⁵¹.

En este sentido, GARCÍA MARTÍNEZ señala que no basta con afrontar los fenómenos que afectan a la salud cuando éstos se producen, sino que se hace preciso abordarlos desde los primeros momentos formativos (familia y escuela) para permitir que la nueva cultura de la salud no suponga sólo un placebo de la vieja cultura curativa (de acción sobre la enfermedad sobrevenida), sino también que los elementos que la definen se implanten y enraícen en los modos de vida individuales, sociales y ecológicos de todos⁵².

Asimismo, hemos de observar, al igual que lo hicimos al analizar los riesgos psicosociales, que los cambios y los avances que se producen en nuestro entorno cambian el concepto de salud. Un patrón sanitario que se definía a principios del siglo XX por el predominio de las enfermedades infecciosas como primera causa de muerte, así como una elevadísima mortalidad infantil, pasa a determinarse en la actualidad, por las enfermedades degenerativas, las lesiones traumáticas y los trastornos mentales, así como por una prolongada esperanza de vida. Según BENAVIDES *et al.*, «esto supone un

⁵⁰ ZARCO, J.: *Ser y estar sano*, ob. cit., pág. 134. «El ser humano vive alienado, y ha perdido la capacidad para disfrutar de la vida con plenitud y sosiego. El ritmo vertiginoso de la vida, marcado por el ritmo de Internet, los grandes cambios sociodemográficos y la necesidad que tienen nuestros cerebros para dar rápida respuesta a los requerimientos del entorno hacen que vivamos nuestras vidas en un continuo huracán de percepciones y sensaciones. Apenas tenemos tiempo para sedimentar nuestras emociones, vivimos en el mundo de la acción».

⁵¹ GARCÍA MARTÍNEZ, A.: «Estrés laboral y educación para la salud», ob. cit., pág. 210. «Hoy el principal enemigo de la salud de los seres humanos no son ya las epidemias, sino sus propios hábitos y comportamientos, es decir, sus formas de vida insanas. Ante el desarrollo tecnológico, el hombre en sociedad no ha desarrollado una calidad de vida parangonable».

⁵² IBIDEM, pág. 208.

incremento de la prevalencia de las discapacidades físicas y psíquicas, lo que, a su vez, significa un incremento de las cargas económicas y sociales»⁵³.

Siguiendo a los autores antes citados, estas transformaciones son consecuencia de complejos procesos económicos y sociales que han conducido a un cambio en el patrón de riesgo. De hecho, en las sociedades más desarrolladas, la población ha pasado de estar expuesta principalmente a riesgos relacionados con el saneamiento ambiental, la escasez de alimentos, el hacinamiento y las penosas condiciones de trabajo del inicio de la industrialización, a otro tipo de riesgos relacionados con el transporte, la residencia en grandes ciudades, la nutrición inadecuada a veces relacionada con los excesos o las nuevas condiciones de trabajo relacionadas con el ambiente psicosocial. Es lo que ha venido a denominarse “transición de riesgos”⁵⁴.

De igual modo que han evolucionado el concepto de salud y el mapa de riesgos laborales, también se ha modificado la percepción que tiene la ciudadanía ante los hechos que pueden afectar a su bienestar y cada vez es más consciente que es necesaria su contribución para avanzar hacia una sociedad más saludable⁵⁵, porque los recursos son limitados y, por lo tanto, es necesario un uso inteligente de los mismos. Para progresar hacia una sociedad más saludable es necesaria la participación de todos y, por lo tanto, en este ámbito, es muy importante el papel que puedan desempeñar las empresas, que desarrollaremos en el siguiente apartado.

⁵³ BENAVIDES, F. G.; GARCÍA, A. M. y RUIZ-FRUTOS, C.: «La salud y sus determinantes», en AA. VV.: *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. (RUIZ-FRUTOS, C.; DELCLÓS, J.; RONDA, E.; GARCÍA, A. M. y BENAVIDES, F. G.), ELSEVIER ESPAÑA. Cuarta edición 2014, pág. 4.

⁵⁴ BENAVIDES, F. G.; GARCÍA, A. M. y RUIZ-FRUTOS, C.: «La salud y sus determinantes», ob. cit., pág. 4.

⁵⁵ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores*, en FACTS 94, (s. f.), pág. 1. «Cuatro de cada cinco europeos señalan que disfrutar de buena salud es clave para la calidad de vida. Las enfermedades crónicas repercuten de manera decisiva sobre la calidad de vida. Muchas enfermedades crónicas –como las cardiopatías, la diabetes de tipo 2 y el cáncer– pueden prevenirse en buena parte adoptando un estilo de vida saludable que incluya medidas como la mejora de la dieta, el mantenimiento de una buena forma física y el dejar de fumar». Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/94>

7. Empresa saludable

Estamos ante una nueva generación de directivos que entienden que la finalidad de la empresa no es solo ganar dinero, que se deben identificar con las demandas de la sociedad para que sus empresas sean rentables, y por lo tanto los objetivos de las compañías mercantiles que dirigen deben contribuir a mejorar su entorno, con proyectos que respeten el medio ambiente y los derechos de la ciudadanía, así como contribuir de forma activa a la consecución de los mismos.

Entre las políticas que están realizando las organizaciones productivas, que exponíamos en el párrafo anterior, en este apartado vamos a tratar el fomento de hábitos saludables en sus empleados, porque, en primer lugar, tendrán una repercusión positiva en la entidad mercantil que tendrá su reflejo en la cuenta de resultados, y en segundo lugar, en el conjunto de la sociedad, al irse integrando esos hábitos paulatinamente en la población.

En términos generales, según LEKA *et al.*, un trabajo saludable es aquel en que la presión sobre el empleado se corresponde con sus capacidades y recursos, el grado de control que ejerce sobre su actividad y el apoyo que recibe de las personas que son importantes para él. Dado que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (Organización Mundial de la Salud, 1986), un entorno laboral saludable no es únicamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promueven la salud. Estos pueden incluir la evaluación permanente de los riesgos para la salud, el suministro de información y capacitación adecuada en materia de salud, y la disponibilidad de estructuras y prácticas institucionales de apoyo que promuevan la salud. Un entorno laboral saludable es aquel en que la salud y la promoción de la salud constituyen una prioridad para los trabajadores y forman parte de su vida laboral⁵⁶.

⁵⁶ LEKA, S.; GRIFFITHS, A. y COX, T.: *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la Salud, 2004, pág. 4. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Así, como las entidades mercantiles han incrementado sus expectativas respecto a qué esperan de los trabajadores (compromiso y fidelidad a la organización, trabajar más horas y llevarse trabajo a casa, etc.), también los trabajadores han incrementadas sus expectativas ya que piden a las empresas una mayor calidad de vida laboral traducida en trabajos cada vez más ‘saludables’ como son aquellos con buenas condiciones físicas, alta autonomía, buen horario de trabajo, buena paga, etc. Conformándose de esta forma un contrato psicológico que recoge las expectativas en la relación recíproca que debe existir entre el empleador y las personas empleadas⁵⁷.

Asimismo, un entorno laboral saludable puede ser muy eficiente para prevenir los riesgos psicosociales, pues los mismos tienen una repercusión negativa en el bienestar de las personas trabajadoras, incidiendo específicamente en el aumento de hábitos negativos para la salud como fumar e ingerir bebidas alcohólicas o no realizar ejercicios físicos, etc., lo que facilita que se incremente el malestar y la patología gradualmente mine la salud de la persona.

Como se ha indicado en otros apartados del presente estudio, el diseño de las estructuras organizativas y la forma en cómo se distribuyen las tareas pueden originar una situación de estrés en los trabajadores, debido a que la alimentación grasa es una fuente importante de confort y consuelo, algunas personas a causa de esa circunstancia pueden comer en exceso y practicar malos hábitos alimenticios que perjudicaran seriamente su salud.

A este respecto, las profesoras GARAULET y PERIAGO en una entrevista en el diario *La Verdad* revelan que una comida plena de calorías es el estrés, «porque con estrés se tiende a comer más y peor». Se ha comprobado que la mujer que tiene más estrés está más gorda, se aleja más de la dieta mediterránea, come más dulces, chocolates, alimentos más ricos en azúcares y menos verduras, y se alimenta más por la noche. Se está viendo que las personas que toman una cantidad importante de calorías por la tarde-noche está más gorda. Esto se asocia con el estrés⁵⁸.

⁵⁷ SALANOVA SORIA, M. «Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia», ob. cit. pág. 228.

⁵⁸ SOLER, P.: «El estrés también engorda», en diario *La Verdad*, 4 de marzo de 2012, págs. 52 y 53.

Para contrarrestar los efectos descritos en los párrafos anteriores, es necesario ayudar a los trabajadores para que lleven una vida saludable, motivando la práctica de hábitos como realizar ejercicios físicos regularmente, llevar una dieta adecuada, darle al descanso y al ocio el tiempo necesario, etc., las acciones enumeradas evitaban en cierta medida la aparición de dolencias como el estrés o contribuirán a reducir el impacto de las mismas.

A fin de poder realizar esta labor, son fundamentales las actividades de promoción de la salud en el lugar de trabajo (en adelante, PSLT). Según la Declaración de Luxemburgo la PSLT es aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo. Esto se puede conseguir:

- Mejorando la organización y las condiciones de trabajo.
- Promoviendo la participación activa.
- Fomentando el desarrollo individual⁵⁹.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la PSLT significa algo más que el mero cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo significa también que las empresas contribuyen de manera activa a la mejora de la salud y el bienestar general de sus trabajadores, comprendiendo las siguientes acciones:

1. La mejora del método de organización del trabajo, mediante medidas consistentes en, por ejemplo:
 - Flexibilizar la jornada laboral.
 - Flexibilizar los puestos de trabajo a través del teletrabajo (trabajar a domicilio).
 - Brindar oportunidades para el aprendizaje permanente mediante la rotación y la diversificación de los puestos de trabajo.
2. La mejora del entorno de trabajo, por ejemplo:
 - Fomentar el apoyo entre compañeros;

⁵⁹ DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO. Consultada en el Portal de Promoción de la Salud en el Trabajo. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.084224e92eb1cbede435b197280311a0/?vgnextoid=b620c4b793cc4310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=541ec4b793cc4310VgnVCM1000008130110aRCRD>

- Brindar a los empleados la posibilidad de participar en el proceso de mejora del entorno de trabajo;
 - Ofrecer alimentación sana en el comedor de la empresa.
3. Fomentar la participación de los empleados en actividades saludables, por ejemplo:
- Ofrecer clases de deporte;
 - Facilitar bicicletas para los recorridos de corta distancia dentro de los grandes centros de trabajo.
4. Fomentar el desarrollo personal, por ejemplo:
- Ofreciendo cursos sobre competencias sociales, como facilitar formación para combatir el estrés;
 - Ayudar a los empleados para que dejen de fumar⁶⁰.

Es importante trasladar a empleadas y a empleados información, como, por ejemplo, de que el ejercicio físico tiene grandes beneficios para la salud, no solo a nivel fisiológico, sino también mental. Al realizar ejercicio se libera más serotonina, que es un neurotransmisor del sistema nervioso central relacionado con el estado de ánimo. La liberación de esa sustancia produce una sensación de bienestar, mayor concentración, relajación y aumento de la autoestima, teniendo efectos positivos en la prevención del estrés⁶¹. Asimismo, la alimentación tiene un gran impacto en la medida de cómo nos sentimos y actuamos⁶². No obstante, se debe tener en cuenta que la PSLT exige el compromiso activo de ambas partes: la empresa, con la oferta de unas condiciones organizativas y medioambientales saludables, y los empleados implicándose activamente en los programas que proponen las entidades mercantiles y también animando a las mismas, sugiriéndole acciones que pueden realizar.

La ITSS, en su guía de actuaciones sobre riesgos psicosociales, contempla las acciones que puedan tener las empresas de promoción de la salud de los trabajadores. Las mismas tienen como ámbito la salud de toda la población trabajadora con independencia

⁶⁰ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores*, en FACTS 94, ob. cit., pág. 1.

⁶¹ BUENDÍA, J. y RIQUELME, A.: «El estrés de la jubilación: efectos psicopatológicos», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006, pág. 180. «La autoestima es un componente importante de la personalidad que afecta tanto a las relaciones personales como al estado de ánimo de cada día y a la capacidad de funcionamiento».

⁶² SALINAS, D.: *Prevención y afrontamiento del estrés laboral*. Editorial CCS, 2012., págs. 74 y 75.

de que esté o no ocupada y tanto respecto a su salud en el trabajo como en la esfera familiar y social. Se considera positiva su adopción, por mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, ya que las mismas pueden contemplar las acciones de riesgos psicosociales que debe adoptar la empresa⁶³.

Es fundamental que las empresas inicien a sus empleados en hábitos saludables y una muestra importante de lo que estamos manifestando la tenemos en la campaña «Trabajos saludables: Gestionamos el estrés» en la que la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo y su red de socios espera lograr que Europa hable sobre cómo podemos abordar juntos los riesgos psicosociales⁶⁴.

Es una realidad, que el principal objetivo de las empresas es incrementar sus beneficios y consolidar su posición en el campo en que desarrollan su actividad. Pero, para conseguir estos fines la organización empresarial, además de otras acciones, le es básico tener un buen clima sociolaboral, porque sin duda repercutirá en su cuenta de pérdidas y ganancias, afectará a sus artículos y podrá ofrecer un producto diferenciado con respecto a su competencia.

Conscientes de la importancia de que sus empleados gocen de una buena salud, repercutiendo esta circunstancia en la sostenibilidad de la organización, cada vez más empresas promueven hábitos saludables que incrementen el bienestar de sus empleados. A este respecto, SALANOVA expone que, si se reflexiona sobre el concepto de organización saludable, se observa que lleva implícitos dos términos: organización y

⁶³ DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 32. «Las acciones de promoción de la salud se refieren al esfuerzo en común de empresarios, trabajadores y la sociedad en su conjunto por mejorar la salud y el bienestar laboral de los trabajadores y significan ir más allá del mero cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo ya que mediante estas acciones las empresas tratan de contribuir de manera activa a la mejora de la salud y el bienestar general de sus trabajadores tanto dentro como fuera de la actividad laboral».

⁶⁴ «Echa a andar la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo», en *Euroxpress*, 19 de octubre de 2015. «La red de centros de referencia nacionales de la EU-OSHA está organizando numerosos eventos en más de 30 países para promocionar los mensajes de la campaña. Entre los temas se incluyen los riesgos psicosociales y el estrés en relación con las horas de trabajo, un nuevo protocolo para la prevención de la intimidación y el acoso, la evaluación de los riesgos psicosociales en pequeñas empresas o la cooperación entre instituciones de seguridad y salud en el trabajo (SST), el sector educativo y las empresas para la gestión de los riesgos psicosociales». Disponible en: <http://www.euroxpress.es/index.php/noticias/2015/10/19/echa-a-andar-la-semana-europea-para-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo/>

salud. El término organización hace referencia a las formas en que se estructuran y gestionan los procesos de trabajo, incluyendo por ejemplo el diseño de los puestos, los horarios, el estilo de dirección, la efectividad organizacional y las estrategias organizacionales para la adaptación de los empleados. La adición del término saludable deriva de la idea de que es posible distinguir entre sistemas de organizaciones sanos y enfermos. Diferenciar, en definitiva, formas de estructurar y gestionar los procesos de trabajo con resultados más saludables que otros. Con el calificativo de saludable, se da a las organizaciones un nuevo matiz centrado en el cuidado de la salud, tanto de los empleados, como de la misma organización en su conjunto, de su efectividad, supervivencia y desarrollo futuro⁶⁵.

En este sentido, algunas compañías mercantiles imparten talleres para aprender a relajarse, cursos para saber cómo sentarse ante el ordenador o formación sobre nutrición a sus plantillas debido a la importancia que puede tener una buena alimentación⁶⁶ en la vida de las personas.

⁶⁵ SALANOVA, M.: «Organizaciones saludables, organizaciones resilientes», en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, Nº 58, marzo 2009, pág. 19. Disponible en: <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73232/32403.pdf?sequence=1>

⁶⁶ MARTÍN DAZA, F.: «Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. NTP-349», ob. cit., pág. 4. «El desarrollo de buenos hábitos alimentarios que condicionan el estado nutricional del individuo constituye una medida aconsejable para la prevención del estrés. Las demandas energéticas que actualmente recibimos de nuestro entorno determinan la necesidad de tener un equilibrio energético adecuado para responder a esas demandas y para no desarrollar problemas carenciales».

III

CUESTIONES GENERALES SOBRE LA PREVENCIÓN

1. Introducción

Todo sucede por alguna razón, si queremos ejercer algún control sobre los problemas que puedan originar los riesgos derivados del trabajo, debemos conocer las razones que los causan. Como señala MARÍAS, «las personas necesitan saber a qué atenerse, necesitan una certeza evidente acerca de las cuestiones que de verdad le importan, aquellas que le son menester para vivir»¹. En este sentido, la LPRL, supone un cambio importante en la forma de abordar la prevención de riesgos que pueden afectar a los trabajadores en los lugares de trabajo, en relación a los modelos anteriores que tenían un enfoque reparador, y en cambio la Ley aprobada en el año 1995 se caracteriza por tener un enfoque preventivo que tiene por *objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo* (art. 5.1 LPRL)².

En este sentido, MARTÍNEZ ORTIZ señala que desde esta perspectiva los accidentes y enfermedades se consideran por principio, evitables, y al empresario como responsable último, de los daños a la salud que puedan sufrir los trabajadores. Esta responsabilidad deriva en una serie de tareas muy concretas, como la de identificar los riesgos, evaluarlos y establecer las medidas preventivas correspondientes. Lamentablemente estas tareas fundamentales que incorpora la nueva filosofía de la LPRL, como la identificación y evaluación de riesgos, y sobre la que se asienta toda la labor preventiva, son ejecutadas con el mismo tipo de racionalidad mecanicista que los anteriores modelos preventivos³.

¹ MARÍAS, J.: *Miguel de Unamuno*, Espasa-Calpe, Segunda Edición, 1980, pág. 52.

² MARTÍNEZ ORTIZ, A. C.: *La prevención de riesgos laborales, una cuestión también de responsabilidad social corporativa*, ob. cit., pág. 47. «La prevención de riesgos laborales la vamos a entender en la relación existente entre trabajo y salud, es decir, en la manera en que las condiciones laborales inciden en la salud de los trabajadores».

³ IBIDEM, págs. 59 y 60.

De la importancia que tiene la seguridad y la salud en los lugares de trabajo, es una muestra la atención que han prestado los legisladores nacionales, comunitarios e internacionales a la prevención de los riesgos en el ámbito laboral; interés que se manifiesta en la aprobación de una batería de normas específicas dirigidas a garantizar el derecho de los trabajadores a una protección integral en los centros productivos.

Debido a este interés por proteger a las personas en el espacio profesional, en el ámbito comunitario el 12 de junio de 1989 se aprobó por unanimidad la directiva 89/391 CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo⁴.

Se trata de una Directiva que «sienta las principales coordenadas de lo que será la política comunitaria de seguridad y salud en los lugares de trabajo»⁵. Para lograr este objeto *incluye principios generales relativos a la prevención, de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, la formación de los trabajadores y sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios* (art. 1.2).

En España, el derecho de las personas trabajadoras a prestar sus servicios en un ambiente de trabajo saludable está reconocido constitucionalmente al encomendarse a los poderes públicos la obligación de *velar por la seguridad e higiene en el trabajo* (art. 40.2 CE). Asimismo, se reconoce el derecho laboral básico de todos los trabajadores *a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales* (art. 4.2.d ET); este derecho se reitera como derivado del contrato de trabajo y se plasma en el reconocimiento al trabajador de *una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo* (art. 19.1 ET). El reconocimiento de tal derecho laboral básico supone la

⁴ DOCE L 183, de 29 de junio de 1989.

⁵ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: «La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación al Ordenamiento español (I)», ob. cit., pág. 47.

existencia de un correlativo deber del empresario de garantizar *la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo* (art. 14.2 LPRL)⁶.

En este sentido, MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, *et al.*, señalan que el derecho a una protección eficaz es un derecho de contenido complejo, que engloba un conjunto de otros derechos, abocados todos a la consecución del objetivo genérico prioritario de protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, imponiendo, básicamente, cargas y obligaciones al empresario. Éste, como titular de los poderes directivos y de organización y control de la actividad laboral, se ve comprometido a procurar un medio de trabajo sano y seguro, a través de una pluralidad de actuaciones formales y, sobre todo, sustantivas tendentes a evitar los riesgos y a identificar y minorar los efectos de los que no se pueden evitar⁷.

Asimismo, TASCÓN LÓPEZ observa que, bajo el auspicio del desarrollo de normas comunitarias, pocos sectores del ordenamiento jurídico son tan completos y técnicamente tan complejos y perfectos como el Derecho de la Salud y Seguridad en el Trabajo, en el cual, junto al «pilar fundamental» constituido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, aparece una tupida red de normas reglamentarias tan interminables como necesaria a la luz del carácter general de la norma básica y el mandato específico sobre materias concretas, contenido en los arts. 16.1 de la Directiva Marco y 6 de la LPRL⁸.

Ahora, como señala el autor precitado, este contexto lleva oculto un efecto perverso, cual es el de resultar complicadas de asumir por la empresa (sobre todo la pequeña y la mediana), lo cual hace padecer a este subsector normativo de un grado de inobservancia tan elevado como para hacer caer en saco roto el esfuerzo normativo y

⁶ STC 160/2007, de 2 de julio de 2007. (WOLTERS KLUWER CJ61235/2007). «Su art. 14 dispone que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, señalándose expresamente que este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio».

⁷ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, ob. cit., pág. 38.

⁸ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, ob. cit., págs. 157-158.

colocar en una situación delicada a quien ha de poner en juego su integridad física en el desarrollo de una profesión u oficio⁹.

Para dar cumplimiento al mandato constitucional del art. 40.2¹⁰, citado en unas líneas anteriores, así como para llevar a cabo la transposición al ordenamiento interno de la Directiva 89/391/CEE¹¹, se promulgó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que desde su promulgación ha sido modificada en varias ocasiones.

La aprobación de la LPRL significó un cambio sustancial en la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores¹², por la ruptura con su tradicional inclusión en el ámbito de la Seguridad Social y por el nuevo enfoque centrado en las actividades orientadas a la prevención de riesgos laborales como centro de imputación normativo, deudor del ordenamiento comunitario¹³.

La política de prevención de riesgos laborales en España, como afirma PERÁN QUESADA, gira en torno a una triple configuración; su vinculación con la política comunitaria de protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo; la acción de los poderes públicos dirigida a la promoción de la mejora en las condiciones de seguridad

⁹ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, ob. cit., pág. 158.

¹⁰ «Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental». Exposición de Motivos de la LPRL.

¹¹ «Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en el que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico». Exposición de Motivos de la LPRL.

¹² LUELMO MILLÁN, M. A.: *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral*, ob. cit., pág. 132. «La LPRL como norma *ad hoc* en la materia comprendido todo su desarrollo reglamentario en constante expansión, constituye, por su carácter interdisciplinario y en su condición de derecho necesario mínimo indisponible, un auténtico hito en la historia de nuestro ordenamiento en la materia, hasta el punto de poder hablarse de un antes y un después de la misma, habiéndose señalado que “nace con el explícito propósito de instaurar una norma unificada, capaz de proporcionar coherencia interna a una legislación hasta entonces desordenada, dispersa y, en general, obsoleta y poco adaptada a la organización productiva y a los riesgos que la misma origina”, reconociéndole asimismo la doctrina especializada la doble condición de norma laboral especial y norma administrativa».

¹³ PERÁN QUESADA, S.: *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, ob. cit., pág. 42.

en el trabajo; y, su desarrollo mediante la coordinación, cooperación y asistencia de las distintas Administraciones públicas competentes en esta materia¹⁴.

Cómo se ha indicado anteriormente, el empresario es el garante de la seguridad y salud de sus trabajadores durante la vigencia de la relación laboral, y como ha determinado el Tribunal Supremo que del juego de los artículos 14.2, 15 apartado 4 y 17.1 «se deduce, como también concluye la doctrina científica, que el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado. Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran. Y esta protección se dispensa aun en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador»¹⁵.

Sí las organizaciones realizan una prevención eficaz de los riesgos laborales, observaran como disminuyen los índices de absentismo y se incrementa el estado de salud de los trabajadores¹⁶ repercutiendo positivamente en costes y productividad¹⁷. Asimismo, la eficacia en la labor preventiva se ve incentivada a través de lo que dispone el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral¹⁸.

También, consciente de la importancia de la prevención de riesgos en el ámbito laboral, la Comunidad Autónoma de Andalucía a través de la Estrategia Andaluza de

¹⁴ PERÁN QUESADA, S.: *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, ob. cit., pág. 43.

¹⁵ Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 8 de octubre de 2001, recurso 4403/2000. (La Ley 1689/2002).

¹⁶ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 117. «Hay que apostar por la prevención antes que por la curación. Prevención de los riesgos laborales y promoción de la salud física y mental de los trabajadores».

¹⁷ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, ob. cit., pág. 63. «Una adecuada política de prevención de riesgos laborales suele traer aparejado un descenso en el volumen de pensiones e indemnizaciones que la empresa tiene que pagar como consecuencia de los accidentes de sus empleados». ROJAS MARCOS, L.: *Superar la adversidad*, ob. cit., págs. 53-54. «Pienso que, en general, una razón por la que las medidas preventivas no convencen es que dan sus frutos a largo plazo, mientras que en nuestra sociedad se celebran los beneficios inmediatos, “aquí mismo y ahora mismo”». MARINOFF, L.: *Pregúntale a Platón*, ob. cit., pág. 390. «Parece que es más fácil aceptar unas pérdidas cada vez mayores en productividad y unos mayores costes en sanidad que realizar una pequeña inversión en medidas preventivas, como la del tratar a los trabajadores de forma reflexiva y como a seres humanos en busca de un significado, en lugar de como piezas de la máquina corporativa».

¹⁸ BOE 71/2017, 24 de marzo de 2017.

Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014 establece *programas de incentivos a empresas dirigidos a facilitar el cumplimiento de sus obligaciones preventivas*¹⁹. El 9 de mayo de 2017 el Consejo de Gobierno aprueba la formulación de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 para establecer las líneas de actuación prioritaria que promueva la mejora de la seguridad y salud laboral.

De lo que podemos concluir, que el empresario al cumplir con sus obligaciones en prevención de riesgos laborales, además de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores²⁰, que debe ser el objetivo básico, contribuye a tener una organización más saludable con los beneficios que ello conlleva, evita ser sancionado por la Administración y puede acceder a unos incentivos que tendrán su impacto en la cuenta de resultados.

Asimismo, para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, la empresa debe integrar las cuestiones psicosociales en su política global, establecer un marco para la acción preventiva y aplicar las medidas adoptadas con la participación de los trabajadores, porque la salud, la seguridad, y el bienestar de los trabajadores se convierten en elementos clave de la calidad empresarial. En definitiva, se tiene que buscar una efectiva gestión de la seguridad y salud²¹ como garantía de un trabajo decente.

En este sentido, el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT señala que de los arts. 4 y 15 LPRL se desprende con toda certeza que los riesgos psicosociales sí que están incluidos en la prevención, y este argumento está avalado por:

- Una abundante y constante jurisprudencia que ha reconocido como enfermedad del trabajo, con el consiguiente tratamiento de “accidente laboral” –artículo 156.2.c LGSS–, las secuelas producidas tanto por el estrés laboral como por el acoso, así como por la violencia de terceros ejercida sobre empleados.

¹⁹ BOJA 24 de febrero de 2010.

²⁰ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, ob. cit., pág. 157. «Sin ningún género de dudas, y más en un país con una de las más alta tasas de siniestralidad laboral de la Unión Europea, la preocupación de la empresa por la salud (física y psíquica) de los trabajadores y los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos laborales constituye uno de los elementos que mejor muestran el compromiso de la entidad para con sus empleados».

²¹ OIT. Directivas relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, OIT, Ginebra, 2001.

- El reconocimiento por la ITSS del carácter evaluable de todos estos riesgos en el marco de la LPRL, hasta el punto de aprobar un *Protocolo específico* o propio para verificar o comprobar que las evaluaciones de riesgos incorporan también los factores psicosociales.
- Por la formalización del *Acuerdo Europeo sobre Estrés Laboral* (2004), recogido en el ANC 2005, que reconoce expresamente la obligación del empresario de prevenir, en el marco de la Directiva Marco 89/391/CEE, el estrés laboral²².

2. La prevención de los riesgos psicosociales

En atención a todo lo expuesto en los epígrafes anteriores, no debe persistir ninguna duda que, en un entorno laboral como el español, con una notable presencia del sector servicios en el proceso productivo, es necesaria la integración de los riesgos psicosociales a las prácticas preventivas de la empresa²³, como está sucediendo en otros países de Europa.

Los riesgos psicosociales, entendidos según la NTP-840, como aquellas características relativas a la organización y ordenación del trabajo desde la LPRL y como “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”

²² OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., págs. 37-38.

²³ LAHERA, M. y NOGAREDA, C.: «El método del INSL para la identificación y evaluación de los factores psicosociales. NTP-840», Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2009, pág. 1. «Los riesgos psicosociales no deben quedarse fuera de la gestión preventiva ni de la evaluación de los riesgos laborales dada su relevancia en cualquier relación laboral». OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 9. «La acción preventiva para evitar los efectos nocivos de los riesgos psicosociales es posible. Y además que su marco adecuado es el de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de PRL». MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, ob. cit., págs. 171-172. «Dentro de los riesgos laborales que el empresario está obligado a prevenir se encuentran algunas conductas capaces de provocar enfermedades que, aun presentes desde siempre en la actividad profesional, sólo desde hace relativamente poco tiempo han venido cobrando interés creciente y recibiendo el oportuno tratamiento jurídico, reparador y, lo que ahora importa más, preventivo». STSJ de Islas Canarias de 10 junio de 2016. (AS\2016\1508). «Hablar de Riesgos laborales, exige la consideración de todo tipo de riesgos, inclusive los riesgos psicosociales».

(INSHT), no deben quedarse fuera de la gestión preventiva ni de la evaluación de los riesgos laborales dada su relevancia en cualquier relación laboral²⁴.

Al igual que los otros riesgos que están presentes en los lugares de trabajo, los riesgos psicosociales se deben integrar en la gestión preventiva, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, siguiendo el mandato constitucional que encomienda a los poderes públicos como principio rector de la política social y económica [art. 40.2 CE, éstos *velarán por la seguridad e higiene en el trabajo*], como hemos visto en el epígrafe anterior.

Debido a la complejidad del marco normativo y a las dificultades que presenta la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, el empresario para lograr su objetivo deberá contar con la colaboración de todos los sujetos implicados en la prevención²⁵, coordinarlos y facilitarles los medios para que puedan realizar eficazmente su tarea, porque como señala la NTP-860 «no hay soluciones universales para luchar contra los riesgos psicosociales, sino que hay que buscarlas para cada empresa, a partir del diagnóstico en profundidad de los factores de riesgo»²⁶, de lo que se puede deducir que, al afrontar este riesgo laboral, la tarea de los técnicos será cualitativamente y cuantitativamente superior a la de otros riesgos que puedan surgir en los centros de trabajo.

A causa de la singularidad de la materia que estamos tratando, si al realizarse la evaluación se ha evidenciado la existencia de problemática psicosocial, y siempre y cuando la Dirección decida embarcarse en un procedimiento de prevención –que sería lo más sensato–, se recomienda crear un grupo de trabajo específico. Según la NTP- 860 su composición será variable en función del tamaño y estructura de la empresa, pero siempre debe representar al conjunto de la plantilla, e incluir a los representantes de los

²⁴ LAHERA, M. y NOGAREDA, C.: «El método del INSL para la identificación y evaluación de los factores psicosociales. NTP-840», ob. cit., pág. 1.

²⁵ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, ob. cit., pág. 180. «En la medida en que la L.P.R.L. persigue implicar a todos en la gestión integral de la prevención de los riesgos laborales en las empresas, estableciendo obligaciones no solo para los empresarios sino también para los trabajadores, para los servicios de prevención ajenos y para los fabricantes, importadores y suministradores, el sistema de responsabilidades, que abarca una panoplia variada de tipos (penal, administrativa, civil, laboral, etc.), afectará naturalmente a todos los sujetos implicados en el caso de que incumplan sus obligaciones respectivas».

²⁶ VEGA MARTÍNEZ, S.: «Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención. NTP-860». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2010, pág. 2.

trabajadores. En el grupo deben participar, al menos, un miembro de la Dirección y agentes de prevención en la empresa. Asimismo, el grupo debe incorporar a trabajadores voluntarios que representen a los diferentes servicios/colectivos de la empresa, que estén legitimados por sus compañeros (que gocen de su respeto, credibilidad y confianza, siendo o no “representantes los trabajadores” en el sentido formal del término). Además, estos trabajadores deben contar con unos requisitos básicos: tener competencias en comunicación y buen conocimiento de la empresa, y saber trabajar en equipo²⁷.

Siguiendo lo que nos indica la nota técnica de prevención, citada en el párrafo anterior, el grupo de trabajo no toma decisiones, su misión es informar y aconsejar a la Dirección, ponerlo en conocimiento de la plantilla, guiar las intervenciones de agentes externos y asegurar el seguimiento de las acciones e indicadores, pudiendo desaparecer dicho grupo una vez están implementadas las acciones preventivas concretas²⁸.

Igualmente, para facilitar la identificación de los problemas y las medidas que se deben adoptar, el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT siguiendo los factores reconocidos en los criterios técnicos más solventes, como son las Guías aportadas por la AESST y las Notas Técnicas Preventivas específicas del INSST, realiza la siguiente clasificación de los factores psicosociales:

1. LOS FACTORES DEL ENTORNO OBJETIVO.

A) Ambiente físico de la prestación de servicios.

- Iluminación²⁹.
- Ruido.
- Ambiente térmico.
- Espacio de trabajo.

B) Aspectos de la organización de trabajo, incluidos los modelos de gestión.

a) El modelo de relaciones laborales de una empresa.

²⁷ VEGA MARTÍNEZ, S.: «Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención. NTP-860», ob. cit., pág. 4.

²⁸ IBIDEM.

²⁹ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 15. «La iluminación puede ser una fuente importante de satisfacción o insatisfacción para el trabajador, así como de sufrimiento físico y psíquico».

b) Cultura de gestión de los recursos humanos.

- Los estilos de mando y dirección.
- El papel en la organización de cada individuo.
- Comunicación y relaciones interpersonales con los compañeros y con terceros o “personas externas”.

C) Contenido de las tareas: condiciones y sistemas de trabajo³⁰.

- La carga de trabajo.
- El margen de autonomía o control del trabajador³¹.
- La presión del tiempo de trabajo –ritmos de trabajo–.
- Monotonía/Repetitividad.
- Trabajo a turnos y nocturno.
- Conductas violentas y/o abusivas.

2) LA DIMENSIÓN INDIVIDUAL: FACTORES SUBJETIVOS.

- Características de personalidad de cada uno de los trabajadores, revelándose unas más proclives que otras a efectos de la generación de desajustes psicosociales.
- Variables individuales de carácter personal.
- Experiencia vital y trayectoria, personal y profesional, de cada trabajador, así como expectativas individuales.
- Estados biológicos y hábitos de consumo y estilos de vida.
- Responsabilidades familiares.

3) LA DIMENSIÓN SOCIAL: EL ENTORNO RELACIONAL EXTERNO.

- El ambiente social.

³⁰ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 106. «Por lo que se refiere al contenido de las tareas, es preciso indicar que un trabajo con contenido es aquel que permite al trabajador sentir que hace algo que tiene utilidad en el conjunto del proceso en que se desarrolla y para la sociedad en general, y que le ofrece la posibilidad de aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades y de desarrollar nuevas habilidades».

³¹ IBIDEM, pág. 108. «La autonomía, entendida como el grado en que el trabajo permite a la persona que lo realiza organizar las tareas e, incluso, determinar los métodos a utilizar, incide de forma significativa en la motivación y satisfacción del trabajador, y, por ende, en su rendimiento. Sin embargo, pese a las apariencias, la autonomía del trabajador se ve fuertemente restringida en el nuevo contexto económico-productivo. Frecuentemente, el trabajo como creación desaparece a favor de la producción como cantidad, rapidez y coste».

- La “carga familiar”.

Todos estos factores reaccionan entre sí y repercuten en el clima sociolaboral de la empresa y sobre la salud de los trabajadores³². Pese al extracto que se ha realizado, creemos que de la lectura de todos estos factores se puede deducir la dificultad de identificar cada uno de ellos y tener en cuenta la reacción que puede generar en cada individuo. En este sentido, MOLINA NAVARRETE afirma que los nuevos riesgos exigen articular un complejo proceso de renovación de los dispositivos para la evaluación y establecimiento de medidas preventivas, debido a los múltiples y heterogéneos factores que inciden en ellos. Los instrumentos tradicionales de prevención y control seguirán siendo eficaces si se aplican correctamente a los riesgos conocidos, pero es preciso, y urgente, complementar dichos instrumentos con estrategias y dispositivos concebidos específicamente para prever, identificar, evaluar y controlar los nuevos riesgos derivados de los cambios que se vienen experimentando, y que todavía no han finalizado, en el mundo del trabajo y de sus distintas tecnologías de innovación³³.

En este contexto se sitúa la creación por la normativa prevencionista de una especialidad nueva: la ergonomía y psicología³⁴ aplicada, que en la actualidad es una rama preventiva plenamente exigible. Esta especialidad, que estudia los aspectos psicosociales de las condiciones de trabajo, fue reconocida institucionalmente en el RD 39/1997 que aprueba el Reglamento de Servicios de prevención de riesgos laborales, y que tiene como objeto la salud del trabajador mediante la prevención de riesgos tan importantes como la fatiga física o corporal, la fatiga mental y el estrés.

³² OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., págs. 14-23.

³³ MOLINA NAVARRETE, C.: «Ámbito aplicativo objetivo de la prevención de los riesgos laborales. Riesgos prevenibles y riesgos evitables. La singularidad de los riesgos no físicos», en AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral, Tomo I. Aspectos Jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*. (Directores: MONEREO PÉREZ, J. L. y RIVAS VALLEJO, M. P. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.). Editorial Aranzadi, 2012, pág. 661.

³⁴ DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*, ob. cit., pág. 3. «La psicología estudia por un lado las condiciones de la relación laboral directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y por otro las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura, incluso su situación personal fuera del trabajo, y todo ello en cuanto tenga capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al rendimiento y satisfacción en el trabajo». MONTOYA MELGAR, A. y PIZÁ GRANADOS, J.: *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, ob. cit., págs. 16-17. «La Psicología, que trata del análisis y explicación de los factores que influyen en las conductas, las relaciones y los comportamientos de las personas; utiliza, para la prevención y/o corrección, técnicas de comunicación y de motivación».

A este respecto, MOLINA NAVARRETE señala que, «al margen de la mayor o menor fortuna de considerar conjuntamente ambas disciplinas y técnicas preventivas, lo cierto es que parecería un sinsentido fijar unas competencias profesionales para ejercer una actividad si no existe obligación de evaluar esos riesgos»³⁵.

Esta apoyatura jurídica es suficiente para fundamentar con claridad la obligación empresarial de protección del trabajador frente a los riesgos psicosociales; por lo tanto, el empresario está obligado a evaluar y prevenir, los riesgos laborales que estamos tratando³⁶. El cumplimiento de estas obligaciones se le podrá exigir a través de las vías que arbitra la propia LPRL: responsabilidad civil, laboral, administrativa, penal y de seguridad social. «Los daños derivados de la actualización de los riesgos psicosociales a raíz de su no prevención tienen la consideración de enfermedad del trabajo o enfermedad relacionada con el trabajo»³⁷.

Finalizamos este apartado, haciendo constancia de nuevo, que prevenir riesgos laborales es una inversión que repercutirá favorablemente en la empresa, pero para trasladar ese mensaje a los empresarios los expertos en valoración de intangibles identifican como una primera dificultad el hecho de que los costes de la actividad preventiva son cuantificables, mientras que los ahorros o costes de la no-prevención son

³⁵ MOLINA NAVARRETE, C.: «Legislación sobre riesgos psicosociales: una perspectiva española y europea», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013, pág. 286.

³⁶ MARTÍNEZ-LOSA TOBÍAS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). NTP-856», ob. cit., pág. 3: «Los riesgos psicosociales deben ser siempre evaluados en las organizaciones, sea cual fuere su actividad, y deben ser asumidas medidas genéricas y específicas para prevenirlos y en todo caso minimizarlos, principalmente a través de una organización de trabajo saludable y un liderazgo que lo haga posible». LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, ob. cit., pág. 406. «Los factores de riesgo psicosociales existen, no están en la mente del trabajador, forman parte de las condiciones de trabajo y deben estar en la evaluación inicial/integral de riesgos». MELIÁ, J. L., et al.: «Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa», ob. cit., pág. 18. «De acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y con el Reglamento de los Servicios de Prevención existe la misma obligación por parte de la empresa de evaluar los riesgos psicosociales que cualquier otra clase de riesgos, incluidos los riesgos higiénicos y mecánicos tradicionales allí donde éstos sean relevantes».

³⁷ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 125-126. «No todas las enfermedades relacionadas con el trabajo se califican como enfermedades profesionales. Pero, que el estrés no venga provocado directamente por el trabajo, sino por el ambiente generado en la empresa, no impide calificar como laboral la enfermedad que sobrevenga. Las dolencias laborales suelen ser multicausal».

difíciles de identificar con claridad. En este sentido, en la NTP-945 se expone que, aunque en el área psicosocial aún no se ha llegado al punto de afrontar este asunto, parece razonable que la actividad de prevención, como inversión intangible, se cuantifique aplicando la metodología económica desarrollada para la gestión y medición de otros activos no tangibles como el I+D, la formación o la publicidad. De esta forma, una intervención psicosocial podría evaluarse económicamente calculando el gasto/ahorro que producen los resultados en términos de absentismo médico, pérdidas de productividad o calidad, sanciones administrativas o de otro tipo por incumplimientos, deterioro de la imagen corporativa, etc.³⁸.

3. Gestión de los riesgos psicosociales

Gestionar correctamente una actividad significa planificarla, organizarla y controlar su ejecución para alcanzar el objetivo deseado (utilizando eficientemente los recursos disponibles)³⁹. Para prevenir y reducir los riesgos psicosociales en el trabajo y sus efectos negativos para la salud se deberían realizar las siguientes fases:

- La primera es la fase de preparación, en la que, por ejemplo, la disposición de la organización para el cambio se discute y construye. La fase de preparación también incluye la planificación del proyecto y la forma en que se comunicará a la organización.
- La segunda fase de evaluación de riesgos consiste en la identificación de los riesgos que tienen la posibilidad de dañar la salud o la seguridad de los empleados.
- La tercera fase es el desarrollo de un plan de acción. En esta fase, se analizan los resultados de la evaluación de riesgos, los riesgos identificados se priorizan y se desarrolla un plan de acción integral

³⁸ VEGA MARTÍNEZ, S.: «Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II). NTP-945», ob. cit., pág. 3.

³⁹ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*, pág. 10. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/gu%C3%ADa_t%C3%A9cnica_integraci%C3%B3n.pdf.
FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J., et al.: *Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones. Un enfoque crítico*, ob. cit., pág. 218. «Gestionar significa motivar, despertando la sensación de urgencia, y formulando y comunicando una visión compartida».

práctico para abordar los riesgos. El plan de acción debe incluir las medidas que se utilizarán, el plan para la ejecución de las intervenciones, y los planes de comunicación y evaluación. Se recomienda un enfoque participativo.

- La cuarta fase es la implementación de las soluciones e intervenciones en el que las intervenciones previstas se llevan a cabo.
- En la fase de evaluación deben ser considerados y evaluados los resultados, la eficacia, y el proceso de implementación de todas las soluciones. Es crucial para el éxito del proyecto y enfoques futuros, que las organizaciones utilicen los resultados de la evaluación para el aprendizaje organizacional y la mejora continua del ambiente de trabajo psicosocial⁴⁰.

Según la Encuesta ESENER, de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en el 2010 más de un tercio de las empresas de la Europa de los Veintisiete afirmaron contar con procedimientos para gestionar el acoso moral o el hostigamiento (30%), la violencia en el lugar de trabajo (26%) o el estrés laboral (26%). Se observaron unas proporciones más altas en las grandes empresas. En nuestro país, en los tres apartados descritos se estaba próximo al 20%, si además tenemos en cuenta que «más de la mitad de evaluaciones de riesgos psicosociales hechas se llevan a cabo no por decisión autónoma del empresario ni por presión de los trabajadores, sino previo requerimiento de la inspección de trabajo»⁴¹, podemos deducir de forma muy manifiesta la poca atención que se le está prestando a la gestión de los riesgos psicosociales, tanto por parte de la gerencia, como de los empleados y sus representantes.

⁴⁰ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: «Los riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias para su prevención». Resumen y comentarios del informe conjunto EU-OSHA 2014-EUROFOUND. Síntesis y comentarios a cargo del equipo de investigación: Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC, en *Anuario internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2014*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014, pág. 253.

⁴¹ MOLINA NAVARRETE, C.: «Legislación sobre riesgos psicosociales: una perspectiva española y europea», ob. cit., pág. 285.

Entre las medidas adoptadas, las más frecuentes son la «formación» (58%) y los «cambios en la organización del trabajo» (40%). Los porcentajes son más altos en las grandes empresas, mientras que el sector sanitario y social obtiene constantemente cifras elevadas en todas las categorías evaluadas.

Una vez más, las medidas para gestionar riesgos psicosociales son más frecuentes en Irlanda, el Reino Unido, los países escandinavos y los Países Bajos. En las pequeñas empresas, así como en los países del sur de Europa y en el sector manufacturero, se adoptan menos medidas psicosociales.

El principal motivo por el cual se gestionan los riesgos psicosociales es el «cumplimiento de obligaciones jurídicas» (un 63% de los encuestados en la Europa de los Veintisiete), seguido a una distancia considerable por la «reclamación por parte de los trabajadores o de sus representantes» (36%). En nuestro país ese porcentaje es del 85%.

En relación con los obstáculos para poder realizar una gestión eficaz en riesgos psicosociales, el 42% de los directivos consideran que es más difícil gestionar los riesgos que estamos analizando que otras cuestiones de seguridad y salud y contrariamente a lo esperado, las grandes empresas hacen referencia a esta dificultad añadida con mayor frecuencia que las pequeñas empresas.

Según las empresas encuestadas, los principales factores por los cuales los riesgos psicosociales son más difíciles de gestionar son la «sensibilidad de la cuestión», la «falta de sensibilización», la «falta de recursos (tiempo, personal o dinero)» y la «falta de formación»⁴².

No obstante, como señala AGRA VIFORCOS, aunque durante largo tiempo la falta de interés preventivo hacia los riesgos psicosociales fue una constante, asentada en diversos argumentos explicativos: la escasa información sobre su nocividad; la concepción de sus consecuencias (estrés, señaladamente) como problemas personales que sólo afectan a quienes están predispuestos; la subsistencia de tópicos culturales que

⁴² Los datos expuestos en estos párrafos se han extraído de la Encuesta Europea en las Empresas (ESENER). Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes. Disponible en: https://osha.europa.eu/es/publications/reports/es_esener1-summary.pdf

asocian tales dolencias al trabajo de los ejecutivos e intelectuales o que consideran su prevención como un asunto de técnicas individuales de autocontrol; las dificultades de evaluación merced a la ausencia de instrumentos objetivos; en fin, el convencimiento de la imposibilidad de eliminar o controlar los factores desencadenantes⁴³.

En este punto, sería conveniente recordarle a los directivos de las empresas, que además de las múltiples ventajas que tiene para las organizaciones una buena política de prevención de riesgos laborales, tuvieran en cuenta lo que nos indica la NTP-830, de que las actividades preventivas en materia de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por su valor pedagógico y de estímulo a la mejora, pueden y deberían llegar a ser un valioso instrumento para la innovación y la formación en el lugar de trabajo, ayudando a incrementar competencias clave de las personas, no solo en prevención⁴⁴.

4. El plan de prevención en los riesgos psicosociales

El sistema preventivo está conformado por una serie de elementos clave en tres ámbitos: la organización preventiva, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva. El objetivo principal de esa estructuración es «lograr su eficacia a través de una plena integración de la prevención en todas las funciones y actividades empresariales, es decir, en el sistema de gestión empresarial»⁴⁵.

La integración de la actividad preventiva en la empresa se conforma como un compromiso programado y documentado, donde se debe elaborar y aplicar el plan de prevención de riesgos laborales que el art. 2.1 RSP define como *la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales*.

Como se establece en el art. 16.1 de la LPRL, *la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de*

⁴³ AGRA VIFORCOS, B.: «Capítulo IV.-Prevención de los riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 130.

⁴⁴ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Integración de la prevención y desarrollo de competencias. NTP-830», ob. cit., pág. 3.

⁴⁵ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y VYMEISTER BASTIDAS, R.: «Transparencia y condiciones de trabajo (I). NTP-810», ob. cit., pág. 5.

*sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales*⁴⁶. En este mismo sentido se expresa también el art. 1 del RSP, porque el plan de prevención «constituye un documento esencial del sistema que recoge de manera descriptiva y sintetizada sus principales elementos»⁴⁷.

A este respecto, MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE *et al.*, señalan que frente a la primera de las obligaciones prevista en la originaria LPRL de evaluar los riesgos, la Ley 54/2003 incluyó como primera obligación la de elaborar un plan de prevención de riesgos en el que se especificaran los procedimientos a adoptar y las fases para llevarlo a cabo. En este sentido, el plan de prevención de riesgos laborales ha pasado a ser el programa que fija la política que se va a desarrollar en la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo⁴⁸. «Ello comporta que se atribuya a todos los niveles de la organización la obligación de incluir la prevención en cualquier actividad que se realice u ordene y en todas las decisiones que se adopten»⁴⁹.

El empresario será el primer interesado en que las medidas de prevención de riesgos laborales sean eficaces y eviten que se origine este problema, o en caso de que surja su incidencia sea mínima y pueda erradicarse rápidamente. Debido a que las investigaciones sobre los riesgos que estamos estudiando son muy recientes en el tiempo, más si cabe a nivel de prevención, una parte importante de la doctrina es del criterio que, en relación a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, este deber no se garantiza

⁴⁶ CASA (de la) QUESADA, S. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa. Organización, evaluación y planificación*. Editorial Comares, 2009, pág. 7. «Esta integración, que en la redacción inicial de la LPRL tan solo se apuntaba como uno de los principios programáticos de la acción preventiva (art. 15.1.g LPRL), fue elevada al rango de primera y esencial concreción del deber genérico de seguridad tras la reforma del texto efectuada por la Ley 54/2003, de la que fue uno de los ejes fundamentales y motivo de diversas modificaciones que se introdujeron en el articulado de aquella (arts. 14.2, 16.1, 23.1 y 31.3 LPRL) con el fin de desarrollar una acción permanente de planificación y seguimiento de la actividad preventiva por parte del empleador y combatir de esta manera la frecuencia excesiva con la que el empresario hacia uso de la opción de “externalización” o “exteriorización” de la actividad preventiva, apareciendo más como una “obligación” de los servicios de prevención ajenos, que de la propia».

⁴⁷ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y VYMEISTER BASTIDAS, R.: «Transparencia y condiciones de trabajo (I). NTP-810», ob. cit., pág. 6.

⁴⁸ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, ob. cit., pág. 16.

⁴⁹ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Integración de la prevención y desarrollo de competencias. NTP-830», ob. cit., pág. 1.

sólo con el cumplimiento de las medidas contempladas específicamente en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, sino que el empresario está obligado a adoptar cuantas medidas sean necesarias para asegurar este deber general de protección.

Asimismo, una parte importante de los estudios que han tratado esta materia coinciden en la necesidad de introducir cambios en la organización del trabajo. Estas modificaciones son responsabilidad del empresario, si bien tales cambios deben ser objeto de consulta con los representantes de los trabajadores (art. 33 LPRL) y, en su caso, con el Comité de Seguridad y Salud (art. 39 LPRL).

En base a lo expuesto en los párrafos anteriores, las medidas de carácter preventivo que usualmente se recomiendan, entre otras, son: modificar el procedimiento de producción, aumentando la transparencia, la participación de los trabajadores y, en su caso, rotación en diferentes tareas⁵⁰, reduciendo la demanda y aumentando la posibilidad de control sobre su trabajo⁵¹ y de los factores de riesgo que se pudieran originar.

Si la planificación, es un elemento fundamental en la prevención de cualquier riesgo laboral, en relación con los riesgos psicosociales cobra mucha más importancia esta fase preventiva porque la intervención sobre los citados riesgos, como afirman ALECHA ASIAIN *et al.*, debe responder a un proceso continuo, sistemático y planificado y por tanto las acciones que se deban realizar deben incluirse en el Plan de Prevención que toda empresa debe llevar a cabo. Asimismo, no es posible intervenir de una vez sobre todos los factores psicosociales, hacerlo al mismo tiempo y hacerlo además bien. Las intervenciones se deben priorizar y, progresivamente, se pueden ir emprendiendo acciones de intervención más ambiciosas, sustentadas sobre los logros ya conseguidos, por eso es tan importante realizar una buena planificación⁵².

⁵⁰ LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, ob. cit., pág. 417. «Los objetivos manifestados por las empresas para la realización de la rotación son, por una parte, intentar remediar la monotonía, la fatiga y las malas condiciones ambientales de puestos, y por otra parte el logro de una mayor flexibilidad de la mano de obra, ya que los trabajadores podrán realizar más funciones y se limitarán los efectos negativos del absentismo».

⁵¹ ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., pág. 217.

⁵² GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO Y TRABAJADORES INMIGRANTES: *Principios comunes de la Intervención Psicosocial en Prevención de Riesgos Laborales*, ob. cit., pág. 7. VEGA MARTÍNEZ, S.: «Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II). NTP-945», ob. cit., pág. 2. «Frente a la inmovilidad que puede provocar la lista de necesidades identificada en una evaluación de

De lo que se puede concluir, siguiendo lo que expone la NTP-945, que en relación con la prevención de los riesgos psicosociales el proceso es tan importante, o más, que el resultado, porque el procedimiento, “las formas”, pasan a ser parte de la solución, o pueden serlo de nuevos problemas. La fórmula técnicamente más idónea puede resultar un auténtico fracaso si la manera de aplicarla no es la adecuada, o si responde a unos objetivos no relacionados en absoluto con la salud⁵³.

Según SALA FRANCO (para quien se trata una obligación de medio y no de resultado), son de tal calibre las obligaciones y la diligencia exigibles al empresario que, cuando hay daño, se hace muy difícil eximir de responsabilidad al empresario alegando haber cumplido todas las obligaciones exigidas y con la diligencia debida⁵⁴. Entre las razones que da el autor antes citado, en relación con este argumento, está la del carácter dinámico de la obligación empresarial.

En el marco normativo, el art. 14.2 LPRL establece que en el marco de sus responsabilidades, *el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuaciones en caso de emergencia y riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de la presente Ley.*

«La integración de la prevención en todos los ámbitos y escenarios de la gestión empresarial no sólo es una obligación legal sino una necesidad que ha de aportar valor

riesgos, hay que ser consciente de que no es posible solucionarlo todo a la vez y, por tanto, que es necesario abordar los problemas de manera ordenada, estableciendo prioridades, paso a paso».

⁵³ VEGA MARTÍNEZ, S.: «Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II). NTP-945», ob. cit., pág. 1. «La creación de grupos semiautónomos para mejorar la autonomía y el apoyo social de los trabajadores puede generar, si se aplican sin unas condiciones adecuadas, competitividad entre compañeros o sobrecarga de trabajo, lo que estaría empeorando la exposición a factores de riesgo psicosocial».

⁵⁴ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, ob. cit., pág. 70.

añadido a la organización»⁵⁵. Porque «la integración de la prevención no debiera quedarse solo en cumplimiento de mínimos, debería ser un proceso que estimule el crecimiento personal y con ello la mejora de la calidad y eficiencia en el trabajo»⁵⁶.

Además, como señala la NTP-830, las actividades preventivas en materia de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por su valor pedagógico y de estímulo a la mejora, pueden y deberían llegar a ser un valioso instrumento para la innovación y la formación en el lugar de trabajo, ayudando a incrementar competencias clave de las personas, no solo en prevención⁵⁷.

En relación con la forma en cómo se debe elaborar el plan, De la CASA QUESADA y GARCÍA JIMENEZ, exponen que el principal inconveniente que se deriva de una formulación tan genérica está en la inexistencia de un modelo de Plan, pues existirán tanto modelos como sectores y empresas. Indicando que una buena solución hubiese sido la de derivar esta cuestión a la negociación colectiva, en la medida que gozan de instrumentos reguladores y de gestión más acordes para dicha adaptación⁵⁸.

5. Evaluación de los riesgos psicosociales

La evaluación de los riesgos viene expresamente definida en el art. 3.1 del RSP como *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 relación con esta definición MELIÁ, J. L., *et al.*, señalan que contiene tres elementos que son importantes desde el punto de vista del técnico de prevención y de la actividad preventiva:

⁵⁵ MARTÍNEZ-LOSA TOBIÁS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). NTP-856», ob. cit., pág. 2.

⁵⁶ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Integración de la prevención y desarrollo de competencias. NTP-830», ob. cit., pág. 2.

⁵⁷ IBIDEM, pág. 3.

⁵⁸ CASA (de la) QUESADA, S. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa*, ob. cit., pág. 24.

- a) En primer lugar, la evaluación de riesgos es un proceso, esto significa que la evaluación de riesgos implica un conjunto de pasos que deben articularse en una metodología de evaluación de riesgos⁵⁹.
- b) En segundo lugar, este proceso debe permitir estimar la magnitud de todos los riesgos que no han podido evitarse. Esto implica que: a) identificar aquellos riesgos que no han podido evitarse, b) que hay que estimar su magnitud.
- c) En tercer lugar, este proceso de evaluación de la magnitud de los riesgos que no han podido evitarse no es meramente descriptivo; por el contrario, ha de aportar la información necesaria para que el empresario pueda adoptar una decisión adecuada sobre la necesidad de implantar medidas preventivas y, si éstas fueran necesarias, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse⁶⁰.

Todas las condiciones de trabajo tienen la característica de ser siempre evaluables, es decir su análisis debe incluir siempre un juicio de valor: son buenas o no son buenas, son adecuadas o no para los que realizan el trabajo. Las condiciones de trabajo serán adecuadas si promueven la salud física, psíquica y social de los trabajadores⁶¹.

Asimismo, *el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo* (Art. 14.2 LPRL), para cumplir con este deber el empresario debe llevar a cabo una evaluación de riesgos que le permitirá tomar las medidas más adecuadas para garantizar la seguridad y la salud de las personas que tiene contratadas⁶².

⁵⁹ MELIÁ, J. L., *et al.*: «Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa», *ob. cit.*, pág. 25. «Un método de evaluación de riesgos psicosociales es un procedimiento sistemático y protocolizado que mediante el uso de instrumentos estandarizados, fiables y adecuadamente validados y con un fundamento científico, empírico y legal claramente definido, cumple los requisitos de calidad psicométricos y profesionales y permite ofrecer a las empresas y a los profesionales de la prevención una evaluación de riesgos psicosociales que afectan a la salud y seguridad de los empleados y las organizaciones, con las consiguientes orientaciones sobre las intervenciones que pueden resultar indicadas».

⁶⁰ IBIDEM, pág. 20.

⁶¹ ONCINS DE FRUTOS, M. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: «Factores psicosociales: fases para su evaluación. NTP-450», *Notas Técnicas de Prevención*. INSHT, 1997, pág. 1.

⁶² STSJ de Andalucía de 27 de mayo 2015. (AS\2015\1515). «En fecha de 13 de marzo de 2014 se gira visita de Inspección a la mencionada empresa, en la que la Inspección tras entrevistar a alguno de los trabajadores, concluye que puede existir una situación de riesgo psicosocial y sanciona a la empresa por carecer de evaluación de riesgos psicosociales lo que entiende como una infracción en materia de

En atención a todo lo expuesto, la evaluación de riesgos debe ser realizada considerando las opiniones del personal afectado por los diferentes riesgos. Por ello, la comunicación entre evaluadores y personal afectado por la evaluación debe ser lo suficiente ágil y transparente⁶³. «Si la participación de los trabajadores constituye una aportación fundamental en todos los ámbitos de la prevención de la empresa, lo es tanto o más en el proceso de evaluación, y más específicamente en el proceso de evaluación de riesgos psicosociales»⁶⁴.

Por otro lado, la progresiva incorporación de la evaluación de los riesgos psicosociales a las prácticas preventivas de las empresas, como sucede en otros países occidentales, es un elemento claramente positivo que fomenta una visión integral de la prevención dispuesta a aprovechar el abundante conocimiento disponible sobre el papel del denominado «factor humano» en la seguridad y salud de las organizaciones, con netas repercusiones sobre la eficiencia organizacional y rentabilidad empresarial⁶⁵.

Porque la evaluación de riesgos psicosociales no es secundaria ni subsidiaria de la evaluación de otros riesgos presentes en la empresa⁶⁶. En el proceso de evaluación debe

seguridad y salud laboral de acuerdo con el artículo 5.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el TD de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social». STSJ de C. Valenciana de 12 de marzo de 2014. (AS\2014\1494). «La Inspección constató como infracciones de Ayuntamiento codemandado: la falta de evaluación de riesgos psicosociales en el Ayuntamiento, la falta de redacción e implantación de procedimiento de resolución de problemas psicosociales que se presenten en ese centro de trabajo y la falta de planteamiento y resolución del problema concreto existente en relación con el actor. Y frente a dichas actuaciones no llevadas a cabo por el Ayuntamiento se constata la existencia de problemas psicosociales en el centro de trabajo, concretados en la conducta denunciada por el actor frente a un Oficial de la Policía, con escritos de comunicación y denuncia por parte del actor ante el Ayuntamiento que se inician en 2004 hasta el 2011 y sin que por el Ayuntamiento se hayan realizado actuaciones tendentes a verificar y resolver el problema, salvo un breve expediente en 2009. Por ello se requiere al Ayuntamiento por la Inspección para que adopte medidas de prevención de riesgos laborales psicosociales, redacción e implantación de procedimiento de resolución de riesgos de dicha naturaleza y resolución del problema concreto que ya está planteado».

⁶³ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y VYMEISTER BASTIDAS, R.: «Transparencia y condiciones de trabajo (I). NTP-810», ob. cit., pág. 6.

⁶⁴ BORRÁS, H.; SÁNCHEZ GOMBAU, C. y CUATRECASAS – GONÇALVES PEREIRA: *Guía para la integración de los factores psicosociales en la gestión empresarial. Recomendaciones prácticas*. Confederació d'Associacions Empresariales de Balears –Gabinete de Prevención, Calidad y Medio Ambiente, 2009. Disponible en: http://ceoe-statics.s3.amazonaws.com/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-822-guia-para-la-integracion-de-los-factores-psicosociales-en-la-gestion-empresarial.pdf

⁶⁵ MELIÁ, J. L., *et al.*: «Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa», ob. cit., pág. 16.

⁶⁶ LAHERA, M. y NOGAREDA, C.: «El método del INSL para la identificación y evaluación de los factores psicosociales. NTP-840», ob. cit., pág. 1. «La evaluación de los factores de riesgo psicosocial,

incluirse los riesgos tradicionales, así como los emergentes, teniendo en cuenta el carácter peculiar de éstos y la confidencialidad⁶⁷ que merecen en su tratamiento⁶⁸.

Pese a estos hechos, como expone VEGA MARTÍNEZ, la mayoría de las empresas en nuestro país no han realizado aún una evaluación de los riesgos psicosociales; pero quizá lo más llamativo sea que una buena parte de las que sí lo han hecho se han quedado ahí. Es decir, la evaluación del riesgo se convierte a menudo en un informe presentado y acompañado por una propuesta de medidas preventivas, pero no se traduce en un plan de actuación implementado y evaluado. No se actúa sobre las condiciones de trabajo para mejorarlas y disminuir o eliminar el riesgo. Como mucho, se realiza alguna actividad formativa o asistencial dirigida a los trabajadores⁶⁹.

En base a lo anterior, en el momento de plantear una evaluación de riesgo psicosocial deberán tenerse en consideración los diversos elementos que entran en juego: las condiciones de trabajo que pueden provocar daño, los factores moderadores y las consecuencias, ya sean sobre la persona o sobre la organización, debido a que los factores psicosociales suponen una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, ya que afectan a la salud individual y a la organización⁷⁰.

integrada en el proceso general de evaluación de riesgos laborales, se convierte, por tanto, en una herramienta preventiva de gran importancia, ya que la identificación, valoración y control de los factores psicosociales junto con la planificación y adopción de las correspondientes medidas preventivas, conducirá a una gestión eficaz de las personas y de la organización, en el sentido de una mejor adecuación y ajuste entre la tarea a desempeñar, el entorno, la empresa y las personas, aportándoles los recursos necesarios para la realización de la tarea (prevención primaria) o para afrontar la situación (prevención secundaria o terciaria), lo que se traducirá, además en una mayor eficacia de la organización».

⁶⁷ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 14. «El derecho a la intimidad de las personas, la protección de datos o, el derecho de los empleadores a diseñar los sistemas de organización que consideren más convenientes y de adoptar medidas de flexibilidad laboral, constituyen algunos de los aspectos jurídicos, que deben estar presentes en el planteamiento de cualquier estrategia que se adopte para evitar la aparición de los riesgos psicosociales y, en su caso, a la hora de adoptar medidas correctoras cuando tenga lugar la aparición de trastornos psico-físicos derivados de los mismos». MELIÁ, J. L., *et al.*: «Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa», ob. cit., pág. 32. «En general, en la medida en que las condiciones de la empresa y el proceso de evaluación de riesgos psicosociales lo permita, la información de cada empleado debe ser manejada profesionalmente de modo anónimo y confidencial, y ese anonimato y confidencialidad debe cumplirse rigurosamente y ser patente a cada empleado que participa en la evaluación, de lo contrario puede perjudicarse la calidad de la información».

⁶⁸ MELIÁ, J. L., *et al.*: «Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa», ob. cit., pág. 21.

⁶⁹ VEGA MARTÍNEZ, S. *et al.* (Coordinación: VEGA MARTÍNEZ, S.): *Experiencias e intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, ob. cit., pág. 23.

⁷⁰ NOGAREDA, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: «El proceso de evaluación de los factores psicosociales. NTP-702», ob. cit., pág. 1.

Asimismo, en la prevención de riesgos laborales, se ha de integrar una serie de diagnósticos, que nos permitirán detectar posibles problemas en la salud de los trabajadores. El absentismo, puede ser uno de los indicadores que ayuden a conocer las causas que motivan, entre otras, posibles daños a la salud desde una perspectiva psicosocial⁷¹. En este análisis se debe tener en cuenta la complejidad de este índice, porque en el mismo se incluye toda ausencia del trabajo sea justificada o no, a excepción de pérdidas de hora de trabajo por averías, etc.

Igualmente, como indican JIMÉNEZ GALINDO y ROMAY LÓPEZ, el absentismo es uno de los indicadores más sensibles de la satisfacción laboral y de la adaptación de las personas a su tarea; nos muestra una conducta de defensa más o menos consciente, ante una tensión o insatisfacción por las condiciones de trabajo; un índice muy elevado en este apartado es una señal de peligro que puede estar indicando un conflicto entre trabajador y condiciones de trabajo⁷².

Finalmente, en la evaluación de los riesgos (o en la posterior planificación de la actividad preventiva) es obligado incluir los referidos a las agresiones en el ámbito laboral⁷³. Su omisión acarreará la posibilidad de imponer al empresario la correspondiente sanción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades de diversa naturaleza que correspondan en caso de llegar a materializarse el riesgo y producirse daños⁷⁴.

⁷¹ LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, ob. cit., pág. 407.

⁷² JIMÉNEZ GALINDO, J. F. y ROMAY LÓPEZ, R.: *Gestión del absentismo por incapacidad laboral*, Editorial Dykinson, 2005, pág. 23.

⁷³ MELIÁ, J. L., *et al.*: «Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa», ob. cit., pág. 19. «La evaluación de riesgos psicosociales: debe incorporarse sistemáticamente a los procesos de evaluación de riesgos de las empresas, que es necesario establecer qué riesgos psicosociales son relevantes en cada puesto y organización de trabajo, según su naturaleza, y que la evaluación de riesgos psicosociales debe situarse y entenderse en el contexto de los procesos generales de evaluación de riesgos. Una evaluación de riesgos suficiente y aceptable incluye también la evaluación de los riesgos psicosociales relevantes». OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 48. «En la evaluación de riesgos se detectarán, analizarán y evaluarán aquellas condiciones de trabajo, especialmente las derivadas de la organización del trabajo y del medio ambiente laboral, que puedan favorecer aquellos factores que puedan generar por sí mismos o junto a otros las conductas de acoso moral y violencia en el trabajo».

⁷⁴ En este sentido, vid. AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Ediciones Laborum, 2004, págs. 122-123. «La existencia de un riesgo de violencia o acoso, con o sin antecedentes, deberá figurar en la correspondiente evaluación de riesgos, debiendo poderse objetivar la toma de medidas de prevención y protección práctica», siendo menester también acometer las correspondientes revisiones en caso de actualización del riesgo o cuando los controles periódicos –incluida la vigilancia de la salud– concluyan

6. Formación e información

Es necesaria la participación de los trabajadores o sus representantes en todas las etapas o fases de la evaluación, debiendo ser consultados⁷⁵ y teniendo que prestar su colaboración desde la primera fase de la planificación respecto a qué cosas hay que evaluar, dónde y cómo, hasta el apartado de decisión de las medidas que se deben adoptar para la mejora de las condiciones de trabajo y el control y seguimiento de dichas mejoras preventivas⁷⁶.

Porque la información es consustancial a la protección en materia de seguridad y salud laboral, si los trabajadores desconocen los sistemas de protección y no se les ha dado formación adecuada para utilizarlos, poca utilidad tiene que la empresa los haya adquirido, porque no se les va a poder dar el uso que requieren.

Además, si observamos que los trabajadores en relación con las patologías de origen psicosocial creen que están ante un riesgo laboral blando, lo que vuelve a incidir en el desconocimiento que existe sobre los riesgos que estamos estudiando y lo que puede agravar la salud de las personas no saber desde hasta donde pueden incurrir estas dolencias.

la oportunidad de tal actuación. (art. 6 RSP). Vid. SJS. 4, Sevilla 26 de diciembre de 2002 (Ar. 2003/3044). Refiriéndose a sí se puede concebir el acoso moral en el trabajo como un factor de riesgo objeto de evaluación, o por el contrario se habla de episodios puntuales. «Por ello es de todo punto razonable que el acoso moral se conceptúe como riesgo obligatoriamente evaluable, objeto de vigilancia y control periódicos por los profesionales correspondientes y todo ello en el marco de una política de prevención tendente a erradicar el riesgo antes de que pudiera provocar el daño, y estimar que frente al acoso moral el empresario está obligado a adoptar medidas de prevención».

⁷⁵ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, ob. cit., pág. 32. Uno de los aspectos básicos de la planificación preventiva de la violencia en el trabajo es: «fijar y garantizar las vías que optimicen la implicación, compromiso y consulta con los trabajadores respecto de todas las fases de la política preventiva en esta materia. Si para toda acción preventiva esta implicación es una clave del éxito de la misma queda claro que para la violencia es determinante».

⁷⁶ ONCINS DE FRUTOS, M. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: «Factores psicosociales: fases para su evaluación. NTP-450», ob. cit., pág. 2. BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y VYMEISTER BASTIDAS, R.: «Transparencia y condiciones de trabajo (I). NTP-810», ob. cit., pág. 6. «La reglamentación incide especialmente en la “información y consulta a los trabajadores” de las principales acciones preventivas (evaluación de riesgos, planificación, formación, auditorias, etc.), así como de sus resultados, como principales mecanismos de transparencia del sistema».

Debido a la importancia que tienen los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores la LPRL los regula, básicamente, en sus artículos 18 y 33 a 40 y el artículo 12.11 de Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (en adelante, LISOS) tipifica como infracción grave *el incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales* y el artículo 316 del CP castiga con penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses a *los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física.*

Si la participación de los trabajadores es indispensable en todos los ámbitos de la prevención de la empresa, «lo es tanto o más en el proceso de evaluación, y más específicamente en el proceso de evaluación de riesgos psicosociales»⁷⁷, debido a la complejidad de los riesgos de origen psicosocial y a las escasas medidas de prevención, en relación con esos riesgos, que se han tomado hasta la fecha.

En atención a todo lo expuesto, la elección de la metodología y de la técnica o técnicas a aplicar deberá ser objeto de consulta a los trabajadores o sus representantes como dispone el art. 3.2 del RSP. A estos efectos la NTP-810 indica que la reglamentación incide esencialmente en la información y consulta a los trabajadores” de las principales acciones preventivas (evaluación de riesgos, planificación, formación, auditorias, etc.), así como de sus resultados, como principales mecanismos de transparencia del sistema⁷⁸.

Como bien apunta en el párrafo anterior, esa consulta y participación de todos los implicados es necesaria, porque el trabajador es quién, en último término, mejor puede opinar sobre sus condiciones de trabajo, puesto que es él quien vive y siente día a día la

⁷⁷ MELIÁ, J. L., et al.: «Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa», ob. cit., pág. 28.

⁷⁸ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y VYMEISTER BASTIDAS, R.: «Transparencia y condiciones de trabajo (I). NTP-810», ob. cit., pág. 6.

peligrosidad o fatiga de su puesto de trabajo. «También es quién de forma más segura puede describir las distintas fases de las operaciones que realiza, la importancia de las posibles condiciones desfavorables a ella asociadas y que aspectos conviene modificar»⁷⁹.

El objetivo es lograr la colaboración de los trabajadores para que todos actúen de manera segura y responsable⁸⁰. En este sentido, la NTP-810 señala que para que cualquier acción preventiva que implique la participación de los trabajadores genere los resultados previstos, además de querer hacerla bien, poder disponer de los medios necesarios y saber realizarla, hay que demostrar en todo momento que responde a los intereses de la empresa y de los trabajadores⁸¹.

Según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo una de las medidas que se adoptan con más frecuencia tras un estudio específico de riesgos son las actividades formativas e informativas. Dicha encuesta nos informa que el 57,2% de los trabajadores han recibido formación o información sobre los riesgos para su salud y seguridad relacionados con el trabajo. La comparación de estos datos con los obtenidos en 2007 (49,85) muestra un incremento de esta actividad⁸².

El porcentaje de trabajadores que en mayor medida dan una respuesta positiva es superior en los sectores de Industria (72,8%) y Construcción (70%). Dentro de Industria destacan las ramas de Química, saneamiento y extractivas (84%) y Metal (76%) y, dentro de Servicios, las Actividades sanitarias y sociales (65,2%) y el Transporte y almacenamiento (62,8%)⁸³.

Por tamaño de plantilla del centro de trabajo la actividad formativa o informativa presenta diferencias; así, los datos muestran una situación más favorable a medida que

⁷⁹ ONCINS DE FRUTOS, M. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: «Factores psicosociales: fases para su evaluación. NTP-450», ob. cit., pág. 2.

⁸⁰ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 25. «Para que un programa preventivo sea efectivo ha de ser metódico, participativo y específico. La participación es la clave del éxito, no solo contar con la dirección, sino con todos los niveles del grupo que sufre los problemas».

⁸¹ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y VYMEISTER BASTIDAS, R.: «Transparencia y condiciones de trabajo (I). NTP-810», ob. cit., pág. 2.

⁸² VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, pág. 48.

⁸³ IBIDEM.

aumenta el tamaño de plantilla y, por lo tanto, para los trabajadores de los centros más grandes⁸⁴.

Por otra parte, es más frecuente la actividad formativa o informativa (con diferencias significativas) en hombres respecto a mujeres (62,2% y 51,5%, respectivamente), en indefinidos respecto a temporales (63,8% y 53,9%, respectivamente) y en los nacionales respecto a los de otra nacionalidad 58,8% y 41,8%, respectivamente)⁸⁵.

Finalmente, para que los trabajadores y sus representantes puedan participar en todas las fases de la evaluación y aportar su experiencia, como se ha expuesto en el desarrollo del presente apartado, previamente deberán ser informados de todos los aspectos de la evaluación y en las situaciones más específicas se les tendrá que impartir la formación apropiada.

Esas tareas de formación e información del personal se pueden realizar difundiendo ejemplos positivos de medidas legislativas, pautas y actuaciones innovadoras en esta área; formación del personal, tanto de trabajadores como de superiores para reconocer comportamientos inaceptables desde los primeros síntomas de violencia, física o verbal, o para detectar el aumento de tensión y aprender a gestionarla a fin de controlar las reacciones emocionales, etc.⁸⁶.

7. Métodos de evaluación de factores psicosociales

Para evaluar los factores psicosociales, se utilizan métodos y técnicas de investigación que identifican los riesgos y analizan cómo pueden afectar a los trabajadores. Los métodos y técnicas de investigación tienen que ser los más adecuados

⁸⁴ VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, pág. 48.

⁸⁵ IBIDEM, pág. 49.

⁸⁶ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, ob. cit., pág. 32.

al objetivo que se persigue, porque la información que proporcionan servirá de guía para efectuar la evaluación⁸⁷.

Como señala MOLINA NAVARRETE, los nuevos riesgos exigen articular un complejo proceso de renovación de los dispositivos para la evaluación y establecimiento de medidas preventivas, debido a los múltiples y heterogéneos factores que inciden en ellos. Los instrumentos tradicionales de prevención y control seguirán siendo eficaces si se aplican correctamente a los riesgos conocidos, pero es preciso, y urgente, complementar dichos instrumentos con estrategias y dispositivos concebidos específicamente para prever, identificar, evaluar y controlar los nuevos riesgos derivados de los cambios que se vienen experimentando, y que todavía no han finalizado, en el mundo del trabajo y de sus distintas tecnologías de innovación⁸⁸.

Sobre los métodos de evaluación de riesgos psicosociales no existe Guía Técnica del INSST, tampoco una norma UNE (salvo en lo relativo a la carga mental norma UNE-EN ISO 10075-1 y norma UNE-EN ISO 10075-3), ni normas internacionales. Por lo tanto, son de aplicación las disposiciones del Art. 5.3.d) y 5.2 RSP que establecen que ante estos supuestos se deben utilizar guías de entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente siempre que proporcionen confianza en el resultado. En principio, no puede considerarse que haya un método, técnica o instrumento que sea el mejor en todos los casos, por lo que deben analizarse las ventajas e inconvenientes que ofrece cada uno de ellos en cada situación concreta, pudiendo ser necesaria la aplicación de diversas técnicas combinadas que pueden ser cuantitativas o cualitativas⁸⁹.

⁸⁷ MONCADA I LLUIS, S. y LLORENS SERRANO, C.: «Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva», en AA VV. (Dir. AGUSTÍ JULIÁ, J.), *Riesgos Psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, XII, 2004, pág. 24. «Para prevenir riesgos laborales debemos basarnos en modelos probados que expliquen salud, que pretendan identificar que exposiciones laborales pueden afectar a la salud, o sea, producir enfermedades o trastornos de ésta. No debemos centrarnos en conceptualizaciones, por más legítimas que sean, orientadas a explicar otros efectos».

⁸⁸ MOLINA NAVARRETE, C.: «Ámbito aplicativo objetivo de la prevención de los riesgos laborales. Riesgos prevenibles y riesgos evitables. La singularidad de los riesgos no físicos», ob. cit., pág. 661.

⁸⁹ DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*, ob. cit., págs. 23-24.

Aunque no se le está prestando atención a la prevención de los riesgos psicosociales por el desconocimiento que existe sobre la materia que estamos estudiando, existen varios métodos de evaluación de factores psicosociales, a continuación; vamos a relacionar algunos de los que consideramos más importantes y que se están utilizando habitualmente por los técnicos en prevención:

- **Método de evaluación de factores psicosociales del INSHT: (FPSICO).** Este método de evaluación está editado por el INSHT, en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación F-Psico. Método de Evaluación Factores Psicosociales, en el año 2014 se ha publicado una nueva versión F-PSICO 3.1. En la NTP-926 que actualiza la NTP-443 se describe un amplio resumen sobre la herramienta que estamos explicando. Dicho método consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece Información sobre nueve factores:
 1. Tiempo de trabajo.
 2. Autonomía.
 3. Carga de Trabajo.
 4. Demandas psicológicas⁹⁰.
 5. Variedad/contenido⁹¹.
 6. Participación/Supervisión.
 7. Interés por el trabajador/Compensación⁹².
 8. Desempeño de rol.
 9. Relaciones y apoyo social⁹³.

⁹⁰ PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.: «Factores psicosociales: metodología de evaluación. NTP-926», ob. cit., pág. 2. «Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional».

⁹¹ IBIDEM, pág. 3. «Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas».

⁹² IBIDEM, pág. 3. «El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene».

⁹³ FERRER PUIG, R.; GUILERA FERRÉ, G. y PERÓ CEBOLLERO, M.: *Propiedades psicométricas del Instrumento de Valoración de Riesgos Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en*

El método que estamos analizando tiene como objetivo la obtención de información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre distintos aspectos de su trabajo, para valorar las condiciones psicosociales de la empresa. La ventaja del mismo es que se trata de una aproximación completa y exhaustiva para un sistema de evaluación integral de riesgos psicosociales, sin embargo, existen muy pocos estudios sobre los aspectos más psicométricos de la batería y no se reportan muchos datos acerca de su validez de contenido, ni de constructo ni discriminabilidad⁹⁴.

- **Guía para la integración de los factores psicosociales en la gestión empresarial.** Editada por la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares. Este manual nos ofrece una visión global de los riesgos psicosociales y nos informa de qué es una evaluación y cuando y quien debe evaluar. Asimismo, trata el caso particular de la pequeña empresa, señalando que en las mismas el análisis de factores de riesgo psicosocial se complica por:
 1. El reducido número de trabajadores provoca dificultades para la aplicación de metodologías de evaluación, especialmente mediante encuestas. Es más difícil garantizar el anonimato y la confidencialidad.
 2. En aquellas empresas basadas en una estructura familiar pueden existir conflictos psicosociales no derivados de la propia actividad laboral, sino de conflictos interpersonales familiares externos⁹⁵.
- **Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME.** Elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Instituto de Biomecánica de

el Trabajo (FPSICO), Universitat de Barcelona. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, abril 2011. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES%20EDITORIALES/Fpsico/Informe%20justificaci%C3%B3n.pdf>

⁹⁴ GUÀRDIA OLMOS, J.: *Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales*. Universidad de Barcelona, noviembre de 2008, págs. 9 y 10. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr1/larpsico/sites/es.empleo.webiapr1.larpsico/files/recursos/documentacion_normativa/VALORACIONMETODOSDEEVALUACIONRIESGOSpdf.pdf

⁹⁵ BORRÁS, H.; SÁNCHEZ GOMBAU, C. y CUATRECASAS – GONÇALVES PEREIRA: *Guía para la integración de los factores psicosociales en la gestión empresarial. Recomendaciones prácticas*, ob. cit.

Valencia. Debido a que las pequeñas y medianas empresas cuentan con menos recursos para llevar a cabo la acción preventiva, el manual que estamos examinando trata de proporcionar a los prevencionistas que desarrollan su actividad en dichas empresas unos procedimientos razonablemente sencillos y sin embargo capaces de identificar y valorar los principales aspectos de carácter ergonómico y psicosocial de manera que pueda actuarse eficazmente para prevenir sus posibles efectos nocivos sobre el trabajador⁹⁶.

- **El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAST21) de evaluación de riesgos psicosociales.** La NTP-703 nos informa sobre el citado método y el mismo está diseñado para cualquier tipo de trabajo, ofrece garantías razonables para la protección de la confidencialidad de la información. Como se indica en el apartado «anonimato y confidencialidad» del documento que estamos examinando que, aunque es un cuestionario individual, no evalúa al individuo, sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial a través de las respuestas de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación. Por ello las respuestas al cuestionario son anónimas y debe garantizarse su confidencialidad⁹⁷.

El COPSOQ fue desarrollado en el 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI), liderado por el profesor Tage S. Kristensen. La adaptación para el Estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Las principales características de este método son:

⁹⁶ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO e INSTITUTO DE BIOMECAÁNICA DE VALENCIA: *Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2002. Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias/Guias_Ev_Riesgos/M anual_Eval_Riesgos_Pyme/evaluacionriesgospyme.pdf

⁹⁷ MONCADA I LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T. S. y VEGA MARTÍNEZ, S.: «El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAST21) de evaluación de riesgos psicosociales. NTP-703», ob. cit.

1. Marco conceptual basado en la Teoría General del Estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integra las dimensiones de los modelos demanda -control- apoyo social de Karasek y Therorell, y esfuerzo–recompensa (ERI) de Siegrist, y asume también la teoría de la doble presencia.
2. Identifica y mide factores de riesgo psicosocial.
3. Diseñado para cualquier tipo de trabajo.
4. Tiene dos versiones que se adecuan al tamaño de la empresa, institución o centro de trabajo: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores (existe una tercera versión, más exhaustiva, para su uso por personal investigador)⁹⁸.

Probablemente sea el procedimiento de evaluación más extendido y el que ha sufrido más revisiones y actualizaciones, lo cual le confiere una altísima capacidad de utilización y, por tanto, es una de las opciones más exhaustivas a considerar para un proceso de evaluación de riesgos psicosociales. Sin embargo, su sistema de construcción puede ser algo obsoleto. Existen constantes actualizaciones que merecen especial atención⁹⁹.

- **Método PREVENLAB-PSICOSOCIAL.** El documento ha sido elaborado por la Universidad de Valencia y se basa en el método AMIGO (Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional). La herramienta de prevención plantea una estructura organizacional que consta de una serie de facetas que van a guiar el proceso de evaluación de riesgos psicosociales. Consiste en un proceso que parte de un módulo preparatorio en el que se establece en contrato con el cliente. Después tiene lugar el módulo de chequeo general que es descrito como la fase en la que se aplican un instrumento cuantitativo y otro cualitativo que explora las facetas que recoge el modelo AMIGO. El instrumento cualitativo proporciona información sobre situaciones que

⁹⁸ INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD. Disponible en: <http://www.istas.net>

⁹⁹ GUÀRDIA OLMOS, J.: *Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales*, ob. cit., pág. 14.

generan malestar a través de una pregunta abierta. El cuantitativo explora las diferentes facetas que se presentan a continuación:

1. Sistema de trabajo.
2. Tecnología que se usa en el trabajo.
3. Estructura de la organización.
4. Infraestructura y recursos disponibles.
5. Clima social y comunicación en la organización.
6. Política y prácticas en la gestión de recursos humanos.
7. Estilos de dirección.
8. Personas y grupos de trabajo.
9. Misión y cultura de empresa.
10. Ambiente de la organización.
11. Estrategia de la organización.

Las ventajas de la herramienta que estamos analizando son que destaca la distinción que hacen en sus resultados de intensidad, frecuencia y severidad. Los datos relativos a su validación están cuidados de forma no habitual en otros métodos, pero se trata de un procedimiento complejo que solo puede ser llevado a cabo por expertos en esta metodología específica y no es un material que está libremente disponible para cualquier técnico¹⁰⁰.

- **Método MARC-UV.** Elaborado por la Universidad de Valencia, formado por dos baterías de preguntas que se complementan y que se pueden usar por separado. Son la batería de Valencia PREVACC y la Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral (BFPSL).

Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral (BFPSL). Su objetivo es la evaluación de los riesgos psicosociales y factores organizacionales y según su autor (Meliá; 2006), cuenta con la base teórica habitual a la exploración de los factores psicosociales de riesgo, pero no se precisa cuales son específicamente. La batería consta de más de 150 ítems que recogen no solo variables psicosociales sino indicadores de consecuencias

¹⁰⁰ CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA (CEM): *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*, CEM, 2013, pág. 58. Disponible en: http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf

psicológicas, de siniestralidad y deseabilidad social, como control del sesgo.

Batería de Valencia PREVACC. Tiene por objetivo evaluar los factores psicosociales que se relacionan con accidentes laborales y enfermedades profesionales. Utiliza el marco teórico propuesto por Meliá (1998) de Accidentes Laborales y se basa en una recogida de información cuantitativa y cualitativa. Consta de 3 partes: un cuestionario para los trabajadores, un cuestionario para el técnico (o investigador de campo) y un cuestionario de información objetiva y subjetiva para el técnico. El autor indica que no es necesario aplicar la batería completa en todas las situaciones, pero sí existe un núcleo central que es el cuestionario para los trabajadores. Éste consta de 6 escalas distribuidas en dos grupos: indicadores de riesgo y las respuestas de seguridad que, según el autor, son el conjunto de acciones u omisiones que afectan a la probabilidad de accidentes¹⁰¹.

- **Método del Instituto de Ergonomía MAPFRE (INERMAP).** La actualidad metodología INERMAP desarrollada por el instituto MAPFRE, se basa en el trabajo realizado por Gracia Camón en 2003, tiene como objetivo evaluar riesgos psicosociales partiendo de la idea de evaluación de puestos. En la documentación relativa a la metodología se afirma que no se basa en un marco teórico único, sino que lo hace sobre las diferentes teorías y modelos que subyacen a cada uno de los riesgos psicosociales que evalúa. Se basa en la evaluación subjetiva del trabajador mediante cuestionario, pero también, y de forma más relevante para esta metodología, utiliza la evaluación objetiva de los puestos de trabajo por parte del técnico. Considera que cada sector profesional difiere en sus riesgos psicosociales por lo que dispone de diferentes versiones. Se trata de un método simple, fácil de aplicar, claro y sin especiales complicaciones. La incorporación de un registro por parte del técnico permite una aproximación más creativa que en otros casos, pero no se dan

¹⁰¹ CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA (CEM): *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*, ob. cit., pág. 61.

las condiciones mínimas de rigor psicométrico propias de una escala de medida integral¹⁰².

- **Metodología WONT/Cuestionario RED.** El equipo de investigación WONT (Work and Organizacional Network) de la Universidad Jaume I de Castellón ha desarrollado esta metodología con intención de identificar factores de riesgo psicosocial. Este método implica la evaluación y además la intervención y el asesoramiento.

Su enfoque aporta la consideración de los recursos personales como la autoeficacia y se basa en los modelos de Demandas -Control- Apoyo Social de Karasek; Karasek y Theorell; Jonson y Hall. El modelo Demandas- recursos de Demerouti, Bakker, Nachreinar y Schaufeli.

Compagina el uso de diferentes técnicas como la entrevista, el cuestionario y grupos de discusión. El cuestionario que han diseñado se denomina RED (Resources, Emotions and Demands) y está formado por 37 escalas en 150 ítems. Con ello evalúan solo riesgos psicosociales sino también sus consecuencias psicológicas y organizacionales.

La principal ventaja es que se ajusta a la entidad que se evalúa. De esta forma, se garantiza un ajuste absoluto entre las exigencias de la entidad y el sistema de medida, pero se trata de un proceso largo y que implica mucho esfuerzo para la organización evaluada, puesto que a la administración los cuestionarios deben añadirse las fases previas de ajuste (grupos, entrevistas diversas, etc.)¹⁰³.

Como se ha observado existen diversos métodos para evaluar los riesgos psicosociales, no obstante, GUÀRDIA OLMOS¹⁰⁴ señala al respecto, que no se ha conseguido que los empresarios tengan la percepción de facilidad y sencillez en su aplicación. Las empresas contemplan con cierto estupor la complejidad que entienden

¹⁰² CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA (CEM): *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*, ob. cit., págs. 62 a 64.

¹⁰³ GUÀRDIA OLMOS, J.: *Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales*, ob. cit., pág. 6. SALANOVA, M.: «Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales», en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 14, pág. 22, marzo 2005. Disponible en: <http://pdfs.wke.es/8/1/4/7/pd0000018147.pdf>

¹⁰⁴ El manual de GUÀRDIA OLMOS, J.: *Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales*, nos ha sido de gran utilidad para la confección del presente epígrafe y sus argumentos lo hemos expuesto en distinto apartados del mismo.

conlleve este tipo de planteamiento de medida. Por su parte, muchos de los materiales de consulta, manuales de administración contienen términos tan técnicos que los hacen especialmente oscuros a los empresarios, a los directores de recursos humanos a los trabajadores y lo que es peor, a los propios técnicos de prevención de riesgos laborales. Existe un déficit evidente de formación en el ámbito psicosocial para una correcta administración de este tipo de instrumentos. No se conocen los argumentos con los que se han construido, no se presta atención a los manuales de administración, no se suelen seguir las normas de administración, se adaptan sin medida o se modifican sin criterio y, por tanto, no estamos seguros del rigor con el que se toman los datos. Obviamente si esa fase no es rigurosa, ninguna de las siguientes lo será. Paralelamente a eso hemos venido observando en los últimos tiempos que pesa más el cumplimiento de lo que debe hacerse (evaluar riesgos psicosociales) que la calidad de lo que se mide¹⁰⁵.

8. Dificultades de evaluación e identificación

El art. 16.2.a) de la LPRL dispone que *el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.*

Todos los riesgos, como señala GÓMEZ ETXEBARRIA, han de ser evaluados y medidos a través de técnicas estandarizadas y comúnmente admitidas. Esta evaluación consiste en medir la magnitud o nivel estimado de riesgo potencial a través de las siguientes variables: consecuencias, exposición y probabilidad¹⁰⁶.

Así, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo expone que los principios fundamentales que deben tenerse en cuenta durante el proceso de evaluación de riesgos pueden desglosarse en varios pasos:

¹⁰⁵ GUÀRDIA OLMOS, J.: *Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales*, ob. cit., págs. 19 y 20.

¹⁰⁶ GÓMEZ ETXEBARRIA, G.: *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales – Curso Superior-*, ob. cit., pág. 91.

- Paso 1: Identificación de los riesgos. Recorrer el lugar de trabajo para examinar lo que podría causar daños y determinar cuáles son los trabajadores que están en situación de riesgo.
- Paso 2: Evaluación de riesgos y asignación de prioridades a los mismos. Valorar los riesgos existentes (su gravedad, probabilidad, etc.) y clasificarlos por orden de prioridad. Es primordial dar prioridad al trabajo necesario para eliminar o prevenir los riesgos.
- Paso 3: Planificación de las medidas preventivas necesarias. Determinar cuáles son las medidas adecuadas para eliminar o controlar los riesgos.
- Paso 4: Adopción de las medidas. Adoptar medidas preventivas y de protección estableciendo un plan de prioridades (probablemente no se puedan resolver todos los problemas de forma inmediata) y especificar lo que hay que hacer, cuándo debe hacerse y quién le corresponde hacerlo, cuándo debe finalizarse una tarea y los medios asignados para adoptar las medidas adecuadas.
- Paso 5: Seguimiento y revisión. La evaluación debe revisarse periódicamente para comprobar que las medidas funcionan o se aplican. Así pues, debe realizarse una revisión cuando se produzcan cambios significativos en la organización o como consecuencia de la investigación de un accidente o «incidente»¹⁰⁷.

A este respecto, los datos estadísticos nos muestran que el 36,3% de los trabajadores señala que, durante el último año (2011), se ha realizado una evaluación o un estudio de los riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo. La comparación de estos datos con los obtenidos en 2007 muestra un incremento estadísticamente significativo¹⁰⁸, de la frecuencia de trabajadores en cuyo puesto de trabajo se ha realizado un estudio de este tipo; por otra parte, no hay diferencia significativa entre la frecuencia de trabajadores que desconoce si se ha realizado o no un estudio¹⁰⁹.

¹⁰⁷ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Evaluación de riesgos: funciones y responsabilidades*, en FACTS 80. 2008, pág. 1. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/80>

¹⁰⁸ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 63. «La VI ENCT (2007) y la II Encuesta de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo (OSALAN, 2008a) muestran una mínima atención hacia los riesgos psicosociales en el análisis de los puestos de trabajo».

¹⁰⁹ VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

Cuanto mayor es el tamaño de plantilla del centro de trabajo, más frecuente es que el trabajador señale que se ha realizado un estudio en su puesto de trabajo. Por actividad económica, destaca el sector Industria en el que más de la mitad de los trabajadores manifiesta que se ha realizado algún estudio en su puesto, mientras que el sector Agrario es señalado por poco más del 20%. Aunque el sector Servicios ocupa el tercer lugar (tras Industria y Construcción) destaca la alta frecuencia en algunas de sus ramas como Comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas (41,2%) o Transportes y almacenamiento (40,8%)¹¹⁰.

Así tenemos, que los aspectos del puesto de trabajo que se han estudiado con más frecuencia han sido: las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos; el ruido; la seguridad de las instalaciones; la seguridad de máquinas, equipos y material; el diseño del puesto de trabajo; y el ambiente térmico¹¹¹.

Por otra parte, los estudios relativos a los *aspectos organizativos y psicosociales* se han incrementado de forma especialmente acusada respecto a 2007, aumentado 15 puntos porcentuales. Es destacable que el 16% de los trabajadores señale que desconoce si tras el estudio se ha adoptado alguna medida; frecuencia que, por otra parte, coincide con la obtenida en 2007 (15,5%)¹¹².

Es necesario indicar la dificultad para identificar los riesgos de origen psicosocial por el desconocimiento del empresario, o también del Servicio de Prevención, de la situación real de las relaciones personales y profesionales, que no siempre se detectan en una evaluación de riesgos, hasta la no identificación como, por ejemplo, de acoso moral de ciertas conductas que han sido detectadas como problemáticas¹¹³.

Aunque la cultura preventiva, en relación con los riesgos que estamos examinando, se está iniciando, existen herramientas específicas que pueden ser de gran utilidad para su evaluación en una fase inicial. Asimismo, se deberá tener en cuenta lo

¹¹⁰ VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

¹¹¹ IBIDEM.

¹¹² HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 63.

¹¹³ VALDÉS DE LA VEGA, B.: «El tratamiento del acoso moral desde la autotutela colectiva», ob. cit., pág. 191.

que dispone el art. 5.3 RSP *cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos.*

Del mismo modo, en la evaluación inicial de los riesgos psicosociales los especialistas en Ergonomía y Psicología aplicada recomiendan efectuar cuestionarios psico-sociológicos a partir de los cuales puedan detectarse, por ejemplo, supuestos de acoso en las empresas¹¹⁴. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los trabajadores no tienen obligación de responder a dichos cuestionarios, si no es con carácter general y respetando el anonimato de los mismos. Por lo tanto, existen dudas de la información recogida en los citados cuestionarios. No obstante, cuando se evalúa un puesto de trabajo ocupado por una sola persona, es difícil mantener ese anonimato.

De tal forma, que la utilización de los cuestionarios indicados en el párrafo anterior, a veces sólo nos puede servir a nivel estadístico para conocer la incidencia de un riesgo psicosocial determinado en un sector o centro de trabajo concreto¹¹⁵. Esa situación se plantea con el síndrome de estar quemado en algunos cuestionarios que nos indica si existe o no el problema, pero no lo evalúa ni facilita soluciones al mismo. En ese sentido, el Instituto de Ergonomía de MAPFRE, señala que la utilización de los cuestionarios de síndrome de estar quemado o similares quizás sea más competencia de la especialidad de medicina del trabajo (vigilancia de la salud) en su diagnóstico y valoración de daños, que de ergónomos o psicólogos en su labor preventiva, ya que lo que trata de facilitar es

¹¹⁴ NIÑO ESCALANTE, J.: «Los errores en las evaluaciones de riesgos psicosociales», en *Mapfre Seguridad*, Nº 103, Tercer Trimestre, 2006, págs. 28-42, pág. 34. «La utilización de las encuestas y las entrevistas a los trabajadores es el principal “hilo conductor” de las comprobaciones a realizar sobre las condiciones de trabajo, pero no constituye el fin en sí mismo de las evaluaciones psicosociales. Está muy extendida la idea de que los resultados de las encuestas debidamente presentados constituyen la evaluación de los riesgos psicosociales. Y éste es uno de los errores más frecuentes, además de ser la principal fuente de recelos a este tipo de evaluaciones». Disponible en: http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1029111

¹¹⁵ PEDROSA ALQUÉZAR, S.I.: *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral. Regulación legal, límites y cuestiones problemáticas*, ob. cit. pág. 26. «Las encuestas serán instrumentos de evaluación si se centran en las condiciones de trabajo para detectar los posibles riesgos presentes en la empresa, mientras que serán instrumentos de vigilancia si se ocupan de los efectos de esos riesgos, bien entendido que unas y otras se interrelacionarán en aras de la salud del trabajador».

un posible diagnóstico sobre la existencia de las consecuencias que en el trabajador se generan motivados por una situación adversa determinada¹¹⁶.

Igualmente, consideramos que también es importante recordar la indicación que se hace en la NTP-702, «que en ningún caso debe convertirse la evaluación en una actividad que, hecha una vez y con el documento correspondiente elaborado, se da por terminada»¹¹⁷. La evaluación de los riesgos psicosociales, como del resto de los aspectos laborales relacionados con la salud de los trabajadores, debe responder a un proceso continuo y sistemático.

No estamos ante una labor burocrática y rutinaria¹¹⁸, y debemos tener presente siempre que el entorno laboral está en proceso continuo de cambio y, por lo tanto, las condiciones de trabajo pueden sufrir modificaciones, más si tenemos en cuenta de cómo pueden afectar las mismas a los riesgos psicosociales.

Así se plantea en el art. 16.2.a) de la LPRL al especificar que *la evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido y cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.*

En relación con lo expuesto en el párrafo anterior, la STSJ de Cataluña, de 22 octubre 2013¹¹⁹, indica que no podemos sino advertir que la sentencia registra como circunstancia acreditada la existencia de cambios precisos en la organización del trabajo y, en definitiva, en los sistemas aplicados al mismo. E igualmente registra que, y pese a

¹¹⁶ INSTITUTO DE ERGONOMÍA MAPFRE, S.A. DEPARTAMENTO DE FACTORES PSICOSOCIALES: «Una nueva evaluación de riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 32.

¹¹⁷ NOGAREDA, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “El proceso de evaluación de los factores psicosociales. NTP-702», ob. cit.

¹¹⁸ CASA (de la) QUESADA, S. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa*, ob. cit., pág. 10. «El cumplimiento de las obligaciones preventivas no se para, pues, en la redacción de documentos y en la constitución de órganos que tienen que formalizarlo y asumir los compromisos que genera, sino que requiere de una actualización continuada y de una verificación permanente del grado de adecuación de la prevención “prescrita”».

¹¹⁹ (AS\2013\3104).

dichos cambios, no hubo una nueva evaluación, esto es, una consideración y revisión del plan de evaluación de riesgos que la empresa había adoptado. Se advierte incluso que, y también este es un dato que la Sala no puede obviar ni ignorar, habiendo conocido la empresa la actualización de un riesgo en el trabajo tampoco procedió a la revisión del mismo plan.

En este sentido, HERÁNDEZ PÉREZ señala que la simple ejecución de la evaluación de riesgos laborales es concebida por gran parte de las empresas como un fin en sí mismo de la política preventiva, olvidando los estadios siguientes de intervención, seguimiento, control, evaluación y conclusiones. Estamos ante una visión más centrada en cumplir los trámites burocráticos y legales que en convertir el centro de trabajo en un lugar saludable¹²⁰. Para poder integrar estas medidas en la gestión de prevención de la empresa eficazmente, se han de considerar las circunstancias del entorno en el que se desenvuelven las relaciones laborales en la actualidad.

Del mismo modo, el Observatorio de Riesgos Psicosociales de la UGT, señala que la evaluación de riesgos psicosociales será más compleja porque es difícil establecer una relación causa-efecto entre el factor de riesgo y el daño, dada la multicausalidad. Habrá de atenderse tanto a los factores objetivos –organización, ambiente y contenido de las tareas–, cuanto subjetivos –características personales–. También es conveniente tener en cuenta indicadores objetivos asociados a las situaciones de riesgo, como los reconocimientos médicos, informes de accidentes o incidentes, etc., y las informaciones sobre absentismo, permisos acumulados, retrasos, rotación de personal, índices de productividad, etc. las consideran también valiosas¹²¹.

Igualmente, también se debe observar que la evaluación psicosocial, como indica la NTP-702 persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. En primer lugar, podemos citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial

¹²⁰ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 61.

¹²¹ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 43.

estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal. Pese a la dificultad que presenta la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, a las empresas le puede resultar muy conveniente efectuar la misma, porque además de cumplir con las exigencias legales, le permitirá conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización¹²².

Por último, y como expone la nota técnica de prevención citada en el párrafo anterior, debido a que no es posible realizar una estimación mecánica directa del riesgo psicosocial, es importante ser muy riguroso en el planteamiento teórico: el tener claramente definidos los objetivos que se pretenden (evaluación inicial de riesgos, estudio en profundidad de un factor o de un grupo determinado, estudio comparativo por factores o por subgrupos...) ayudará a determinar cuál o cuáles son las técnicas más idóneas a cada situación. Con ello se conseguirá asegurar que se está midiendo lo que realmente se pretende medir¹²³.

¹²² NOGAREDA, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: «El proceso de evaluación de los factores psicosociales. NTP-702», ob. cit. pág. 1.

¹²³ IBIDEM, pág. 3.

IV

FUNCIONALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Introducción

Para prevenir los riesgos psicosociales es recomendable introducir procedimientos que garanticen determinadas condiciones psicosociales. En este sentido, la NTP-944 cita por ejemplo los códigos de buenas prácticas y la inclusión de medidas en la negociación colectiva¹. Siguiendo lo que expone dicha NTP, en el presente apartado, analizaremos que han aportado los agentes sociales a los convenios colectivos en relación con la materia que estamos tratando.

Porque como señalan BARRIOS BAUDOR, *et al.*, los convenios colectivos constituyen una de las fuentes más ricas, inagotables y dinámicas del Derecho del Trabajo. El estudio de sus contenidos permite descender desde la abstracción y generalidad de la construcción legal a un terreno mucho más cercano a la realidad cotidiana, que es, en definitiva, donde está llamado a operar la totalidad del ordenamiento jurídico. Ese apego al terreno determina que la negociación colectiva sea un instrumento especialmente permeable a todos los elementos y factores que inciden transversalmente en el desarrollo de las relaciones laborales².

Son muchos los convenios que trasladan a su ámbito de negociación el objetivo de proteger la seguridad y la salud en los lugares de trabajo desde una vertiente preventiva, y en este sentido determinan que *la protección de la salud constituye un*

¹ VEGA MARTÍNEZ, S.: «Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I). NTP-944». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2012.

² BARRIOS BAUDOR, G. L., *et al.*: «III Parte. Ambiente natural y relaciones laborales. Capítulo II. La negociación colectiva como instrumento de protección y educación ambiental», en AA. VV.: *Ambiente natural, empresa y relaciones laborales*. (Director: BARRIOS BAUDOR, G. L. Coordinador: ALENZA GARCÍA, J. F.). Editorial Aranzadi, 2009, pág. 692.

*objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud*³.

Debido a la escasa atención que se les ha prestado a los riesgos de origen psicosocial, hasta principios del siglo en que vivimos, los primeros convenios que incorporan dichos riesgos en el ámbito laboral, como afirma el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, lo hacen de forma imprecisa y tímida. En ocasiones se limitan a una mera remisión normativa o a ofrecer un concepto genérico de acoso. Otros, la mayoría, comienzan por incorporar el acoso laboral y sexual, dentro del régimen disciplinario. Por último, en una etapa más reciente de expansión del tratamiento de los riesgos psicosociales comienzan a incorporarse distintas modalidades de enfoque preventivo que han tenido su culminación en el establecimiento de protocolos para la prevención y protección frente al acoso en el trabajo, así como otros instrumentos para prevenir los efectos de un excesivo estrés en la organización productiva⁴.

Por lo expuesto anteriormente, el tratamiento convencional de los riesgos psicosociales aún está lejos de sus objetivos, pudiendo calificarse de sesgado y parcial. La presencia de referencias al acoso en el trabajo, sobre todo al moral, sexual y psicológico, a efectos preventivos y sancionadores, contrasta con los muy escasos contenidos relativos al estrés laboral, así como la notablemente inferior consideración a las drogodependencias en sus diversas variantes –alcohol, sustancias estupefacientes, medicamentos–, también comúnmente consideradas como riesgo causante de daños a la salud derivados del trabajo y sólo de modo testimonial presente en algún convenio⁵.

³ Artículo 65 Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros y Curtación de Piel para Peletería. (BOE núm. 185, 2 de agosto 2016). Art. 86 Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección. (BOE núm. 200, 21 de agosto de 2015).

⁴ CASA (de la) QUESADA, S., *et al.*: *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL*, ob. cit., págs. 14 y 15.

⁵ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, ob. cit., pág. 175.

Como bien apunta el estudio convencional que han realizado MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE *et al.*, comparando los años 2000 y 2010 se aprecia durante la última década una especial preocupación por la identificación, tratamiento y prevención de los riesgos psicosociales. Señalando las autoras de dicho trabajo, que en los convenios colectivos del año 2000 no se encuentra referencia alguna a los riesgos psicosociales, las cláusulas convencionales se limitan básicamente a la tipificación del acoso como infracción grave o muy grave y a las declaraciones antidiscriminatorias generales. En la negociación colectiva del 2010 son más frecuentes las cláusulas convencionales que refieren a los riesgos psicosociales y, en concreto a la necesidad de establecer como medida preventiva la evaluación de los citados riesgos⁶.

Por otro lado, en relación con el acoso laboral, la negociación colectiva está muy centrada en los aspectos disciplinarios⁷ debiendo enfocarse más a la materia de prevención de riesgos para aportar herramientas que eviten que se produzcan estos conflictos interpersonales.

En cualquier caso, la negociación colectiva se considera un instrumento prioritario entre detección y prevención de riesgos laborales. Y esto es así, según MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE *et al.*, por los motivos que a continuación se pasan a detallar:

- Por la función que tanto la norma constitucional como las normas de legalidad ordinaria atribuyen al convenio colectivo de ser el instrumento a través del cual han de regularse las condiciones de trabajo en un ámbito concreto.
- Porque el convenio colectivo se configura como la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de la producción o de la organización empresarial

⁶ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, ob. cit., págs. 175-176. I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, S.A.), art. 115. Riesgos Psicosociales. «Cada una de las empresas que constituyen el Grupo Aena, implantará y aplicará el Procedimiento de Prevención de Riesgos Laborales de Evaluación de Factores Psicosociales para dar cumplimiento al art. 3.1 del Real Decreto 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención».

⁷ CAVAS MARTINEZ, F.: «El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo», ob. cit., págs. 7-8. «Los convenios colectivos no deberían limitarse a establecer mecanismos de denuncia y punición de las situaciones de acoso que se activen una vez que tales situaciones ya se han producido, como dando por hecho que no puede evitarse su aparición».

en el que será de aplicación, ya que son los sujetos negociadores del convenio quienes más conocen las necesidades en materia de prevención de riesgos en su ámbito de negociación.

- Asimismo, la duración temporal del convenio colectivo favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos, legales o convencionales, a los cambios operados en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas e incluso a la aparición de nuevos riesgos producidos como consecuencia de los cambios operados en el tradicional sistema de producción, tales como el acoso moral en el trabajo o “*mobbing*” o las nuevas enfermedades que puedan generarse como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías cuyos efectos sobre la salud de los trabajadores no están aún lo suficientemente estudiados⁸.

Pese a las razones que hemos visto en los párrafos anteriores, el tratamiento de la materia objeto de estudio en la negociación colectiva tiene aún poca incidencia; por una parte, los sindicatos asumen la necesidad de negociar sobre la misma y de potenciar su inclusión en los convenios colectivos, pero centran su foco de atención en otros aspectos como los salariales que consideran que son prioritarios para los asalariados; por otra parte, la patronal alega que la normativa le impone una lista de obligaciones y evitan añadir otras nuevas, alegando el alto coste que les supone las medidas de prevención.

Lo que demuestra, aparte de una falta de conciencia y sensibilidad para un tema de tal envergadura como es la seguridad y salud de las personas trabajadoras, un déficit de información notable que tiene como consecuencia una política errónea que perjudica de forma grave los intereses de todos los actores de este ámbito y que también perjudica significativamente al conjunto de la sociedad.

En atención a todo lo expuesto, abogamos porque se apoyen las investigaciones en los riesgos psicosociales, ya que la experiencia nos demuestra que es necesario

⁸ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, ob. cit., pág. 18.

demostrar los beneficios que tiene una buena política de prevención para que se hagan inversiones en la misma.

A causa de esta actitud de los agentes sociales, impera cierta indiferencia, lo que comporta que no se haga uso de algunas de las posibilidades que ofrece la normativa de prevención de riesgos laborales, lo que tiene como consecuencia una cierta pobreza de resultados⁹.

De esta forma, la posibilidad de negociar en materia de seguridad y salud en el trabajo encuentra dos limitaciones legales fundamentales. La primera contenida en el art. 3 ET que, al enumerar las fuentes del Derecho del Trabajo, sitúa al convenio colectivo tras las normas legales y reglamentarias del Estado, al tiempo que señala que el convenio colectivo habrá de respetar en todo caso *los mínimos de derecho necesario* (art. 3.3). La segunda de las limitaciones se refiere a los supuestos de concurrencia entre convenios. Conforme a la regulación contenida en el art. 84 ET, se prohíbe, salvo excepciones, que un convenio colectivo posterior en el tiempo y de ámbito inferior, pueda afectar lo dispuesto en un convenio de ámbito superior¹⁰.

2. Participación de los trabajadores y sus representantes

Aunque los empresarios tienen la obligación de preservar la salud física y mental de las personas empleadas a su servicio como dispone la LPRL y normas concordantes, los trabajadores y sus representantes deben colaborar en lo que concierne en seguridad y salud laboral, porque «poseen amplios conocimientos y experiencia sobre el mejor modo de realizar el trabajo y sobre la forma en ello les afecta. Por este motivo, los centros en que los trabajadores contribuyen activamente en materia preventiva suelen presentar niveles inferiores de riesgo y siniestralidad laboral»¹¹.

⁹ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, ob. cit., pág. 20.

¹⁰ IBIDEM pág. 25.

¹¹ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo. Una guía práctica*. 2012, pág. 6.

La obligación de colaborar con la dirección de la empresa en la materia que estamos examinando también se recoge en el art. 29.2.6 de la LPRL que dispone que los trabajadores deberán *cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores*. En este mismo sentido, también se pronuncia la sentencia 24/2013 del 21 de enero del TSJ de Madrid¹² donde afirma que el trabajador está especialmente obligado a cumplir las obligaciones que en materia de seguridad en el trabajo impone y exige a los trabajadores el art. 29, 1 y 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado, dentro del derecho genérico de los trabajadores a la *protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo* que establece el art. 14.1 de la LPRL y formando parte del mismo incluye, entre otros, *los derechos de información, consulta y participación... en los términos previstos en la presente Ley*, derechos que pueden considerarse una concreción de los previstos en el art. 4.1.g) del ET, en orden a la *información, consulta y participación de los trabajadores*.

Asimismo, el art. 2 de la LPRL indica que esta ley *establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición*.

La LPRL dedica a la regulación de los derechos de información, consulta y participación sus artículos 18 y 33 a 40. A su vez el art. 12.11 de la LISOS tipifica como infracción grave *el incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales*.

Igualmente, el art. 18.2 de la LPRL establece, por una parte *el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo*

¹² (WOLTERS KLUWER CJ 18136/2013).

dispuesto en el Capítulo V de la presente Ley; y, por otra, que los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el Capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en las empresas.

En base a lo anterior, la participación de los trabajadores en materia preventiva, según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, es un proceso sencillo de tipo bidireccional, en el que la empresa, los trabajadores y sus representantes:

- hablan entre sí;
- prestan atención mutua a sus preocupaciones;
- buscan y comparten opiniones e información;
- discuten los problemas con anticipación;
- tienen en cuenta las opiniones de cada parte;
- toman decisiones conjuntamente;
- se fían y se respetan unos a otros.

Según, el organismo citado anteriormente, es preciso informar, instruir, entrenar y consultar a los trabajadores en los temas relativos a la seguridad y la salud. La plena participación va más allá de la consulta: los trabajadores y sus representantes deben participar también en la toma de decisiones¹³.

Por ello, debido a que los riesgos psicosociales pueden tener su origen en la organización del trabajo y como pueden afectar la introducción de nuevas tecnologías en las condiciones de trabajo, entendemos que la consulta que tiene que hacer el empresario a los trabajadores, según dispone el art. 33.1.a) de la LPRL respecto a estos aspectos de la producción, tiene que ser un elemento básico en la planificación de la prevención.

En este sentido, si la participación de los trabajadores y sus representantes es fundamental en la tarea de prevenir los riesgos laborales, como hemos visto en los párrafos anteriores, en los riesgos sociales su implicación debe ser superior, pues en

¹³ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo*, ob. cit., pág. 6.

dichos riesgos se necesita en mayor medida la colaboración de todos los integrantes de la plantilla.

Concretamente, hemos de tener en cuenta que, en los casos de acoso, la experiencia nos demuestra con frecuencia que la actitud de los compañeros de la víctima favorece que se den estas agresiones, y también que las personas acosadas manifiestan que no se han sentido apoyadas ni por los trabajadores, ni por la empresa, ni tampoco por los representantes de los asalariados.

En consecuencia, el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT señala que la gestión de estos riesgos exige, pues, un plus de implicación de los trabajadores y sus representantes en la elaboración y aplicación de políticas y medidas adecuadas, en cada caso, para controlar estos riesgos, reduciendo al máximo sus efectos en la salud de los trabajadores, y, por tanto, mejorando el funcionamiento productivo de la empresa¹⁴.

3. El papel de las organizaciones sindicales

Las organizaciones sindicales tienen un papel básico y fundamental en el ámbito de las relaciones laborales, siendo su apoyo y aportación imprescindible en cuestiones tan esenciales como la seguridad y salud de las personas en los lugares de trabajo. Estos hechos están fuera de toda duda y consideramos que una parte importante de la labor de los sindicatos en nuestro país tiene una clara orientación en ese sentido, como se expondrá en el desarrollo del presente apartado.

Si la acción de los sindicatos es fundamental en la prevención de los riesgos laborales, «en el ámbito psicosocial debe afrontar la raíz de la degradación de las relaciones laborales, sobre todo cuando una visión economicista e inhumana provoca la aparición de elementos, que no se basan en el respeto por la condición humana de las personas que trabajan»¹⁵.

¹⁴ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 49.

¹⁵ GOMES, F.: «Aproximación a los riesgos psicosociales». Confederación General de Trabajadores Portugueses (CGTP-IN), en *Anuario internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2014*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014, pág. 189. «Esta visión economicista se ha visto agravada por el hecho de que la mayoría de las empresas no tienen

Como ejemplo de la inquietud e interés que existe a nivel sindical, por los riesgos psicosociales, y lo importante que resulta el conocimiento de los mismos, por contribuir a la comprensión en términos generales de la incidencia de los riesgos que estamos estudiando como a su inclusión en la negociación colectiva, para una labor más eficaz de prevención de los factores de origen psicosocial, a continuación se expondrán los hechos que hemos considerado más relevantes en la materia objeto de examen.

Por una parte, el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, está realizando una considerable labor de investigación y difusión de los riesgos psicosociales, que es de gran importancia para el conocimiento de los factores de índole psicosocial, como se puede ver en la bibliografía un número elevado de manuales y documentos consultados han sido publicados por dicho observatorio. Asimismo, a finales del año 2015, con motivo de los 20 años de vigencia de la LPRL, han publicado un estudio de la negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo que nos muestra claramente lo que se ha realizado en ese ámbito en la materia que estamos analizando.

También, desde el portal del Observatorio, se facilita el estudio de los riesgos psicosociales, al poder acceder desde el mismo a guías, guías sectoriales, fichas, boletines y anuarios que nos ofrecen un volumen de información importante tanto cuantitativamente como cualitativamente.

Igualmente, desde las sedes regionales también existe una gran inquietud por difundir los riesgos psicosociales y a modo de ejemplo citamos las siguientes:

- La UGT de Aragón con el apoyo del Gobierno de Aragón ha publicado un Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral, en la publicación citada, en la primera parte se desarrolla los aspectos generales de la salud laboral, para posteriormente analizar los riesgos psicosociales en términos específicos y examinar con más detalle los riesgos que considera más importantes¹⁶.

profesionales competentes para intervenir en una forma seria y consecuente en la prevención de los riesgos psicosociales».

¹⁶ UGT Aragón: *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*, 2006. Disponible en: <http://www.documentacion.edex.es/docs/0908UGTman.pdf>

- La UGT de Navarra ha editado una Guía de Prevención de Riesgos Laborales: Riesgos Psicosociales, en la misma se incide en las características de la empresa y en la estructura de la organización y cómo puede afectar al tiempo de trabajo y a las condiciones de un puesto de trabajo satisfactorio, entre otros temas¹⁷.

Por otra parte, CC OO tiene un portal y una línea de investigación en riesgos psicosociales, con un volumen de documentación, importante también cuantitativamente como cualitativamente, que incluye diversos estudios y guías para conocer los riesgos que estamos examinando.

Entre las guías destacamos la del *Delegado y delegada de prevención en Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales* que informa a las personas que desempeñan esa función sobre las características de los riesgos psicosociales, como se pueden prevenir los mismos y como deben actuar en la empresa para evitar los citados riesgos¹⁸.

Igualmente, la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad del Sindicato publica periódicamente la revista *Trabajadora*, en la que se difunden artículos que informan sobre temas de igualdad, salud, sociedad, empleo, seguridad y salud laboral, etc., que son de gran interés para todas las personas interesadas en esas materias.

Asimismo, desde sus federaciones también existe una inquietud por la seguridad y salud laboral y podemos observar, por ejemplo, en la Federación de Enseñanza un estudio de cómo pueden afectar los riesgos psicosociales al profesorado de las Universidades Públicas que tiene como finalidad conocer la percepción de las

¹⁷ UGT Navarra: *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales*, (s. f.). Disponible en: <http://www.prevencionlaboral.org/pdf/riesgos%20psicosociales/Guia%20de%20prevencion%20de%20riesgos%20psicosociales.pdf>

¹⁸ CASTELLÀ, T., FERNÁNDEZ L., GARCÍA N., LÁZARA, M., LLORENS, C., MENÉNDEZ M. y MONCADA S.: *Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales. Guía del delegado y delegada de prevención*. (Coordinadoras: LLORENS SERRANO C. y MONCADA S.). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2005. Disponible en: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf>

condiciones laborales de los trabajadores y, en concreto, de aquellas relacionadas directamente con la organización de sus tareas¹⁹.

Finalizando los aspectos más importantes que aporta CC OO en materia de divulgación en relación con la salud laboral, queremos hacer mención a las revistas que publica el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) y que pasamos a relacionar a continuación:

- *porExperiencia*, es una revista de salud laboral para delegadas y delegados de CC OO que se publica trimestralmente y se distribuye gratuitamente a todos los afiliados del sindicato.
- Daphnia. Boletín informativo sobre la prevención de la contaminación y la producción limpia.

Además de las dos centrales sindicales citadas, también en otras organizaciones sindicales existen publicaciones y guías sobre los riesgos psicosociales, y a modo de ejemplo citamos la Guía de Apoyo frente al Acoso Psicológico en el Trabajo que publica la Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSI-F²⁰ y el Informe urgente sobre riesgos psicosociales y carga de trabajo en la carrera judicial publicado por la Comisión Sindical de Jueces para la Democracia²¹. De lo que se denota una importante labor por esas organizaciones en difundir los riesgos de origen psicosocial.

4. Medidas adoptadas en la negociación colectiva

En el desarrollo del presente trabajo, se ha hecho referencia a la importante aportación que pueden realizar los representantes de los trabajadores para prevenir los riesgos de origen psicosocial en el ámbito laboral, siendo su papel básico, tanto en la prevención primaria de dichos riesgos, como en la denuncia y asesoramiento en los conflictos interpersonales que se puedan producir en los centros productivos.

¹⁹ Disponible en: http://www.feccoo-madrid.org/ensenanzamadrid/Tu_Sector:Ensenanza_Universitaria:Novedades:737940--Los_riesgos_psicosociales_del_profesorado_de_las_Universidades_Publicas

²⁰ Disponible en: <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/173806>

²¹ Disponible en: <http://www.juecesdemocracia.es/sindical/doc/INFORME%20DEFINITIVO%20ENCUESTA%20RIESGOS%20PSICO>

El conocimiento del sector y de la empresa donde están trabajando, así como ser los primeros interlocutores de los trabajadores y dominar con amplitud los problemas laborales que tienen, los convierten en pieza fundamental en la comprensión de los riesgos laborales que puedan afectar al colectivo que representan.

Debido a las circunstancias expuestas en las líneas anteriores, y a la incidencia cada vez más importante que tienen los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo en la salud de los trabajadores, los sindicatos de manera progresiva le van prestando más atención a esos riesgos laborales. Siendo la negociación colectiva una herramienta importante para prevenir los riesgos psicosociales y erradicar las agresiones en los centros de trabajo; en los criterios para incluir cláusulas en los convenios colectivos que puedan identificar los riesgos que estamos analizando, se ha producido una evolución que concreta más las medidas y trata más ampliamente su prevención.

Pese a esa evolución favorable a incluir, por ejemplo, cláusulas anti-acoso en la negociación colectiva, su presencia es aún incipiente, señalando JURADO SEGOVIA «que cabe exigir un mayor esfuerzo a las partes sociales para que los contenidos negociados tengan un auténtico valor jurídico-preventivo y no se conformen con meras cláusulas programáticas»²².

En este sentido, también se pronuncia la mayor parte de la doctrina, manifestando que «el amplio campo regulador de que dispone la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales está todavía desaprovechado por los interlocutores sociales»²³. Esta situación se agrava en referencia al acoso moral en el trabajo, al que se dedica menos atención que a el acoso sexual.

De esta manera, FERNANDEZ GARRIDO, junto con el equipo que forma parte, han mantenido una dinámica de investigación-acción en casos de violencia psicológica y estrategias de prevención en las organizaciones (en administraciones locales). En este estudio, se observa una disminución de las situaciones de maltrato en todas las áreas, reduciéndose a niveles notablemente bajos en aquellos casos en los que,

²² JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., pág. 300.

²³ MARTÍNEZ ABASCAL, V. A.: *El acoso moral en el trabajo: claves para su protección extrajudicial*, Tirant lo blanch, 2008, pág. 69.

fundamentalmente a través de la negociación colectiva, han empezado a arbitrarse procedimientos para la prevención de la violencia psicológica (con la inclusión en convenios de articulados respecto de la misma, tanto en el orden preventivo como sancionador)²⁴.

Las conclusiones del estudio citado en el párrafo anterior, en el que se aprecia una relación en la reducción de la violencia psicológica, con la inclusión en los convenios colectivos de medidas para prevenir la presión laboral tendenciosa, nos demuestran la efectividad de la negociación colectiva para afrontar los comportamientos violentos. Además, hemos de tener en cuenta que esta experiencia se ha efectuado en administraciones locales, siendo el sector público donde los índices de acoso laboral son más alarmantes.

Asimismo, RUBIO CASTRO señala que en la negociación colectiva es habitual que sólo encontremos referencias al acoso sexual y por razón de sexo, como una conducta sancionable por atentar contra la dignidad de la persona trabajadora, siendo inusual convenios como el CC de grandes almacenes para el periodo 2009-2012, en el que sí se le dedica un amplio capítulo a la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo, definiéndolos y estableciendo un amplio catálogo de posibles conductas. Por este motivo tiene interés mostrar la definición de acoso moral que recoge, dado que no existe una definición legal, en el artículo 57 de dicho Convenio: *toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta y hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a su entorno laboral*²⁵.

²⁴ FERNANDEZ GARRIDO, J.: «Perspectiva psicosociales en torno al acoso y violencia psicológica en el trabajo», ob. cit., págs. 25 a 27.

²⁵ RUBIO CASTRO, A.: «La regulación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la legislación española», ob. cit., págs. 71 y 72. «Hubiese sido interesante que en esta definición se eliminara la exigencia de “modo sistemático y recurrente”, reconociendo como acoso un sólo acto, cuando éste tiene un impacto o una gravedad que permite calificarlo como tal. Sin embargo, se ha impuesto el miedo a que se confundan las malas relaciones de trabajo con el acoso moral, algo que se encuentra con demasiada frecuencia tratado y discutido en las decisiones judiciales como resultado de la influencia de la psicología y de las definiciones por ella elaboradas, ante la ausencia de una definición legal».

Del mismo modo, en el convenio citado anteriormente, tenemos también una definición de acoso sexual que informa en que consiste la violencia sexual en el trabajo y que puede ayudar a prevenir la misma. *Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sólo acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.*

En esta definición, según RUBIO CASTRO, aunque se eliminan las exigencias objetivas tradicionales, continúa teniendo un peso significativo el elemento subjetivo de rechazo de la víctima y la intencionalidad. Lo que subyace tras estas exigencias son las viejas ideas sexistas. Se dice que a veces se confunde el acoso sexual con el simple galanteo o bromas de naturaleza sexual, o bien que a las mujeres les agradan los comentarios sobre su físico, por lo que han de evidenciar de forma clara y sin margen de duda que se rechazan²⁶.

5. Formación e información en salud laboral en la regulación convencional

Como hemos expuesto en otros apartados del presente trabajo, uno de los factores más importantes para prevenir los riesgos laborales, es que las empresas integren en el plan de prevención una política de formación e información que permita conocer a las

²⁶ RUBIO CASTRO, A.: «La regulación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la legislación española», ob. cit., pág. 73.

personas que integran su plantilla como deben proceder en lo que afecta a la seguridad y salud en el trabajo, y para que esas medidas logren sus objetivos es ineludible que la compañía mercantil tenga un sistema de comunicación eficaz, insistimos en este punto, porque verdaderamente creemos en la importancia de una buena política de comunicación.

En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral, entre las medidas a aplicar para prevenir esa patología, recomienda:

- *Medidas de comunicación y gestión, como aclarar los objetivos de la empresa y el rol de cada trabajador, preservar la adecuación entre responsabilidad y control en el trabajo, mejorando la organización, las condiciones y el ambiente de trabajo.*
- *Formación de la dirección y los trabajadores a fin de aumentar el conocimiento y la comprensión del estrés, sus posibles causas y el modo para afrontarlo y/o adaptarse a los cambios.*

De lo que se deduce claramente la importancia que se le da en todos los foros, incluido en los más altos niveles de la Unión Europea, a la gestión, la comunicación, la información y la formación, debido a que son básicas en todos los espacios, y más en un ámbito tan complejo y con tantas aristas como es el laboral, más si cabe, cuando se estudia cómo prevenir los riesgos psicosociales, que entrañan por si mismos una complejidad más profunda que los riesgos tradicionales presentes en los centros de trabajo.

Inquietud que también comparte el INSST que en el año 2016 ha publicado el manual *Como abordar la información sobre seguridad y salud en el trabajo. Manual práctico para periodistas*. En la presentación del citado texto, la directora de la institución D^a María Dolores Limón Tamés, señala que el organismo que dirige ha asumido como uno de sus objetivos prioritarios el impulso de la cultura preventiva en la sociedad española. Para ello, resulta fundamental el papel de los medios de comunicación, que pueden tener un formidable efecto pedagógico²⁷.

²⁷ *Como abordar la información sobre seguridad y salud en el trabajo. Manual práctico para periodistas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2016. Disponible en: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=10195>

Asimismo, como señala MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE bajo el concepto de formación no solo se incluye la puesta en conocimiento del trabajador de los riesgos a los que puede estar expuesto y de las medidas para evitarlos, sino que la formación lleva implícita la idea de enseñanza y de aprendizaje de las medidas necesarias para reducir o eliminar el riesgo²⁸.

En base a lo expuesto en el párrafo anterior, y siguiendo a la autora citada en el mismo, la formación puede definirse como el conjunto de técnicas, orientadas a fomentar entre los trabajadores el interés por la prevención y a propiciar la adquisición de una serie de conocimientos, a fin de hacer posible la eliminación, o al menos, la reducción de la siniestralidad laboral. Mediante las tareas formativas, puede eliminarse de forma definitiva la concepción del trabajador como sujeto pasivo de la prevención, que se limitaba a ser el receptor de un conjunto más o menos amplio de medidas de protección, para convertirse en sujeto activo de la prevención al desarrollar sus capacidades y aptitudes para el correcto desempeño de las funciones que se le encomiendan²⁹.

La importancia que tiene la formación en la materia que estamos tratando también tiene reflejo en la negociación colectiva. Por ello, convenios colectivos (en adelante, CC) como el de la empresa World Duty Free Group, S.A., en el art. 58 dispone que *se promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores y la empresa proporcionará a los miembros de los CSS, representantes de la empresa y Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones*³⁰.

Consideramos que en materia de formación e información en prevención de riesgos laborales es una referencia el CC de Contact Center, que en el temario para los Delegados de Prevención incluye el estudio del daño laboral en relación con el estrés, envejecimiento e insatisfacción y los riesgos ligados a aspectos psicosociales y de organización. Valoramos muy positivamente el curso de formación que se imparte en esa

²⁸ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L: «1. Disposiciones generales en prevención de riesgos y riesgos psicosociales», en AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*. (Directora: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.). Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014, pág. 53.

²⁹ IBIDEM, pág. 53.

³⁰ BOE núm. 242, 7 de octubre de 2017.

empresa, porque además de los temas indicados, a los que se dedican cuatro horas lectivas, también se estudia los riesgos ligados al trabajo con pantallas de visualización, el control de la salud de los trabajadores, etc.³¹.

Igualmente, entendemos que en el epígrafe que estamos desarrollando es importante lo que se dispone en el art. 33 del CC de Hero, que transcribiendo el art. 19 de la LPRL, indica que *cada trabajador/a recibirá una formación teórica y práctica suficiente, adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Estará centrada específicamente en el puesto de trabajo y se repetirá periódicamente si fuera necesario*³². La remisión a actualizar la formación preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones o se introduzcan nuevas tecnologías es de suma importancia en seguridad y salud laboral y demuestra gran interés de como puedan afectar la introducción de nuevas tecnologías en la labor del trabajador.

6. Cláusulas incorporadas en los convenios colectivos en relación con la evaluación de los riesgos psicosociales

Aunque la evaluación de los riesgos psicosociales es básica y fundamental para afrontar con ciertas garantías de éxito la prevención de los riesgos de origen psicosocial, es sumamente extraño observar en la negociación colectiva referencias al respecto, pero no obstante hay CC como el de perfumería y afines, que enfocan una nueva cultura de la prevención, que en los principios generales, tanto en el apartado de la acción preventiva como en los servicios de prevención, hace mención a la evaluación de los riesgos psicosociales (art. 65)³³.

En el apartado de los riesgos psicosociales, en la regulación convencional, entendemos que es una referencia el CC sectorial provincial de Alicante para salas de bingo por disponer en el anexo I los criterios y recomendaciones en materia de prevención

³¹ BOE núm. 165, 12 de julio de 2017.

³² BORM núm. 162, 14 de julio de 2016.

³³ BOE núm. 16, 19 de enero de 2016.

de riesgos laborales y entre el texto de su articulado destacamos los distintos factores de riesgo a evaluar serían los siguientes:

- Ruido.
- Iluminación.
- Temperatura, ventilación y climatización. Trastornos musculoesqueléticos.
- Riesgos Psicosociales.

Identificación de riesgos específicos que deben ser objeto de evaluación:

- Luz Artificial, Ruido y Aire Acondicionado.
- Humo.
- Trabajo nocturno.
- Posturas forzadas. Movimientos repetitivos.
- Trato con el cliente.

Posteriormente, amplía todos los apartados con bastante detalle, haciendo referencia a la normativa básica que le afecta y en el subapartado de entorno laboral y organización del trabajo, dentro del apartado de carga de trabajo, desglosa los siguientes puntos:

- Ritmo de trabajo. Trabajo repetitivo.
- Horarios de trabajo.
- Sistemas de retribución.
- Trabajo monótono.
- Fatiga.
- Como perciben los trabajadores la organización del trabajo.
- Factores psicosociales en el trabajo.

A continuación, dedica un apartado a los riesgos psicosociales, desarrollando los siguientes puntos:

- Factores de organización.
- El contenido de la tarea.
- Autonomía.
- Rol en la organización.

- Las relaciones personales.

Por considerarlo importante, de los puntos expuestos, transcribimos a continuación el de *las relaciones personales*:

Constituyen un aspecto muy importante de la salud psicosocial. Las relaciones pueden ser en sí mismas fuente de satisfacción o, por el contrario, si son inadecuadas o insuficientes, pueden ser causa de estrés.

Unas buenas relaciones interpersonales tienen un efecto amortiguador sobre las consecuencias que puede producir un trabajo estresante. Este fenómeno es conocido como apoyo social y su importancia radica en que permite satisfacer las necesidades humanas de afiliación y en que facilita recursos para moderar las condiciones de trabajo adversas. En cambio, cuando las relaciones que se dan entre los miembros de un grupo de trabajo no son satisfactorias pueden ser generadoras de estrés.

Finaliza el apartado con un elenco de recomendaciones en las que se argumenta que la mejora del puesto de trabajo debe basarse en el contenido de las exigencias psicológicas de las personas, el trabajo debe dar respuesta a las necesidades humanas. De los puntos del citado apartado destacamos el siguiente: Aportar pautas claras de resolución de conflictos entre trabajadores (tanto personales como laborales)³⁴.

Igualmente, el CC del sector ocio educativo y animación sociocultural en el art. 96.3 dispone que *la empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo. Así mismo se implantarán programas preventivos de estrés.* Para posteriormente en el apartado 4 del mismo artículo indicar que *se adoptarán, específicamente, medidas preventivas con objeto de evitar los efectos de condiciones concretas de trabajo que puedan originar daños en la salud o integridad física y/o psíquica del trabajador o trabajadora. La empresa garantizará la adecuada ergonomía en el puesto de trabajo*³⁵.

³⁴ BOPALI núm. 88, 10 de mayo de 2016.

³⁵ BOE núm. 168, 15 de julio de 2015.

De lo que se deduce una clara voluntad de los firmantes del documento de proteger la salud tanto física como psíquica de los trabajadores del ámbito del citado convenio.

Continuando con el convenio analizado en el párrafo anterior, que en el art. 82 expone que *a fin de evitar cualquier ataque físico, psíquico o moral se garantizará que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo*, y entre las medidas concretas que se deben hacer en la evaluación cita la siguiente: *fomentar la claridad y la transparencia organizativas, definiendo los puestos de trabajo y las tareas asignadas a cada uno, así como los roles de cada persona*³⁶. Es de destacar la importancia que se le otorga a la evaluación de los riesgos psicosociales, porque sin la misma es muy difícil, prevenir los citados riesgos.

También el CC de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, en el art. 16 dispone que *la empresa adoptará en todo momento las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de los empleados/as, facilitando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en la utilización de equipos informáticos, así como en la vigilancia de los riesgos psicosociales y de acuerdo con la política del Grupo Allianz en materia de estrés relacionado con el trabajo, se reitera el compromiso de promover un entorno de trabajo en el que tanto la salud y bienestar de los empleados/as como el desempeño y productividad, se perciban con la misma relevancia*, para finalizar exponiendo que *en este ámbito y dado que el estado de salud de las personas puede incidir también directamente en los procesos, entornos y resultados de la empresa, las partes creen conveniente prestar una especial atención a la protección de la salud de los trabajadores/as, tanto en el puesto de trabajo y la vida profesional como en la vida personal, y se comprometen a continuar aportando nuevas medidas y acciones específicas dirigidas a alentar a todos los empleados/as para que gestionen adecuadamente las situaciones personales y/o profesionales que pueden ser generadoras de estrés utilizando los medios que, en esta materia, se vienen ofreciendo en el marco de la gestión de la salud y la prevención de los riesgos en el puesto de trabajo*³⁷.

³⁶ BOE núm. 168, 15 de julio de 2015.

³⁷ BOE núm. 49, 26 de febrero de 2015.

Aunque literalmente no cita la evaluación de los riesgos psicosociales el CC del grupo de empresas Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU, en el art. 54 d) bajo el epígrafe Análisis de calidad del trabajo dispone que *a través de la comisión correspondiente para el análisis de la calidad del trabajo, se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de las condiciones que afectan a los diferentes puestos de trabajo, tales como entorno laboral, estrés, carga de trabajo, nuevas tecnologías, acoso moral, etc.*³⁸.

También el IV CC del personal laboral de las Universidades Públicas de Andalucía dispone en el art. 45.4 que *Las Universidades, a través de su Servicio de Prevención, prestarán especial atención en las evaluaciones a los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las posibles situaciones de estrés y acoso moral en el trabajo*³⁹.

7. La vigilancia de la salud, aplicada a los riesgos psicosociales en la negociación colectiva

A los determinantes de la salud tanto individual como colectiva expuestos en el informe Lalonde⁴⁰, entre los que se encuentra la biología, el medio ambiente, los estilos de vida y la accesibilidad a los recursos sanitarios, la *Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial* indica que habría que añadir hoy un quinto elemento como es la globalización que, incidiendo sobre los anteriores, está provocando un fuerte impacto en las formas y modos de producción de bienes y servicios, y por tanto en el perfil de los riesgos y

³⁸ BOE núm. 57, 7 de marzo de 2014.

³⁹ BOJA núm. 36, 23 de febrero de 2004. Para la confección de este epígrafe hemos tenido como guía las obras de CASA (de la) QUESADA, S., *et al.: La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL.*, ob. cit., y AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica.* (Directora: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.). Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014, de las que también se ha extraído la referencia de algunos convenios. La vigencia de los convenios colectivos a los que se hace referencia ha sido verificada en julio de 2018.

⁴⁰ LAMATA COTANDA, F.: «Una perspectiva de la política sanitaria 20 años después del informe Lalonde», en *Gaceta Sanitaria*, Vol. 8, núm. 43, julio-agosto 1994, pág. 189. «En 1974 se publicó el informe “Una nueva perspectiva en la salud de los canadienses”, conocido como Informe Lalonde. En él se definían los determinantes de la salud y se subraya la importancia de los factores ajenos al sistema sanitario en la mejora y mantenimiento de la salud». Disponible en: <http://www.gacetasanitaria.org/es/una-perspectiva-politica-sanitaria-20/articulo/S0213911194711924/>

patologías laborales derivados -fruto de los cambios en la naturaleza del trabajo y del empleo-, como en el ejercicio de los profesionales de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales⁴¹.

Como muestra de lo anterior, hay que referenciar las consecuencias que pueden tener los riesgos psicosociales en la salud mental, teniendo en cuenta que «la prevención, detección y tratamiento de la salud mental en el ámbito laboral no es tarea sencilla debido a su carácter multidimensional, interviniendo factores personales, organizaciones y socioculturales»⁴². Concretamente, en la vigilancia de la salud en relación con los riesgos psicosociales, nos encontramos, como en otros ámbitos de los riesgos psicosociales, que en muchos reconocimientos médicos no se realiza un examen de cómo pueden afectar los riesgos de origen psicosocial en la salud de los trabajadores. Si, además tenemos en cuenta la alta incidencia que tienen las patologías objeto de estudio, estamos ante un problema de salud pública que es urgente corregir.

Asimismo, el art. 14 de la LPRL establece el derecho de los trabajadores a la vigilancia de su estado de salud, y el deber del empresario de garantizar que la misma se realice. Disponiéndose en el art. 22 de la citada Ley y en el 37.3 del RSP las características y contenidos de esos controles médicos.

En base a lo anterior, sería necesario que la regulación convencional fuera incorporando en los convenios colectivos cláusulas que facilitarían un control médico periódico de la salud de los trabajadores en relación a los riesgos psicosociales, en este sentido señala SAN MARTÍN MAZZUCCONI, que una de las obligaciones empresariales más necesitadas de concreción a través de la negociación colectiva es

⁴¹ SORIANO TARÍN, G.; GUILLÉN ROBLES, P., CARBONELL VAYÁ, E.; UÑA GOROSPE, M., GARCÍA MACIÁ, R. y CASO PITA, C.: «1. Introducción», en AA. VV.: *Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial. Protocolo PSICOVS2012*. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2014, pág. 11. Disponible en:

http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_PSICOVS2012/guia_PSICOVS2012.pdf

SORIANO, G.; FERRIS, J. M.; GUILLEN, P. AGUILAR, T. y MORATO, L.: *Declaración de Valencia: "Hacia el Compromiso y la Responsabilidad Social de la Medicina del Trabajo"*, pág. 3. «Habría que añadir hoy un quinto elemento, que es la globalización, que está provocando un fuerte impacto, tanto en el perfil de las patologías laborales- fruto de los cambios en la naturaleza del trabajo y del empleo-, como en el ejercicio de nuestra profesión en este nuevo milenio». Disponible en:

http://www.aeemt.com/contenidos_socios/Recursos/Documentos_interes/DeclaraciondeValencia.PDF

⁴² SORIANO TARÍN, G. *et al.*, «1. Introducción», ob. cit., pág. 16.

precisamente la vigilancia de la salud de los trabajadores, porque la doctrina ha señalado con contundencia que el convenio colectivo puede, y debe, cumplir la misión de tratar la protección de la salud eliminando los reconocimientos médicos de carácter generalista y adaptando las revisiones a los riesgos que trata de combatir⁴³.

Aunque, como hemos indicado en otros apartados, los interlocutores sociales no han profundizado en los riesgos de origen psicosocial, contamos con algunos convenios colectivos que pueden ser una referencia, como el IV CC marco del Grupo Endesa, que en el capítulo XVII hace una exposición de la política de la citada empresa en prevención de riesgos laborales, en la que aborda diversos aspectos de la seguridad y salud laboral y cómo se organiza la actividad preventiva, que entendemos que pueden ser de suma utilidad para las personas que trabajan en esa organización productiva.

En relación a la materia que estamos analizando en el presente epígrafe, primero queremos resaltar que dicho convenio, al describir las funciones del Servicio de Prevención Mancomunado, entre las mismas, especifica la especialidad de Psicología aplicada, que no es muy usual verlo en las cláusulas convencionales, y posteriormente en el art. 114.1 dispone que *la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desempeñen y que los resultados obtenidos de la vigilancia de la salud, serán tenidos en cuenta tanto en la evaluación de los riesgos, como en la elección de los equipos y métodos de trabajo.*

Más adelante, el art. 114.5 indica que *las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de velar porque exista en Endesa un ambiente de trabajo exento de riesgos para la salud psíquica de los trabajadores y, en concreto, para el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. A tal efecto, la Empresa prestará especial atención a la detección y evaluación de los riesgos psicosociales, así como a la aplicación de las medidas preventivas y/o correctoras oportunas.*

⁴³ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: «Vigilancia de la salud, aplicada a los riesgos psicosociales», en AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica.* (Directora: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.). Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014, pág. 177.

Finalizando el apartado 6º del artículo citado que *al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores garantizará, en todo caso, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de los trabajadores*⁴⁴.

Asimismo, el VI Convenio Colectivo de los Centros Especiales de Empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (ATAM) en la cláusula 34.2 dispone que *todos los trabajadores de la empresa, independientemente de la naturaleza de su contratación, podrán someterse a un reconocimiento médico anual en función de los riesgos de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales* y en el apartado 3 de la cláusula citada que *el reconocimiento periódico se realizará mediante un diseño basado en el análisis de riesgos del puesto de trabajo, bien sean estos laborales, o genéricos (edad, sexo, antecedentes, discapacidad, etc.) para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad de todos los trabajadores y en atención a una vigilancia de la salud personalizada y adecuada a cada trabajador*⁴⁵.

Por su parte, el CC estatal de Grandes Almacenes, en el art. 51 dispone que *las Empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud*⁴⁶. En idénticos términos se dispone en el art. 35.3 del CC de la empresa Alain Afflelou España, S. A. U.⁴⁷

También consideramos importante resaltar que el I Convenio colectivo de la empresa Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) en la cláusula 10ª que *la Comisión Mixta de Normativa Laboral, en el contexto de su trabajo, adaptará los contenidos relativos a vigilancia de la salud a las últimas disposiciones legales, así como los sistemas de evaluación de riesgos psicosociales de los puestos, especialmente de aquellos que lo aconsejen sus condiciones especiales de desempeño profesional, no obstante esta disposición no se mantiene en los convenios subsiguientes.*

⁴⁴ BOE núm. 38, 13 de febrero de 2014.

⁴⁵ BOE núm. 47, 23 de febrero de 2007.

⁴⁶ BOE núm. 242, 7 de octubre de 2017.

⁴⁷ BOE núm. 112, 10 de mayo de 2013.

Finalmente, hacemos referencia al V CC de supermercados del Grupo Eroski que en el art. 52.8 dispone que *el objetivo de la Vigilancia de la Salud es fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de las personas que trabajan en la organización, prevenir todos los daños a su salud por las condiciones de su trabajo, protegerlas en su trabajo contra los riesgos para la salud, y colocar y mantener a la persona en unas funciones que convengan a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo a la persona y cada persona a su trabajo*⁴⁸.

⁴⁸ BOE núm. 129, 30 de mayo de 2013. Para la confección de este epígrafe hemos tenido como guía las obras de CASA (de la) QUESADA, S., *et al.*: *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL.*, ob. cit., y AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*, ob. cit., de las que también se ha extraído la referencia de algunos convenios. La vigencia de los convenios colectivos a los que se hace referencia ha sido verificada en julio de 2018.

V

FUNCIONALIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

1. Introducción

El conjunto de la sociedad demanda que las empresas que les proveen de bienes y servicios sean socialmente responsables, basadas en el conocimiento, con empleos de calidad y adecuadamente remunerados, que inviertan en recursos humanos y salud laboral y capaces de asumir una actividad respetuosa con los derechos personales de las trabajadoras y trabajadores y con el medio ambiente¹.

A este tipo de organizaciones, MARTÍNEZ ORTIZ denomina empresas ciudadanas, porque no se desentienden de su entorno social y ecológico, imprescindibles para su supervivencia, y asumen como propia la responsabilidad de atender a esas demandas de tipo social y ecológico, además de las económicas, que les realizan sus grupos de interés. Esto implica la asunción de la empresa como una organización de tipo económico, pero también social, que incorpora junto al balance económico otro de tipo social².

¹ PERÁN QUESADA, S.: La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales, ob. cit., pág. 1. CARRERAS, I.: «Es la RSE un lavado de imagen», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 17 de agosto de 2008, pág. 20. «Lo que es indiscutible es el progresivo interés de los consumidores, y también de los organismos reguladores, por conocer y mejorar el impacto social y medioambiental de las empresas. El cambio climático, los procesos de deslocalización en el marco de la globalización, el acceso a los medicamentos por parte de los países pobres, el aumento del precio de los productos alimentarios... son algunos de los retos sociales y políticos cuya solución requiere, además de la actuación de los gobiernos y organismos internacionales, de un cambio en la forma de actuar de las empresas».

² MARTÍNEZ ORTIZ, A. C.: *La prevención de riesgos laborales, una cuestión también de responsabilidad social corporativa*, ob. cit., pág. 97.

Una de las razones de la persona o personas que inician una actividad empresarial, es la permanencia de la misma en el tiempo, un ejemplo claro lo tenemos en las compañías mercantiles norteamericanas que son la cuna del capitalismo contemporáneo, y como muestras más patentes citamos a las multinacionales Coca-Cola, Pepsi-Cola, Ford, Citibank, etc., que tienen un largo recorrido histórico y que han soportado el paso del tiempo por contar con el apoyo de la comunidad.

Esta base se fundamenta en una relación de confianza mutua que debe establecerse con todos los grupos con que la organización se relaciona. Difícilmente una empresa de la que los consumidores desconfíen puede proseguir sus actividades. «La mejor herramienta de que dispone la empresa para construir esta confianza es actuar éticamente».³

Y es que la aspiración principal de las entidades mercantiles consiste en obtener beneficios⁴, «pueden contribuir al mismo tiempo al logro de objetivos sociales y medioambientales⁵, integrando la responsabilidad social como inversión estratégica en el núcleo de su estrategia empresarial, sus instrumentos de gestión y sus actividades»⁶.

Como bien apunta LOZANO, la idea de que la empresa es una institución separada de la sociedad, una especie de mecanismo que tiene sus propias reglas y cuyo objetivo es satisfacer los deseos de riqueza de los propietarios, es una idea teóricamente falsa y

³ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Condiciones de trabajo y códigos de conducta. NTP-693», ob. cit., pág. 3.

⁴ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales. NTP-643», ob. cit., pág. 2. «No olvidemos que una empresa existe para producir mercancías o servicios que la sociedad desea y necesita (además de beneficios) y ello en un clima de estabilidad y confianza. El cumplimiento de este objetivo es su primera y principal responsabilidad. Si fracasa en esta misión, no puede esperarse que asuma otras».

⁵ IBIDEM.: págs. 1-2. «La actividad empresarial va asociada implícitamente a los beneficios sociales que comporta, ya sea de manera expresa y voluntaria o incluso sin pretenderlo. Toda empresa “sana” que genera puestos de trabajo directo e indirecto es fuente de riqueza social, más allá de los beneficios que generan sus productos y servicios a sus usuarios y a la propia empresa y sus accionistas. Estos beneficios podrán ser reinvertidos en la empresa para asegurar su crecimiento y seguir generando riqueza, y se convertirán en manos de sus receptores, junto a los salarios percibidos por sus colaboradores, en fuente de consumo, además de aportar ingresos a la Administración para contribuir al desarrollo económico del municipio, región o país, socializándose así la riqueza generada».

⁶ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, COM (2001) 366 final, Bruselas, 18 de julio de 2001, pág. 4. Disponible en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0366es01.pdf

prácticamente inviable. La empresa es una institución social creada por las personas para satisfacer una demanda social⁷.

Los gestores de las empresas cada vez son más conscientes que para poder sobrevivir en el nuevo siglo, deben encontrar un punto de equilibrio entre la ética empresarial, el aumento de transparencia y la necesaria regulación para conseguirlo, sin por ello descuidar o entorpecer el objetivo final de toda compañía: la obtención de un beneficio económico para los accionistas⁸.

La ciudadanía, en términos generales, está sensibilizada con un modelo socioeconómico de progreso y bienestar⁹ y cree que debe avanzar hacia ese objetivo preservando el entorno y teniendo en consideración los derechos básicos de las personas¹⁰. «Los ciudadanos no estamos dispuestos a aceptar que se contamine gravemente el medio ambiente, que se violen los Derechos Humanos, que se abuse del poder oprimiendo a los proveedores o que se ignoren las consecuencias del consumo de sus productos»¹¹; asimismo, los directivos de las empresas, como ciudadanos que son también, cada vez están más receptivos a estos temas e incorporan en sus organizaciones medidas que permitan un crecimiento sostenible¹².

⁷ LOZANO, J. F.: *Qué es la ética de la empresa*, ob. cit., págs. 34 y 35.

⁸ LUELMO MILLÁN, M. A.: *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral*, ob. cit., pág. 248. «Tras muchos años de un lenguaje empresarial tendente al secretismo o al ensalzamiento de unas virtudes corporativas con frecuencia inexistentes, surge la necesidad de una reconstrucción del mismo, orientándolo hacia una mayor sinceridad y honradez». MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*, ob. cit., pág. 32. «La ética es el conjunto de las soluciones más inteligentes que se le ha ocurrido a la Humanidad para resolver los problemas que afectan a la felicidad y a la dignidad de la convivencia, los conflictos que pueden surgir entre personas, religiones, culturas, colectivos, naciones diferentes». ARAQUE PADILLA, R. A. y MONTERO SIMÓ, M. J.: *La responsabilidad social de la empresa a debate*, Icaria Editorial, 2006, pág. 11. «La ética es una dimensión inherente a toda actividad humana, si por humano se entiende aquello donde se ponen en juego la capacidad de obrar libre y responsablemente».

⁹ LUELMO MILLÁN, M. A.: *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral*, ob. cit., pág. 38. «Los derechos económicos y sociales, en cuyo ámbito tiene su marco y campo natural la idea de responsabilidad social empresarial o corporativa, son también denominados “derechos de bienestar”».

¹⁰ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, ob. cit., pág. 22. «Es creciente la sensibilidad social hacia la insostenibilidad que el actual modelo de producción y consumo genera y, por tal razón –y entre otras demandas de corte político-, se exige cada vez un mayor compromiso a las empresas –como agentes principales del orden establecido, con tanto poder, en algunos casos, como los propios Estados-, por los evidentes efectos que provocan sus acciones en la sociedad y su entorno y las potencialidades con que cuentan para tratar de remediar, en parte, las indeseables consecuencias derivadas del modelo económico- productivo imperante».

¹¹ LOZANO, J. F.: *Qué es la ética de la empresa*, ob. cit., pág. 24.

¹² GARCÍA VIÑA, J.: «Los mecanismos negociados de implantación de la responsabilidad social empresarial en España», en *Actualidad Laboral*, Nº 13, Sección Estudios, Quincena del 1 al 15 de julio

Y la actitud que hemos expuesto en las líneas anteriores, se debe a que las conductas del pasado reciente han tenido consecuencias dramáticas sobre el medio natural afectando a un cambio en el clima, deforestación, contaminación generalizada, reducción de la biodiversidad o sobreexplotación de los recursos naturales y lo que es, sin duda más grave, han olvidado a millones de personas que han dejado en unas condiciones de pobreza extrema¹³, transformándose el último estado descrito en una situación endémica sin vías de solución a medio plazo, ni quizás tampoco a largo plazo¹⁴.

Teniendo en cuenta la inviabilidad social y ambiental del modelo de desarrollo que mantenemos, la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y Desarrollo de la ONU en 1987, a través del Informe «Nuestro futuro común», hizo público el concepto de “desarrollo sostenible”, al que definió como las formas de progreso que satisfagan las necesidades de la generación presente sin comprometer las capacidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. Este principio rector para el desarrollo mundial a largo plazo consta de tres pilares, el desarrollo sostenible trata de lograr de manera equilibrada, el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente¹⁵.

Ante las graves circunstancias mostradas, es lógico que la ciudadanía se preocupe y también se revele, porque el beneficio de unos pocos no puede afectar tan negativamente a los habitantes del planeta, y se oriente cada vez más hacia un consumo responsable¹⁶,

de 2011, tomo 2, Editorial La Ley. «La mayor sensibilidad social y empresarial en relación con determinadas realidades que son objeto de especial preocupación, han propiciado un desarrollo más intenso de estas iniciativas durante los últimos años».

¹³ RALSTON SAUL, J.: *El colapso de la globalización y la reinención del mundo*, ob. cit., pág. 197. «Un acontecimiento positivo es que se aprecia cierta reducción en las estadísticas que contabilizan a las personas más pobres del mundo. Por desgracia, nadie, ni siquiera los estadísticos, tiene claro si esta mejora es real o estadística».

¹⁴ SEN, A. y KLIKSBURG, B.: *Primero la gente. Una mirada desde la ética del desarrollo a los principales problemas del mundo globalizado*, Ediciones Deusto, 2007, pág. 7. «Los progresos tecnológicos del planeta son excepcionales y vertiginosos. Sin embargo, las cifras sobre la gente son inquietantes. El planeta podría alimentar actualmente al doble de su población actual; sin embargo, 845 millones de personas padecen de hambre. Las reservas de agua existentes podrían permitir suministrar agua potable a una población mucho mayor a la actual; sin embargo, 1.200 millones no tienen acceso a agua limpia».

¹⁵ Los documentos sobre desarrollo sostenible de la ONU se han consultado el 4 de diciembre de 2012 en la página web: <http://www.un.org/es/ga/president/65/issues/sustdev.shtml>

¹⁶ PERÁN QUESADA, S.: La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales, ob. cit., pág. 5. «Debe entenderse el fenómeno del consumo como una práctica social vinculada tanto a las formas de producir como a los sistemas de valores que gobiernan los

porque la viabilidad de nuestra forma de vida depende de la capacidad de compaginar el desarrollo económico con la sostenibilidad social y económica.

Porque el poder del consumidor es enorme, de él depende el éxito de una empresa, más hoy en día que las redes sociales han revolucionado el mundo de la información, estamos ante un nuevo escenario que supone un reto para los medios de comunicación, a los que una parte de la población los encuentra manipulados por el poder político y muy influenciados por el capital.

De esta forma, como señala TASCÓN LÓPEZ, los consumidores pueden realizar una labor de suma utilidad a través de la presión derivada de un poder de mercado cuando actúan de forma tendencial (más o menos dirigidos o guiados por aquellas asociaciones que se sienten legitimadas para representar sus intereses) decantándose por aquellos productos y servicios que merezcan un juicio positivo de responsabilidad al haber sido elaborados conforme a procesos respetuosos con el medio ambiente y por trabajadores libres de toda forma de explotación laboral¹⁷.

En este sentido, LUELMO MILLÁN expone que parece ya incontestable, y así lo recoge la doctrina, que los patrones de compra e inversión de los consumidores, esto es, sus diferentes motivaciones y/o formas de actuar en la elección de los productos, influyen directamente en la actividad económica y que las decisiones que se toman al elegir entre diferentes ofertas del mercado, representan un modo eficaz de influir en las compañías, lo que se traduce en la implantación paulatina, en las sociedades económicamente más desarrolladas, de la idea de que el consumidor final ha de ser consciente de que tiene la

comportamientos humanos». TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, ob. cit., pág. 215. «Los sujetos individuales están llamados a jugar un papel potencialmente inmenso en su condición de “consumidores responsables”. Esta faceta podría encontrar un símfín de pequeñas manifestaciones, de las cuales quizá la más elemental viene dada por el desarrollo de unas pautas de consumo sostenible».

¹⁷ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, ob. cit., pág. 216. «En este sentido, uno de los principales problemas con los que se encuentra el consumidor individual es la falta de información respecto de los modos concretos de actuar de las empresas». LUELMO MILLÁN, M. A.: *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral*, ob. cit., pág. 201. «A través de la educación a favor de un consumo informado, el sistema de enseñanza podría contribuir a una mejor comprensión de la necesidad de disponer de productos y servicios socialmente responsables».

responsabilidad de promocionar con sus decisiones unas prácticas igualmente responsables en lo social, en lo medioambiental y en lo económico¹⁸.

Por ello, siendo muy conscientes de que nos encontramos en un contexto socioeconómico diferente al de épocas recientes, las grandes empresas¹⁹ que tienen más medios y, entre estas, las que tienen más contacto con el cliente minorista, nos envían con regularidad mensajes de su compromiso con la política medioambiental y con la seguridad y salud de sus empleados, diciendo que los mismos no serán discriminados por «raza, discapacidad física, religión, edad, nacionalidad o sexo»²⁰. Dentro del sector de las PYMES²¹, aunque cuentan con menos medios, también hay un número importante de empresas que inician políticas empresariales en este sentido²². Muchas pequeñas y medianas empresas realizan una gestión social y medioambiental responsable²³, aunque no están familiarizadas con el concepto de responsabilidad social y las iniciativas, en este sentido, se deben a los principios y valores de sus gerentes, por lo que entendemos que

¹⁸ LUELMO MILLÁN, M. A.: La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral, ob. cit., pág. 163.

¹⁹ IBIDEM, pág. 186. «Como punto de partida existe una pluralidad terminológica o una falta de uniformidad en la denominación de estas entidades económicas, a las que se llama no solo multinacionales, sino también empresas multinacionales, sociedades multinacionales, empresas internacionales, empresas transnacionales, grupos de empresas multinacionales, grupos multinacionales de empresas, grupos transnacionales y sociedades transnacionales, corporaciones, corporaciones mundiales, etc.».

²⁰ Frase extraída del Código de Conducta Interno de INDITEX.

²¹ MERINO SEGOVIA, A.: *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*, Editorial Bomarzo, 2009, pág. 13. «La RSE se quiere dotar hoy de una mayor proyección, con un llamamiento, no sólo a las sociedades multinacionales, sino también a cualquier otra entidad y corporación –pública y privada– y a cualquier empresa, inclusive las PYMES y las microempresas».

²² GARCÍA VIÑA, J.: «Los mecanismos negociados de implantación de la responsabilidad social empresarial en España», ob. cit. «En realidad, son las pymes las que presentan mayores problemas a la hora de implementar políticas de responsabilidad social empresarial, especialmente porque cuentan con muy pocos recursos económicos, han de cumplir con demasiadas obligaciones y el mercado es excesivamente competitivo; aunque, en muchas ocasiones, numerosas microempresas están ya desarrollando este tipo de medidas sin ser totalmente conscientes». MERINO SEGOVIA, A.: «Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral», ob. cit., pág. 2. «Desatenderíamos la realidad si no precisáramos que en la actualidad el concepto de RSE no se quiere que sea privativo de las sociedades globalizadas, pretendiéndose que trascienda a todo tipo de empresas. Es decir, parece existir un consenso en torno a que todas las empresas, con independencia de su dimensión y del tipo de actividad productiva que desarrollen, tienen que ser, o al menos, “deberían” ser socialmente responsables». TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, ob. cit., pág. 22. «En la actualidad uno de los mayores retos a los que se enfrenta la consolidación del fenómeno de la Responsabilidad Social Empresarial viene dado por conseguir su aceptación generalizada en la pequeña y mediana empresa».

²³ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, ob. cit., pág. 5. «El concepto de responsabilidad social se aplica sobre todo en las grandes empresas, aunque en todos los tipos de empresas, públicas y privadas, incluidas las PYME y las cooperativas, existen prácticas socialmente responsables».

sería recomendable que las Administraciones Públicas intensificarán la divulgación de la responsabilidad social en el citado tejido empresarial con el objetivo de que más empresas incluyeran políticas responsables en su gestión y tuvieran conocimiento del beneficio que reportan al conjunto de la sociedad.

Aunque en los párrafos anteriores nos hemos detenido en las conductas de clientes y empresarios, cada uno de los agentes empresariales (accionistas, clientes, empleados y directivos) tiene un cometido que marca el rumbo de la empresa que tiene voluntad de ser socialmente responsable «y que no se trata tan solo de que su titular o su órgano soberano conciba un programa de conducta al que atenerse con el mejor fin o con el simple objeto de crear una apariencia atractiva»²⁴, sino que los citados agentes, cada uno desde su parcela tengan un compromiso o apoyen la labor de la compañía mercantil en este sentido.

Por este motivo la Responsabilidad Social Corporativa (en adelante, RSC)²⁵ está adquiriendo de forma progresiva una importancia inusitada debido a las serias implicaciones que la misma quiere proyectar sobre accionistas, trabajadores, sindicatos, clientes, consumidores, proveedores, subcontratistas, entes territoriales y, en general, sobre el conjunto de partes involucradas en las relaciones de tipo diverso que entablan las empresas al desarrollar su actividad económica y productiva²⁶.

Por lo tanto, MERINO SEGOVIA señala que no es extraño que la RSC, con influencias múltiples sobre campos muy variados y con un contenido eminentemente plural, esté en la actualidad en el punto de mira de economistas, sociólogos, filósofos, laboristas, mercantilistas, civilistas, organizaciones no gubernamentales y gobiernos; pero ante todo, y como no podía ser menos, de las propias empresas, en buena medida interesadas en impulsar estrategias orientadas a dar a conocer sus actuaciones, que ellas

²⁴ LUELMO MILLÁN, M. A.: La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral, ob. cit., pág. 40.

²⁵ Existen diversos términos para referirse a la responsabilidad social de la empresa: RSE (Responsabilidad Social Empresarial), RSC (Responsabilidad Social Corporativa) y RC (Responsabilidad Corporativa).

²⁶ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: «El mito de la responsabilidad social corporativa: en el caso de los trabajadores discapacitados», en *Relaciones Laborales*, Nº 5, Sección doctrina, Quincena del 8 al 23 de marzo 2010, pág. 323, tomo 1, Editorial La Ley. «La Responsabilidad Social Corporativa ha extendido su presencia tanto en el mundo académico como en los medios de comunicación de manera espectacular en las dos últimas décadas. Se crean asociaciones y coordinadoras con este objeto social, se celebran congresos desde distintas perspectivas para abordar su estudio».

mismas califican de “responsables”, en todos los espacios en los que despliegan y expanden sus negocios²⁷.

Estas son las razones por la que los directivos de las compañías mercantiles entienden, como afirma TASCÓN LÓPEZ, que la empresa socialmente responsable ampliará su esperanza de vida, verá mejorada su reputación (ganando nuevos clientes y fidelizando los antiguos, pues está claro que cada vez los consumidores valoraran más el modo en que un determinado bien y servicio haya sido producido), incrementaran el rendimiento y productividad, así como el clima laboral vivido dentro de la organización (merced a la aportación de unos trabajadores motivados y satisfechos), conseguirá hacer más fluidas sus relaciones institucionales, evitará costes futuros (en forma de sanciones, conflictos colectivos o indemnizaciones y pensiones que, de otro modo, la empresa podría verse obligada a pagar) y atraerá hacia la compañía los capitales derivados de la inversión socialmente responsable (idea que, bajo el aforismo «ganar dinero con la conciencia tranquila» lleva al potencial inversor a valorar no sólo la rentabilidad económica de una entidad, sino también su desenvolvimiento social y medio ambiental)²⁸.

2. El deber de protección del empresario

El concepto de empresario suele ir ligado a la intervención en el mercado de trabajo a través de la producción de bienes, como titular de una organización productiva, que tiene por finalidad la obtención de unas ganancias. Sin embargo, para el Derecho del Trabajo todos estos elementos identificadores (titularidad de una organización productiva, ánimo de lucro de la actividad...) son irrelevantes. Así, el art. 1.2 ET al delimitar el ámbito subjetivo de aplicación del ET señala que, *a los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior*. El empresario es, por tanto, el beneficiario de la prestación de servicios en la que concurren conjuntamente las notas de voluntariedad, personalidad, remuneración y dependencia, lo que significa, siguiendo a FERNÁNDEZ COLLADOS, «que el dato esencial deja de ser la titularidad de los medios de producción y pasa a ser la recepción de la prestación de

²⁷ MERINO SEGOVIA, A.: «Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral», ob. cit., pág. 1.

²⁸ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, ob. cit., pág. 232.

servicios. Pudiendo ser el empresario una persona física como jurídica e incluso una comunidad de bienes»²⁹.

La autora citada anteriormente, señala que las nuevas formas de organización de los procesos productivos y la proliferación de nuevas formas empresariales hacen inviable mantener en sentido estricto la noción tradicional de empresario. Un claro ejemplo de ello es el hecho de que la característica definatoria del empresario: recibir la prestación de los servicios prestados por el trabajador, queda relativizada en determinadas relaciones laborales triangulares, en las que el beneficiado material de la prestación laboral no es el empresario a los efectos de la aplicación de la normativa laboral, como es el caso de las empresas de trabajo temporal³⁰.

Asimismo, para poder cumplir sus objetivos, el titular de la compañía mercantil deberá coordinar y asignar tareas a las personas que tiene empleadas; el poder de dirección que tiene para poder gestionar eficazmente sus recursos conlleva la obligación de protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo a los trabajadores reconocido en el art. 19.1 ET y que ha sido interpretado mayoritariamente como un derecho derivado directamente del contrato de trabajo.

A este respecto, MARTÍN HERNÁNDEZ señala que, al tratarse de un derecho de origen contractual, el sujeto obligado a satisfacerlo no puede ser otro que la contraparte del vínculo jurídico en el que tiene su origen, es decir, el empresario. De esta forma sobre el titular de la sociedad mercantil recae un deber correlativo de proporcionar a cada uno de los trabajadores con los que se encuentra vinculado por medio de una relación jurídica de naturaleza laboral una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y satisfacer de ese modo el interés privado de todos y cada uno de ellos en trabajar en unas condiciones seguras para su vida, su integridad física y psíquica y su salud³¹.

Por ello, según MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE *et al.*, la obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud no se agota en su consideración jurídico-

²⁹ FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.: *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Editorial Aranzadi, 2014, págs. 27 y 28.

³⁰ IBIDEM, pág. 28.

³¹ MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L.: *El Derecho de los Trabajadores a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, ob. cit., págs. 16-17.

privada como obligación contractual derivada de la relación laboral, sino que tal obligación, o deber en este caso, tiene también una proyección jurídico-pública al encontrarse afectados no sólo intereses particulares, colectivos e individuales, sino también intereses generales, por lo que el empresario que incumple su deber/obligación de prevención incurre en infracciones de diversa naturaleza, merecedoras de sanciones no limitada al ámbito estrictamente laboral³².

De este modo, el motivo por el que la protección de los trabajadores en los centros productivos recae sobre el empresario, es porque es el responsable de la organización empresarial, de la forma en cómo se realizan las tareas y dispone de los recursos para adoptar las medidas necesarias para que las personas que desempeñan sus funciones en sus instalaciones dispongan de la protección adecuada.

El deber de seguridad impuesto legislativamente al empresario ha sido configurado como un deber cuyo cumplimiento está orientado a la satisfacción de un interés general y público, y que, por tanto, constituye también un deber público, cuyo incumplimiento provoca que el empresario incurra en una responsabilidad ante los poderes públicos³³.

3. La responsabilidad social corporativa en el ámbito laboral

Los avances de las nuevas tecnologías y la globalización del mercados de trabajo ha permitido a las empresas incrementar su poder (correlativo a la pérdida de peso específico de los Estados nacionales)³⁴ y, en líneas generales, ha traído como consecuencia una evidente precarización de las condiciones laborales en amplios sectores

³² MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, ob. cit., pág. 13.

³³ MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L.: *El Derecho de los Trabajadores a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, ob. cit., pág. 21

³⁴ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales. NTP-643», ob. cit., pág. 4. «Se pueden dar algunas cifras significativas: de los 25 trillones de euros que constituyen el producto bruto mundial, dos terceras partes corresponden a 53.000 empresas multinacionales y sus 400.000 empresas auxiliares y la facturación de bastantes multinacionales supera el Producto Interior Bruto de muchos países en vías de desarrollo. Lo que demuestra que el poder económico real está en manos de las grandes empresas que, con sus políticas, además de gobernar los mercados pueden condicionar a los propios gobiernos de las naciones».

de la población activa mundial y una erosión de los derechos laborales, principalmente en los países occidentales, que tanto le costaron ganar a generaciones anteriores³⁵. Porque como afirma CAMPS, «nada está ganado para siempre»³⁶ y lo que ha sucedido en los últimos años en el ámbito laboral es una muestra patente de esa aserción.

Entre la materia objeto de la RSC, una parte importante afecta a las trabajadoras y trabajadores, en razón a ello es por lo que sus organizaciones representativas reclaman una intervención cada vez más activa debido a las serias influencias que actualmente ejerce la citada responsabilidad sobre las condiciones laborales³⁷.

En materia de responsabilidad social, el primer objetivo que se deben proponer las empresas es mejorar las condiciones de trabajo de las personas que tienen empleadas, más allá de lo que están obligadas legalmente, implementando medidas que tengan como fin mejorar el clima laboral, y que, sin duda, repercutirán positivamente en la motivación de los trabajadores incrementando la productividad, y por tanto, tendrá un efecto favorable en la cuenta de resultados. Entre las referidas actuaciones o iniciativas empresariales se pueden citar, entre otras: flexibilización de horarios, conciliación de la vida laboral y familiar, facilitar la carrera profesional, etc.³⁸

No obstante, como afirma TASCÓN LÓPEZ, la dimensión laboral de la RSC ha recibido, en términos generales y al menos en la doctrina científica, un menor grado de

³⁵ TASCÓN LÓPEZ, R.: Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa, ob. cit., págs. 12-13.

³⁶ CAMPS, V.: *Elogio de la duda*. Arpa Editores, mayo, 2016, pág. 49.

³⁷ MERINO SEGOVIA, A.: «Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral», ob. cit., pág. 1. «En este orden de cosas, y pese a la existencia de posiciones y voces claramente detractoras, que han considerado que la responsabilidad social corporativa debe ser ajena al Derecho del Trabajo, o mejor a la inversa, que el Derecho del Trabajo debe ser ajeno a la responsabilidad social, la dimensión laboral de la RSE es hoy indiscutible».

³⁸ TORRE (de la) GARCÍA, C. y MARURI PALACÍN, I.: *La Responsabilidad Social de Género en la Empresa. Un valor emergente del management empresarial*, Fundación Sagardoy, Ediciones Cinca, 2009, pág. 42. «El panorama jurídico de la RSE en España en su dimensión laboral exige conocer y cumplir entre otras, las obligaciones empresariales en igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), en conciliación (Ley 39/1999 de 5 de noviembre), en extranjería (Reglamento 2393/2004 de 30 de diciembre), en discapacidad (Ley 13/1982, de 7 de abril y RD 364/2005 de 8 de abril sobre medidas alternativas), sobre trabajo autónomo (Ley 20/2007, de 11 de agosto), sobre prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), sobre subcontratación en la construcción (Ley 32/2006, de 18 de octubre), sobre reestructuración de plantillas (artículo 51 del Estatuto y RD 43/1996, de 19 de enero) o sobre derechos sindicales de información y consulta de los representantes de los trabajadores (Ley 38/2007, de 16 de noviembre)».

atención y tratamiento que otras áreas de actuación, considerándose algunas veces como un tema completamente ajeno al Derecho del Trabajo³⁹.

Como indica VALDÉS DAL-RÉ, desde finales de los años 70, primero de manera tímida y descoordinado y más tarde, y ya en la década de los 90, de modo abierto y sistematizado, el Derecho del Trabajo está siendo colonizado por una serie de actos, muy heterogéneos en su procedencia, formalización, contenido y naturaleza, cuyo denominador común es la ausencia de efectos jurídicos vinculantes. Tales actos quedan hoy agrupados bajo la abreviada expresión *soft law*⁴⁰.

En cuanto a los contenidos concretos en materia laboral se aprecian los dos bloques siguientes:

- ✓ El respeto a los derechos humanos y laborales fundamentales y el compromiso por evitar y combatir la explotación laboral⁴¹.
- ✓ La preocupación por la consolidación en la empresa de un empleo de calidad y de unas condiciones de trabajo cada vez mejores, que permitan contar con trabajadores motivados y bien formados, que puedan desarrollar todas sus capacidades, conjugándolas con el desarrollo de su vida personal y familiar⁴².

En este ámbito, se ha de resaltar lo que se puede aportar desde la RSC para favorecer a los colectivos menos favorecidos y establecer políticas empresariales para que se integren en el mercado laboral los grupos citados, sobresaliendo actualmente la contratación por parte de algunas empresas de personas con discapacidades físicas o psíquicas.

³⁹ TASCÓN LÓPEZ, R.: Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa, ob. cit., pág. 93.

⁴⁰ VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Soft law, Derecho del trabajo y orden económico globalizado», ob. cit.

⁴¹ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, ob. cit., pág. 98. «Constituye un compromiso indeclinable de cualquier empresa mostrar su implicación frente a todas las formas aún subsistentes de explotación laboral».

⁴² IBIDEM, pág. 108. «Son varias las posibilidades y líneas de actuación que pueden quedar englobadas dentro del gran contenido laboral ahora abordado y, en general, todas ellas van encaminadas a lograr unos puestos de trabajo de calidad, en los cuales queden integrados de forma armónica tanto los intereses productivos del empresario, como los intereses del trabajador de combinar una faceta profesional satisfactoria con otras también interesantes para su desarrollo personal, como la vida familiar o el ocio y la cultura».

Aunque en relación con las personas discapacitadas, ESCRIBANO GUTIÉRREZ manifiesta que los códigos de conducta de las empresas de nuestro país les prestan poca atención y que esta situación no es compensada por una preocupación convencional en el sentido de incrementar su presencia⁴³.

Entre las medidas que las empresas pueden ofrecer a los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas, para facilitarles tanto la vida laboral como la personal, según TASCÓN LÓPEZ, podríamos citar las siguientes:

- La articulación por la empresa, asumiendo su coste, de un sistema propio de transporte colectivo de trabajadores para ir y volver del lugar de trabajo, lo cual, además de contribuir al objetivo medioambiental de reducir la emisión de gases del efecto invernadero y minorar problemas propios de las grandes urbes (atascos y contaminación), beneficia a los empleados al pagarle sus costes de desplazamiento y reduce riesgos *in itinere*.
- La organización de un economato donde los trabajadores puedan comprar determinados productos de uso diario a precios inferiores a los normales o el concierto institucional de ofertas de productos o servicios de las que los trabajadores se puedan beneficiar a la hora de conseguir préstamos o hipotecas, acceder a guarderías, gimnasios, centros de asistencia sanitaria, etc.
- Organización de servicios y actividades extralaborales que redunden en beneficio y satisfacción de los trabajadores y permitan una mayor cohesión de los integrantes de la plantilla, redescubriendo el lado humano de los compañeros de trabajo. Así, la empresa podría abordar tareas tales como la contratación conjunta de viajes culturales y turísticos (abaratando de forma considerable su precio final para los trabajadores) o la organización de actividades culturales (conciertos, exposiciones, visitas a museos...) o lúdicas (fiestas de navidad, competiciones deportivas, concursos corporativos...) que siempre mejorarán la convivencia en la empresa y reforzarán los lazos de amistad entre los trabajadores⁴⁴.

⁴³ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: «El mito de la responsabilidad social corporativa: en el caso de los trabajadores discapacitados», ob. cit.

⁴⁴ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, ob. cit., págs. 243-244. GUIX, X.: «Autoafirmarse sin agredir a los demás», *El País Semanal*, suplemento del diario *El País*, N° 1.707, 14 de junio de 2009, págs. 22-23. «Nuestras vidas transcurren en múltiples

4. La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales

Probablemente el caso más grave de la historia fue el accidente de la fábrica de Unión Carbide en Bhopal en diciembre de 1984. Respecto al mismo LOZANO señala que no fue simplemente un «accidente» sino una falta de responsabilidad que dejó más de 10.000 muertos y muchos miles de afectados. Un obrero limpiando una tubería que comunicaba con los tanques donde estaba almacenado el MIC (Isocianato de Metileno), un gas altamente tóxico, fue la causa directa de la explosión de Bhopal, pero sería un error y un acto de cinismo inadmisibles considerar que este operario fue el responsable del accidente. Unión Carbide con su política de desinversiones y su abandono fáctico de la fábrica fue la verdadera responsable. Este caso fue un ejemplo de una pésima gestión orientada exclusivamente hacia los beneficios a corto plazo y donde cuestiones como la seguridad, la protección de los trabajadores o el medio ambiente fueron relegadas a un segundo plano. Este caso es, sin duda, uno de los mejores ejemplos de la necesidad de comportamientos éticos y responsables por parte de las empresas⁴⁵.

La autora nos lleva a afirmar que la prevención de riesgos laborales tiene un fundamento eminentemente ético además de legal, y solo con una atención esmerada a determinados valores organizacionales y del trabajo su desarrollo podrá ser exitoso⁴⁶, teniendo consecuencias positivas, tanto en el ámbito de la empresa como en el conjunto de la sociedad.

Así, el empresario está obligado a adoptar, en todas las fases de la actividad productiva, cuantas medidas sean necesarias para eliminar o reducir los riesgos derivados del trabajo. Debido a que la legislación preventiva es amplia, heterogénea y de difícil sistematización, es conveniente integrar en el plan de prevención todos los recursos que

situaciones sociales, y no en medio de la selva, con lo cual no tiene sentido alguno el uso de la agresividad».

⁴⁵ LOZANO, J. F.: *Qué es la ética de la empresa*, ob. cit., págs. 15 y 16.

⁴⁶ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Valores y condiciones de trabajo (I): identificación. NTP-947», ob. cit., pág. 2.

sean esenciales para proteger la seguridad y salud de las personas que realizan sus tareas en los lugares de trabajo.

La protección de los empleados de los riesgos que se puedan originar en los lugares de trabajo es un campo tan amplio y tan importante, que incorporando en la organización productiva la responsabilidad social, se podría ofrecer un compromiso con quienes prestan sus servicios en la empresa con el fin de preservar su integridad física y psíquica.

Aunque el Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas, cuyo objetivo primordial, como señala SERRANO OLIVARES es sensibilizar y estimular el debate sobre los nuevos modos de fomentar la responsabilidad social de las empresas sin formular propuestas concretas, configura la materia de seguridad y salud laboral como una de las cuestiones claves de la responsabilidad social dentro de la empresa, no tiene en cuenta de forma específica los factores de riesgo psicosocial⁴⁷. De esta forma constatamos una vez más el olvido de los riesgos psicosociales desde ciertas instituciones.

En relación a la voluntad de la compañía mercantil en esta materia se apuntan dos grandes líneas de actuación: en primer lugar, un cumplimiento minucioso de la legislación preventiva, y en segundo lugar, aunque la norma define un considerable número de obligaciones concretas, también deja un campo de actuación de cierto relieve a la iniciativa de la empresa y a los servicios de prevención para implementar cuantas medidas sean necesarias para prevenir los riesgos laborales en los centros productivos.

En este punto, hacemos referencia a cuantos instrumentos se pueden establecer para mejorar la salud de los trabajadores tanto física y psíquica, como podrían ser los diversos protocolos que se podrían elaborar al efecto y que servirían de guía para las empresas que los incorporaran a su plan de prevención como para otras entidades que siguieran su ejemplo.

⁴⁷ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 15.

A tal fin, las empresas deberán realizar en primer lugar, la evaluación de los riesgos; en segundo, la planificación de la actividad preventiva de forma coherente con la primera; y, en tercer lugar, adoptar las modalidades de organización de la prevención establecidas en la propia Ley.

A estos efectos, las empresas solicitarán protocolos de seguridad en el trabajo que puedan certificarse y que demuestren su compromiso con el respeto a la salud y a la integridad física y psíquica de sus empleados, que serán reconocidos por los integrantes de la entidad mercantil y que repercutirán en la imagen que traslada al resto de la sociedad.

5. Códigos de conducta

La implementación de acciones de RSC requiere de instrumentos operativos en los que se diseñan las estrategias, los contenidos y el alcance de las medidas adoptadas, documento que informara de la actuación de la empresa en este campo y el itinerario que va a seguir para lograr sus objetivos.

De este modo, la política empresarial en la materia que estamos tratando se presentará en unos códigos de conducta en los que se expone cual es el compromiso que adquiere la entidad mercantil «en su forma de conducirse en relación con aspectos, aparentemente tan dispares como, entre otros, el medio ambiente, la sociedad, los clientes, los proveedores y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la propia empresa, que representan el valor más importante de la misma»⁴⁸. Resumidamente, puede decirse que un código de conducta o de buenas prácticas constituye un conjunto de reglas o declaración formal de los valores y prácticas de negocio de la empresa⁴⁹.

⁴⁸ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales. NTP-643», ob. cit., pág. 1.

⁴⁹ LUELMO MILLÁN, M. A.: *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral*, ob. cit., págs. 192-195. «Por lo que respecta a los códigos de conducta, que elaboran las propias empresas, representan el establecimiento de pautas que rigen el contenido conductual, activo y pasivo de las mismas, y se los cataloga en función de su naturaleza y de los principios que pretende consagrar, abarcando materias que van desde la mejora en el ejercicio de los derechos reconocidos legal o convencionalmente hasta materias que por sus características carecen de cobertura de una u otra clase».

En este sentido, BAYLOS GRAU señala que un objetivo, en la adopción de los códigos de conducta es que la empresa transnacional, normalmente una sociedad por acciones se muestre como un sujeto moral, acreedor de confianza ya no por los abultados resultados económicos obtenidos, sino por su actuación honesta, regida por valores éticos, que le permita ser aceptada y moralmente compartida por sus consumidores globales. Y sus clientes decidan comprar sus productos sobre la base de consideraciones de orden moral, un factor añadido decisivo en los actos de comercio para inclinar la opción de consumo⁵⁰.

Estos códigos de conducta tienen generalmente una estructura muy sencilla, iniciándose por una declaración general de la empresa sobre su compromiso con ciertos valores éticos, el respeto a los derechos fundamentales y con los valores de ciudadanía, para, en segundo lugar, establecer el contenido normativo en el que se concreta su compromiso, esto es, la delimitación del objeto de la acción empresarial, las reglas y las obligaciones asumidas al respecto, que habrán de trasladarse, a su vez, a otras empresas proveedoras con las que cooperan⁵¹.

Así, los códigos de conducta deben ser claros y precisos, debiendo ser difundidos y divulgados entre todos los miembros de la organización, a través de los canales de difusión interna y de las acciones formativas pertinentes, así como a las entidades y colectivos con los que se relaciona en el exterior. «El principio de transparencia y publicidad de tales códigos ante los diferentes interlocutores representa un compromiso público, que se ve reforzado por la disposición al diálogo y la búsqueda de acuerdos»⁵².

La aparición de los Códigos de Conducta en las grandes corporaciones agroalimentarias, industriales o de servicio que actúan en el mercado con arreglo a principios de transnacionalidad no es un fenómeno nuevo. Su origen, como expone

⁵⁰ BAYLOS GRAU, A.: «Códigos de Conducta y buenas prácticas de las empresas en materia laboral. El problema de su exigibilidad jurídica», en AA VV. (Director: LILLO PÉREZ, E.), *Aspectos económicos de la jurisdicción social*, Consejo General del Poder Judicial, 2005, pág. 257.

⁵¹ PERÁN QUESADA, S.: *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, ob. cit. págs. 60 y 61. «Los códigos de conducta pueden establecer un conjunto de obligaciones que afectan a sus fabricantes externos, proveedores y subcontratistas para que adopten las medidas necesarias para prevenir los accidentes laborales, minimizando, en la medida de lo posible, los riesgos inherentes al trabajo».

⁵² BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Condiciones de trabajo y códigos de conducta. NTP-693», ob. cit., pág. 4.

VALDÉS, se remonta a la década de los años 30 del pasado siglo, cuando diversas empresas multinacionales norteamericanas deciden aprobar unas normas reguladoras de sus relaciones internas, con el personal a su servicio, y externas, con proveedores y clientes, básicamente. Será, sin embargo, a partir de los años finales de la década de los 60 y a lo largo de la década siguiente cuando los Códigos de Conducta comiencen a expandirse y consolidarse entre las empresas multinacionales del otro lado del Atlántico. La recepción de este tipo de Códigos en las empresas y grupos de empresa europeos tendrá lugar, en fin, bastante años después, en la década de los 90⁵³.

En sus orígenes estos documentos fueron elaborados por las entidades mercantiles de forma unilateral, sin participar en los mismos otros agentes sociales, y en sus códigos éticos apenas recogían algunos principios básicos, como el respeto a la legislación social y medioambiental y la no utilización de mano de obra infantil, entre otros⁵⁴.

Un número importante de códigos fue realizado por las empresas multinacionales como reacción a una publicidad adversa hacia sus actividades o las de sus proveedores, predominantemente en los países en desarrollo, con el objetivo de mejorar la imagen de la empresa y responder a la publicidad negativa en relación con sus políticas corporativas⁵⁵.

Posteriormente los citados escritos han sumado nuevas acciones y desarrollados contenidos más complejos, fruto de un trabajo de las organizaciones en ese sentido y

⁵³ VALDÉS DAL-RE, F.: «Soft law, Derecho del trabajo y orden económico globalizado», ob. cit., pág. 37.

⁵⁴ MERINO SEGOVIA, A.: «Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral», en *Documentación Laboral*, Nº 75, 2005, págs. 51-80. «En sus orígenes, estos documentos de responsabilidad social fueron elaborados y aplicados unilateralmente por las sociedades multinacionales, sin participación de los sindicatos u otros interlocutores, tales como contratistas o suministradores de las filiales de las empresas en los países anfitriones, de forma tal que su denominador común ha sido la autoimposición y la asunción voluntaria de determinadas prácticas empresariales, más allá de lo legalmente exigible». Disponible en http://www.uclm.es/organos/vic_investigacion/centros/celds/LEGISLACION%20Y%20JURISPRUDENCIA/RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20CORPORATIVA1.pdf.

⁵⁵ GARCÍA VIÑA, J.: «Los mecanismos negociados de implantación de la responsabilidad social empresarial en España», ob. cit. «En sus momentos iniciales, muchos de estos códigos se adoptaron como reacción a una publicidad adversa hacia sus actividades o las de sus proveedores, predominantemente en los países en desarrollo. Se trataba, por tanto, de mejorar la imagen pública de la empresa y dar así respuesta a una publicidad negativa generada por informes sobre condiciones de trabajo. Por esta razón, se concentraban en unos determinados sectores productivos, tales como el textil, la confección, calzado, material de deporte, piel, juguetes y venta al por menor, donde por efecto de la globalización se daban las cotas más elevadas de deslocalización y descentralización productiva».

también por haber incorporado en la negociación de los códigos éticos a los agentes sociales, aunque esta no es una práctica mayoritaria. Asimismo, y a causa de realizar sus actividades en un marco globalizado, además de establecer reglas y compromisos con los empleados que trabajan en la empresa matriz, extiende estas promesas también a los trabajadores de las empresas contratistas, subcontratistas y franquiciadoras que colaboran en la producción de bien o en la prestación del servicio⁵⁶.

Sin embargo, JIMÉNEZ FERNÁNDEZ señala que un análisis de los Códigos de Conducta muestra que, salvo excepciones, son limitados en su contenido; con textos vagos y de difícil interpretación que dejan una salida fácil a las empresas para justificar los incumplimientos; en los que no quedan claras las responsabilidades y en los que faltan mecanismos de control de su aplicación y de verificación de su cumplimiento⁵⁷.

Somos del criterio que para superar las barreras que manifiesta el autor precitado y que también se hacen desde otros foros, es necesario que las acciones que se emprendan en la materia objeto de análisis se negocien con los agentes interesados y se de voz sobre las mismas a las entidades o instituciones que puedan aportar un valor añadido⁵⁸.

Por ejemplo, las prácticas que se quieran iniciar en materia de igualdad, además de la participación de los representantes de las trabajadoras y trabajadores, sería conveniente recabar la opinión y colaboración del Instituto de la Mujer, además de tener una aportación especializada, las acciones que ha emprendido la mercantil serían puestas en valor desde la Institución que se ha citado.

⁵⁶ GARCÍA VIÑA, J.: «Los mecanismos negociados de implantación de la responsabilidad social empresarial en España», ob. cit. «En la actualidad los códigos de conducta existentes actuales presentan como características fundamentales que se fundamentan en las convenciones de la Organización Internacional de Trabajo, incluyendo expresamente la prohibición del trabajo forzoso e infantil, la no discriminación en el empleo, horas de trabajo razonables, condiciones de trabajo decentes, pago de una remuneración honorable, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, sus disposiciones, implican no sólo a las multinacionales promotoras, sino también a sus proveedores y empresas subcontratadas, admitiendo aquéllas su responsabilidad por las condiciones de trabajo en toda la cadena de montaje, siguiendo siendo de carácter voluntario y están desprovistas, en su mayoría, de toda referencia colectiva en lo que respecta a los representantes de los trabajadores y sindicatos».

⁵⁷ JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J. C.: *La responsabilidad social de las empresas*, ob. cit., pág. 73.

⁵⁸ PERÁN QUESADA, S.: *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, ob. cit., pág. 20. «El primer elemento que identifica a las medidas de RSE es su adopción voluntaria por parte de las empresas. Ante todo, son medidas que responden a una iniciativa responsable empresarial, lo que, como es obvio, no impide que otros sujetos puedan participar en su negociación o en su planificación».

Por otro lado, esa forma de actuar daría credibilidad a las políticas de responsabilidad social de las empresas, porque este término aunque se está difundiendo bastante en los últimos años, aparece con frecuencia en los medios de comunicación y con toda seguridad no habrá en nuestro país ninguna gran corporación que no tenga un código de conducta en la cuestión que estamos examinando, la realidad es que el concepto de RSC aún es poco conocido por la ciudadanía y su conocimiento por parte de la misma, generalmente es muy abstracto.

Una muestra de que las empresas cada vez son más consecuentes de su imagen en la sociedad, la tenemos, por ejemplo, en el Código de Conducta del Grupo Antena 3 que en su introducción manifiesta que «Este Código de Conducta presenta una descripción general de las políticas, principios, objetivos y valores del Grupo Antena 3, que se consideran necesarios y determinantes para el éxito global del grupo, así como para fortalecer su presencia en la sociedad»⁵⁹.

También desde las organizaciones obreras denuncian que los códigos de conducta pueden ser utilizados para reducir la demanda de reglamentación externa y debilitar el papel legítimo de los sindicatos y según el informe de FORÉTICA de 2009, el 55,6% de las empresas que presentan códigos de conducta carecen de programas de diálogo y relación con los grupos de interés de la empresa, mientras que tan solo un 27,4% lo tienen en la actualidad y un 13,7% lo implantarán en un futuro⁶⁰.

A este respecto, MERINO SEGOVIA expone que nos estamos adentrando en un terreno movedizo y con zonas grises donde se corre el riesgo de que sea el sector privado el que fije las normas laborales o las redefina, de suerte que la individualización de las condiciones laborales, que subyace en estos procesos de responsabilización social, es un factor adicional que puede reducir la demanda de una reglamentación externa y, a la

⁵⁹ Código de Conducta del Grupo Antena 3. Disponible en [dhttp://www.antena3.com/fan3cont/upload/prensa/descarga_364.pdf](http://www.antena3.com/fan3cont/upload/prensa/descarga_364.pdf).

⁶⁰ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, ob. cit., pág. 70. «En líneas generales, estos instrumento suelen adolecer de cualquier clase de referencia a los representantes de los trabajadores, a los que rara vez se les reserva algún papel ni en la elaboración del propio código, ni en su seguimiento y control, circunstancia que contraría de manera evidente uno de los principios cardinales de la propia Responsabilidad Social Corporativa, cual es el de participación de todas las partes interesadas, debilitando de forma evidente la acción y control sindicales en la empresa».

postre, minar el rol legítimo de los sindicatos en los lugares de trabajo. No extraña por ello que desde determinados sectores de opinión se esté alertando sobre la problemática intrínseca a los códigos de conducta, considerando éstos como la expresión más clara de una tendencia a la despolitización de las reglas sobre las relaciones de trabajo, y de la debilitación de su legitimidad y fundamento democrático⁶¹.

De hecho, en nuestro país, son pocos los convenios colectivos que integran cláusulas referidas expresamente al desarrollo por las empresas de políticas socialmente responsables. Es de destacar en el Convenio Colectivo general de trabajo de la industria textil y confección que dispone que se realizará un balance anual sectorial y subsectorial de la información relativa, entre otras cuestiones, al desarrollo de iniciativas de responsabilidad social corporativa, códigos de conducta, su aplicación y seguimiento⁶².

Para finalizar el presente apartado se hace referencia a los códigos de conducta de algunas empresas por considerarlos de interés en la materia que se está examinando y se transcribe a continuación la comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución al desarrollo sostenible (COM/2002/0347), se estima que los códigos de conducta habrán de tener un contenido mínimo. Este contenido habrá de girar en torno a los siguientes principios básicos:

- Tendrán como normas mínimas comunes de referencia los Convenios fundamentales de la OIT y las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.
- Incluirán mecanismos adecuados de evaluación y control de su aplicación, así como un sistema de evaluación de la conformidad.
- Implicarán, en su elaboración, aplicación y control, a los interlocutores sociales y otras partes interesadas, inclusive de los países en desarrollo.
- Divulgarán las experiencias y prácticas correctas de las empresas europeas⁶³.

⁶¹ MERINO SEGOVIA, A.: «Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral», ob. cit., pág. 16.

⁶² BOE núm. 200, 21 de agosto de 2015, art. 102.

⁶³ Comunicación extraída de ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., «El mito de la responsabilidad social corporativa: en el caso de los trabajadores discapacitados», ob. cit.

Entre los códigos de conducta que pueden ser una referencia tenemos los siguientes:

- Inditex, que se articula en once puntos:
 - ✓ Prohibición de trabajo forzado.
 - ✓ Prohibición de trabajo infantil.
 - ✓ Prohibición de discriminación⁶⁴.
 - ✓ Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.
 - ✓ Prohibición de abuso o trato inhumano.
 - ✓ Seguridad e higiene en el trabajo.
 - ✓ Pago de salario.
 - ✓ Horas de trabajo no excesivas.
 - ✓ Compromiso medioambiental.
 - ✓ Trabajo regular.
 - ✓ Implantación del código. En diferentes apartados se establece como se incorporará el mismo en la organización⁶⁵.

- Grupo OHL, en el apartado del código ético con y entre las personas del grupo hacemos referencia a los siguientes epígrafes:
 - ✓ Entorno de trabajo. Destacamos del texto: El Grupo prohíbe expresamente cualquier abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

⁶⁴ INDITEX. «Los fabricantes externos, proveedores y sus subcontratistas no deberán aplicar ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, terminación del contrato o jubilación, basándose en la raza, casta, credo, nacionalidad, religión, edad, discapacidad física o mental, género, estado civil, orientación sexual y/o afiliación sindical o política. Disponible en

http://www.inditex.es/es/responsabilidad_corporativa/social/codigo_conducta_fabricantes.

⁶⁵ INDITEX. Disponible en

http://www.inditex.es/es/responsabilidad_corporativa/social/codigo_conducta_fabricantes

- ✓ Igualdad de oportunidades y no discriminación. Destacamos del texto: El Grupo no permite ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación. Asimismo, las personas del grupo fomentarán los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación y contribuirán a generar un entorno de trabajo diverso e integrador.
- ✓ Diversidad. Destacamos del texto: El Grupo OHL trabaja por la integración de la diversidad y complejidad de sus recursos humanos, al mismo tiempo que garantiza la aplicación colectiva de una misma normativa interna.
- ✓ Desarrollo profesional y formación.
- ✓ Seguridad y salud en el trabajo. Destacamos del texto: La seguridad y la salud en el ámbito de trabajo son aspectos fundamentales para el Grupo OHL que se compromete a poner los medios necesarios para minimizar los riesgos en el trabajo, tanto para el personal propio del Grupo como para los Subcontratados.
- ✓ Erradicación del Trabajo Infantil y Forzoso.
- ✓ Derecho de asociación sindical. Todas las personas del Grupo tienen derecho de asociación y libre sindicación. El Grupo OHL colaborará con los medios necesarios para que los empleados puedan ejercer este derecho.
- ✓ Privacidad de los datos personales.
- ✓ Uso y protección de activos y recursos del grupo⁶⁶.

⁶⁶ CÓDIGO ÉTICO DEL GRUPO OHL. Disponible en http://acm2.ohl.es/ACM2_upload/ResponsabilidadCorporativa/codigoseticos/cod-etico_es.pdf

- De los principios de actuación de Telefónica resaltamos el canal confidencial que la empresa tiene con sus empleados donde se garantiza el respeto a los derechos de aquellas personas involucradas en potenciales incumplimientos, la confidencialidad de los datos y las declaraciones realizadas y que se investigará la veracidad de la información recibida sobre potenciales incumplimientos de los principios de actuación de la entidad mercantil. Asimismo, para asegurar el cumplimiento de los principios se ha creado la Oficina de Principios de Actuación⁶⁷.

- El Grupo Santander en el Título II de su Código General de Conducta cita los siguientes valores éticos:
 - ✓ Igualdad de oportunidades y no discriminación.
 - ✓ Respeto a las personas. El acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración o cualquier tipo de agresión física o verbal son inaceptables y no se permitirán ni tolerarán en el trabajo, y aquellos Sujetos del Código con personal a su cargo en las unidades organizativas del Grupo deberán promover y asegurarse, con los medios a su alcance, que dichas situaciones no se produzcan. Todos los Sujetos del Código y, especialmente, quienes desempeñen funciones de dirección, promoverán en todo momento, y en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso a fin de lograr un clima de trabajo positivo.
 - ✓ Conciliación del trabajo y vida personal.
 - ✓ Prevención de Riesgos Laborales.

⁶⁷ NUESTROS PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN TELEFÓNICA. Disponible en http://www.rcysostenibilidad.telefonica.com/es/media/pdf/Principios_Actuacion_CAST_02_03_11.pdf.

- ✓ Protección del medio ambiente y políticas de responsabilidad social y empresarial.
- ✓ Derechos colectivos. Los Sujetos del Código respetarán los derechos de sindicación, asociación y de negociación colectiva reconocidos internacionalmente, así como las actividades que se lleven a cabo por las organizaciones representativas de los trabajadores, de acuerdo con las funciones y competencias que tengan legalmente atribuidas, con quienes se mantendrá una relación basada en el respeto mutuo en aras de promover un diálogo abierto, transparente y constructivo que permita consolidar los objetivos de paz social y estabilidad laboral⁶⁸.

Aunque hemos citado una serie de compañías mercantiles, a título de ejemplo, queremos manifestar que en la actualidad es usual que las grandes empresas tengan publicados y sean accesibles a través de internet sus códigos de conducta donde exponen las líneas generales de sus políticas, valores, estrategias de negocio y objetivos, porque como hemos indicado anteriormente, los consumidores se identifican cada vez más con las entidades que respetan su entorno.

6. Las auditorias éticas

Los avances que se han producido en los sistemas de organización laborales con un control personalizado de la productividad y de la consecución de objetivos, ha incrementado notablemente la competitividad entre los trabajadores, originando en algunos casos un clima enrarecido que perjudica a todos los actores. Para evitar esas circunstancias o superarlas, es necesario que las empresas se marquen unas directrices de buenas prácticas que tengan una repercusión positiva tanto para sus empleados como para el conjunto de la ciudadanía.

⁶⁸ CÓDIGO GENERAL DE CONDUCTA SANTANDER. Disponible en <http://www.santander.com/csgs/StaticBS?ssbinary=true&blobtable=MungoBlobs&blobkey=id&SSURIsscontext=Satellite+Server&blobcol=urldata&SSURIcontainer=Default&SSURIsession=false&blobwhere=1278683076416&blobheader=application%2Fpdf&SSURIpptype=BlobServer#satellitefragment>.

Como afirma PERÁN QUESADA, las empresas necesitan instrumentos creíbles y eficaces que permitan a la sociedad conocer sus acciones responsables, y los ciudadanos necesitan, de igual modo, mecanismos veraces de acceso a la información sobre la actividad positiva desarrollada por las empresas, a favor del medioambiente y de la colectividad. De esta forma, es necesario establecer mecanismos capaces de fijar el contenido de la responsabilidad social de las empresas, de un modo creíble y transparente⁶⁹.

Porque como se expone en la NTP-693, las auditorias éticas constituyen el mecanismo de información y control para evaluar periódicamente, de manera objetiva, documentada e independiente el comportamiento ético de una organización, de acuerdo con los principios, códigos y objetivos establecidos⁷⁰.

Aunque realizar un examen de los valores éticos de la organización es conveniente para todas las empresas, la realidad nos muestra que no se están realizando. En una entrevista realizada a ADELA CORTINA⁷¹, le preguntan ¿Se hacen muchas auditorias éticas en España?, y responde: no. Aquí es la única que hemos hecho (se refiere a un empresario que en la cuestión anterior les había solicitado una auditoría ética). Pero existen. El auditor es un señor que viene a ayudar al empresario a mejorar su empresa. Señala sus puntos fuertes y sus puntos débiles en materia ética. Para un empresario inteligente es algo muy bueno. Cuanta más información tengas sobre tu empresa, más posibilidades hay de prosperar⁷². No obstante, los argumentos de la filósofa precitada

⁶⁹ PERÁN QUESADA, S.: La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales, ob. cit., pág. 81.

⁷⁰ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Condiciones de trabajo y códigos de conducta. NTP-693», ob. cit., pág. 4. TORRE (de la) GARCÍA, C. y MARURI PALACÍN, I.: *La Responsabilidad Social de Género en la Empresa*, ob. cit., pág. 37. «La función de auditoría normativa es muy relevante no sólo para reducir riesgos (económicos o reputacionales) si se visibilizan incumplimientos normativos sino, también y en positivo, para aumentar las oportunidades de desarrollo de negocio y del valor de la marca o reputación corporativa en los mercados a partir del cumplimiento normativo».

⁷¹ ADELA CORTINA ORTS es desde 1987 Catedrática de Ética y Filosofía Política en la Universidad de Valencia, y desde 2008 Miembro de Número de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, siendo la primera mujer que ingresa en esta Academia desde su fundación en 1857. REAL ACADEMIA DE CIENCIAS MORALES Y POLÍTICAS. Disponible en: <http://www.racmyp.es/academicos/NUMERARIOS.CFM?ac=1&id=337>

⁷² Entrevista realizada por DAVID BENEDICTE en *XL Semanal*, Nº 1312, del 16 al 22 de diciembre de 2012, págs. 22-26.

sobre las mejoras que puede experimentar una compañía mercantil al analizar su cultura empresarial, de su respuesta se desprende el escaso número de controles éticos que realizan las entidades comerciales.

El origen histórico de este instrumento de gestión, según la NTP-693 se remonta al esquema clásico de Balance Social, cuyos primeros antecedentes se sitúan en el año 1977 en Francia donde, por ley, se establecía la obligatoriedad de que las empresas, a partir de un determinado tamaño, realizaran un balance social interno en una serie de capítulos como, empleo, remuneración, seguridad, higiene y otras condiciones de trabajo, formación, relaciones laborales y otros factores de calidad de vida en la empresa⁷³.

Siguiendo la nota técnica de prevención precitada, tenemos que uno de los elementos fundamentales para realizar la auditoría sería el comité de ética, que debe concebirse como un grupo multidisciplinar de personas que representan a los diferentes intereses y sensibilidades de los interlocutores que afectan y son afectados por la empresa. Su tarea es fundamentalmente la de asesorar, supervisar y proponer acciones de mejora debidamente contrastadas, contribuyendo con ello a que las decisiones de la dirección vayan siempre por el camino acertado⁷⁴.

Entre los ejemplos que podemos exponer, está el Grupo Inditex que realiza una auditoría social a las instalaciones del proveedor. Las mismas llevadas a cabo tanto a través de auditores sociales externos independientes, como de equipos internos de RSC de Inditex, incluye visitas no anunciadas a las instalaciones, entrevistas con los gerentes de las fábricas, empleados, representantes sindicales, representantes en materia de salud y seguridad, revisión documental (sistemas de gestión, nóminas, horas trabajadas, producciones, documentación de trabajadores y licencias), y revisión de gestión de residuos, emisiones y consumo de recursos principalmente. Las subcontrataciones no autorizadas no están permitidas⁷⁵.

⁷³ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Condiciones de trabajo y códigos de conducta. NTP-693», ob. cit., págs. 4-5.

⁷⁴ IBIDEM, pág. 5.

⁷⁵ INDITEX. Disponible en:
http://www.inditex.es/es/responsabilidad_corporativa/social/programa_cumplimiento

En los últimos años han surgido varios modelos para posibilitar la elaboración de las actuaciones empresariales y facilitar a las compañías mercantiles además de lo que ganan, la forma en como lo hacen; entre los que han sido objeto del presente estudio hemos considerado por diversas circunstancias traer a colación los siguientes:

NORMA SA 8000

La Norma SA 8000 (Social Accountability) fue creada en 1997 por un panel de expertos reunidos por la Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas de Nueva York, ahora llamado Responsabilidad Social Internacional. El citado panel de expertos estaba compuesto por representantes de organizaciones de todo el espectro de partes interesadas (sindicatos, fabricantes, minoristas, organismos académicos, ONG y empresas de consultoría y certificación)⁷⁶.

La compañía deberá acatar con rigor la legislación nacional del país en que opere o contrate los servicios o cualquier otro derecho fundamental aplicable establecido en códigos internacionales, cumpliendo además con las obligaciones a las que la empresa se someta voluntariamente, y con lo establecido en la presente Norma. Cuando tanto la legislación nacional y los otros derechos aplicables, como las obligaciones a las que la empresa se someta, como la presente Norma traten de la misma cuestión, se considerará aplicable la regulación más estricta.

La compañía deberá respetar los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer.

⁷⁶ PERÁN QUESADA, S.: *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, ob. cit., pág. 83. «Desde el punto de vista estrictamente laboral, existen distintos instrumentos importantes en el ámbito internacional, especialmente la SA 8000, sobre aspectos sociales y laborales, desarrollado por la *Social Accountability International*, cuyos criterios de valoración consisten en verificar el cumplimiento por la empresa de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y los Convenios de la OIT».

- Las siguientes Convenciones y Recomendaciones de la OIT:
 - ✓ Convenciones 29 y 105. (Trabajos forzados y esclavitud).
 - ✓ Convención 87. (Libertad de Asociación).
 - ✓ Convención 98. (Derecho de negociación colectiva).
 - ✓ Convenciones 110 y 111. (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación).
 - ✓ Convención 135. (Convención sobre los representantes de los trabajadores).
 - ✓ Convención 138 y Recomendación 146. (Edad mínima).
 - ✓ Convención 155 y Recomendación 164. (Salud y seguridad en el trabajo).
 - ✓ Convención 159. (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas).
 - ✓ Convención 177. (Trabajo en el Hogar).
 - ✓ Convención 182. (Peores formas de trabajo infantil).

La norma SA 8000 establece sus requisitos en dos áreas:

- Requisitos de Responsabilidad Social donde especifica las normas mínimas sobre derechos laborales básicos, seguridad e higiene, niveles de remuneración, etc.
- Elementos del sistema de gestión, como son las políticas de la empresa, responsabilidades de gestión, documentación, etc.; requeridos para asegurar que la empresa cumple con los requisitos de comportamiento establecidos⁷⁷.

En relación con la normativa que estamos analizando, LOZANO señala que el objetivo de la misma es garantizar unas condiciones de trabajo dignas y básicas en todo el mundo. Por ello los criterios que fija son iguales para todo el mundo y va especialmente orientada a empresas que operan en entornos socioeconómicos, políticos y jurídicos desfavorecidos y débiles. En este sentido, esta certificación está siendo especialmente útil

⁷⁷ La información sobre la NORMA SA 8000 se ha extraído de CABALLERO CABALLERO, I. y BALAGUER VEGAS, A. I.: «Responsabilidad social de las empresas Modelo SAI 8000 (Social Accountability). NTP- 647». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2004, págs. 1 y 2.

para las empresas que tienen proveedores en países subdesarrollados en los que se dude de la existencia de condiciones de trabajo dignas⁷⁸.

MODELO GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)

El GRI fue constituido en 1997 por iniciativa conjunta de dos organizaciones no gubernamentales, CEBES (Coalition of Environmentally Responsible Economies) y PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente) con el objetivo de aumentar la calidad, el rigor y la utilidad de las memorias de sostenibilidad. A su desarrollo han contribuido representantes de empresas, organizaciones asesoras no lucrativas, sindicatos, empresas auditoras... y ha dado su fruto en la Guía para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad, que ha seguido siendo desarrollada desde que se lanzó la primera en el año 2000⁷⁹.

La Guía para la Realización de Informes de Sostenibilidad elaborada por el GRI es de uso voluntario, y evalúa los tres matices de sostenibilidad de las empresas, lo que se llama la “triple botton line”, triple cuenta de resultados: aspectos económicos, sociales y medioambientales, basándose ante todo en un diálogo continuo con los “stakeholders” o partes interesadas⁸⁰.

Para la elaboración del informe de sostenibilidad de manera equilibrada y razonable, el GRI da tanta importancia a la aplicación de una serie de principios en la memoria como a los elementos indicadores de sostenibilidad⁸¹.

Los once principios se pueden encuadrar dentro de cuatro bloques:

- Marca de la memoria.

⁷⁸ LOZANO, J. F.: *Qué es la ética de la empresa*, ob. cit., pág. 187.

⁷⁹ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, ob. cit., pág. 78. «De entre los diversos modelos existentes, quizá el de mayor predicamento en la actualidad es el *Global Reporting Initiative*, cuyo origen se sitúa en el año 1997, como una iniciativa de la ONG CERES (*Colation for Environmentally Responsible Economies*) y el PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente) y que constituye una guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad (aplicables a cualquier empresa de cualquier sector), valorando un amplio conjunto de indicadores».

⁸⁰ BALAGUER VEGAS, A. I. y CABALLERO CABALLERO, I.: «Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI. (Global Reporting Initiative). NTP- 648», ob. cit., pág. 1.

⁸¹ IBIDEM, pág. 2.

- Información para incluir en la memoria.
- Calidad y veracidad.
- Acceso de las memorias⁸².

Esta guía se ha convertido en una referencia para un importante número de empresas, entidades y ONG. Se encuentra en permanente evolución; en el año 2005 se publicó un modelo reducido para PYMES, tratando de facilitar de esta manera la implantación de políticas de RSC en la pequeña y mediana empresa, y en el año 2007 se han revisado los indicadores de sostenibilidad utilizados para actualizarlos y mejorarlos, elaborando una nueva versión (G3)⁸³.

MODELO DE BALANCE SOCIAL DE ANDI-OIT

El Balance Social es un instrumento de gestión para planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar en términos cuantitativos o cualitativos la gestión social de una empresa, en un periodo determinado y frente a unas metas preestablecidas. Al igual que con el Balance Financiero, el Balance Social debería ser presentado conjuntamente al final de cada periodo. Por ello, de acuerdo con los resultados de su análisis, debería brindar la información necesaria para evaluar el cumplimiento de la Responsabilidad Social frente a metas establecidas tanto internas como externas de cada organización⁸⁴.

Son objetivos del Balance Social:

- Realizar el diagnóstico de la gestión empresarial en torno al cumplimiento de su Responsabilidad Social en un periodo determinado, lo cual le permite definir políticas, establecer programas y racionalizar la efectividad de las inversiones sociales, con miras a las mejoras de las condiciones de trabajo

⁸² La información sobre el modelo GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE) se ha extraído de BALAGUER VEGAS, A. I. y CABALLERO CABALLERO, I.: «Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI. (Global Reporting Initiative). NTP- 648», Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2004, págs. 1 y 2.

⁸³ TASCÓN LÓPEZ, R.: Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa, ob. cit., pág. 78.

⁸⁴ CABALLERO CABALLERO, I. y BALAGUER VEGAS, A. I.: «Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance Social de ANDI-OIT (I). NTP-687». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2005, pág. 1.

(responsabilidad interna) y de la sociedad en general (responsabilidad externa).

- Como herramienta de gestión empresarial el Balance Social le permite a la gerencia la planificación de acciones tendentes a aumentar la competitividad y la eficiencia de sus trabajadores. Además, le permite evaluar las acciones en términos de costo-beneficio.
- Disponer de la información que se refiere a los recursos humanos de la empresa y a los grupos de interés “stakeholders” con los cuales tiene relación, para poder informar adecuadamente a los mismos, incluida la opinión pública, acerca de su desempeño social como empresa⁸⁵.

Las principales ventajas del Balance Social son:

- Brinda información detallada a la Alta Dirección para la toma de decisiones en la fijación de Políticas y Estrategias Sociales.
- Permite racionalizar los recursos sociales con que cuenta la empresa evaluando la efectividad de los mismos.
- Brinda un mayor conocimiento de las características sociolaborales y de la contribución de la empresa al Desarrollo Integral de la Persona.
- Se constituye en un aporte valioso para las negociaciones colectivas.
- Muestra la contribución de la empresa al desarrollo social y económico del país⁸⁶.

Indicadores del modelo de balance social:

- ✓ Área interna.

Se refiere a las respuestas y acciones de la empresa hacia sus trabajadores en tres campos:

- ✓ Características sociolaborales.
- ✓ Servicios sociales.
- ✓ Integración y desarrollo.

- ✓ Área externa.

⁸⁵ CABALLERO CABALLERO, I. y BALAGUER VEGAS, A. I.: «Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance Social de ANDI-OIT (I). NTP-687», ob. cit., pág. 1.

⁸⁶ IBIDEM, pág. 2.

Se refiere al cumplimiento de la Responsabilidad Social con los demás interlocutores con los que se tiene relación, clasificándolos en tres campos:

- ✓ Relaciones primarias.
- ✓ Relaciones con la comunidad.
- ✓ Relaciones con otras instituciones⁸⁷.

7. Buenas prácticas en prevención de riesgos laborales

A) Introducción

«El concepto de buenas prácticas es amplio e incluye materiales muy diversos. En general, se considera como tal toda documentación que informa, ilustra y sugiere formas de actuación que mejoran las prácticas habituales de la empresa»⁸⁸. Para incentivar la implementación de buenas prácticas, algunas instituciones y empresas convocan premios para reconocer esa actividad.

Entre los galardones que hacemos referencia en el párrafo anterior, citamos los siguientes:

- Galardones de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo a las buenas prácticas que quieren destacar los principales ejemplos de empresas y organizaciones que gestionan de forma activa el estrés y los riesgos psicosociales en el trabajo. Los galardones reconocen las aportaciones destacadas e innovadoras, así como un firme compromiso en la gestión y el enfoque participativo para hacer frente a los riesgos psicosociales⁸⁹.

En los Galardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajos saludables» 2014-2015. Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo, en España, fue premiado el Hotel Colón de Barcelona que es

⁸⁷ La información sobre el modelo de Balance Social de ANDI-OIT se ha extraído de CABALLERO CABALLERO, I. y BALAGUER VEGAS, A. I.: «Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance Social de ANDI-OIT (I). NTP-687», ob. cit.,

⁸⁸ MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, ob. cit., pág. 124.

⁸⁹ <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/healthy-workplaces-good-practice-awards-2014-2015/view>

una pequeña empresa de solo 78 empleados. En el pasado, el personal apenas tenía la oportunidad de expresar su opinión sobre el modo en que se organizaba el trabajo diario. La dirección del hotel se dio cuenta de que tratar esta cuestión podría ayudar tanto a mejorar el compromiso y la implicación del personal como a aumentar la satisfacción de los empleados con su trabajo.

Medidas adoptadas. Se estableció un grupo de trabajo, formado por representantes de la dirección y del personal, que aplicó un programa de prevención del riesgo psicosocial. Uno de los principales resultados de la evaluación del riesgo fue la decisión de adaptar y reorganizar los métodos de trabajo del hotel.

Hasta la fecha, se han sugerido e implantado diversas soluciones. Los cambios han sido fáciles de aplicar y además han contribuido de forma significativa a crear un procedimiento de trabajo más rápido y eficaz, así como una distribución del trabajo más justa. Por ejemplo, una propuesta tenía como fin mejorar la distribución de las tareas relacionadas con la preparación de las mesas antes del almuerzo y de la cena. La solución propuesta fue rotar esta tarea preparatoria entre los distintos turnos. Otro ejemplo de una medida aplicada con éxito fue el cambio en el formato de toma de los pedidos del almuerzo y la mejora del equipo técnico utilizado para dicha tarea⁹⁰.

En la campaña “Trabajos saludables” 2016-2017, en España se ha premiado al Grupo PSA por adaptar los puestos de trabajo a los empleados para aumentar la empleabilidad de todos.

- Fundación Alares. Premios Nacionales a la Excelencia en Prevención de Riesgos Laborales destinada a las Personas con Discapacidad. El objetivo de dicha Fundación es contribuir a dar respuestas adecuadas a la creciente atención ciudadana por los fenómenos asociados a las nuevas estructuras del bienestar y a la protección social, siempre desde la perspectiva de la mejora de la calidad de vida ciudadana y la mejora de la competitividad de las empresas. Con especial referencia al desarrollo de servicios y

⁹⁰ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Galardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajos saludables» 2014-2015. Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2015, pág. 15.

actividades relacionados con la Discapacidad, la Dependencia, la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, la Diversidad e Inmigración, así como de la Responsabilidad Social de los Ciudadanos, Organizaciones e Instituciones⁹¹. El premio en el año 2015 fue otorgado a Sacyr y entre las buenas prácticas, destacan la evaluación inicial del puesto de trabajo y de los riesgos derivados del mismo, intervenciones que favorecen la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en relación al acceso y la permanencia en el puesto de trabajo, pasando desde la correcta adaptación del puesto (ergonomía), una adecuada protección personal para evitar accidentes de trabajo, hasta una formación accesible que atienda las necesidades concretas de la persona de acuerdo a su discapacidad⁹².

- A nivel regional, en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, tenemos los premios “Antonio Ruiz Giménez”, a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales e innovación y fomento de la cultura preventiva, organizados por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral⁹³ que en la modalidad de empresas en el año 2015 fue otorgado a Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia, por la implantación de medidas novedosas a través del proyecto Smart Protección⁹⁴. En el año 2017 fue otorgado a Iberdrola.

Dada la naturaleza de los riesgos psicosociales, hemos considerado exponer las experiencias de buenas prácticas en algunas empresas, en distintos apartados, recogiendo en el presente epígrafe las que hemos estimado más relevantes.

IBERDROLA. En la política de igualdad de oportunidades y conciliación en el apartado 2 a) la empresa garantiza la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.

⁹¹ http://fundacionalares.es/cualtis/premios2015/bases/bases_premios_alares_cualtis.pdf

⁹² http://www.sacyr.com/es_es/canales/canal-actualidad/noticias/destacados/2015/Premio/20150625_Premio_Alares.aspx

⁹³ [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=28820&IDTIPO=100&RASTRO=c160\\$m22818,3702](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=28820&IDTIPO=100&RASTRO=c160$m22818,3702)

⁹⁴ <http://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2015/11/21/comunidad-galardona-prevencion-riesgos-laborales/693718.html>

En el apartado 2 c) la entidad mercantil expone que desarrolla el principio de igualdad de oportunidades. Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano del Grupo en los siguientes ámbitos:

1. Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.
2. Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología.
3. Reclutamiento y selección: elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.
4. Formación: asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.
5. Apoyo a los trabajadores con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva.
6. Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones⁹⁵.

MUTUA MADRILEÑA. Entre las diferentes iniciativas que ha llevado a cabo el servicio de prevención y medioambiente de esta compañía para mejorar los niveles de seguridad y salud de sus empleados, destacan las siguientes:

- Desarrollo del programa de salud y bienestar corporativo Cuídate. Es una iniciativa pionera entre las empresas españolas a través de la que Mutua Madrileña pretende promover un concepto de salud que va más allá del ámbito laboral. Cuídate proporciona a todos los empleados de la compañía herramientas cercanas para abordar el cuidado de la salud desde una perspectiva global.

⁹⁵ IBERROLA. Política de igualdad de oportunidades y conciliación 17/02/15. Disponible en: http://www.iberdrola.es/webibd/gc/prod/es/doc/responsabilidad_conciliacion.pdf

Entre otras actividades, el programa ofrece sesiones gratuitas de bienestar físico y psicosocial específicas para los miembros del call center, planes de actividad física con entrenadores personales, acuerdos con gimnasios, campañas de prevención, Health Coaching y un servicio de rehabilitación y fisioterapia ubicado en la sede corporativa.

Durante el año, 110 empleados participaron en el programa de actividad física tutelada en gimnasios y 50 más realizaron un programa personalizado. Por otro lado, en las instalaciones del call center se desarrollaron 414 sesiones de bienestar psicosocial y 138 de bienestar físico y yoga. El servicio de rehabilitación y fisioterapia, por su parte, atendió 838 consultas.

- Desarrollo de 55 cursos de formación en materia preventiva a los que asistieron 176 empleados.
- Lanzamiento de nuevas campañas en materia de prevención y salud:
 - Campaña de prevención del cáncer de piel. Se realizaron 239 consultas dermatológicas, además de acciones de sensibilización a los empleados.
 - Prevención de patologías de la espalda. Se llevaron a cabo 831 evaluaciones ergonómicas específicas de cada puesto de trabajo y 327 pruebas de exploración mediante técnicas digitales de diagnóstico.
 - Semana de la Prevención del Riesgo Cardiovascular. Más de 260 empleados asistieron a las conferencias sobre cocina cardiosaludable y actividad física que se realizaron en el propio centro de trabajo. Adicionalmente, se realizaron 186 mediciones de composición corporal.
- Desarrollo de actividades de vigilancia y control de la salud. Se realizaron 1.054 reconocimientos médicos y 782 consultas de asistencia sanitaria y atención a los empleados.

- Seguimiento de los libros de mantenimiento digitales en los edificios de la Comunidad de Madrid. Se implantaron y verificaron más de 64.475 medidas preventivas en relación con más de 1.425 equipos de trabajo⁹⁶.

B) Buenas prácticas en la promoción de la salud en el lugar de trabajo

Como ejemplo de buenas prácticas en la PSLT, se encuentra las que han iniciado las empresas que se transcribe a continuación:

- **BADALONA SERVICIOS ASISTENCIALES (BSA)**, que cuenta con más de 1200 trabajadores sanitarios, es un conjunto de 10 centros sanitarios municipales que proporcionan atención integral y cubre todas las necesidades de salud a la población que atiende, que son más de 435.000 personas. En la organización se desarrollaron diferentes actividades, las cuales detallamos a continuación ámbito a ámbito:
 1. **Prevención del Tabaquismo.** Se ha creado en la organización un Comité de tabaquismo para desarrollar y evaluar las distintas actividades, y las instalaciones se han transformado en centros sin humo con mediciones anuales del nivel de nicotina ambiental. Seguidamente, se realizó una auditoría anual y una encuesta a los trabajadores de BSA, identificando por sexo y por categoría profesional la prevalencia de este hábito.
 2. **Alimentación saludable y actividad física.** Las actividades en alimentación saludable y actividad física se desarrollaron conjuntamente en un único proyecto. Las actividades principales que se desarrollaron fueron: **A) Información y educación sobre alimentación.** Se creó un menú saludable diario en los dos restaurantes de la organización, escogiendo una combinación de platos para elaborar los menús más saludables y anunciándolo cada mañana por intranet y en la entrada de los restaurantes. **B) Información y tratamiento del peso corporal.** Dentro del Servicio de Medicina del Trabajo, se constituyó una consulta médica para trabajadores para tratar el

⁹⁶ GRUPO MUTUA MADRILEÑA. Informe de Responsabilidad Social Corporativa, 2013, pág. 31. Disponible en: <http://www.grupomutua.es/corporativa/InformeAnual2013/pdf/irsc/irsc.pdf>

sobrepeso y la obesidad. La consulta está integrada en un circuito donde participan el médico del trabajo, enfermera del trabajo y una nutricionista. **C) Información y actividades de ejercicio físico.** Como iniciativas individuales se creó una campaña que anima a movilizarse más al ir y volver del trabajo y dentro de él. Se colocaron estos cartelitos en los accesos del personal y en los ascensores. Dentro de esta campaña, también se pactó con los centros deportivos de la ciudad, unos descuentos para sus trabajadores. **D) Estrés.** La empresa creó dos comités para abordar los problemas psicosociales de la organización: Comité de riesgo psicosocial y Comité de seguridad para los profesionales. Se realizó el Cuestionario de Condiciones de Trabajo y Satisfacción del INSHT. Basado en los resultados de estos cuestionarios se realizaron talleres de estrés, de gestión del tiempo, de gestión de las emociones y de comunicación eficaz. También se realizaron talleres específicos de trabajo en equipo en colectivos específicos. Se diseñó y aplicó un protocolo y guía para los trabajadores para prevenir las agresiones físicas y verbales de los usuarios, que permite conocer la agresiones y tipología, situaciones de riesgo, etc. y mejorar la resolución y prevención de éstas, y dar soporte psicológico y legal a las personas que hayan sufrido algún tipo de agresión.

- **FCC – MEDIO AMBIENTE. DELEGACIÓN TARRAGONA-LLEIDA.** La Delegación cuenta con 1.200 trabajadores. Los servicios ciudadanos que prestan son limpieza viaria, recogida de residuos, tratamiento de residuos y limpieza de edificios y locales. La organización consciente de la problemática que representa en la sociedad actual el consumo de alcohol y otras drogas realiza un programa preventivo para prevenir el citado consumo y velar por la seguridad y salud de sus empleados, ya que, según la OIT, un tercio de los accidentes laborales mortales están relacionados con el consumo de sustancias, la tasa de accidentes aumenta de dos a tres veces y se triplican las bajas laborales y el absentismo.

Objetivos generales:

1. Contribuir a un puesto de trabajo más seguro, saludable y productivo.

2. La prevención y reducción de la accidentalidad laboral y de medidas disciplinarias.
3. Reducir el absentismo laboral y los periodos de baja laboral.
4. Mejorar y promocionar las relaciones ínter laborales, el clima laboral, y el sentido de pertenencia, compromiso con la empresa y la imagen de la empresa.

Objetivos específicos:

1. Informar y sensibilizar en la plantilla de nuestra empresa sobre el alcohol y otras drogas, los mitos, sus efectos y riesgos que se derivan sobre todo de su uso en el ámbito laboral.
2. Optimizar las vías de comunicación en todas las direcciones donde los trabajadores/as puedan exponer sus inquietudes en materia de salud (buzón de sugerencias, agentes de salud...).
3. Identificar y modificar aquellos factores ambientales de nuestro entorno laboral que puedan incidir en el consumo de drogas y alcohol.
4. Vigilar "in situ" el consumo de drogas y alcohol, muy especialmente en aquellos trabajos que por su actividad puede poner en peligro su vida y la de terceros.
5. Disminución y eliminación del consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo y fuera del mismo.

Los resultados que se obtuvieron fueron:

1. Mayor Seguridad en el Trabajo. Se prefiere retirar a alguien del servicio, y autorizar su salida del centro de trabajo y/o concederle un permiso de trabajo a estar bajo el riesgo de accidente laboral.
2. Reducción del absentismo. Se observa una reducción de días perdidos muy significativa, pasando de 654 en el año 2008 a 330 en el año 2010.

3. Reducción medidas disciplinarias. No se ha aplicado ninguna sanción a ningún empleado por estar dentro de los bares, abandonando su trabajo para ir a consumir, desde el momento en que se implanta el programa. Y una vez realizados los controles de detección de alcohol y/o otras drogas, realizadas un total de 1.599 pruebas (2009 y 2010), sólo han sido sancionadas con falta leve tres personas en 2009 y una persona en 2010.
4. Mejora de imagen y sentido de empresa del personal. La imagen del trabajador respecto la ciudadanía se ha visto mejorada, valoración dada tanto por el Comité de Empresa, como por los mandos intermedios, así como por el cliente que valora muy positivamente la implantación y resultados del programa y anima a continuar con la tarea iniciada.
5. Mayor sensibilización y concienciación de la plantilla. Esta sensibilización y concienciación se consiguió día a día, transmitiendo unos valores inamovibles de tolerancia 0, ayudando a las personas que necesitan ayuda y a sus familiares, todo ello a través de la formación y de la información.
6. Disminución del consumo.
7. Establecimiento canales de comunicación. Se han establecido canales directos con el Servicio Médico, Departamentos de Prevención, Recursos Humanos y Producción, así como con la Representación de los Trabajadores con la comisión evaluadora, con las acciones formativas en las que se motiva la participación e involucración, y de forma indirecta a través de las encuestas, en las que pueden hacer las observaciones y propuestas que crean necesarias para mejorar el Programa. Para poder ser más cercanos a sus empleados se crearán las figuras de “agentes de

salud”, que permitirán aún más, acercar el programa a las personas, y hacerlas más partícipes de este.⁹⁷

- NESTLÉ que ha divulgado en sus centros de trabajo el plan de formación NQ (*nutritional quotient* o cociente nutricional) que va dirigido a los 6.000 empleados que tiene Nestlé en España y los 270.000 que tiene en el mundo. Con este plan se quiere sensibilizar a la plantilla de que una buena alimentación y practicar deporte son fundamentales para el bienestar. También ha puesto en marcha las denominadas *semanas wellness*, mediante las cuales trata de concienciar a sus trabajadores de temas como la importancia del desayuno o la necesidad de cuidar el corazón.
- LECHE PASCUAL, UNILIVER O KELLOGG’S cuentan con distintas iniciativas en la línea de formar y fomentar una alimentación correcta y la necesidad de practicar deporte. Los desayunos saludables son compartidos por las tres empresas. Se trata de poner al alcance de los empleados frutas frescas variadas, zumos, infusiones, etc., de forma gratuita, en vez de bollería o café como se hacía antes⁹⁸.

Además de las buenas prácticas que realizan algunas empresas, como las que hemos citado en los párrafos anteriores, también para PST se han creado distintos incentivos que relacionamos a continuación:

- PREMIO AZUL. Instaurado por Mutua Navarra para concienciar a empresas y trabajadores de que la máxima rentabilidad se consigue con empresas saludables y trabajadores felices que den el máximo en su trabajo⁹⁹.
- PREMIOS NAOS. Establecidos por la Agencia Española de Consumo, Seguridad Alimentaria y Nutrición (AECOSAN) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, galardona aquellos proyectos o programas que entre sus objetivos básicos impulsen la prevención de la obesidad y otras enfermedades crónicas derivadas, a través de una alimentación saludable y

⁹⁷ Los datos de BADALONA SERVICIOS ASISTENCIALES y FCC – MEDIO AMBIENTE. DELEGACIÓN TARRAGONA-LLEIDA, han sido extraídos del Portal de Promoción de la Salud en el Trabajo. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.2e7e1d6c79942ab0610d8f20e00311a0/?vgnextoid=541e8581a9b2c210VgnVCM1000008130110aRCRD>

⁹⁸ Estos datos han sido extraídos del artículo de SÁNCHEZ SILVA, C.: «Los empleados se ponen a régimen. Cada vez más firmas españolas imparten formación sobre nutrición y salud a sus plantillas», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 26 de octubre de 2008, pág. 49.

⁹⁹ MUTUA NAVARRA. <http://www.mutuanavarra.es/>

la práctica regular de actividad física y que se desarrollen en el marco de los objetivos de la Estrategia NAOS¹⁰⁰.

- CERTAMEN DE PROGRAMAS SOBRE PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y LA ALIMENTACIÓN EQUILIBRADA. Convocado por la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía en coordinación con otras instituciones de la Junta de Andalucía y entidades ciudadanas y profesionales, tiene la finalidad de destacar y premiar aquellos programas que contribuyan a la promoción de la actividad física y la alimentación equilibrada en Andalucía, así como favorecer el fomento, identificación y difusión de los mismos¹⁰¹.

Reconociendo la gran importancia que tienen los premios para promocionar los hábitos saludables y para que conozca la ciudadanía las organizaciones que incorporan a sus estrategias de trabajo estas prácticas, también es necesario hacer llegar al conjunto de la sociedad que la calidad de vida de la población está estrechamente relacionada con la calidad de vida laboral, y que la misma se fundamenta en el equilibrio de vida profesional y personal, y de las necesidades individuales y empresariales. Asimismo, es esencial que las empresas conozcan que por cada euro que se invierte en promoción de la salud se obtiene entre 2,5 y 4,8 euros de beneficios¹⁰². Con estas premisas, sería menos laboriosos afrontar políticas de prevención de los riesgos laborales.

¹⁰⁰ AGENCIA ESPAÑOLA DE CONSUMO, SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIÓN. «La estrategia NAOS es una estrategia de salud que promueve una alimentación saludable y la práctica de la actividad física, para invertir la tendencia de la prevalencia de la obesidad, mediante el desarrollo de acciones o intervenciones, en base a la evidencia científica en todos los ámbitos y con todos los sectores (públicos y privados) de la sociedad». Disponible en:

http://www.aecosan.mssi.gob.es/AECOSAN/web/home/aecosan_inicio.shtml

¹⁰¹ CONSEJERÍA DE SALUD. JUNTA DE ANDALUCÍA

<http://www.juntadeandalucia.es/salud/sites/csalud/portal/index.jsp>

¹⁰² Datos extraídos de DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD, SALUD Y NUEVOS SERVICIOS DE MUTUA NAVARRA: *Promoción de la salud en el trabajo. Una oportunidad empresarial*. Mutua Navarra (s. f.). Disponible en:

<http://www.mutuanavarra.es/portals/0/documentos/mnguiaazulsaludlaboral.pdf>

C) Buenas prácticas para erradicar la violencia relacional de los centros productivos

Los conflictos interpersonales tienen un alto coste tanto en la salud de las personas trabajadoras como en las empresas, debido a los daños que ocasionan en el ámbito personal y profesional de los empleados y al perjuicio que ocasionan en las entidades mercantiles afectando negativamente en los índices de absentismo y en la productividad, es una referencia las buenas prácticas para prevenir el acoso moral y sexual.

En este sentido, el manual de la Confederación de Empresarios de Málaga recomienda las siguientes buenas prácticas para prevenir el acoso laboral:

- Tolerancia cero en las organizaciones.
- El logro de un nivel de conciencia y conocimiento sobre el problema suficiente en todos los miembros de la organización.
- Formación y entrenamiento de empleados y directivos y a un nivel organizacional como es la toma de medidas en cuanto al diseño de trabajo.
- Ambiente laboral, enfatizando el enfoque preventivo.
- El manejo de problemas debe manejarse sin culpabilizar ni castigar y con discreción.

Medidas a nivel organizacional:

- Intervención sobre el diseño de la organización: contenido de la tarea, carga de trabajo, control y autonomía, clarificación de competencias. Estímulo a la comunicación de casos para víctimas y testigos.
- Difusión en la organización de declaración de intenciones sobre tolerancia cero a la violencia y códigos de conducta apropiadas. Fomento de la cultura de respeto.
- Disponer de un protocolo elaborado para la resolución de conflictos que recoja aspectos como un equipo de mediación y seguimiento de los casos y la posible aplicación de sanciones formales e informales.

- Actitud de la organización de discreción e imparcialidad en el manejo de la situación.
- Debe existir una evaluación periódica de la prevalencia de acoso psicológico y sus consecuencias, así como una monitorización de las medidas adoptadas por la organización.

Medidas a nivel individual:

- Formación del personal (trabajador y directivo) sobre qué es y no es el acoso psicológico, el desarrollo y las consecuencias del acoso, y formas de abordar el conflicto de forma no violenta.
- Formación de directivos en estilos de liderazgo y manejo de conflictos.
- Tratamiento de la víctima en cuanto a la percepción del conflicto y la estigmatización. Intervención sobre sentimientos de culpa y autoestima, así como neutralización del posible trauma.
- Búsqueda de apoyo en grupos de autoayuda, colectivos de afectados y en fuentes de apoyo social que pueda tener la víctima¹⁰³.

Para prevenir la discriminación y la violencia sobre las trabajadoras, dicha Confederación indica las siguientes buenas prácticas:

- Toma de conciencia e información del problema en la organización.
- Desarrollo de investigación cuantitativa y cualitativa que pueda influir en la toma de decisiones políticas.
- Fomento de la comunicación de casos por parte de víctimas y testigos.
- Establecimiento y divulgación de un código de conducta y de la política de tolerancia cero.
- Promoción de la igualdad de género en el trabajo.
- Participación de sindicatos como elemento fundamental contra el acoso sexual y la discriminación.
- Información de trabajadores y directivos en el control de la violencia física y acoso laboral como aspectos relacionados al acoso sexual¹⁰⁴.

¹⁰³ CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA (CEM): *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*, ob. cit., pág. 37.

¹⁰⁴ IBIDEM, pág. 38.

También entendemos que es una referencia la política que está haciendo la empresa Iberdrola al respecto y a continuación exponemos los puntos que consideramos más importantes de la misma:

- En su política de igualdad de oportunidades y conciliación, en el apartado 2. b) expone que se respetara la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier condición personal, física o social entre sus profesionales. Asimismo, en el apartado f) indica que cumplirá la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de acoso –físico, sexual, psicológico, moral u otros–, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza¹⁰⁵.
- En el documento que emite la empresa sobre política de igualdad de oportunidades y conciliación, en el apartado 2 d) expone que promoverá la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro del Grupo en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural y, en particular:
 1. Reforzar el compromiso del Grupo con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.
 2. Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres dentro del Grupo, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera.

¹⁰⁵ IBERDROLA. Política de Igualdad de Oportunidades y conciliación. 17-02-15, pág. 3. Disponible en: http://www.iberdrola.es/webibd/gc/prod/es/doc/responsabilidad_conciliacion.pdf

3. Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades y para fomentar el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
4. Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente.
5. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que las mujeres participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión del Grupo.
6. Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en el Grupo, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género¹⁰⁶.

¹⁰⁶ IBERDROLA. Política de Igualdad de Oportunidades y conciliación. 17-02-15, pág. 3. (Consultado 25 de abril de 2016). Disponible en: http://www.iberdrola.es/webibd/gc/prod/es/doc/responsabilidad_conciliacion.pdf

SEGUNDA PARTE

RIESGOS PSICOSOCIALES ESPECÍFICOS

VI

EL ESTRÉS LABORAL

1. Introducción

En la actualidad el estrés, es una de las patologías que más afecta a la sociedad¹. Se observa en los estudios clínicos que entre el 50 y el 75% de todas las visitas al médico están motivadas sobre todo por el estrés y que, en términos de mortalidad, el estrés es un factor de riesgo más grave que el tabaco; asimismo la mayoría de los medicamentos más utilizados en los países occidentales pretenden tratar problemas directamente relacionados con esta enfermedad². En este sentido, ÁLAVA REYES señala que «el estrés se está convirtiendo en la auténtica plaga de nuestro tiempo. Nadie parece escaparse y, lo que es peor, la mayoría no sabe cómo controlarlo»³.

Este aspecto, de la dolencia que estamos analizando, seguramente es el más problemático, porque frecuentemente, en los medios de comunicación, nos informan sobre formas de afrontar los efectos adversos del estrés y un importante número de estudios también tratan los medios para prevenirlo, pero la realidad es que la salud de la población cada vez se ve más afectada por ese proceso biológico⁴ y la prevención no consigue alcanzar su objetivo. Hasta hace poco tiempo, y todavía hoy, aún sigue sucediendo, el estrés era considerado erróneamente como un problema únicamente

¹ ÁLAVA REYES, M. J.: *Trabajar sin sufrir: claves para superar los problemas y disfrutar en el trabajo*, La esfera de los libros, 2008, pág. 114. «El estrés y la depresión están considerados como los dos grandes males del siglo XXI». HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 23. «El estrés y la ansiedad afectan al 54% de la población y estos trastornos se pueden convertir en la antesala de una depresión, principal responsable de las bajas laborales por enfermedad común».

² SERVAN-SCHREIBER, D.: *Curación emocional*. Editorial Kairós, 2003, pág. 16.

³ ÁLAVA REYES, M. J.: *Trabajar sin sufrir: claves para superar los problemas y disfrutar en el trabajo*, ob. cit., pág. 117.

⁴ QUIJADA, P.: «La ciudad nos vuelve “locos”. El estilo urbano aumenta los trastornos mentales y deja una huella en nuestro ADN», en diario ABC, 14 de octubre de 2012, págs. 52-53. «Nuestras células tienen, literalmente, los días contados. Pero la velocidad con que transcurren esos días es diferente en función de las condiciones a las que estemos sometidos. El estrés acelera el proceso».

personal⁵, por lo que debía ser afrontado por la persona o individuo afectado, considerado especialmente vulnerable o débil⁶.

Una de las principales fuentes de estrés es el trabajo, porque pasamos una importante parte del día en el lugar de trabajo y con la incorporación de las nuevas tecnologías al salir del mismo seguimos pendientes de las tareas que tenemos que hacer a través del móvil, la tablet o encendiendo el ordenador para ver si nos ha llegado algún correo electrónico o consultar por internet dudas que nos han surgido durante la jornada laboral. En fin, sin darse cuenta, o ser conscientes de ello, muchos trabajadores están atentos de sus cometidos laborales durante las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana. Al estar continuamente pensando o interesados por sus temas laborales, no logran desconectar totalmente de esa faceta de su vida y se les va acumulando la tensión que puede causarles importantes problemas en su salud física y/o psíquica.

Debido a que los hechos que exponemos en el párrafo anterior están adquiriendo una dimensión importante, en Francia se ha acuñado oficialmente el término de desconexión y como parte de su nueva reforma laboral, aprobada en julio de 2017, el Ejecutivo francés da un paso para regular el uso de las nuevas tecnologías de comunicación mediante la negociación colectiva⁷.

Por ello, cuando hablamos de estrés, según la NTP-318, nos referimos a un fenómeno con dimensiones fisiológicas y psicológicas. Algunos autores distinguen entre estrés fisiológico o biológico (movilización general del organismo frente a un agente de estrés) y estrés psíquico (movilización psíquica ante un agente de estrés). Sin embargo,

⁵ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 133. «Ni el estrés ni el síndrome de estar quemado (burnout) ni el acoso psicológico (*mobbing*) ni el karoshi son invención individual, como se propaga hasta crear un ambiente de escepticismo en las organizaciones. Tampoco es una marca de trabajo feliz». MARTÍN DAZA, F.: «El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. NTP-318». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1993, pág. 3. «Numerosos investigadores han demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Esto no quiere decir que el solo hecho de tener una serie de características personales determinadas desencadenen por sí mismas el estrés, sino que aumenta la vulnerabilidad de esos sujetos para que cuando se den unas determinadas situaciones o demandas, el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés».

⁶ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006, pág. 9.

⁷ SÁNCHEZ, S.: «Y los españoles, ¿tenemos derecho a desconectar del trabajo?», en diario *El Mundo.es*, 9 de enero de 2017. Disponible en: <http://www.elmundo.es/economia/2017/01/09/586e7ead468aebc03b8b45f4.html>

con esta disposición se oculta una de las claves necesarias para la comprensión del estrés: la continuidad existente entre el ámbito físico y psíquico. De hecho, se puede establecer unas determinadas reacciones, consecuencias o estímulos de naturaleza fisiológica y otros de naturaleza psicológica. Estos aspectos son fácilmente diferenciables; no así otros aspectos más dinámicos o de más difícil aprehensión, como son los procesos y relaciones que se establecen entre estímulos -reacciones- consecuencias y que no permiten separar y distinguir claramente el ámbito fisiológico del psicológico. Además, en la realidad humana, los aspectos físicos y psíquicos no siguen procesos paralelos ni aislados, sino que aparecen interrelacionados e interactuantes⁸.

En este sentido, lo que nos muestra la nota técnica de prevención citada en el párrafo anterior, es uno de los puntos más importantes de la patología que estamos analizando, la relación que existe entre el ámbito físico y psíquico y de la que se deduce las repercusiones tan graves que tiene en la salud de las personas, afectando de manera notable en sus bienestar y calidad de vida y suponiendo un importante coste para el conjunto de la sociedad y, sin embargo, se han dedicado escasos recursos económicos y sociales para su investigación y comprensión.

Lo expuesto anteriormente comporta, que el estrés laboral es un fenómeno cada vez más importante en la sociedad contemporánea, pero tanto a nivel individual como organizacional. Desde esta última perspectiva, «el estrés puede deteriorar la propia salud organizacional entendida en sus componentes de eficacia, viabilidad de futuro y capacidad para ofrecer calidad de vida laboral a sus empleados y calidad de productos a la Comunidad»⁹.

Finalizamos el presente apartado, señalando que «el estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general

⁸ MARTÍN DAZA, F.: «El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. NTP-318», ob. cit., pág. 2.

⁹ BUENDÍA, J.: «Presentación», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006, pág. 19.

ante los factores psicosociales de riesgo»¹⁰, condicionando además nuestra calidad de vida y puede facilitar o dificultar la aparición de otros problemas en la salud¹¹.

2. El estrés

El término estrés proviene de la física y la arquitectura y se refiere a la fuerza que se aplica a un objeto, que puede deformarlo o romperlo. Es introducido en el campo científico por el astrónomo y matemático inglés Robert Hooke (1635-1703), quién formulo la Ley Física de Resistencia de Materiales en los siguientes términos: “Si se aplica una fuerza externa (carga), que no traspasa un cierto límite, a un cuerpo sólido se produce en él una deformidad (strain), que cuando cesa la fuerza, el cuerpo deformado recupera su posición primitiva en virtud de su resistencia (stress) y elasticidad”, pero cuando esa fuerza externa es superior a la resistencia, el cuerpo cede y se produce una deformidad que no se restablece cuando deja de aplicarse.¹²

Según OTERO-LÓPEZ *et al.*, estos conceptos constituyeron sin duda la piedra angular sobre la que se ha asentado formulaciones posteriores. Un buen ejemplo lo constituye CANON que, en 1932 desde el campo de la medicina, intenta explicar la

¹⁰ MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, ob. cit., pág. 22.

¹¹ AA. VV.: *Delimitación de los efectos clínicos derivados de condiciones productoras de estrés laboral detectados en la red pública de salud (mental). Un estudio retrospectivo, relacional y cualitativo*. (Director e Investigador responsable: ESPINO GRANADO, A.). Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. (s. f.), pág. 25. «La presencia continuada de las distintas manifestaciones del estrés a lo largo de nuestra vida puede repercutir sobre la calidad de la misma facilitando (o dificultado) la aparición y mantenimiento (duración o tipo de evolución) de la enfermedad». Disponible en:

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119800.pdf>

¹² MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burnout y mobbing*, ob. cit., pág. 15. FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 786. «El término estrés (del inglés estrés, estar sometido a tensión o presión) toma la acepción que nos interesa de la física y de la arquitectura: ambas disciplinas se han ocupado de la tensión que, producida en los elementos sólidos como respuesta a las fuerzas a que se ven sometidos desde el exterior, puede superar la resistencia que éstos son capaces de ofrecer, llegando a deformarlos o romperlos». ÁLVAREZ CUESTA, H. y QUIRÓS HIDALGO, J. S.: «Capítulo II.-Precisiones conceptuales sobre los riesgos psicosociales», en AA. VV. (Director: BARREIRO GONZÁLEZ. Coordinadores: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J. J. y MARTÍNEZ BARROSO, M. R), *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la Protección Social*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s. f.), pág. 62. «Fue Walter Cannon en el año 1911 quien por primera vez empleó el término para designar a todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida, siendo posteriormente usado para designar los factores del medio cuya influencia exigen un esfuerzo no habitual de los mecanismos de regulación del individuo». Disponible en:

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>

reacción del organismo ante cualquier amenaza o situación de emergencia. En concreto, el autor postula que ante la percepción de “peligro” se produce una rápida activación del sistema nervioso simpático y endocrino cuya función fundamental es preparar al organismo para una “respuesta de lucha o huida”¹³.

En la Psicología, «estrés suele hacer referencia a ciertos acontecimientos en los cuáles nos encontramos con situaciones que implican demandas fuertes para el individuo, que pueden agotar sus recursos de afrontamiento»¹⁴. A este respecto, MARTÍNEZ PLAZA expone que el estrés es una experiencia habitual en la vida de todas las personas que ante un estímulo ambiental responden con una reacción normal de adaptación. Esta respuesta adaptativa es un proceso dinámico que incluye la percepción de un evento, su procesamiento y evaluación, la atribución de un cierto tono emocional, la activación de sistemas neuroendocrinos y la planificación e implementación de una respuesta rápida y eficaz, ya sea para sostener la “lucha” o emprender la “fuga”, como parte de una posible estrategia de afrontamiento¹⁵.

«El término “estrés”, versión castellana de la palabra inglesa “stress” (en Inglaterra, ya se utilizaba en la edad media para denominar experiencias adversas como el sufrimiento, las dificultades o la aflicción) procede del verbo latino “stringere” que significa, precisamente, provocar tensión o “deformación” en un cuerpo»¹⁶. En castellano, la Real Academia Española recoge la siguiente definición de estrés: tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves¹⁷.

El auge del término que estamos analizando, ha dado lugar a una amplia utilización de la palabra, que sin embargo como señala la NTP-318, no tiene como resultado su clarificación, sino que, por el contrario, el término estrés es utilizado como

¹³ OTERO-LÓPEZ, J. M., *et al.*: *Estrés laboral y burnout en Profesores de Enseñanza Secundaria*. Universidad de Santiago de Compostela, 2006, págs. 92 y 93.

¹⁴ SOCIEDAD ESPAÑOLA PARA EL ESTUDIO DE LA ANSIEDAD Y EL ESTRÉS (SEAS). Disponible en: http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm

¹⁵ MARTÍNEZ PLAZA, C.: «Estrés. Aspectos médicos», en *La Mutua*, N° 18, 2007, págs. 67-92., pág. 67. Disponible en: https://www.fraternidad.com/descargas/FM-REVLM-18-6_525_Estres_Aspectos_medicos.pdf

¹⁶ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, ob. cit., pág. 11.

¹⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <http://www.rae.es>

un “cajón de sastre” para referirnos a una amplia variedad de estados entre los que se encuentra el individuo afectado por muy diversas presiones. Por todo ello, a la hora de hablar de estrés nos encontramos con grandes dificultades tanto para definirlo, acotarlo o explicarlo como para encontrar una metodología para medirlo. El origen de estas dificultades tal vez estriba en la compleja naturaleza del fenómeno¹⁸ y como exponen OTERO-LÓPEZ *et al.*, la persona, los que le rodean, los profesionales de la medicina (entre otros muchos) parecen dar carta de ciudadanía a un fenómeno de lindes borrosos como si de una extraña “patología contemporánea” se tratara. Sea como fuere, son estos usos (más propiamente abusos) del término los que acentúan su versatilidad e indefinición¹⁹. En este mismo sentido, también lo exponen SANTED *et al.*, que señalan que a pesar de que en los últimos cuarenta años se han producido avances significativos con respecto a la cuantificación del estrés de origen psicosocial dentro del ámbito de las ciencias sociales y de la salud, puede afirmarse que pocos conceptos como el de estrés reúnen a un tiempo las características de ser tan usados e investigados como mal definidos²⁰. Asimismo, MARINA también apunta, que con «el estrés ha sucedido lo mismo que con otros conceptos que tienen éxito. Acaban por convertirse en un comodín que sirve para todo»²¹.

Según el creador de este concepto biológico (SEYLE)²², el estrés «es el mínimo común denominador de las reacciones del organismo a (casi) cualquier tipo imaginable de exposición, desafío o exigencia; dicho de otro modo, los caracteres estereotípicos e inespecíficos de la reacción del organismo a todo tipo de estresores»²³.

¹⁸ MARTÍN DAZA, F.: «El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. NTP-318», ob. cit., pág. 1.

¹⁹ OTERO-LÓPEZ, J. M., *et al.*: *Estrés laboral y burnout en Profesores de Enseñanza Secundaria*, ob. cit., pág. 91.

²⁰ SANTED, M. A.; SANDÍN, B. y CHOROT, P.: «El estrés diario desde el marco del modelo transaccional: cuestiones conceptuales y metodológicas», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006, pág. 21.

²¹ MARINA, J. A.: *Anatomía del miedo: un tratado sobre la valentía*. Editorial Anagrama, 2006, pág. 36.

²² NOGAREDA CUIXART, S.: «Fisiología del estrés. NTP-355». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, pág. 2. «El origen histórico del concepto de estrés parte de las investigaciones que realizó Hans Selye en el año 1936 y que dieron lugar al llamado síndrome general de adaptación».

²³ DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DE LA COMISIÓN EUROPEA: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo*, ob. cit., pág. 3.

Consideraba SEYLE el estrés como una respuesta general del organismo a las demandas hechas sobre él. El estrés no era, para el investigador antes citado, una demanda ambiental, a la cual llamó estímulo agresor, sino un conjunto de reacciones orgánicas y de procesos originados como respuesta a esa demanda²⁴.

Asimismo, «McGRATH en 1976 define el estrés como “importante desequilibrio (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta de la persona²⁵, bajo circunstancias en las que el fracaso ante esa demanda posee importantes consecuencias negativas (percibidas)”»²⁶. Según la NTP-318, esta definición hace referencia a un proceso homeostático que es resultado del balance entre las demandas de la realidad y la capacidad de respuesta del individuo, siendo modulado este balance por la percepción que el individuo tiene de sí mismo y del mundo²⁷.

A este respecto, ÁLAVA REYES señala que cuando estas respuestas se realizan en armonía respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos del individuo, se denomina «eustrés» y cuando las respuestas han resultado insuficientes o exageradas en relación con la demanda, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico, y no se consume la energía mencionada, se produce el «distrés»²⁸, que por su permanencia

²⁴ MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*, ob. cit., pág. 16. «Debemos atribuirle a Hans Seyle, médico austriaco, nacido en 1907, ser el creador de la primera teoría sobre el síndrome del estrés. Descubrió Seyle que sus pacientes, que tenían diferentes lesiones o enfermedades, manifestaban muchos síntomas similares, que él atribuyó a los esfuerzos que hacían sus cuerpos para responder a las tensiones de la enfermedad. A este conjunto de síntomas – diferentes de los síntomas de la enfermedad- los denominó síndrome de estrés o síndrome general de adaptación».

²⁵ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, ob. cit., pág. 11. «Cuando este desajuste, percibido de modo diferente por cada persona, entre lo que se nos pide –demanda- y lo que creemos poder dar provoca tensión se dice que tiene lugar una “reacción de estrés”».

²⁶ MARTÍNEZ-LOSA TOBIÁS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). NTP-856», ob. cit., pág. 3.

²⁷ MARTÍN DAZA, F.: «El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. NTP-318», ob. cit., pág. 2.

²⁸ ROJAS MARCOS, L.: *Superar la adversidad*, ob. cit., pág. 32. «El estrés benigno o de intensidad manejable es una respuesta hormonal vigorizante, nos mantiene concentrados, despiertos y competitivos. Además, nos ayuda a adaptarnos a los cambios y a afrontar con éxito situaciones arriesgadas. Sin embargo, el estrés maligno, desmesurado y prolongado desgasta, puede causar hipertensión, problemas de corazón, alteraciones digestivas, dolores generalizados y con el tiempo termina alterando el sistema nervioso y hormonal encargado de regular muchas funciones del cuerpo y el estado de ánimo. El estrés dañino puede llegar a ser más mortal que la misma peligrosidad de la amenaza que lo produce». NOGAREDA CUIXART, S.: «Fisiología del estrés. NTP-355», ob. cit., pág. 4. «Según la percepción que se tenga de las demandas de trabajo, la respuesta del organismo será diferente; ya Seyle distinguía entre reacciones agradables o eutress y desagradables o distress». FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 786. «Desde el punto de vista psicológico, entonces, el estrés debe ser entendido como una reacción

(cronicidad) o por su intensidad (respuesta aguda) produce el Síndrome General de Adaptación²⁹.

Así tenemos, como se indica en la NTP-355, que el organismo siempre se encuentra en un estado de estrés mínimo que, ante determinadas situaciones, se incrementa pudiendo producir un efecto beneficioso o negativo, dependiendo de si la reacción del organismo es suficiente para cubrir una determinada demanda o ésta supera a la persona. Un determinado grado de estrés estimula el organismo y permite que éste alcance su objetivo, volviendo a la normalidad cuando el estímulo ha cesado. Cuando se mantiene la presión y se entra en el estado de resistencia, las personas empiezan a tener una sensación de discomfort. Si continúa el estresor, se llega al estado de agotamiento, con posibles alteraciones funcionales y/u orgánicas: son las llamadas “enfermedades de adaptación”³⁰.

Según De la FUENTE MADERO y GÓMEZ ÁLVAREZ, las reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción, cuando aparecen en las circunstancias adecuadas, son fisiológicas, es decir, completamente normales, y lo que sería patológico es la ausencia de las mismas, pues resultan completamente necesarias para la adaptación y, por tanto, supervivencia, del individuo y de la especie. No obstante, sabemos que cuando el estrés es intenso o continuado, cuando el individuo se ve obligado

adaptativa a las circunstancias y demandas del medio en el cual el sujeto está inserto, y supone una preparación para la acción (en términos biológicos, para el afrontamiento, para la huida, para la lucha): dispone a la persona a hacer frente a los requerimientos y exigencias del entorno. En estos casos, podemos hablar de «eustrés» o estrés positivo. No obstante, cuando el entorno que rodea una persona impone una serie de estímulos para responder a los cuales la persona no se encuentra capacitada, carece de las habilidades necesarias, o el estímulo es tan intenso o continuado en el tiempo que el sujeto se siente desbordado (llegando, incluso, a perder el control o la capacidad de respuesta), se convierte entonces por sí solo en un riesgo para la salud, y hablamos de «distrés» o estrés patológico».

²⁹ ÁLAVA REYES, M. J.: *Trabajar sin sufrir: claves para superar los problemas y disfrutar en el trabajo*, ob. cit., págs. 116-117.

³⁰ NOGAREDA CUIXART, S.: «Fisiología del estrés. NTP-355», ob. cit., pág. 1. FERNÁNDEZ GARCÍA, R.: *El riesgo psicosocial en una situación de crisis*. (s.f.), ob. cit., págs. 5 y 6. «**Fases del estrés** El estrés no aparece de manera repentina, se considera que existen tres fases: **Fase de alarma**: en el momento de enfrentarnos a una situación difícil o nueva, nuestro cerebro analiza los nuevos elementos, los compara recurriendo a la memoria de coyunturas similares y si entiende que no disponemos de energía para responder, envía órdenes para que el organismo libere adrenalina. El cuerpo se prepara para responder, aumentando la frecuencia cardiaca, la tensión arterial, tensando los músculos lo cual es una reacción biológica que nos prepara a responder. **Fase de resistencia**, en la cual el individuo se mantiene activo mientras dura la estimulación y aunque aparecen los primeros síntomas de cansancio, se sigue respondiendo bien. Cuando la situación estresante cesa, el organismo vuelve a la normalidad. **Fase de agotamiento**, en la que si la activación, los estímulos y demandas no disminuyen, el nivel de resistencia termina por agotarse, generando problemas físicos y psíquicos». Disponible en: <http://www.camarazaragoza.com/prevencion/docs/publicaciones/documentopublicaciones30.pdf>

a estar continuamente poniendo en juego sus mecanismos de adaptación, puede dar lugar a trastornos no sólo del ámbito psicológico sino incluso del físico. Dichos trastornos varían dependiendo de si las circunstancias condicionan un estrés agudo intenso o un estrés crónico continuado, pero se han descrito úlceras gástricas por estrés, alteraciones del ritmo cardíaco o trastorno postraumático en casos agudos, y gastritis y dispepsia, trastorno depresivo o de ansiedad, insomnio, alteraciones del tránsito intestinal, disfunción de la dinámica familiar, trastornos de la vida sexual, aumento del riesgo de enfermedad cardiovascular o de muerte asociada a esta, adicción a sustancias, migrañas, dolor musculoesquelético crónico, accidentes por descuidos o déficit de atención, entre otras alteraciones (incluso hay estudios que lo relacionan con una mayor incidencia de cáncer de diversos tipos, por afectación crónica del sistema inmunitario), en caso de estrés a largo plazo³¹.

3. Estrés laboral

El individuo, en distintos ámbitos de su vida, se ve sometido a múltiples presiones que le generan estrés. Como se expone en la NTP-349, una de las fuentes más importantes de esas presiones está relacionada con el desarrollo del trabajo. En general, el trabajo en una empresa está sujeto a unas condiciones y una forma de organización que no están determinadas por las capacidades, necesidades o expectativas del individuo, sino que se estructura en orden a otro tipo de factores (tecnología, exigencias productivas, ...). No obstante, el hecho de que la organización de una empresa favorezca la aparición del estrés no es debido, la mayoría de las veces, a unas exigencias inapelables del proceso productivo; generalmente la causa se encuentra en un deficiente diseño de la organización, que minusvalora la importancia de los recursos humanos de la empresa³².

En base a lo anterior, el estrés relacionado con el trabajo se define, según la *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo* que edita la Comisión Europea, como el

³¹ FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», ob. cit., págs. 786-787.

³² MARTÍN DAZA, F.: «Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. NTP-349», Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1994, pág. 1.

conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento³³ a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia³⁴, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación³⁵.

También se define, de acuerdo con el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, como un estado de desajuste causado por la falta de respuesta adecuada del trabajador a su entorno en un tiempo razonable, derivándose del mismo sufrimiento y deterioro de la salud del trabajador. Entendiendo que el estrés, como proceso biológico, es inevitable. Pero lo que sí es evitable es su proyección negativa para la persona del trabajador, lo que tiene lugar cuando la presión o las tensiones que sufre el trabajador resultan excesivas y se repiten en el tiempo o se prolonga en demasía³⁶.

Porque el estrés pone a prueba la capacidad del individuo para abordar su actividad, comprendiendo las situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, así como las circunstancias en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador³⁷.

En relación con el concepto de estrés ocupacional, PEIRÓ y RODRÍGUEZ exponen que ha habido varias formas de conceptualizar el estrés laboral que han demostrado ser útiles para entender mejor un conjunto de fenómenos tan complejo. Sin embargo, todas las aproximaciones que se han formulado son parciales y han olvidado aspectos relevantes. Por tanto, para obtener una visión más comprehensiva del estrés, es importante tener en cuenta varios modelos teóricos que lo aborden desde distintos

³³ MARINOFF, L.: *Pregúntale a Platón*, ob. cit., pág. 493. «Nuestro comportamiento obedece a un complicado conjunto de factores: rasgos de la personalidad establecidos biológicamente, hábitos adquiridos, condicionamientos impuestos y las emociones del momento».

³⁴ MARINA, J. A.: *Anatomía del miedo: un tratado sobre la valentía*, ob. cit., pág. 35. «Llamo angustia a una ansiedad sin desencadenante claro, acompañada de preocupaciones recurrentes, con una anticipación vaga de amenazas globales y con gran dificultad para poner en práctica programas de evitación».

³⁵ DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DE LA COMISIÓN EUROPEA: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo*, ob. cit., pág. 3.

³⁶ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 24.

³⁷ LEKA, S.; GRIFFITHS, A. y COX, T.: *La organización del trabajo y el estrés*, ob. cit., pág. 4.

ángulos. Siendo necesario integrar la investigación sobre el poder y el conflicto en los modelos teóricos que pretendan entender mejor el estrés laboral en las organizaciones. El poder y el conflicto son fenómenos complejos que desempeñan múltiples funciones en los sistemas sociales. No sólo se dan a nivel interpersonal, sino también a nivel social, implicando maniobras políticas. Estos procesos están extendidos a través de las organizaciones y juegan un papel significativo en los procesos sociales implicados en el estrés laboral³⁸.

En atención a todo lo expuesto, el riesgo psicosocial de más impacto, debido a su elevada incidencia es el estrés laboral³⁹. En la actualidad se revela ya como el principal problema de salud laboral, equiparado, y quizás ya sea superior, al que provoca los riesgos ergonómicos, en especial los dolores de espalda⁴⁰. Además, «sus repercusiones sobre la salud rompen el marco científico convencional de la medicina laboral, con una orientación marcadamente toxicológica y fisiológica del trabajo»⁴¹.

En este sentido, MARTÍNEZ BARROSO señala que el estrés laboral ha sido reconocido por diversas instancias europeas como uno de los factores o fenómenos más indeseables y relevantes en la realidad del trabajo actual. La importancia ha sido tal que se le han dedicado monográficamente diversos acontecimientos a nivel europeo. En los últimos diez años, el estrés laboral ha sido identificado de forma reiterada en la Unión Europea como una de las principales preocupaciones en el lugar de trabajo, lo cual supone

³⁸ PEIRÓ, J. M. y RODRÍGUEZ, I.: «Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional», en *Papeles del Psicólogo*, vol. 29 (I), págs. 68-82, 2008, pág. 69. Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>

³⁹ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales», en AA VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Coordinadores: GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y HIERRO HIERRO, F. J.), *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Editorial Aranzadi, 2009. «El principal riesgo psicosocial es el estrés». OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, ob. cit., pág. 11. «Son estos estados de estrés los que, cuando se producen por causas relacionadas, de un modo u otro, con el trabajo, están siendo cada vez más abordados como uno de los principales “riesgos profesionales” de origen “psicosocial”».

⁴⁰ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, ob. cit., pág. 28. VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, pág. 157 «Las dolencias que con más frecuencia atribuyen los encuestados al trabajo son: el dolor de espalda, el dolor de cuello y el estrés».

⁴¹ GAMERO BURÓN, C.: «Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: propuesta para España», ob. cit., pág. 2.

un desafío no sólo para la salud de los empleados sino también para el bienestar de las empresas⁴².

Además, pese a los daños que pueden originar en la salud, SALANOVA SORIA y SCHAUFELI señalan que se están incumpliendo las medidas preventivas, siendo este incumplimiento frecuente en la prevención de los riesgos psicosociales; algunos autores aducen que esta situación se debe a que se les presta más atención a los riesgos físicos. Sin quitarle en ningún momento la atención que requieren los otros riesgos que se puedan producir en el ámbito laboral, no se puede ignorar el coste tan alto que está teniendo a todos los niveles esta gestión ineficaz de la prevención⁴³.

Así, como se indica en la introducción del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral, el citado síndrome *puede, potencialmente, afectar a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador independientemente del tamaño de la empresa, de su ámbito de actividad o del tipo de contrato o de relación laboral.*

En este sentido, CAVAS MARTÍNEZ afirma que el estrés laboral no pertenece a ámbitos sectoriales o profesionales aislados, sino que puede afectar potencialmente a cualquier trabajador sea cual sea el lugar de trabajo, el tamaño de la empresa, el sector de actividad, o incluso el tipo de contrato de trabajo, si bien las estadísticas muestran que los mayores niveles de estrés se sitúan entre los trabajadores de mayor cualificación, tales como directivos, técnicos y profesionales⁴⁴.

No obstante, ÁLAVA REYES discrepa con el criterio, en cierta medida generalizado, que el estrés afecta a las personas que tienen muchas responsabilidades profesionales y que deben tomar decisiones difíciles en muy poco tiempo y cuando las estadísticas demuestran que las amas de casa o los trabajadores autónomos tienen mucho

⁴² MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: «Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo», en *Aranzadi Social* núm. 22/2004 (Estudio). BIB 2005/716., pág. 5.

⁴³ SALANOVA SORIA, M. y SCHAUFELI, W B.: «¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?», en *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Nº 20, 2002, págs. 4-10.

⁴⁴ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales», ob. cit.

estrés, hay personas a las que les cuesta creerlo. Es de la opinión que el estrés puede afectar a cualquier persona tanto en el ámbito social como en el laboral⁴⁵.

Compartimos el parecer de ÁLAVA REYES, porque además de que la afección que estamos examinando depende de cómo pueda afrontar la persona las dificultades a las que tiene que hacer frente⁴⁶, también debe contar con los recursos necesarios para poder realizar las tareas que se le exigen, y el equilibrio entre la faena y los medios para poder llevarla a cabo con cierta frecuencia es desigual. Y conocemos que cuando más inferior es el nivel jerárquico del trabajador, lo tiene más difícil para que sean atendidas sus solicitudes y poder contar con los medios adecuados para conseguir sus objetivos profesionales⁴⁷.

Así, como sucede en otros riesgos psicosociales, las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental, tanto a la hora de afrontar el estrés profesional como en el origen del mismo. En este sentido, la NTP-856 señala que el mando puede ser una importante fuente de estrés por falta de competencias relacionales adecuadas con sus colaboradores (no saber escuchar, ser desconsiderado, etc.), por falta de competencias técnicas y de gestión (mala planificación, coordinación, control, etc.), por falta de competencias personales (control de sus emociones), por ser una fuente de recompensas y castigos equívocos (favoritismo, prejuicios) y por su delicado papel como correa de transmisión de las decisiones en ocasiones lejanas a los puestos de trabajos operativos, de la dirección⁴⁸. Pero al mismo tiempo, el mando inmediato también puede ser una barrera de contención de otros estresores y una importante fuente de apoyo social.

En cualquier caso, durante años ha sido considerado erróneamente el estrés laboral como una enfermedad propia del trabajador, sin relación con las condiciones de trabajo. La amplia investigación sobre los riesgos psicosociales ha contradicho esa tesis

⁴⁵ ÁLAVA REYES, M. J.: *Trabajar sin sufrir: claves para superar los problemas y disfrutar en el trabajo*, ob. cit., págs. 114-115.

⁴⁶ LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada*, ob. cit., pág. 451. «Las demandas del trabajo o estresores pueden constituir situaciones estresantes, no únicamente en cuanto a realidad objetiva, sino también como realidad percibida por las características de la persona».

⁴⁷ IBIDEM, pág. 524. «El estrés no es una enfermedad de ejecutivos, sino de ejecutantes. A menos poder de control sobre el trabajo mayor vulnerabilidad».

⁴⁸ MARTÍNEZ-LOSA TOBIÁS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). NTP-856», ob. cit., pág. 6.

simplista⁴⁹. No hay dudas a la hora de reconocer que no todas las manifestaciones del estrés, en el ámbito laboral, puedan tener como consecuencia única el estrés ligado al trabajo, ya que existen otras situaciones susceptibles de generar estrés al individuo, que tienen su origen fuera de los centros productivos. Situaciones ajenas al trabajo que pueden entrañar cambios de comportamiento y reducir su productividad. «Pero esto no justifica que nos abandonemos a una visión individual del estrés, que lo entienda e intente explicarlo como un factor puramente personal, que dependa exclusivamente de la capacidad del trabajador para afrontar las diferentes situaciones que se le presentan en su vida diaria»⁵⁰.

De esta forma, la NTP-318 indica que numerosos investigadores han demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Esto no quiere decir que el solo hecho de tener una serie de características personales determinadas desencadenen por sí mismas el estrés, sino que aumenta la vulnerabilidad de esos sujetos para que cuando se den unas determinadas situaciones o demandas, el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés⁵¹.

No obstante, en la práctica los casos de estrés laboral pasan por enfermedad común, teniendo las siguientes consecuencias: carga irresponsable al Sistema Nacional de Salud de un caso laboral, ocultamiento de pérdida de salud en la empresa, pérdida estadística clave para elaborar un mapa epidemiológico en el ámbito laboral, etc.⁵².

Esta deriva social, según HERNÁNDEZ PÉREZ ha influido en la gestión de la prevención, siendo tratada esta dolencia habitualmente por médicos de atención primaria y psicólogos privados, lejos del círculo preventivo. Servicios de prevención y mutuas miran hacia otro lado, influidos por prejuicios y falsos estereotipos, antes de encarar el problema y de esta forma los trabajadores afectados por estrés acuden en busca de una

⁴⁹ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 133.

⁵⁰ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 70.

⁵¹ MARTÍN DAZA, F.: «El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. NTP-318», ob. cit., pág. 3. «El modo de actuación de estas características en la generación del estrés proviene de la descompensación, desequilibrio o incongruencia entre lo que exteriormente es demandado u ofrecido y lo que los individuos necesitan, desean o son capaces de hacer. Hay que considerar que esas características están afectadas por una gran variabilidad interindividual e, incluso, también son variables en un mismo individuo a lo largo de su historia personal».

⁵² HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 91.

solución a los médicos de familia, quienes sin herramientas adecuadas de diagnóstico contribuyen a la innecesaria medicalización de un problema psicosocial⁵³.

4. Causas del estrés laboral

Es prácticamente imposible realizar cualquier tarea sin estrés, de la misma forma que la actividad laboral cuando se desempeña con éxito puede tener un efecto positivo en el trabajador. Asimismo, idénticas situaciones laborales no producen los mismos efectos en todas las personas⁵⁴.

Igualmente, hay numerosos aspectos de las condiciones de trabajo que pueden generar estrés, entre las mismas sobresalen las variables relacionadas con el modelo organizativo y las relaciones interpersonales, asimismo las condiciones físicas de trabajo como⁵⁵:

- Una iluminación inadecuada.
- Las temperaturas extremas.
- Niveles excesivos de humedad ambiental.
- El trabajo en ambientes contaminados.
- Un diseño ergonómico deficiente⁵⁶.

Según LEKA *et al.*, la mayor parte de las causas del estrés laboral están relacionadas con la forma en que se define el trabajo y el modo en que se gestionan las entidades. Tales factores pueden ser perjudiciales, por lo que se denominan “peligros relacionados con el estrés”. A continuación, relacionamos las nueve categorías de peligros relacionados con el estrés que expone la institución citada anteriormente:

⁵³ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 133.

⁵⁴ BUENDÍA, J.: «Presentación», ob. cit., pág. 19. «Diversas variables personales actúan como determinantes mediadores o moduladores sobre las experiencias de estrés y sobre sus efectos: la autoeficacia, el *locus* de control, la personalidad Tipo A, el neuroticismo, los estilos cognitivos, etc.».

⁵⁵ GARCÍA-IZQUIERDO, M.; MESEGUER DE PEDRO, M. y SOLER SÁNCHEZ, I.: «Salud laboral», ob. cit., pág. 213. «Las condiciones físicas del entorno de trabajo (temperatura, ruido, vibraciones, iluminación, etc.), afectan en función de su intensidad, cantidad y duración».

⁵⁶ CATALINA ROMERO, C. y ROMÁN GARCÍA, J.: «El desafío del estrés laboral», en AA VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN. Coordinadores: GONZÁLEZ DÍAZ, FRANCISCO ANTONIO y HIERRO HIERRO, FRANCISCO JAVIER), *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Editorial Aranzadi, 2009, pág. 26. «El concepto de riesgos psicosociales hace precisamente referencia a aquellos aspectos del diseño, la organización y la gestión del trabajo, y de sus contextos sociales y ambientales, que tienen el potencial de causar daño psicológico, social o físico».

- Características del puesto.
- Volumen y ritmo de trabajo⁵⁷.
- Horario de trabajo.
- Participación y control.
- Perspectivas profesionales, estatus y salario.
- Papel en la entidad.
- Relaciones interpersonales.
- Cultura institucional.
- Relación entre la vida familiar y la vida laboral⁵⁸.

Además de las causas citadas anteriormente, según COMÍN ANADÓN *et al.*, también pueden originar estrés, entre otras, las siguientes:

- Excesiva tensión física o psíquica. Es el estrés más frecuente. Puede ocurrir en cualquier trabajo en el que el trabajador esté sujeto a una gran carga física y mental.
- Aumento de responsabilidad. Se suele dar en buenos profesionales a los que cuando la empresa, para estimularles, les aumenta su responsabilidad laboral no son capaces de afrontarla y se estresan.
- Trabajo repetitivo. El trabajador que durante toda su jornada realiza el mismo tipo de trabajo de forma casi automática (trabajos en cadena de producción) es un gran candidato para padecer estrés.
- Inestabilidad laboral. En la actualidad vemos que las grandes empresas se están reconvirtiendo, aumentando la tecnología y disminuyendo la mano de obra. Esto hace que la recolocación, si no se está lo suficientemente formado, sea muy difícil.

⁵⁷ PARKES, K. R.: «Estrés, trabajo y salud: características laborales, contexto ocupacional y diferencias individuales». Traducción: RODRÍGUEZ, M. C., en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006, pág. 85. «El término demanda cuantitativa, a menudo designado a la sobrecarga laboral, se refiere a la cantidad de trabajo que un empleo impone; el extremo final de este continuo se caracteriza por sobrecarga laboral y presión de tiempo, mientras que la carga laboral excesivamente baja y la infrautilización representan el extremo opuesto del continuo».

⁵⁸ LEKA, S.; GRIFFITHS, A. y COX, T.: *La organización del trabajo y el estrés*, Organización Mundial de la Salud, 2004, págs. 6 y 7. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

- Aumento de carga mental. Es muy frecuente ya que para desarrollar el mismo trabajo la nueva tecnología obliga a estar en tensión, teniendo que recibir gran cantidad de información que debemos procesar.
- Desmotivación. Si en el trabajo no encontramos una motivación para promocionarnos y no hay algo que nos estimule terminaremos en una depresión⁵⁹.

A este respecto CATALINA ROMERO y ROMÁN GARCÍA, manifiestan que los aspectos de la organización que pueden generar estrés son muchos y cambian con el desarrollo social, económico, y tecnológico. Como ejemplos de esta constante evolución cabría citar los cambios tecnológicos cada vez más rápidos y frecuentes, que suponen un desafío constante para la capacidad de adaptación del trabajador y que han modificado totalmente nuestra rutina de trabajo (tecnoestrés), o las fuentes de estrés que proceden de los cambios en el mercado laboral (p. ej., precariedad del empleo)⁶⁰.

Además de las causas que hemos indicado que pueden causar estrés a las personas en el ámbito laboral, también debemos tener en cuenta las circunstancias que están originando un aumento del estrés laboral. Entre otras, podemos citar la siguiente: en las últimas décadas se ha producido un incremento notable del nivel educativo, es frecuente escuchar, tanto en la calle como en los medios de comunicación, que estamos ante la generación más preparada de la historia. No obstante, cuando las trabajadoras y los trabajadores jóvenes inician su carrera profesional, además de encontrarse ante un mercado de trabajo muy difícil que en muchas ocasiones suponen una gran muralla para sus aspiraciones, habitualmente no encuentran empleos donde poder desarrollar sus capacidades con lo que se crea frustración en esas personas que puede desembocar en situaciones de estrés⁶¹.

⁵⁹ COMÍN ANADÓN, E.; FUENTE (De la) ALBARRÁN, I. y GRACIA GALVE, A.: *El estrés y el riesgo para la salud*. MAZ Departamento de Prevención (s. f.), págs. 24 y 25. Disponible en: <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>

⁶⁰ CATALINA ROMERO, C. y ROMÁN GARCÍA, J.: «El desafío del estrés laboral», ob. cit., pág. 31.

⁶¹ O'BRIEN, G. E.: «El estrés laboral como factor determinante de la salud». Traducción: RODRÍGUEZ, M. C., en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006, pág. 63. «Los trabajadores nunca habían tenido un mejor nivel educativo, aunque desafortunadamente no se han cumplido las expectativas asociadas de que la educación supondría el acceso a trabajos de alta capacitación».

5. Tecnoestrés

El tecnoestrés hace referencia a los efectos que provocan los cambios acaecidos en el mercado de trabajo y en las organizaciones debidos al uso de nuevas tecnologías⁶². El término fue utilizado por vez primera en 1984 por el psiquiatra norteamericano CRAIG BROD, quien lo definió como «una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de forma saludable».⁶³

Según MARTÍNEZ SELVA, el tecnoestrés es el impacto negativo en el bienestar físico y mental de la implantación casi obligatoria de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos: trabajo, ocio y vida privada y la tecnofobia es una actitud general contra las nuevas tecnologías. La tecnofobia y el tecnoestrés están relacionadas entre sí, pero no son lo mismo⁶⁴.

De acuerdo con el autor citado en el párrafo anterior, el término tecnoestrés se refiere al malestar y a las secuelas psicológicas y físicas que produce el puesto de trabajo electrónico y el uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral, pero también en el ocio y en la vida familiar. La cantidad de personas afectadas puede ser muy elevada, ya que dos tercios de la población española trabajan en oficinas⁶⁵.

⁶² OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, ob. cit., pág. 14. SALANOVA SORIA, M. «Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia», en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Volumen 19, Nº 3 Págs. 225-246. «Internet, telefonía móvil, robots industriales, teletrabajo, e-economía, sociedad de la información... son términos cada vez más familiares. Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) forman parte ya de nuestra vida privada y pública. En el ámbito del trabajo y de las organizaciones, se están introduciendo TIC en la mayoría de los sectores productivos, tanto en el sector servicios como en producción, así como en prácticamente la totalidad de las áreas funcionales de las organizaciones». Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318057001.pdf>

⁶³ FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 789.

⁶⁴ MARTÍNEZ SELVA, J. M.: *Tecnoestrés. Ansiedad y adaptación a las nuevas tecnologías en la era digital*. Paidós, Primera edición: mayo 2011, págs. 15-16.

⁶⁵ IBIDEM, pág. 24.

En relación con la definición de tecnoestrés, SALANOVA SORIA entiende que es demasiado amplia para poder ser operativa y objeto de investigación científica y que existen diversos términos afines que se relacionan con la expresión que estamos examinando, tales como el “Síndrome de Fatiga Informativa”, la Tecnoadicción y la Tecnofobia. Todos ellos hacen referencia al tecnoestrés, ya que éste es un constructo amplio que alberga otros más específicos. El síndrome de la fatiga informativa es tecnoestrés derivado por los actuales requisitos de la Sociedad de la Información y que se concreta en la sobrecarga informativa cuando se utiliza Internet, y sus consecuencias en la falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información con la consiguiente aparición de la fatiga mental de tipo informativo. La tecnoadicción es el tecnoestrés específico debido a la incontrolable compulsión a utilizar las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (en adelante, TIC) en todo momento y todo lugar, y el utilizarlas durante largos períodos de tiempo. La tecnofobia es también tecnoestrés, pero focalizado en la dimensión afectiva de miedo y ansiedad hacia la TIC⁶⁶.

Asimismo, los avances que se han producido en las nuevas tecnologías han creado una nueva dimensión laboral, la del trabajador o trabajadora que está siempre conectado, su jornada laboral no termina al salir del centro productivo, sigue estando en contacto con su oficina a través del teléfono móvil o tiene acceso desde su casa a la intranet de la empresa y desde su ordenador portátil siguen haciendo gestiones.

Las circunstancias descritas en el párrafo anterior conllevan una jornada laboral indeterminada⁶⁷, sin principio ni fin, porque el empleado en cuestión no desconecta nunca de sus tareas laborales, ni siquiera los fines de semana y las vacaciones⁶⁸, convirtiéndose en un adicto al trabajo, que son las personas que hacen del trabajo el núcleo central de sus vidas, hasta el punto de desdeñar otras actividades y ser incapaces de tener otros intereses.

⁶⁶ SALANOVA SORIA, M. «Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia», ob. cit. pág. 230.

⁶⁷ NOGAREDA CUIXART, C. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «El descanso en el trabajo (I): pausas. NTP-916». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2011, pág. 1. «El descanso es consustancial con el trabajo. Uno no puede tener verdadero significado sin el otro, y para que ambos se desarrollen de manera eficaz habrá que encontrar el punto de equilibrio para complementarse de manera alternativa y armoniosa».

⁶⁸ IBIDEM, pág. 2 «Una buena planificación del tiempo de trabajo y de descanso comporta mayor eficiencia productiva y obviamente, menor fatiga, con un mejor control de la misma».

La adicción al trabajo es un daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente, la trabajadora y el trabajador afectados por esta patología presentan síntomas de estrés y malestar psicológico, pudiendo afectar a su entorno social⁶⁹.

De lo que se puede concluir que además del estrés que pueda traer consigo las tensiones de la vida cotidiana y laboral, hay que adicionarle en un importante número de empleos el desasosiego que puede producir la adaptación a las nuevas tecnologías. Estamos por tanto ante un riesgo laboral que puede tener consecuencias trascendentales en la salud de las personas.

Para prevenir los daños que pueda ocasionar en la salud de los trabajadores la incorporación de los avances tecnológicos en los lugares de trabajo, el art. 16 LPRL dispone que *la evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo*⁷⁰. Es evidente que el progreso que se ha producido en este campo ha modificado sustancialmente las condiciones de trabajo, hoy en día es impensable en la mayoría de los sectores productivos que un trabajador no tenga las nociones básicas en el uso de un ordenador, por lo tanto, es fundamental una evaluación continua de los riesgos laborales en este apartado, porque una evaluación ocasional, como se puede suponer del enunciado de la Ley sería claramente insuficiente. A pesar de ello, los hechos nos descubren que con frecuencia no se hace ni la evaluación esporádica.

Además también hemos de tener en cuenta que estas tareas se realizan mayoritariamente en oficinas con pantallas de visualización de datos⁷¹ que pueden

⁶⁹ SALANOVA, M.; LIBANO (del), M.; LLORENS, S. y SCHAUFELI, W. B.: «La adicción al trabajo. NTP-759». Notas técnicas de prevención. INSH, 2007.

⁷⁰ SAN (Sala de lo Social), núm. 91/2014, de 14 de mayo de 2014. «La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea».

⁷¹ FIDALGO VEGA, M. y NOGAREDA CUIXART, C.: «El diseño ergonómico del puesto de trabajo con pantalla de visualización: el equipo de trabajo. NTP-602». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2001, pág. 2. «Puesto de trabajo con PVD: viene definido como “el conjunto que consta de un equipo con PVD provisto, en su caso, de un teclado o un dispositivo de entrada de datos, de un programa, de

originar trastornos específicos como fatiga visual, molestias lumbares y trastornos musculoesqueléticos a causas de malas posturas y de realización de movimientos repetitivos al manejar el teclado y el ratón del ordenador, así como otros problemas de salud a causa del sedentarismo, deficiencias en la temperatura y en la iluminación o por ruido excesivo.

Asimismo, también hemos de tener en cuenta la continua evolución de las nuevas tecnologías, ininterrumpidamente aparecen nuevas aplicaciones informáticas que nos obligan a estar constantemente informados sobre las mismas, «lo que agrava la dificultad en el conocimiento de su funcionamiento para las personas sin formación técnica y la necesidad de mantenerse en constante proceso de aprendizaje de las innovaciones por parte de los usuarios»⁷².

Al respecto, ALCOBER FANJUL indica que el ritmo de cambio tecnológico que se perfila actualmente, aunque va a proporcionar muchas ventajas y satisfacciones, también puede desencadenar consecuencias desagradables. La tecnología es amoral, pero quizá nuestro siniestro destino sea que estas máquinas lleguen más lejos que nosotros, que incluso sean capaces de responder a los grandes retos de la vida, mientras los humanos quedaríamos relegados de esas nobles ambiciones y nos mantendrían entretenidos con un puñado de algoritmos⁷³.

Todo lo anterior, nos lleva al tecnoestrés. Y como señalan De la FUENTE MADERO y GÓMEZ ÁLVAREZ, existen diversas formas de manifestación del tecnoestrés, siendo la más frecuente la *tecnoansiedad* (caracterizada por altos niveles de activación fisiológica no placentera, con tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de tecnología, y que tiene su máximo exponente en la llamada *tecnofobia*, con conductas de evitación que condicionan resistencia a hablar sobre tecnología o incluso a pensar en ella por miedo o ansiedad). Por su parte, la *tecnofatiga* se caracteriza

accesorios ofimáticos opcionales (por ej., un módem, un scanner, una impresora), un asiento, una mesa o superficie de trabajo y el entorno laboral inmediato”».

⁷² SALANOVA SORIA, M. «Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia», ob. cit. pág. 229.

⁷³ ALCOBER FANJUL, X.: «Una solución perversa de las máquinas. La tecnología es amoral, pero quizá nuestro siniestro destino sea que estas máquinas lleguen más lejos que nosotros», en diario *El País.es*, 9 de marzo de 2016. Disponible en: http://elpais.com/elpais/2016/02/15/opinion/1455527738_160154.html

por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia por su utilización. Finalmente, la *tecnoadicción* se caracteriza por una incontrolable compulsión por utilizar las tecnologías de la información y comunicación en «todo momento y en todo lugar» y durante largos periodos de tiempo⁷⁴.

6. La relación entre el estrés y la violencia

La tensión que provoca el estrés, si el proceso de interacción tiene éxito, es vivida por el sujeto como motivadora y satisfactoria; no obstante, si la persona fracasa en su intento de lograr un ajuste con la realidad para adaptarse al medio, la ansiedad que se le puede originar al no poder controlar la situación y tener incertidumbre sobre su futuro, puede derivar en una actitud hostil hacia su entorno más inmediato que, en los centros productivos, son sus compañeros de trabajo.

De la misma forma, la violencia que se pueda generar hacía otras personas, sin ningún tipo de dudas, causa en los mismos episodios de estrés, que serán de más o menos intensidad, según el grado de la violencia percibida. El suceso más importante es el que da motivo al estrés postraumático, que consiste, según el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, en la pervivencia de los momentos traumáticos vividos sin que la persona pueda controlar sus efectos, de forma que en determinados momentos vuelven a aparecer los recuerdos y las emociones ligados a los episodios críticos, produciéndose un estado de ansiedad que puede llegar al pánico⁷⁵. «Los veteranos de la guerra de Vietnam fueron las primeras personas diagnosticadas con este trastorno. Este hecho introducía oficialmente el trauma psicológico en el campo de la psicología y la psiquiatría»⁷⁶.

Siguiendo al observatorio antes citado, las personas con síndrome de estrés postraumático sufren un menoscabo importante del funcionamiento cognitivo, aunque no

⁷⁴ FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», ob. cit., págs. 789-790.

⁷⁵ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 23.

⁷⁶ MORENO-JIMÉNEZ, B.; CARMONA-COBO, I.; BLANCO, L. M. y MEDA LARA, R. M.: «Trauma y trabajo: el estrés traumático secundario», en AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013, pág. 197.

sea de forma permanente. Es una secuela que puede tener un largo período de recuperación y que puede ser activada en los momentos más imprevistos debido a asociaciones entre lo sucedido y particulares estímulos concretos⁷⁷.

Entre las situaciones de violencia que viven los trabajadores en las organizaciones laborales, una de las que les causa más ansiedad son los conflictos interpersonales, porque con frecuencia no saben cómo actuar, al producirse un dilema, al tener que elegir entre sus valores y sus intereses, no acertando siempre en su decisión, dando lugar a frustración por no haber actuado conforme a sus principios, o a incertidumbre, por haberse enfrentado al agresor y tener miedo de sus represalias.

Si a los testigos de las situaciones de acoso, como hemos visto en el párrafo anterior, se les puede originar unos cuadros de ansiedad importantes, para las víctimas, como veremos en otros capítulos, la experiencia, como señala GIMENO NAVARRO *et al.*, «es la más devastadora que puede sufrir un ser humano en situaciones sociales ordinarias, hasta el punto de destruirlo física y psicológicamente»⁷⁸.

Cuando analizamos el acoso en los lugares de trabajo, consideramos que es necesario conocer también el estrés laboral por existir una conexión muy importante entre las dos patologías⁷⁹. Según CAVAS MARTÍNEZ una de las principales causas de estrés

⁷⁷ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 23.

⁷⁸ GIMENO NAVARRO, M. A.; CARBONELL VAYÁ, E. J.; y MEJÍAS GARCÍA, A.: «Capítulo 1. La presión laboral tendenciosa. Un problema complejo», ob. cit., pág. 34.

⁷⁹ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Trabajemos contra el estrés*, octubre de 2002. «Entre estos riesgos (en referencia a los riesgos psicosociales), que pueden provocar estrés, cabe citar la mala organización y concepción del trabajo, la violencia, las amenazas de violencia, los insultos de personas ajenas al trabajo y el acoso a manos de compañeros de trabajo». Disponible en: <http://osha.europa.eu/es/publications/magazine/5>. HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 26. «No se puede olvidar el estrés, considerado como el primer paso hacia otros problemas de origen psicosocial: síndrome del quemado (*burnout*) y acoso (*mobbing*)». CRUZ VILLALÓN, J., FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L. y ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A.: «Capítulo I. Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales», ob. cit., págs. 9-10. «El hecho de que sea útil distinguir entre los conceptos de “violencia” y “estrés” no implica que estas categorías representen realidades discretas completamente separadas en la práctica humana: de hecho, estos procesos se retroalimentan, dado que el estrés puede generar, directa o indirectamente, violencia y la violencia en el trabajo produce a su vez estrés». ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: «II. Disposiciones sobre riesgos psicosociales específicos», ob. cit., pág. 66. «En este sentido niveles elevados de estrés laboral pueden posibilitar comportamientos violentos, y, a su vez, la violencia en el lugar de trabajo puede ser un importante factor de estrés».

es el *mobbing* o acoso moral⁸⁰, y a este respecto, VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ señala que el estrés genera tensión, ansiedad, irritabilidad y en el peor de los casos, una desesperación que puede conducir a la violencia⁸¹.

Debido a la estrecha relación que existe entre ambos⁸², porque el acoso es un factor causante de estrés y a su vez «los estados de estrés aumentan la probabilidad de actos y situaciones violentas»⁸³, al prevenir una de estas figuras estamos también colaborando en la prevención de la otra, por eso consideramos que en la evaluación de los riesgos se deben identificar ambas y observar la incidencia de las mismas.

Como se afirma del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, no se podría realizar, salvo riesgo de inútil repetición, una evaluación separada de los factores causantes del estrés y de la violencia. Solo la prevención de la violencia externa o de terceros puede presentar importantes diferencias en la gestión preventiva cuando esta se presenta de modo excepcional y no forma parte de los riesgos habituales y ordinarios de los trabajadores en su trato con clientes o usuarios⁸⁴.

No obstante, en la relación que se derive del nexo entre la violencia externa y el estrés, se debe observar en que forma puede incidir la organización del trabajo, protocolos de atención a los clientes y usuarios en prevenir las agresiones que se puedan originar hacia los empleados por parte de algunas de las personas atendidas. La forma en que está diseñado el modelo organizativo puede evitar que se produzca cualquier tipo de violencia y, por lo tanto, evitar la ansiedad que cause la misma en los trabajadores.

⁸⁰ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Derecho de la prevención y nuevos riesgos profesionales», en *Aranzadi Social*, núm. 18, 2005, pág. 3.

⁸¹ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*. Ediciones Gestión 2000, 2005, pág. 31.

⁸² OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 19. «Algunas líneas de investigación plantean el estrés como una causa primordial de violencia. Es verdad, que algunos agentes estresores o factores de estrés se refieren a condiciones de trabajo: medio ambiente o incidentes dentro del mismo, que tienen como resultado reacciones psicológicas como la tensión e irritación, cuyo aumento ocasiona un aumento en la ansiedad y una disminución de la autoestima, que a su vez causa un incremento de los síntomas depresivos».

⁸³ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, ob. cit., pág. 28.

⁸⁴ DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PROYECTOS E INNOVACIÓN DE SGS TECNOS, S.A. et al.: *La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial*, ob. cit., pág. 20.

En relación con lo que estamos desarrollando en el presente apartado, URRUTIKOETXEA BARRUTIA señala que en el acoso se refleja y se reorienta (consciente o inconscientemente) la propia violencia que sufre el agresor contra otro elemento más débil, dentro de la institución donde se encuentran insertos todos los actores. La violencia que se hace refleja la violencia que se sufre, y como un efecto dominó cada acto de agresión puede generar nuevos actos violentos⁸⁵.

Como afirma JURADO SEGOVIA, el acoso moral aflora con mayor facilidad en contextos particularmente sometidos a estrés. Y es que los factores que originan estrés pueden actuar también como desencadenantes del acoso, al tiempo que éste puede dar lugar a nuevos casos de estrés y sintomatologías relacionadas con el mismo. En suma, el acoso moral puede ser visto como un riesgo psicosocial causante de diversas patologías, pero también como el resultado de la exposición a otros factores de riesgo psicosocial, actuando, de este modo, de enlace entre esos factores y los eventuales daños para la salud⁸⁶.

7. Consecuencias del estrés laboral

El estrés en el ámbito laboral, en la actualidad, se denota como el principal problema de salud que afecta a los trabajadores, equiparado, y probablemente superior, al que provocan los riesgos ergonómicos, en especial los dolores de espalda. Además, debido a que la percepción del mismo está muy relacionada con la fisiología de la persona y sus consecuencias pueden afectar tanto físicamente como psicológicamente, su repercusión negativa en trabajadores, compañías mercantiles y ciudadanía en su conjunto pueden ser considerables.

No obstante, pese a que se ha publicado una importante bibliografía al respecto, los efectos nocivos del estrés siguen avanzando en la población de una sociedad que, hoy

⁸⁵ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, Editorial Bomarzo, febrero, 2014, pág. 26.

⁸⁶ JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., pág. 248.

por hoy, no consigue resolver esta problemática y parece impotente ante una patología que tan graves consecuencias tiene en la salud de sus integrantes.

Con estos indicios, que nos avisan de una forma explícita, que nos hallamos ante una situación difícil para la sociedad y que estamos seguros de que todos reconocemos, porque en una medida u otra, las ciudadanas y ciudadanos de los países más desarrollados económica y tecnológicamente somos en cierta medida conscientes, de que nos hemos inmerso en una sociedad irracional, y por lo tanto nociva para nuestra calidad de vida. En base a lo expuesto en las líneas anteriores, y a la importancia que tiene la dolencia que estamos examinando en nuestro bienestar, en este apartado pasamos a describir cómo afecta a la salud el estrés en los lugares de trabajo.

El estrés relacionado con el trabajo puede conducir a la agravación de cualquier enfermedad, sea cual sea su causa principal⁸⁷. Según la Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo que ha publicado la Comisión Europea, hay muchas explicaciones para este efecto. Una de ellas que guarda relación el estrés, es la mayor conciencia de la sintomatología de una enfermedad, cualesquiera que sean sus causas o su tipo. Otra, la propensión a interpretar dicha sintomatología como más agobiante o amenazadora. Quizás al (revolucionar) el organismo se intensifica, de hecho, los síntomas. A veces, cuando la implicación en el trabajo es excesiva, se desdeñan o banalizan, a expensas de la salud del trabajador, los síntomas que deberían exponerse al médico⁸⁸.

En este sentido, la NTP-703 indica que los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos psicósomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda). Se ha sugerido que el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos más

⁸⁷ ZARCO, J.: *Ser y estar sano. La cultura de la salud*. Ediciones Península, Barcelona, noviembre 2010, pág. 20. «Como podemos ver, el ser humano es un complejo Ser que, como un prisma de múltiples caras, se compone de distintos mundos, que interaccionan todos con todos. El mundo material o biológico, presidido por el cuerpo, está en interacción con el mundo psicológico de la mente. A su vez ambos mundos coexisten y están condicionados por el mundo social y el mundo ambiental».

⁸⁸ DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DE LA COMISIÓN EUROPEA: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?*, ob. cit., pág. 28.

susceptibles aquellos que afectarían los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental⁸⁹.

Así lo afirma también ZARCO, que señala que hay una clara relación entre mente y cuerpo. Cuando un individuo está muy estresado, esa tensión psicológica se manifiesta por alteraciones en la piel (la psoriasis empeora, aparecen eccemas...), alteraciones del sueño, empeoramiento de las enfermedades respiratorias (sobre todo, el asma) y un largo etcétera, que viene a demostrar la sutil conexión entre la mente y el cuerpo. A su vez, también los trastornos físicos, sobre todo los crónicos, presentan alteraciones mentales, como ansiedad y depresión⁹⁰.

El estrés no afecta de la misma manera a todas las personas –existen diferencias personales en la vivencia del estrés–, por lo tanto, los efectos en la salud del trabajador, según el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, dependen de diferentes factores o aspectos, como son:

- Percepción que el trabajador tenga del estresor.
- Capacidad que tenga la persona para controlar la situación.
- Preparación de la persona para poder afrontar los problemas.
- Influencia de los patrones de conducta individuales y sociales.
- Tiempo que se tarde en reaccionar, bien porque no se reconozca la sintomatología -carencia de información suficiente –bien por temor a evidenciarla, tanto por razones personales–miedos a mostrar debilidad ante los demás– como laborales– temor a sufrir consecuencias negativas–⁹¹.

La exposición de los trabajadores a los estresores laborales está estrechamente relacionada con el deterioro de su salud. Las consecuencias negativas del estrés, según GARCÍA-IZQUIERDO *et al.*, pueden ser agrupadas en varias categorías:

⁸⁹ MONCADA I LLUÍS, S., et al.: «El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAST21) de evaluación de riesgos psicosociales. NTP-703», ob. cit., pág. 1

⁹⁰ ZARCO, J.: *Ser y estar sano*, ob. cit., pág. 132.

⁹¹ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, ob. cit., págs. 23 y 24. «Algunos de los síntomas físicos y psicológicos que los especialistas destacan como posibles señales de alerta, son: dolores musculares y de cabeza, comerse las uñas, agotamiento e irritabilidad, cambios en el sueño, en la alimentación, en la vida sexual y en el estado de ánimo».

- Diversas enfermedades y patologías físicas, los problemas cardiovasculares⁹² son seguramente los más conocidos, le siguen algunos tipos de úlceras, principalmente las de duodeno, y otras alteraciones gastrointestinales, así como el descenso en la resistencia ante enfermedades infecciosas.
- Problemas psicosomáticos, los más habituales son: las palpitaciones, los dolores de espalda y algunos dolores de cabeza.
- Alteraciones psicológicas, las más comunes relacionadas con el estrés son la ansiedad, descenso de la autoestima, incremento de la irritabilidad, falta de motivación y depresión.
- Problemas comportamentales, destacan las alteraciones en los hábitos alimenticios y de sueño, alcoholismo, drogadicción y tabaquismo⁹³.
- Problemas organizativos, entre estas cuestiones sobresalen la disminución del rendimiento, incremento de la accidentalidad, rotación y absentismo⁹⁴.

Así, el estrés originado por el trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en los países occidentales, considerándose un factor de riesgo para la salud mental y pudiendo originar problemas cardiovasculares. «Constatándose que el estrés en el trabajo tiene un importante papel mediador en las

⁹² CONSEJO DE ENFERMERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (CECOVA): Noticia del 13 de marzo de 2015. «Las enfermedades cardiovasculares son “la segunda causa de muerte en accidente de trabajo, ya que representan el 30,7 por ciento del total de muertes en jornada laboral” y además “producen cerca de 23.000 bajas laborales al año, lo que supone para las empresas un gasto aproximado de 2.500 euros anuales por trabajador”». Disponible en:

<http://portalcecova.es/noticias/notas-de-prensa/dia-europeo-prevencion-cardiovascular>. CATALINA ROMERO, C. y ROMÁN GARCÍA, J.: «El desafío del estrés laboral», ob. cit., pág. 33. «Las enfermedades cardiovasculares son la principal causa de muerte y una de las causas más habituales de discapacidad en los países de la Unión Europea». NADAL, M. V.: «El estrés laboral aumenta el riesgo de sufrir una isquemia cerebral», en diario *el País.es*, 15 de octubre de 2015. «Los accidentes cerebrovasculares más comunes entre los trabajadores estresados son las isquemias, causadas por la obstrucción del flujo sanguíneo, que dificultan el acceso de la sangre al cerebro. Las personas con empleos muy exigentes y con poca posibilidad de control tienen un 58% más de probabilidades de sufrir una isquemia que los que tienen trabajos más tranquilos». Disponible en: http://elpais.com/elpais/2015/10/13/ciencia/1444755964_435425.html

⁹³ GARCÍA GÓMEZ, M. y CASTAÑEDA LÓPEZ, R.: «Capítulo 2. La Enfermedad Profesional a lo largo de los 20 años de Ley de Prevención de Riesgos Laborales», ob. cit., pág. 133. «Para poder hacer frente al estrés, los trabajadores adoptan en ocasiones comportamientos poco sanos, como el abuso de alcohol o el consumo de drogas».

⁹⁴ GARCÍA-IZQUIERDO, M.; MESEGUER DE PEDRO, M. y SOLER SÁNCHEZ, I.: «Salud laboral», ob. cit., pág. 218 Y 219.

grandes diferencias en salud, enfermedad y muerte prematura, relacionadas con el estatus sociolaboral»⁹⁵.

En este sentido, MARTÍNEZ PLAZA señala que el estrés puede ser considerado como un factor de riesgo de enfermedad psíquica y somática. Es más, el estrés puede ser considerado como un “factor de riesgo” de otros factores de riesgo, valga la redundancia: su implicación en el desarrollo de la aterosclerosis, de la hipertensión, en el desarrollo o mantenimiento de conductas de riesgo cardiovascular, etc., así lo acreditan. Esta característica, junto al hecho de que el estrés resultante de los factores psicosociales en el trabajo constituye el único factor de riesgo laboral que puede afectar a todos los trabajadores, sin distinción de categoría profesional, y que puede solaparse con otros factores de riesgo laboral (químicos, físicos o biológicos), es lo que le confiere al estrés una identidad propia⁹⁶.

De esta forma, como señala GAMERO BURÓN, tenemos que las repercusiones en la salud que ocasiona el estrés ocupacional rompen el marco científico convencional de la medicina laboral, con una orientación marcadamente toxicológica y fisiológica del trabajo. La complejidad de las causas, la multiplicidad de consecuencias y su gravedad no sólo aconsejan, sino que exigen de las sociedades avanzadas un notable esfuerzo para progresar en el conocimiento de todos estos aspectos y, sobre todo, de su medición y erradicación⁹⁷.

De lo expuesto en los párrafos anteriores se muestra que la patología que estamos estudiando se relaciona con la aparición de varios problemas de salud, según CATALINA ROMERO y ROMAN GARCÍA se debe a que el estrés produce desequilibrios físicos por medio de cambios en el funcionamiento de nuestro sistema nervioso autónomo y neuroendocrino, siendo ambos sistemas responsables de que exista equilibrio y un buen funcionamiento corporal, por lo que cualquier alteración en ellos producida por el estrés

⁹⁵ DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PROYECTOS E INNOVACIÓN DE SGS TECNOS, S.A. *et al.*: *La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial*, ob. cit., pág. 37.

⁹⁶ MARTÍNEZ PLAZA, C.: «Estrés. Aspectos médicos», ob. cit., pág. 68.

⁹⁷ GAMERO BURÓN, C.: «El cálculo riguroso de los costes asociados a los riesgos psicosociales como factor de incentivo para su prevención: La aportación de la econometría aplicada a la salud laboral», ob. cit., pág. 4.

podría favorecer la aparición de problemas de salud muy diversos, especialmente en personas vulnerables o con niveles altos de riesgo. Asimismo, el estrés deteriora nuestros hábitos de cuidado de la salud. Las personas estresadas fuman y beben más, cuidan menos su dieta, hacen menos ejercicio, duermen peor, prestan menos atención a como se sienten y tienden a no cumplir con sus visitas médicas y tratamientos, y por último, se debe tener en cuenta que el estrés continuado produce un desgaste psicológico, en el que los sentimientos de tensión, tristeza e irritación se vuelven cada vez más frecuentes, en el que se pierde eficacia mental a la vez que aparecen formas de pensamientos más negativas y menos racionales, y tienden a presentar más conflictos interpersonales, menos relaciones sociales constructivas y un peor cuidado del ocio y de descanso⁹⁸.

Para controlar esta patología, existen diferentes técnicas para medir el estrés. Como exponen De la FUENTE MADERO y GÓMEZ ÁLVAREZ, algunas de ellas se basan en la determinación de diferentes parámetros biológicos, como la medición de las variaciones de la frecuencia cardíaca o la aparición de ritmos anómalos, la monitorización de la tensión arterial, la determinación del gasto energético, el electroencefalograma y la medición de los niveles en sangre de catecolaminas, así como la cuantificación de otros neurotransmisores o de determinadas hormonas por diversas técnicas de laboratorio (espectrofotometría, cromatografía o procedimientos que incorporan la utilización de radioisótopos o la medición de actividad enzimática)⁹⁹.

Siguiendo a los autores precitados, tenemos que se trata de técnicas con frecuencia molestas y costosas, cuyo resultado, además, no siempre se correlaciona con la vivencia que el individuo está teniendo de su situación de estrés, por lo que suelen emplearse únicamente en la actividad investigadora, siendo más frecuente recurrir en la clínica a otras herramientas más prácticas: se trata de diversos test y escalas de validez contrastadas¹⁰⁰.

En el sistema normativo actual, según HERNÁNDEZ PÉREZ, el estrés laboral, al estar fuera del cuadro de enfermedades profesionales, únicamente puede ser declarado

⁹⁸ CATALINA ROMERO, C. y ROMÁN GARCÍA, J.: «El desafío del estrés laboral», ob. cit., págs. 31-32.

⁹⁹ FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 788.

¹⁰⁰ IBIDEM, pág. 788.

accidente de trabajo, cuando se prueba una relación causal directa entre fuente y enfermedad por estrés. En la práctica, los casos de estrés laboral pasan por enfermedad común –diagnosticados en su mayoría por los médicos de atención primaria– con los problemas que se generan en varios ámbitos: carga irresponsable Sistema Nacional de Salud de un caso laboral, ocultamiento de pérdida de salud en la empresa, pérdida estadística clave para elaborar un mapa epidemiológico en el ámbito laboral¹⁰¹.

A la luz de la información que les facilitamos en el apartado que concluimos, consideramos que es sumamente importante, porque debe servir para concienciar a todos, la necesidad de disponer de una “cultura preventiva eficaz frente al estrés laboral” y que analizaremos en el epígrafe *Como afrontar el estrés*.

8. Costes

«El estrés laboral se ve condicionado por problemas sociales, económicos y sanitarios, al tiempo que contribuye a crearlos. Además, produce alteraciones muy considerables en la productividad y la competitividad de las empresas. Estimándose que los costes que origina ascienden a billones de euros anuales»¹⁰².

A nivel de la organización, como bien apunta GAMERO BURÓN comúnmente se asocia con reducción en la productividad, aumento del absentismo y de la movilidad, aumento de los costes sanitarios y de seguros de los empleados, aumento de los costes de desarrollo de los recursos humanos y empeoramiento de la imagen de la empresa¹⁰³.

¹⁰¹ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 91.

¹⁰² CATALINA ROMERO, C. y ROMÁN GARCÍA, J.: «El desafío del estrés laboral», ob. cit., pág. 24. PREVENCIÓN INTEGRAL, 21-3-2015. «El estrés en el trabajo puede contribuir hasta en 190 mil millones dólares al año en los gastos de atención sanitaria y más de 120.000 muertes cada año, según un estudio realizado por investigadores de las escuelas de negocios de las universidades de Harvard y Stanford. Esto significa que la ansiedad sobre el empleo podría estar matando cada año a más estadounidenses que la diabetes, el Alzheimer, o la gripe. El estudio, que será publicado en la revista *Science Management*, estima que la falta de seguro de salud, una gran carga de trabajo, y los conflictos entre trabajo y familia son los estresores laborales económicamente más costosos». Disponible en: http://www.prevencionintegral.com/en/actualidad/noticias/2015/03/10/estres-laboral-mata-miles-norteamericanos-cada-ano?utm_source=cerpie&utm_medium=email&utm_campaign=flash_21_03_2015

¹⁰³ GAMERO BURÓN, C.: «El cálculo riguroso de los costes asociados a los riesgos psicosociales como factor de incentivo para su prevención: La aportación de la econometría aplicada a la salud laboral», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 8, diciembre 2008, pág. 4. LEKA, S.; GRIFFITHS, A. y COX, T.: *La organización del trabajo y el estrés*, ob. cit., pág. 1.

Según el estudio realizado por GAMERO, GONZALEZ y GARCÍA, en relación con el coste del estrés laboral en términos de absentismo, los principales hallazgos para el período 1999-2004 han sido los siguientes:

- El número de días de ausencia del trabajo imputables al estrés laboral ha aumentado en España desde los 10,2 millones de jornadas en 1999 hasta los 12,3 millones en el año 2004.
- Durante el período 1999-2004, las faltas al trabajo debidas al estrés laboral supusieron alrededor del 45% del total de días de ausencia en el trabajo.
- La cuantía a la que asciende el coste por absentismo atribuible exclusivamente al estrés laboral evoluciona de manera creciente en el período, desde los 623,3 millones de euros en 1999 hasta los 940,7 millones en 2004.
- El coste monetario por absentismo imputable al estrés laboral ha supuesto, año a año, algo más del 25% del coste total por absentismo en España, un porcentaje próximo al 0,11% del Producto Interior Bruto y, aproximadamente, el 0,40% del Excedente Neto de Explotación.
- La factura media del estrés laboral en términos de absentismo para las empresas con entorno laboral estresante alcanzó la cifra de 811 euros en 1999 y se elevó hasta los 1.046 euros en 2004.

Respecto al coste sanitario asociado al estrés laboral y tomando como referencia temporal el año 2006, las principales conclusiones obtenidas han sido las siguientes:

- El número de consultas al médico general imputables al estrés laboral en España superan los 6,2 millones de visitas en 2006, lo que supone alrededor del 14% del total de consultas a este nivel asistencial.
- El número de visitas al médico especialista generadas por el estrés laboral están próximas a los 3 millones de consultas en 2006. Dicho valor representa aproximadamente un 12% de las realizadas por todos los trabajadores asalariados.

«Un trabajador estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral; además, la entidad para la que trabaja suele tener peores perspectivas de éxito en un mercado competitivo».

- Las visitas a urgencias de los trabajadores “estresados” superan las 130.000 visitas, lo que supone un 2,4% del total de las atendidas en 2006.
- La cuantía a la que asciende el coste por asistencia sanitaria de los tres servicios, atribuible exclusivamente al estrés laboral, es de 455,2 millones de euros en 2006, lo que representa algo más del 28% del coste total de las visitas.
- Para el año 2006 se estima que el coste monetario por utilización de asistencia sanitaria imputable al estrés laboral supone un porcentaje próximo al 0,05% del Producto Interior Bruto y, aproximadamente, el 0,82% del Gasto Sanitario Público¹⁰⁴.

Analizando los datos que nos ofrece el estudio descrito en las líneas anteriores, sin ninguna duda, se puede confirmar que reducir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo no es sólo un imperativo moral y legal, sino que también responde a un importante interés económico. «Sin embargo, aunque las consecuencias de este problema son importantes, no es habitual encontrar en las empresas la atención y la dedicación necesaria para paliar el mismo»¹⁰⁵. «Aunque se observa que, por lo general, las empresas de mayor éxito suelen tener los mejores resultados en seguridad y salud. La buena salud es un buen negocio»¹⁰⁶.

En este sentido, HERNÁNDEZ PÉREZ señala que la invisibilidad de este problema laboral perdurará hasta que se cuantifiquen las pérdidas económicas para el entramado empresarial o visualicen un beneficio económico con la prevención de los riesgos psicosociales y un factor para aumentar su competitividad¹⁰⁷.

¹⁰⁴ GAMERO, C., GONZÁLEZ, M.L. y GARCÍA, D.: *Evaluación de los costes de la no prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: propuesta para el estrés laboral*, ob. cit., págs. 78-82.

¹⁰⁵ MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART C.: «Prevención del estrés: intervención sobre la organización. NTP-438», ob. cit., pág. 1.

¹⁰⁶ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Trabajemos contra el estrés*, ob. cit.

¹⁰⁷ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 22.

9. Como afrontar el estrés

Aunque es frecuente leer en la prensa o escuchar en los medios de comunicación consejos para hacer frente a las tensiones que nos afectan cotidianamente, lo cierto es que la Administración no traza planes concretos y no incentiva de manera eficaz a instituciones y empresas para hacer llegar a la ciudadanía programas y prácticas que ayudarían a prevenir esta dolencia y que además supondría un ahorro considerable para las arcas del Estado¹⁰⁸.

El término estrés forma parte de nuestra vida cotidiana, con frecuencia aparece en los medios de comunicación, bien sea a través de artículos que tratan dicha patología, programas de televisión que divulgan esta figura o en anuncios publicitarios que nos recomiendan determinado producto para prevenir los daños que nos puede producir una vida sometida a las tensiones que agobian a la ciudadanía en la actualidad.

Asimismo, se ha generado un número importante de estudios analizando la dolencia que estamos examinando y también se ha publicado una cuantiosa literatura sobre la misma, normalmente desde el campo de la psicología, aunque también desde otras disciplinas nos han acercado a esta pandemia que aparece en el siglo XX.

Aunque parece un tema muy actual y lo conocemos desde hace relativamente poco tiempo, está documentado que el ejército norteamericano ya utilizó programas de gestión y resistencia al estrés, dirigidos a personal militar que desarrollaría puestos de contrainteligencia, durante la II Guerra Mundial¹⁰⁹.

¹⁰⁸ BURROW, S.: «El compromiso de la Confederación Sindical Internacional con la mejora de la gestión de los riesgos psicosociales: un desafío de futuro inmediato», ob. cit., pág. 24. «Los costos socioeconómicos de no actuar, de dejar que este problema se multiplique, son altísimos y, consecuentemente, inasumibles social y económicamente». GAMERO BURÓN, C.: «El cálculo riguroso de los costes asociados a los riesgos psicosociales como factor de incentivo para su prevención: La aportación de la econometría aplicada a la salud laboral», ob. cit., pág. 4. «A pesar de la relevancia del problema, hasta el momento, la UE no ha podido alcanzar un completo acuerdo sobre el modo de evaluar sus causas y consecuencias y de intervenir para prevenirlo».

¹⁰⁹ BARDERA, M. P.; GARCÍA-SILGO, M. y PASTOR, A.: «Gestión de estrés en las Fuerzas Armadas», en *Revista del Instituto Español de Estudios Estratégicos (IEEE)*, Nº 4, 2014, págs. 71-94., pág. 73. GARCÍA SILGO, M. y BARDERA MORA, M. P.: «Preparación psicológica y variables

Pese al interés que ha despertado en la sociedad los problemas de salud que puede causar el estrés, lo cierto es que por unas causas u otras no se le está afrontando de una manera correcta, o eso podemos deducir de la información que nos ofrece las estadísticas que nos indican un incremento de las personas afectadas por esta enfermedad y lo que es más grave, seguimos sin conocer la verdadera dimensión de la cuestión que estamos tratando, en relación a la variedad de problemas de salud que puede ocasionar, desde desequilibrios físicos, por medio de cambios en el funcionamiento de nuestro sistema nervioso autónomo y neuroendocrino, al deterioro de nuestros hábitos de cuidado de la salud (las personas estresadas fuman y beben más, no cuidan la dieta, no hacen ejercicio, etc.) y a las enfermedades mentales que pueden causar.

Debido a la complejidad del riesgo laboral que estamos tratando y a las dificultades que supone prevenirlo¹¹⁰, en esta tarea se debe implicar toda la línea jerárquica de la organización¹¹¹, porque supone un desafío para las empresas, puesto que «no es frecuente encontrar diseños preventivos donde se reconozca de forma abierta la implicación del estrés sobre la salud y el bienestar de los trabajadores»¹¹².

En este sentido, HERNÁNDEZ PÉREZ señala que actualmente la empresa, servicios de prevención y trabajador carecen de un procedimiento para detectar casos de

organizacionales», en *Revista Ejército*, Nº 863, marzo 2013, págs. 49-54, pág. 49. «Así, por ejemplo, los candidatos a espía eran enviados a un centro de evaluación en una granja de Washington, donde no solo realizaban pruebas de lápiz y papel o entrevistas, sino también ejercicios para ver si podían soportar el estrés y el rigor del trabajo detrás de las líneas enemigas. Esa semana en la granja se dedicaba a sacar todas las fortalezas y debilidades que pudieran tener los sujetos, con especial atención al estudio de su personalidad». Disponible en:

http://www.ejercito.mde.es/Galerias/multimedia/revista-ejercito/2013/R_Ejercito_863.pdf

¹¹⁰ MARTÍNEZ-LOSA TOBÍAS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). NTP-856», ob. cit., pág. 4: «Se ha de tener en cuenta que algunos factores psicosociales de estrés son difíciles de prevenir. Por ejemplo, algunas condiciones que dependen de factores externos, como la situación variable del mercado, o tareas que son estresantes por naturaleza pero que se deben realizar en beneficio de todos, como el trabajo de noche en las urgencias de un hospital. También debemos preguntarnos en qué medida las reacciones del estrés depende de imperativos profesionales excesivos, y en qué medida, de la sensibilidad individual de cada trabajador».

¹¹¹ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Trabajemos contra el estrés*, ob. cit. «La organización y gestión del trabajo es el factor clave para prevenir el estrés en el trabajo y los riesgos psicosociales». MARTÍN DAZA, F.: «Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. NTP-349», ob. cit., pág. 1. «En primer lugar, hay que señalar que una de las tareas necesarias para llevar a cabo una intervención de este tipo, es conseguir el compromiso de los directivos de una empresa; deben ser conscientes de la gravedad del problema y estar persuadidos de la necesidad de llevar a cabo una intervención».

¹¹² CAVAS MARTINEZ, F.: «Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales», ob. cit., pág.

estrés laboral, así como de un protocolo de actuación en caso de que a un trabajador se le presente un cuadro de estrés laboral¹¹³. Asimismo, existe un desconocimiento sobre esta dolencia¹¹⁴, por este motivo el primer paso que se debe dar para prevenirla es informar¹¹⁵ y formar a todos los actores.

Cómo se deduce, de lo expuesto anteriormente, la tarea de divulgación de la dolencia que estamos examinando es complicada, además hemos de tener en cuenta la elevada y variada gama de estresores¹¹⁶ que pueden concurrir para provocarla. Pero es necesaria afrontar la prevención de este riesgo laboral, porque aparte de los daños en la salud que puede originar en los trabajadores de los centros productivos y las consecuencias negativas en los resultados de la empresa, la compañía mercantil está obligada a realizar esa tarea preventiva, porque en caso contrario incumpliría la normativa laboral¹¹⁷ y estaría impuesta a importantes sanciones.

A este respecto, la empresa debe ser la primera interesada en intervenir para prevenir esta situación, porque generalmente la causa de la misma se encuentra en un deficiente diseño organizativo¹¹⁸ y «la modificación de ciertos aspectos de una organización que favorecen el desarrollo del estrés no sólo repercute en una mejora del

¹¹³ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 18. «No existen estrategias concretas de prevención, detección y actuación frente al estrés laboral en las empresas por considerarlo una enfermedad generada en el ámbito personal del trabajador».

¹¹⁴ IBIDEM, pág. 51. «El desconocimiento sobre el estrés abarca desde el último peón hasta el gerente más avezado de la organización, pasando por el responsable de Recursos Humanos, los delegados de prevención, los sindicatos y los profesionales de la mutua contratada».

¹¹⁵ MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART C.: «Prevención del estrés: intervención sobre la organización. NTP-438». pág. 5. «Dado que los problemas que se pueden dar por una deficiente información y comunicación son muy importantes, es necesario para paliar estas deficiencias, el desarrollo de un sistema de información y comunicación (tanto descendente como ascendente u horizontal) verdaderamente efectivos y no solamente restringidos a la eficacia productiva, sino que respondan a las necesidades de los trabajadores y que faciliten su ajuste con la organización de trabajo».

¹¹⁶ GARCÍA-IZQUIERDO, M.; MESEGUER DE PEDRO, M. y SOLER SÁNCHEZ, I.: «Salud laboral», ob. cit., pág. 206. «Técnicamente, se suele utilizar el término estresor, para señalar un estímulo que provoca tensión, malestar, etc.».

¹¹⁷ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, ob. cit., pág. 31. «Conforme recuerda el “Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral” (octubre de 2004), incorporado en nuestro ordenamiento, por el ANC (Acuerdo de Negociación Colectiva) del 2005/2006 en su capítulo VII, es una obligación del empresario adoptar medidas para prevenir el estrés laboral, dentro de las políticas de prevención de riesgos laborales. Esta obligación legal se enmarca en la Directiva Marco 89/391/CEE, en materia de Salud y Seguridad. Por tanto, también en la LPRL».

¹¹⁸ MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART C.: «Prevención del estrés: intervención sobre la organización. NTP-438», ob. cit., pág. 1. «El planteamiento idóneo para abordar el estrés en una organización de trabajo pasa por la prevención de las causas que originan el problema».

bienestar de los trabajadores, sino en una optimización de los recursos humanos que se traducirá en un mejor funcionamiento de la empresa a todos los niveles»¹¹⁹.

En las últimas décadas han proliferado las investigaciones centradas en el estudio del estrés, así como el estudio de las estrategias más adecuadas para hacer frente a los posibles estresores con el fin de amortiguar sus efectos. A dichas estrategias utilizadas para manejarse con las demandas del ambiente se les denomina «conductas de afrontamiento» y según SALANOVA *et al.*, pueden ser consideradas en el ámbito individual, grupal y organizacional, dependiendo de la procedencia de los recursos utilizados. Se utiliza el término afrontamiento como traducción de su homólogo en inglés «coping» y se corresponde con la acción de afrontar, es decir, de hacer frente a un peligro, una responsabilidad, un agente o acontecimiento¹²⁰.

Para prevenir el estrés en los lugares de trabajo, ante la ausencia de una regulación reglamentaria específica, el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT señala los siguientes métodos más usuales:

- Los recogidos en las Notas Técnicas de Prevención del INSST en la materia en cuestión.
- Las Guías ofrecidas por los Institutos Regionales de PRL.
- Las “normas sobre gestión del estrés” – The management Standard”, 2004– de la Oficina Ejecutiva de Seguridad y Salud del Reino Unido (HSE). Se trata de un conjunto de criterios que se orienta a ayudar a las empresas a aplicar la normativa sobre prevención de riesgos laborales, que es análoga a la nuestra. Esta Guía se estructura en torno a seis conceptos –

¹¹⁹ MARTÍN DAZA, F.: «Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. NTP-349», ob. cit., pág. 1

¹²⁰ SALANOVA, M., GRAU, R. M. y MARTÍNEZ, I. M.: «Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional», en *Psicothema*, Vol. 17, Nº 3, págs. 390-395, pág. 391. «Como es de suponer, al igual que los estresores afectan de manera diferencial a cada persona y en cada situación, en la misma medida, cada uno, atendiendo a variables individuales y en función de sus recursos, tratará de hacerles frente de forma diferente. Si consideramos el tipo de respuesta que la persona pone en marcha ante los estresores, las conductas de afrontamiento podrían ser de «aproximación» y de «evitación» según se opte por la lucha o la huida». Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/3118.pdf>

demanda, control, apoyo, relaciones, rol y cambio–, ofreciendo los criterios que se consideran adecuados o correctos respecto de cada uno de ellos para asegurar una protección eficaz¹²¹.

En base a lo expuesto, la empresa tiene un papel fundamental en la prevención del estrés, y el citado riesgo laboral, como afirma SALINAS, se reducirá en una organización al mismo tiempo que mejore la comunicación dentro de la misma, la satisfacción del empleado, la motivación, el liderazgo, la participación, la seguridad e higiene en el trabajo y el apoyo psicosocial contra los síntomas y consecuencias. Se trata en definitiva de construir un lugar mejor para que todos los que desarrollan su labor en ese lugar de trabajo funcionen de una manera más óptima y saludable¹²².

Para hacer un lugar de trabajo que observe unas condiciones que eviten que aparezca el estrés, o por lo menos que sus consecuencias no sean muy negativas para los empleados, siguiendo las recomendaciones y buenas prácticas del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT se precisaría:

- Un reparto equitativo de tareas.
- Mejores medios a los trabajadores para desarrollarlas.
- Más y mejor espacio físico.
- Aumentar el tiempo libre.
- Incrementar las oportunidades de expresar como se percibe la situación por los trabajadores.

A todo ello, hay que añadir una mejora de la calidad de vida en general. Por tanto, es muy importante que los integrantes de la organización adquieran buenos hábitos o “prácticas saludables”. En este punto, creemos que es conveniente hacer referencia a lo que exponíamos en el apartado de “Empresa saludable”.

Para mejorar la salud de las personas tanto en su vida profesional como personal, y poder afrontar las tensiones que nos depara la vida diaria es recomendable:

¹²¹ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, ob. cit., pág. 38.

¹²² SALINAS, D.: *Prevención y afrontamiento del estrés laboral*, ob. cit., pág. 164.

- Descansar y dormir lo suficiente.
- Aprender a aprovechar el tiempo libre y/o distribuir las tareas, ya sean laborales o extra laborales, de forma equilibrada.
- Una dieta equilibrada -alimentación contra el estrés-.
- Evitar las adicciones -tabaco, alcohol...-.
- Realizar algún tipo de ejercicio regularmente.
- Técnicas de relajación/meditación/masaje... Así como una adecuada “higiene postural” en el puesto de trabajo.
- Involucrarse en actividades creativas, especialmente aquellas que requieren el uso de las manos.
- Buscar “Apoyo social” (y dejarse ayudar) por parte de familiares y amigos¹²³.

Un ejemplo de buenas prácticas de un programa para prevenir el estrés lo podemos observar en la Residencia de Ancianos de Calvià. En la misma trabajan 42 personas que tienen que atender a residentes mayores que es posible que tengan reducidas sus capacidades mentales y físicas, y el trabajo de los empleados incluye el prestar ayuda básica con la alimentación, la higiene y la medicación, así como el apoyo emocional. Esto les crea una carga de trabajo tanto física como mental.

Debido a las circunstancias que acontecían en el centro de trabajo, el personal empleado experimentaba una considerable sobrecarga mental y física, y existía una elevada tasa de absentismo por problemas relacionados con el estrés, como depresión y ansiedad. Asimismo, se producía una gran cantidad de pequeños accidentes, y era, además un hecho reconocido que era preciso abordar algunos problemas organizativos. La residencia había sido diseñada para internos que fueran relativamente independientes; sin embargo, su grado de dependencia había aumentado y ahora requerían un grado mucho mayor de apoyo, tanto apoyo físico (por ejemplo, ayuda manual) como apoyo emocional.

¹²³ Datos extraídos de OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, ob. cit., pág. 47.

Para afrontar los problemas que afectaban tanto a la realización de las tareas como a la atención que se tenía que prestar a los residentes, participaron en el programa los trabajadores, los gestores y los especialistas a través del comité de salud e higiene y se realizaron:

- Evaluación de riesgos, entre otras cosas por medio de cuestionarios a todo el personal, y un análisis del trabajo y de las condiciones de trabajo, así como entrevistas de carácter voluntario.
- Especificación de propuestas de mejora.
- Puesta en práctica de las propuestas de forma gradual.

Se introdujeron diferentes medidas para evitar las situaciones de estrés en el trabajo y los otros riesgos que tenían lugar en el centro productivo, tales como:

- Aumento de personal de enfermería y auxiliar durante las horas punta.
- Formación del personal para hacer frente a las situaciones que se viven en una residencia de ancianos.
- Establecimiento de un protocolo de comunicación para las situaciones que, en opinión de los trabajadores, podrían plantear riesgos para su salud y seguridad.
- Provisión de dispositivos de elevación para levantar y manejar a los pacientes que no pueden moverse y formación de los trabajadores sobre su uso.
- Definición clara y explicación del contenido de todas las funciones y competencias, incluida su definición en un convenio colectivo.
- Fomento de la participación de los trabajadores por medio de reuniones, que les permitan aportar sugerencias, ideas y opiniones.

El programa de prevención del estrés tuvo los siguientes resultados: Antes del estudio de 1998, el índice de frecuencia de ausencias por enfermedad era del 18 %. Tras la intervención descendió al 2 % en 1999, y se ha mantenido en torno al mismo nivel: 2,5 % en 2000 y 3 % en 2001. Han mejorado la moral del personal y las relaciones de trabajo, y también han mejorado las relaciones entre el personal y los residentes¹²⁴.

¹²⁴ Datos extraídos de: http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5E4F145B-E92D-46E3-9A69-E96EE7174F61/198875/2_4EstresResidenciaAncianos.pdf

De la experiencia de la Residencia de Ancianos de Calvià, podemos inferir que cuando se pone en práctica unos medios adecuados para prevenir el estrés, los resultados son claramente favorables, tanto para los trabajadores como para la empresa, y además del beneficio que obtienen los integrantes de esa entidad mercantil, también debemos tener en cuenta la de los clientes de la misma, que reciben una mejor atención, más en este tipo de usuarios que tanto dependen del estado de ánimo de sus cuidadores.

10. Medidas adoptadas en la negociación colectiva para prevenir el estrés

La crisis económica ha demorado el avance que estaba teniendo la prevención de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva, la importancia que los interlocutores sociales daban a los citados riesgos en 2007 aparecía plasmado en el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2007, prorrogado para el año 2008. En el citado documento se consideraba como acción prioritaria prevenir el estrés laboral, que aparecía como uno de los riesgos psicosociales más representativos, reconociéndose que el mismo constituía *una preocupación creciente de empresarios y trabajadores*, por lo que *las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes compartían el Acuerdo sobre estrés en el lugar de trabajo*. Porque consideraban que el citado Acuerdo es *un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral*¹²⁵.

Aunque, la presencia del estrés laboral en la negociación colectiva está muy lejos de la incidencia de dicha patología, más si tenemos en cuenta que el escenario natural de actuación frente al estrés ocupacional es el de la empresa, que debe tomar las medidas preventivas necesarias para evitar que se originen los citados riesgos, no obstante, algunos documentos incluyen medidas para su prevención. De esta forma, el CC del sector Ocio

¹²⁵ Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 2007, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo. (BOE núm. 48, 24 de febrero de 2007).

Educativo y Animación Sociocultural en el art. 96 Vigilancia de la salud dedica todo un apartado (3) a enfermedades profesionales y en el mismo dispone que *la empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo. Así mismo se implantarán programas preventivos de estrés*¹²⁶.

Traemos también a colación, en el presente apartado, el CC sectorial provincial de Alicante para salas de bingo por tratar con cierta amplitud el riesgo objeto de análisis, señalando que *el impacto negativo que el estrés en el trabajo tiene para la salud de las personas y de las organizaciones es un dato sobre el que existe suficiente evidencia científica, porque el estrés se ha relacionado con un cierto número de síntomas físicos y psíquicos como migraña, úlceras de estómago, irritabilidad, impotencia, alteraciones menstruales, ansiedad, falta de concentración, indecisión y también con comportamientos insalubres como fumar, hábitos alimenticios, falta de ejercicio y abuso de alcohol y drogas. El estrés es causa de insatisfacción laboral y en general de accidentes y falta de precaución en el trabajo, así como, de problemas maritales y familiares*¹²⁷.

Asimismo, el II CC profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea hace constar que *los trabajadores de su ámbito de aplicación realizan su labor con un alto nivel de estrés, con una exigente rotación de turnos y con una inexcusable responsabilidad sobre la seguridad de las operaciones aéreas que controlan por lo que se debe regular un marco laboral razonable que permita aunar la necesaria competitividad de AENA y su acercamiento a los ratios europeos en costes y productividad, con unas condiciones laborales dignas que tiendan a homologarse con las de los países de nuestro entorno. Igualmente, expone que debido a que las operaciones de control de tráfico aéreo requieren personal las veinticuatro horas del día, los controladores aéreos deben seguir, en la mayor parte de los casos, un sistema a turnos a lo largo de toda su vida profesional. Existen una serie de problemas de salud asociados a los cambios permanentes de horarios que se ven agravados por la alta exigencia y grado de responsabilidad de su*

¹²⁶ BOE núm. 168, 15 de julio de 2015.

¹²⁷ BOPALI núm. 88, 10 de mayo de 2016.

*trabajo, lo que deriva igualmente en una difícil conciliación con su vida familiar y personal. Todo ello genera un estrés que puede redundar negativamente tanto en la productividad como en la calidad y seguridad de sus servicios. Finalizando que se debe ser sensibles a esta realidad a la hora de determinar su jornada*¹²⁸. El 28 de diciembre de 2015 la Dirección General de Empleo registra y publica el Acuerdo de modificación del II CC profesional entre AENA (ahora ENAIRE) y el colectivo de Controladores de Tránsito Aéreo que mantiene las disposiciones expuestas en este párrafo¹²⁹.

También es importante hacer referencia a convenios como el de la industria fotográfica que contienen medidas de organización específicas en relación con el trabajo en pantallas de visualización¹³⁰, como factores comúnmente estresores. En parecido sentido también se expone en el CC de las empresas Motorpress Ibérica, S.A.U. y Motorpress Rodale, S. L. (art. 77)¹³¹ y en el CC nacional de prensa no diaria (art. 76)¹³² al indicar que *el trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual, los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores*. En términos similares también se expresa en otros convenios colectivos como el CC de la empresa Uniprex (art. 49)¹³³, el CC de la empresa El Mobiliario Urbano SLU (art. 55)¹³⁴ y el CC de la empresa JCDecaux España, S.L.U. (art. 55)¹³⁵ que establecen una pausa mínima de diez minutos por cada dos horas de trabajo.

Del mismo modo, en el CC marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo considera entre los principales riesgos del sector (art. 76) *la ansiedad, estrés y carga mental* y entre las medidas preventivas indica *realizar estudios o*

¹²⁸ BOE núm. 58, 9 de marzo de 2011.

¹²⁹ BOE núm. 18, 21 de enero de 2016.

¹³⁰ BOE núm. 201, 22 de agosto de 2017.

¹³¹ BOE núm. 230, 24 de septiembre de 2012.

¹³² BOE núm. 306, 23 de diciembre de 2013.

¹³³ BOE núm. 175, 21 de julio de 2016.

¹³⁴ BOE núm. 280, 22 de noviembre de 2013.

¹³⁵ BOE núm. 280, 22 de noviembre de 2013.

*evaluaciones específicas de riesgos psicosociales y formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos de su puesto de trabajo*¹³⁶.

Por otra parte, el CC nacional de prensa no diaria en el art. 76 dispone que *el trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés, y otras enfermedades laborales. Para lo cual, los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores*¹³⁷. En parecidos términos también se expresa el CC estatal para la industria fotográfica al indicar en su art. 15.4 que *el trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés, y otras enfermedades laborales*¹³⁸.

Finalmente, la preocupación por el estrés en el trabajo también se recoge en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 al disponer en el apartado siete del capítulo II que *el estrés laboral y la violencia en el trabajo constituyen una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción, por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral en 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo (AMEVA) en 2007, cuyos contenidos debieran servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios*¹³⁹.

¹³⁶ BOE núm. 146, 19 de junio de 2015.

¹³⁷ BOE núm. 306, 23 de diciembre de 2013.

¹³⁸ BOE núm. 201, 22 de agosto de 2017.

¹³⁹ BOE núm. 147, 20 de junio de 2015. Para la confección de este epígrafe hemos tenido como guía las obras de CASA (de la) QUESADA, S., et al.: *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL.*, ob. cit., y AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*, ob. cit., de las que también se ha extraído la referencia de algunos convenios. La vigencia de los convenios colectivos a los que se hace referencia ha sido verificada en julio de 2018.

VII

EL ACOSO LABORAL

1. El acoso laboral

Habitualmente entendemos la violencia como una agresión física, que podemos identificar con relativa facilidad. Pero existen otras formas de violencia más sutiles o menos visibles que afectan a la dignidad e integridad humana¹, que repercuten negativamente en el bienestar de las personas «como son todas las modalidades de violencia psíquica, que afecta a la salud mental, e incluso “violencia moral”, que afecta a la “salud cívica” de una persona, de un grupo y de un pueblo»².

Las agresiones citadas en el párrafo anterior están contra las bases que sustentan el Derecho del Trabajo, porque como señala MONTOYA MELGAR, el proceso histórico de la sujeción del trabajo al Derecho responde, antes que, a un propósito de buena ordenación productiva, a una exigencia, universalmente sentida, de dignificación de las condiciones de vida y trabajo de una capa mayoritaria de la población, la formada precisamente por los trabajadores asalariados. De aquí la indudable motivación moral que, en su conjunto, presenta la legislación laboral; una legislación que, comparada con otros sectores del Derecho acusadamente patrimonialistas, muestra desde sus orígenes su vocación humanitaria y social³.

¹ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos*, ob. cit., pág. 9. «Dentro del sistema constitucional español, la dignidad, ocupa un lugar prioritario en el Título primero, pues según el art. 10.1 CE la dignidad de la persona es fundamento del orden político y la paz social, y cuyo punto 2 establece que las normas relativas a los derechos fundamentales han de interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España».

² OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, ob. cit., pág. 11.

³ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, ob. cit., pág. 29. MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*, ob. cit., pág. 28. «La palabra “moral” proviene del latín *mos, moris*, que significaba “costumbre”. En efecto, la moral es una serie de buenas costumbres».

Pese a esta vocación del Derecho, lo cierto es que la conflictividad está muy presente en los centros de trabajo, al igual que en otros ámbitos de la sociedad⁴; además como la violencia física es más perceptible y, por lo tanto, más fácil de demostrar y de ser sancionado quien la ejerce, cada vez tiene más presencia los hostigamientos psicológicos que son más invisibles y no dejan huellas, aunque sí profundas heridas en las víctimas⁵.

En cualquier caso, las diversas situaciones de acoso laboral prohibidas por el ordenamiento jurídico son: el acoso sexual, el acoso por circunstancias específicas y el acoso moral⁶. Sí bien, el acoso por razón de sexo está comprendido dentro del apartado del acoso por circunstancias específicas, entendemos que es más conveniente estudiarlo en el capítulo del acoso sexual y el acoso sexista en el trabajo, por considerar que todas las agresiones que se realizan a las mujeres en el ámbito laboral, obedecen en mayor o menor medida a una situación de discriminación, a causa de permanecer aún en ese espacio estructuras y mentalidades patriarcales y valorar que es más eficaz abordar de forma conjunta este fenómeno profesional.

El acoso sexual es la primera forma de acoso que han recogido las legislaciones. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua recoge una definición de este término como el *que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre*⁷.

⁴ CRUZ VILLALÓN, J., FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L. y ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A.: «Capítulo I. Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 12. «La violencia es un fenómeno común a distintos campos o espacios de interacción humana y, por supuesto, también puede presentarse en el contexto de las relaciones laborales; las pautas de agresión pueden afectar a las relaciones entre el trabajador y el empresario, a las interacciones entre los propios trabajadores, o incluso al trato con personas externas a la organización empresarial (clientes, usuarios, proveedores, etc.)».

⁵ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, ob. cit., pág. 15. La violencia psíquica a diferencia de la física «tarda en aparecer más tiempo y, por tanto, es menos visible, si bien cuando aparecen sus secuelas pueden ser incluso más graves que las meramente físicas –traumatismos, lesiones...-, pudiendo llegar también a la muerte en los casos más graves, como puede ser vía inducción al suicidio, tal y como ya ha sucedido en relación con situaciones especialmente estresantes, vejatorias o de acoso. El tiempo en sanar será, pues, también mayor».

⁶ STSJ de Galicia, de 6 junio de 2008. (AS\2008\1995). «Poner de relieve que se vienen a diferenciar dentro del acoso, un acoso moral o psicológico, que en su esencia representa un ataque a la dignidad e integridad moral de la persona (STS 17/5/06); discriminatorio, configurado a partir de las directivas comunitarias sobre igualdad y no discriminación y con causa de discriminación por raza, origen, lengua, afiliación sindical, religión; y sexual, consistente en comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual que tienen como motivación específica forzar a la víctima para que ceda, en contra de su voluntad, a los requerimientos del acosador (art. 2 D. 2006/54)».

⁷ <http://dle.rae.es/?id=0ZszPxA>

El acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, según el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, comprende comportamientos que, aunque responden a múltiples factores, tienen en común producirse en el marco de una relación desigual de poder, generalmente ostentando por los hombres hacia las mujeres. Como ejemplo, podemos señalar: las organizaciones con estilos de mando autoritario y estructuras masculinizadas, donde las situaciones de abuso y discriminación no se persiguen⁸.

La prohibición del acoso por circunstancias específicas (por razón de sexo, por razón de origen racial o étnico, por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual), como expone SÁEZ LARA, se produce a partir del año 2000, cuando las Directivas antidiscriminatorias de la Unión Europea dictadas en desarrollo o aplicación del artículo 13 del Tratado incluyen el acoso como comportamiento prohibido junto con la prohibición de discriminación indirecta y discriminación directa dentro del contenido tutelado por el derecho de igualdad⁹.

En relación al acoso moral se ha generado un elevado número de literatura científica en los últimos años para abordar el emergente riesgos profesional que se está tratando y se han originado diversos conceptos sobre el mismo, en este capítulo de introducción hemos considerado transcribir la definición que realiza la autora citada en el párrafo anterior, que señala que podría definirse como una reiteración de comportamientos de violencia psicológica que se materializan en una degradación de las condiciones de trabajo, o del clima o ambiente de trabajo y que se tipifica por su gravedad atendiendo a las circunstancias concurrentes, por sus consecuencias sobre la víctima, sobre su trabajo (determinando el abandono), salud, dignidad y prestigio personal¹⁰. Entendemos, que dicha autora, con esta apreciación aborda los graves daños que sufren

⁸ OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT. Ficha de Prevención 37/2013. Disponible en: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2037.pdf>

⁹ SÁEZ LARA, C.: «Acoso moral en el trabajo y derechos fundamentales», en AA VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007, págs. 225-226.

¹⁰ IBIDEM, págs. 236. STSJ de Galicia, de 21 de diciembre de 2011. (AS\2012\75). «Con relación a la existencia del acoso laboral, aunque no existe una definición legal, se pueden destacar, de acuerdo con los estudios doctrinales más solventes, los siguientes elementos básicos de esa conducta que son: a) la intención de dañar ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo; b) la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales; c) el carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático».

las víctimas del psicoterror profesional como son el ataque a su trabajo, salud, dignidad y prestigio personal que son básicos para construir su vida¹¹.

Aunque se diferencian distintos tipos de acoso, todos tienen en común ciertos aspectos, como que su origen se sitúa normalmente en las deficiencias de las estructuras organizativas y en la ineficaz gestión en la resolución de conflictos,¹² por parte de la dirección de la empresa; asimismo, este tipo de comportamientos lesionan los derechos más básicos y fundamentales de las personas que realizan sus tareas en los lugares de trabajo, afirmando, como sostiene HIRIGOYEN, que todo acoso es discriminatorio, «ya que señala el rechazo a una diferencia o a una particularidad de la persona»¹³.

Por ello, el acoso laboral por las causas que sean (hombre, mujer, discapacidad, edad, por orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones), constituye un grave atentado a la dignidad de las personas y a su integridad moral, asimismo los demás derechos fundamentales que son proyecciones de este primero quedarían igualmente violentados¹⁴.

Estos aspectos que tienen en común, y la recepción en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (en adelante, LMAFOS), por primera vez de una formulación normativa sobre el acoso (art. 28.2), según VALLEJO DACOSTA, puede servir como punto de partida y nexo de unión que permita un tratamiento jurídico para todos los supuestos de acoso, tanto desde la perspectiva de la tutela preventiva como de la reparadora y sancionadora, aunque la LMAFOS no recoge específicamente la figura de acoso moral, porque establece una regulación del acoso desde la perspectiva de la tutela antidiscriminatoria y, en los

¹¹ MARÍAS, J.: *Acerca de Ortega*, ob. cit., pág. 124. «La vida me es dada, pero no me es dada hecha, sino por hacer, como una tarea».

¹² RALSTON SAUL, J.: *El colapso de la globalización y la reinención del mundo*, ob. cit., pág. 290. «Si uno no puede admitir un error, no puede dedicarse a solucionar el problema. Pero la mentalidad gerencialista está imbuida de la idea de que los problemas no se resuelven, sino que se gestionan». MARINOFF, L.: *Más Platón y menos prozac*, ob. cit., pág. 180. «Los límites que todo el mundo respeta son los que restringen los conflictos. En cambio, en ausencia de una autoridad y de unos límites acordados, los conflictos siempre irán en aumento».

¹³ HIRIGOYEN, M-F: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. (Traducción: PUJOL I VALLS, N.), Ediciones Paidós Ibérica, 2001, pág. 92.

¹⁴ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 43.

supuestos de acoso moral no necesariamente se ven vulnerados o violados derechos protegidos con normas de tutela antidiscriminatoria¹⁵.

Tampoco se recoge en la LMFAOS el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, pero al ser definidos en la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres, arts. 7.1 y 7.2, no existe dificultad para que estas últimas agresiones citadas, se puedan unificar con los supuestos contemplados en la Ley 62/2003, para dar un tratamiento jurídico uniforme a todas las situaciones de acoso laboral.

En relación al acoso moral, indica la autora citada anteriormente, que al abordarse en LMFAOS el tema del acoso laboral desde la perspectiva de la tutela antidiscriminatoria y no desde el punto de vista preventivo, salvo la referencia contenida en el artículo 42 de la Ley 62/2003, en la que se establece que *los convenios colectivos podrán iniciar medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*; la doctrina iuslaboralista ha planteado dudas respecto al análisis de los supuestos de acoso desde el marco jurídico de la prevención de riesgos laborales¹⁶.

En atención a todo lo expuesto, los preceptos aplicables, en el acoso laboral, son por un lado el art. 4 LPRL, en sus apartados 2º y 3º, que conceptualizan “riesgo laboral” y “daño derivado del trabajo”. Por otro lado, en el plano de la prevención el art. 4.3 LPRL ofrece una visión integral de los “daños derivados del trabajo” al referirlos a “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”, lo que es independiente del tratamiento de las diferentes contingencias derivadas del trabajo a efectos de su protección a cargo de la Seguridad Social (accidentes de trabajo, enfermedades del trabajo, enfermedades profesionales).

En este sentido, SALA FRANCO señala que se considerarán como *daños derivados del trabajo* las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. El término *patologías*, añadido al de *enfermedades* por enmienda

¹⁵ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., págs. 21 a 23.

¹⁶ IBIDEM, págs. 22 a 23.

aprobada en el Senado, tuvo como intención incluir a las enfermedades psíquicas, si bien realmente suponga una clara iteración. Así, téngase en cuenta que la falta de medidas de seguridad que den lugar a una psicopatía podría determinar un recargo en las prestaciones a que se tuviera derecho, una vez demostrado el nexo causal¹⁷.

En suma, en relación a todo lo expuesto, MOLINA NAVARRETE señala que esa integración necesaria, y ya urgente, del concepto jurídico-laboral general o común de acoso laboral, podría arrojar el siguiente resultado: Constituye acoso laboral todo comportamiento de una o varias personas que, en el ámbito de una relación de empleo, privado o público, somete a otra u otras personas, cualquiera que sea su intencionalidad u objetivo, a un constante proceso de degradación de sus relaciones y condiciones de prestación de servicios profesionales, creándoles un entorno o ambiente de trabajo intimidatorio, humillante e in-comunicativo, susceptible de lesionar su integridad personal y/o su salud¹⁸.

De este modo, a juicio del autor citado en el párrafo anterior, se propicia una comprensión unitaria de todas las formas de acoso, y de violencia psíquico-moral, y social, en las organizaciones de trabajo, sean privadas o públicas, pero no uniforme, en la medida en que la inclusión al comportamiento base típico de un ánimo o efecto discriminatorio, le añadiría un «plus de antijuricidad» relevante a diversos efectos, tanto de comprensión más específica del fenómeno como de desvalor jurídico. Así, de un lado, se salva la referida autonomía normativa del concepto tipo-normativo de acoso laboral, que debe prescindir de elementos subjetivos -intencionalidad- y de duración temporal concreta mínima -frecuencias temporales normalizadas-, del tipo normal o empírico, que evidencia cómo lo más frecuente es que esa violencia se ejerza con la pretensión de provocar daño y durante un tiempo prolongado¹⁹.

¹⁷ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, 2014, pág. 32.

¹⁸ MOLINA NAVARRETE, C.: «Capítulo II. Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (*mobbing*)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015, pág. 1182.

¹⁹ IBIDEM, pág. 1182.

2. El acoso laboral como comportamiento vulnerador de los derechos fundamentales

El acoso laboral puede vulnerar los siguientes derechos fundamentales de la víctima: la consideración debida hacia la dignidad de la persona²⁰ (art. 10.1 CE), el derecho a la integridad física²¹, psíquica y moral del trabajador (art. 15 CE)²², el derecho

²⁰ ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso del trabajador en la empresa (Consideraciones al hilo de la Ley 62/2003 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*, Tirant lo blanch, 2008, págs. 17-18. «El acoso, se define por un tipo específico de comportamiento, que intencionadamente o no, implica un ataque contra la dignidad de la persona y/o (las distintas Directivas muestran algún matiz en este punto) pone a la persona en un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». CONDE COLMENERO, P.: *El acoso laboral en el empleo público*, ob. cit., pág. 37. «La gravedad del ilícito jurídico del acoso moral no ha pasado desapercibida ni a expertos ni a víctimas. Si efectivamente despuntó su estudio se debió (salvedad hecha de la magnitud de las estadísticas) a la conciencia de que, claramente, se estaba ante transgresiones a la misma Constitución puesto que, en última instancia, las conductas acosadoras entrañaban, siempre, ataques a la dignidad del trabajador». STSJ de Galicia, de 21 diciembre de 2011. (AS\2012\75). «Lógicamente, no cabe duda de que conductas tan insoportables como las descritas vulneran el genérico derecho fundamental de la dignidad, considerado fundamento básico del orden político y la paz social, y otros más específicos como el de la integridad física y moral, la libertad de expresión y comunicación, el honor e intimidad personal y familiar y la propia imagen, en fin, el de la igualdad y no discriminación. Así, aun careciendo de plasmación legal, el acoso moral podría encontrar sanción por vulneración de la dignidad del trabajador, pues, en palabras de alguna sentencia, "la protección que confiere el ordenamiento jurídico laboral cuando reconoce la dignidad del ciudadano trabajador como derecho de éste y sanciona su violación por el empresario, no sólo debe circunscribirse a la estricta vulneración de un derecho fundamental, sino a toda una serie de situaciones fácticas de imposible preconcepción positiva que a la luz de los valores, principios y reglas constitucionales y del método jurídico pueden considerarse que, en el caso concreto, entran en el marco de la dignidad del trabajador"».

²¹ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*, ob. cit., pág. 102. «El derecho a la integridad física no es sino la introducción en nuestro texto constitucional de lo que en otras constituciones y declaraciones de derechos humanos se denomina la protección de la "incolumidad" o "inviolabilidad" de la persona, que comprendería, como así reiteran, entre otras, las sentencias 35/1996 y 207/1996 del Tribunal Constitucional, el derecho a no ser privado de ningún miembro u órgano corporal y el derecho a la salud física y mental».

²² MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente al "acoso moral" en el ámbito de la función pública: cómo vencer las persistentes resistencias», en AA. VV., *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, (Coord. CORREA CARRASCO, M.), Editorial Aranzadi, 2006, pág. 251. «En relación con las conductas de acoso moral el derecho que siempre está en juego es el del artículo 15 CE, bien porque la especial ofensividad o gravedad vejatoria atenta contra la integridad moral, más allá de la dignidad, bien porque por su reiteración pone en riesgo grave o peligro concreto la integridad física y psíquica del trabajador, por tanto, trae en causa la legislación preventiva. De este modo, y sin perjuicio de que puedan verse afectados otros derechos, el acoso siempre tiene dimensión constitucional». STC 106/2011. «Esta queja, con independencia de que resulte o no convenientemente acreditada a lo largo del procedimiento penal, se ha de enmarcar necesariamente en el ámbito del art. 15 CE, no sólo por la referencia que hace este precepto a la integridad moral, siendo incuestionable que el acoso denunciado afectaría a la dignidad profesional de la persona, en este caso de una militar, sino también en relación a la integridad física, por los efectos que se describen haberse derivado para la salud de la recurrente». STSJ de Madrid, de 8 abril de 2016. (AS\2016\855). «Los bienes de la integridad moral y física protegidos igualmente - art. 15 CE), arts. 4.1 c) y 19.1 ET y art. 19 Ley de Prevención de Riesgos Laborales -, además de los de la intimidad, libertad sexual y dignidad, fueron asimismo violentados por tal conducta, pues la desazón moral y la enfermedad psíquica surgen en la demandante como efecto normal de la presión y humillación a que fue sometida por la cadena de acontecimientos en que estuvo inmersa y su publicidad».

a la libertad de expresión, opinión y comunicación (art. 20.1 CE), el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE), el principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE)²³.

A este respecto, SERRANO OLIVARES señala que el acoso moral supone un atentado contra la dignidad personal, y, al mismo tiempo, en cuanto manifestación concreta de la dignidad, contra la integridad moral de la víctima, pues no es posible equiparar integridad moral con integridad psíquica. Y ello porque la integridad psíquica pone el acento en el bienestar psíquico, y, por tanto, en la eventualidad de la producción de un daño psíquico, mientras que la integridad moral puede verse lesionada sin que se produzca un daño psíquico o, incluso, sin que se ponga en peligro la salud psíquica de la persona, por el mero hecho de dispensarle un trato humillante²⁴.

Debe observarse que la salud no es único bien jurídico protegido, «de manera que un trato contrario a la dignidad puede resultar ilícito, aunque no ponga en peligro la integridad física o psíquica, si bien las raíces del concepto en la literatura psicológica y psiquiátrica parecen asegurar su vínculo con la protección de la salud»²⁵.

Por ello, el afrontar el acoso en los lugares de trabajo significa proteger la dignidad de las personas en el ámbito laboral, «concepto que alguna corriente del pensamiento neoliberal viene erosionando con especial intensidad, al situar los principios de mercado por encima de los valores humanos, y al concebir el trabajo como una mera mercancía o un factor más dentro del proceso productivo, desprovisto de su vertiente humanista»²⁶.

En atención a todo lo expuesto, la protección de la dignidad de la persona se establece en todos los ámbitos y espacios profesionales, de este modo se contempla en el trabajo por cuenta propia, y en este sentido se dispone en el art. 4.3.c de la Ley 20/2007,

²³ STSJ de Madrid, de 8 abril de 2016. (AS\2016\855). «La presencia del trato discriminatorio constituye una violación del principio de igualdad - art. 14 CE 1978 y art. 17ET - y su ligazón con el acoso no dota al supuesto de hecho de excepcionalidad alguna, ya que, como ha destacado la doctrina y descubre el examen atento de la realidad, el acoso implica naturalmente en un gran número de ocasiones discriminación».

²⁴ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 43-44.

²⁵ CRUZ VILLALÓN, J., FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L. y ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A.: «Capítulo I. Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 15.

²⁶ GARCÍA CALLEJO, J. M.: *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de dignidad del trabajador*, Federación de Servicios Públicos de UGT de Madrid, 2003, pág. 7.

de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo el *respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social*; así como en el trabajo por cuenta ajena, el ET dispone en su art. 4.e el respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Asimismo, en el art. 14.h del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se dispone que los empleados públicos tienen el derecho *al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral*.

En relación con el acoso sexual y al acoso sexista,²⁷ la LOIMH modifica la óptica que el ET había venido enfocando de la violencia de género, preferentemente como vulneración del derecho a la dignidad y la intimidad. En la Ley de Igualdad estas acciones se califican expresamente como actuaciones discriminatorias, «con todas las repercusiones de esta calificación en materia de procedimientos jurisdiccionales de tutela mucho más desarrollados y adecuados en este caso que el de violación de la dignidad»²⁸.

En este sentido, MOYA AMADOR señala que el acoso sexual constituye una actuación antijurídica y sancionable, considerado como un ilícito pluriofensivo,

²⁷ VALLEJO DACOSTA, R.: «Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora», en *Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, Nº 17, 2006, págs. 55-84. Disponible también en *Relaciones Laborales*, Nº 5, Sección Doctrina, Quincena del 8 al 23 de marzo 2007, pág. 587, tomo I, Editorial La Ley. «Es indudable que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como subtipo del acoso laboral en general, aparte de violentar el principio de igualdad, provoca la violación de otros tantos derechos fundamentales: el derecho a la integridad moral (art. 15 CE), y en su caso, cuando provoca alteraciones psico-físicas, el derecho a la integridad física e incluso la vida (art. 15 CE); así como el derecho a la intimidad cuya consagración institucional viene reconocido también en el art. 18 CE».

²⁸ PÉREZ DEL RÍO, T.: «Violencia de género y prevención de riesgos laborales», ob. cit., pág. 142. STC. 224/1999. «Las anteriores consideraciones conducen directamente a la concesión del amparo pedido por haberse vulnerado tal derecho fundamental de quien lo demanda, sin desconocer por ello, como se advirtió al principio, que el acoso sexual en el ámbito profesional puede también tener un engarce constitucional con la interdicción de la discriminación en el trabajo por razón de sexo (art. 14 CE), presente siempre en el trasfondo, por afectar notoriamente con mayor frecuencia y más intensidad a la mujer que al hombre, como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad o debilidad de ellas en el mercado de trabajo y en el lugar de su prestación. No puede permitirse hoy, ni siquiera residualmente, la perpetuación de actitudes con las cuales implícitamente se pretende cosificarla, tratándola como un objeto, con desprecio de su condición femenina y en desdoro de su dignidad personal».

susceptible de lesionar al mismo tiempo varios derechos constitucionalmente reconocidos, siendo los bienes jurídicos protegidos diversos, y con distinto grado de protección jurídica. Derechos fundamentalmente lesionados en toda conducta de acoso sexual son el derecho a la no discriminación por razón de sexo y el derecho a la libertad sexual (art. 14 CE), así como el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) en cuanto que el acoso sexual supone el sometimiento de la trabajadora a situaciones degradantes. Pudiendo también la conducta acosadora lesionar el derecho al honor (art. 18 CE), y el derecho a la intimidad como expresión del debido respeto a la dignidad de la trabajadora (art. 10 CE)²⁹.

Según CHACARTEGUI JÁVEGA el valor y derecho a la dignidad incide de manera esencial en la determinación de una sociedad más justa e igualitaria que pueda situarse en condiciones de generar el auto respeto de sus propios individuos. Así, el auto respeto que tenemos por nosotros mismos no depende únicamente de la valoración de nuestras propias acciones y de nuestros juicios sobre estas, sino también de la valoración que sienten los demás por nosotros³⁰.

En relación con la materia que estamos analizando, VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ clasifica los actos de violencia psicológica en tres tipos, según cuál sea el derecho que vulneran:

1. Los actos que atentan contra el derecho a la intimidad, que pueden ser de muy variada especie: desde los que atentan contra el secreto de las comunicaciones, la confidencialidad de los datos médicos o de los espacios reservados al descanso, aseo o cambio de vestuario, o las ofensas de naturaleza sexual, entre otros.
2. Los actos que atentan contra el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por diversas causas o razones previstas en el ordenamiento jurídico, como la raza, el sexo u orientación sexual, las creencias o convicciones, etc.

²⁹ MOYA AMADOR, R.: «Capítulo VI. Acoso sexual. 2. Tutela laboral», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015, pág. 676.

³⁰ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos*, ob. cit., pág. 11.

3. Los actos que atentan contra el derecho a la dignidad, como son las amenazas, insultos, vejaciones, etc.³¹

De lo expuesto en las líneas anteriores, se puede concluir que el acoso en los lugares de trabajo, como señala CONDE COLMENERO, presenta una doble perspectiva en cuanto a los derechos vulnerados: como agresión a la dignidad del trabajador, especialmente mediante ataques a su integridad moral, y como posible daño a la salud psíquica o física del empleado. El acoso concierne tanto a la dignidad del trabajador como a la protección de la salud. Sendos enfoques, que son indisociables en aras de una respuesta jurídica global frente al acoso, requerirán, por un lado, un tratamiento a nivel de protección de los derechos básicos afectados (tutela sustantiva y sancionadora) y, por otro, un tratamiento a nivel de protección de la salud y la seguridad del trabajador, concretamente respecto a la prevención de riesgos laborales (tutela preventiva)³².

3. Sujetos

A) Introducción

Las características o factores de personalidad de los individuos que pueden actuar como “acosadores” o “víctimas” en un caso de acoso laboral pueden ser diversos y heterogéneos. No obstante, la NTP-854 considera que dichos perfiles no se muestran como condición presente en todos los casos de acoso psicológico en el trabajo, por ello entienden que dichos conceptos deben excluirse de la definición de la figura objeto de estudio³³.

Al respecto, HIRIGOYEN sostiene que es imposible entender el proceso de acoso laboral si no incluimos los factores individuales en su estudio, ya que son personas quienes llevan a cabo la gestión de empresas y es sobre personas sobre quien se ejerce dicha gestión. Es importante analizar cómo interaccionan las personas (acosado y acosador) en un contexto profesional dado. Hablar de factores individuales no resta en

³¹ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*, ob. cit., pág. 41.

³² CONDE COLMENERO, P.: *El acoso laboral en el empleo público*, ob. cit., pág. 52.

³³ FIDALGO VEGA, M.; GALLEGO FERNÁNDEZ, Y.; FERRER PUIG, R.; NOGAREDA CUIXART, C.; PÉREZ ZAMBRANA, G. y GARCÍA MACÍA, R.: «Acoso psicológico en el trabajo: definición. NTP-854». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2009, pág. 5.

absoluta importancia a los factores organizacionales en el proceso de acoso, pero centrarse excesivamente en la empresa puede acabar por desresponsabilizar a las personas. No podemos reprochar a las organizaciones que en su gestión no tengan en cuenta la dimensión humana y, al mismo tiempo, obviar el elemento individual, es decir, humano, en el análisis de las disfunciones³⁴.

Compartimos el criterio de la investigadora francesa, porque, aunque las situaciones de acoso tienen su origen en la organización del trabajo y la gestión de los conflictos por parte de la dirección, los que realizan el diseño organizativo y los responsables del mismo son personas y por lo tanto no se puede obviar este hecho. Mujeres y hombres, con todas sus circunstancias personales, algunas asociadas a su quehacer profesional y otras ajenas al mismo, pero que todas de una manera u otra les afectan y condicionan, son las que ponen en práctica las estrategias de las organizaciones y ante situaciones tóxicas, es importante saber si estamos ante un error o ante una política empresarial que persigue un objetivo sin importarle los medios.

B) Sujetos activos

El perfil del acosador, según una parte de la literatura especializada en esta materia, responde habitualmente a un empleado que está en un nivel superior que el acosado³⁵, pero no necesariamente de la jerarquía, sino que suele tener más recursos, antigüedad, amistades, relaciones con los superiores etc., que el agredido. En definitiva, que tiene un poder de influencia, independientemente de su nivel jerárquico, que le facilita realizar sus acciones, incluso hacía personas que ocupan puestos de jefatura.

³⁴ HIRIGOYEN, M-F.: *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. (Título original: *Le harcèlement moral au travail*. Traducción: ASENSIO FERNÁNDEZ, M.). Paidós, 2014, pág. 97.

³⁵ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 41. «De esta forma el acosador se aprovecha de su condición de superioridad para desarrollar un conjunto de actuaciones hacia la víctima, que difícilmente puede inhibirse del hostigamiento de que es objeto, ya que la propia relación de dependencia le impide dar respuesta a las agresiones, por miedo de provocar un conflicto de mayores dimensiones, por el temor a la pérdida de empleo, o al establecimiento de condiciones laborales menos favorables, o a ser discriminado en la empresa, etc.».

Los principales rasgos definitorios de la personalidad del acosador son: soberbia³⁶, narcisismo, mediocridad, envidia³⁷ y voluntad de controlar a las personas de su entorno³⁸. Aunque este trazo del agresor pueda coincidir en un porcentaje importante con la realidad, hemos de tener en cuenta que una de las características más importantes de los conflictos interpersonales es su complejidad, porque las personas en sí mismas somos complejas y las relaciones que se establecen entre nosotros, debido a diversas circunstancias, en ocasiones o en determinadas situaciones no son sencillas. Otra vertiente que tenemos que tener en cuenta al estudiar la figura del acosador es que estas acciones pueden ser llevadas a cabo por más de una persona³⁹.

Un caso particular de las personas que hostilizan a sus compañeros de trabajo, y que entendemos que merece un análisis específico, es el que se da con frecuencia en los mandos intermedios sujetos a presiones, que bajo esa tensión someten a sus colaboradores a un trato incorrecto. Estos directivos, sin minorar ni justificar el daño que han hecho,

³⁶ MOIX, J.: «Entrenemos la gratitud. Está comprobado que las personas más agradecidas son las más felices», en *El País Semanal*, Nº 1.717, 23 de septiembre de 2009, págs. 20-21. «En el caso de las personas egocéntricas o soberbias, su espacio mental está permanente ocupado por ellas mismas, así que resulta muy difícil que puedan apreciar que los demás hacen algo por ellos; incluso si llegan a detectarlo, no lo valoran, puesto que los favores de los demás los pueden ver casi como obligaciones».

³⁷ ROMERO RODENAS, M. J.: «El acoso laboral en la mujer: una forma de violencia de género», en AA VV. (Director: TERRADILLOS BASOCO, J. M. Coordinadora: ALCALÉ SÁNCHEZ, M.), *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables "género", "inmigración" y "edad"*, Editorial Bomarzo, 2009, pág. 130. «En el acoso moral horizontal también puede estar presente, en ocasiones, las envidias o celos respecto a la trabajadora acosada, por el hecho de que destaque entre el resto de los compañeros, pudiendo ser candidata a ascensos o recompensas deseados por otros que se consideran con mejor derecho. Aquí, el ataque a la víctima y su descalificación se produce de forma claramente interesada por parte de otros trabajadores del mismo nivel que se consideran postergados en su promoción profesional o en la consideración empresarial».

³⁸ STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 10 de noviembre de 2007. «En el fondo laten en el acosador instintos y sentimientos de envidia, de frustración, de exacerbado egoísmo, de celos, de miedo, de rivalidad y, muy particularmente, de narcisismo. Lo que genera graves problemas de convivencia y produce lesiones psíquicas en la persona del acosado deteriorando la normal integración en el seno de la empresa conducente a un absentismo laboral por baja médica que trastorna el normal desarrollo del trabajo y la consiguiente carga para las arcas de la Seguridad Social». MARINOFF, L.: *Pregúntale a Platón*, ob. cit., pág. 283. «Las personas que guerrear con los demás han fracasado en la conquista de sí mismos». HIRIGOYEN, M-F.: *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 97 y 98. «Nuestra sociedad narcisista produce personas que, paradójicamente, carecen de todo narcisismo. Se ha pasado de la neurosis que describió Sigmund Freud a patologías de la personalidad y especialmente patologías narcisistas, es decir, estados depresivos, trastornos psicósomáticos y adicciones, pero también funcionamientos perversos».

³⁹ GONZÁLEZ NAVARRO, F.: *La dignidad del hombre y el acoso psíquico en el trabajo que se presta en una Administración Pública*, Editorial Aranzadi, 2009, págs. 116-117. «Creo que, aunque es probable que en la mayoría de los casos será un solo individuo el que lleve a cabo el acoso, no hay que descartar la posibilidad de un acoso llevado a cabo por varios individuos que se pongan de acuerdo para someter o, subsidiariamente, para destruir psíquicamente al acosado».

también son víctimas⁴⁰ de una organización tóxica mal estructurada que no tiene en cuenta la salud de sus integrantes.

C) Sujetos pasivos

En contraposición con la figura del acosador, para las personas acosadas no existe un perfil psicológico que les predisponga a ser víctimas, cualquier trabajador en cualquier momento puede serlo, sólo basta que sea percibido como una amenaza por parte del agresor.

Aunque no existe un perfil tipo de víctima de acoso laboral, HIRIGOYEN señala que sí podemos encontrar puntos de vulnerabilidad o rasgos comunes en las personas objetivo.

1. En función del sector profesional. El acoso laboral existe en todos los sectores profesionales, pero aún más en las actividades que exigen una implicación profesional importante y donde la tarea no está bien definida. Explota en las profesiones asistenciales, sanitarias y educativas, porque la carga emocional y la gran inversión en la relación humana debilita a las personas; además, la tarea real no puede medirse.
2. En función de la edad. A las personas más mayores con frecuencia no les queda otra opción que quedarse en el puesto de trabajo, por difícil que sea su situación. Saben que, de irse, las probabilidades de encontrar otro trabajo son escasas.
3. En función del género. La mayoría de los estudios internacionales concluyen que las mujeres son víctimas de acoso laboral con mayor frecuencia que los hombres. Algunos hombres, sobre todo en los países latinos, se permiten comportamientos con mujeres que jamás se atreverían a tener con un hombre. Por otro lado, las mujeres suelen tener trabajos menos cualificados o que se enmarcan en el ámbito del trabajo social, donde predomina el acoso laboral⁴¹.

⁴⁰ MARINOFF, L.: *Pregúntale a Platón*, ob. cit., pág. 166. «Las personas que oprimen a otras se equivocan moralmente al hacerlo, pero deben aprender (o alguien debe enseñarles) que están equivocadas».

⁴¹ HIRIGOYEN, M-F.: *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 55 a 61.

D) La complicidad de terceras personas

Al estudiar las personas que intervienen en los conflictos interpersonales normalmente centramos nuestro foco de atención en el agresor y la víctima, porque entendemos que una parte importante de la raíz del problema está en la relación que se ha establecido entre ambos, pero no debemos obviar los terceros, que bien por acción u omisión también intervienen en este proceso.

A este respecto GIMENO NAVARRO *et al*, exponen que estamos ante un fenómeno laboral cruel porque produce una serie de daños importantes en una persona generados de forma consciente e intencionada por otra u otras personas. Además, para que se puedan producir estos daños, debe existir el consentimiento –activo o pasivo- de unos terceros, y una predisposición por parte de la organización al desarrollo de ciertos comportamientos⁴².

En este sentido, GONZALEZ NAVARRO señala que, en principio, la relación jurídica se establece entre el acosador (sujeto activo) y el acosado (sujeto pasivo). Sin embargo, y aunque estos sean los protagonistas del drama (que caracteres dramáticos llega a cobrar la relación), hay otros personajes que pueden -y, en su caso, deben- hacerse presentes en la escena: los compañeros de los sujetos activos y pasivos, los representantes sindicales en cuanto tales, y la organización misma en la que tienen lugar los hechos⁴³.

Respecto a los testigos de los conflictos interpersonales, es usual que los ignoren o en algunos casos colaboren con el agresor, por mediocridad o por evitar ser víctimas de sus hostilidades⁴⁴. Sin embargo, debían ser conscientes que, aunque no son víctimas

⁴² GIMENO NAVARRO, M. A.; CARBONELL VAYÁ, E. J.; y MEJÍAS GARCÍA, A.: «Capítulo 1. La presión laboral tendenciosa. Un problema complejo», ob. cit., pág. 21.

⁴³ GONZÁLEZ NAVARRO, F.: *La dignidad del hombre y el acoso psíquico en el trabajo que se presta en una Administración Pública*, ob. cit., pág. 116.

⁴⁴ ROMERO RODENAS, M. J.: «El acoso laboral en la mujer: una forma de violencia de género», ob. cit., pág. 129. «El superior utiliza su posición dominante en el organigrama empresarial para quebrar la resistencia de la trabajadora, que cada vez se siente más aislada e impedida de dar respuesta a las conductas que padece, ya que uno de los objetivos que se persigue con la intimidación de la trabajadora es la de hacerle sentir que se encuentra sin apoyo o respaldo por parte de otros compañeros de trabajo, a la vez que con tal proceder se extiende el temor entre el resto de la plantilla, que se desvincula y aparta de la trabajadora acosada por miedo a sufrir el mismo trato».

directas⁴⁵, también están expuestas a sufrir un daño en su salud⁴⁶ a causa de los actos que han presenciado y también sí han sido cómplices del hostigador. Como indica MARINA, «la compasión nos hace sentirnos afectados por el dolor ajeno y nos impulsan a ayudar a quien lo sufre»⁴⁷, si en lugar de ayudar a las víctimas, los trabajadores que han sido testigos de las agresiones son cómplices del acosador, el sentimiento de culpa por esa actitud tan ilógica les puede crear sentimiento de culpabilidad y por el tiempo desequilibrios psicológicos.

Además de los perjuicios que se pueden causar a sí mismos, los trabajadores que han presenciado acciones violentas están agravando la dolencia de las personas agredidas, al actuar como si nada hubiera ocurrido o al dar entender que algo habrá hecho la víctima para que la traten así⁴⁸.

4. El acoso laboral por circunstancias específicas

Los profundos cambios sociales que han tenido lugar durante las últimas décadas, y el fenómeno inmigratorio que se ha producido durante los últimos veinte años, han originado una sociedad más diversa, donde tienen presencia distintos colectivos y ha supuesto una intensa transformación del espacio sociolaboral, ya que, entre otras

⁴⁵ SÁEZ NAVARRO, M. C.: - «Algunas cuestiones sobre el *mobbing* en el trabajo», *Aranzadi Social* paraf. 37 (Presentación). «Los efectos del *«mobbing»* son negativos, tanto para las víctimas primarias (lo sufren directamente) como para las secundarias (testigos de la situación). Las víctimas secundarias manifiestan insatisfacción con el clima social de trabajo y con los líderes, y en algún estudio se ha encontrado que perciben las consecuencias del *«mobbing»* de manera más negativa que las primarias, en cuanto que se sienten cómplices».

⁴⁶ ROJAS MARCOS, L.: *Superar la adversidad*, ob. cit., pág. 21. «Según cuantifican varios estudios epidemiológicos, los habitantes de los países de Occidente no abandonan este mundo sin antes haber afrontado, por término medio, dos serias adversidades que pusieron en peligro su integridad física o mental. Ni siquiera los niños se libran. En este elevado cálculo se incluyen los afectados directamente y los testigos que estaban allí, sentados a su lado, viendo lo que ellos veían, oyendo lo que ellos oían o, incluso, sintiendo lo que ellos sentían. De hecho, una cuarta parte de las personas que sufren trauma emocional fueron testigos presenciales de alguna tragedia». COMISIÓN EUROPEA. *Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual*, ob. cit. «El acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado».

⁴⁷ MARINA, J. A.: *Anatomía del miedo: un tratado sobre la valentía*, ob. cit., pág. 247.

⁴⁸ HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 155. «Como reacción, las personas que han sido acosadas pueden instalarse en una desconfianza generalizada y acabar dudando de todo y de todo el mundo».

cuestiones, éramos un país, donde un importante número de ciudadanos emigraban hacia otras naciones y hemos pasado a ser un estado receptor neto de inmigrantes.

«La explicación más tradicional de los movimientos migratorios se debe a la teoría económica neoclásica, cuyo punto de partida es la idea de que las migraciones internacionales se deben a las diferentes oportunidades económicas entre los países, teniendo en cuenta los costes de emigrar»⁴⁹.

Por ello, la burbuja inmobiliaria y los años de bonanza, situados entre 1996 y 2006 fueron un importante yacimiento de empleo que atrajo mano de obra de otras regiones del mundo, preferentemente de América del Sur, del Norte de África y del Este de Europa. La crisis económica ha contenido en parte ese proceso y, asimismo, también ha originado que un número elevado de esas personas retornaran a sus países y que una importante cifra de españoles emigrase hacia otras zonas geográficas.

Ese nuevo giro que ha tenido el proceso migratorio, ha sido la causa, como indicábamos en el párrafo anterior, de la salida de numerosos españoles hacia otros países en busca de trabajo, aunque a diferencia de lo que ocurrió en la década de los cincuenta y sesenta que los hombres y mujeres que partían hacia otras tierras era mano de obra no cualificada, el perfil del trabajador español que emigra hoy, es el de un joven con formación superior, conocimiento de idiomas y con la realización de algunos cursos de postgrado. Sin duda, esta salida tan notable de capital humano, y en que la ciudadanía española ha realizado una gran inversión, tendrá en un futuro próximo una gran repercusión en el mercado de trabajo, que ya es objeto de estudio.

Situándonos de nuevo en el proceso de inmigración, el *Padrón Municipal* de 2009 consignaba más de cinco millones de personas, lo que representaba el 12% de la población. La nueva y vertiginosa dinámica inmigratoria hizo de España el segundo país mundial de recepción de inmigrantes en 2006 y el primero en relación con la propia población. En relación con este hecho, DEL CAMPO y TEZANOS señalaban que estaba creando problemas de recepción e integración y estaba siendo acompañada por una cierta

⁴⁹ MORENO TORRES, I. y LÓPEZ CASASNOVAS, G.: «Los determinantes de la inmigración internacional en España», en *Investigaciones Regionales*, Nº 9, 2006, págs. 25-48, pág. 25.

extensión de actitudes xenófobas y de rechazo entre determinados sectores de la población (sobre todo entre algunos jóvenes, las clases bajas y una parte de las clases medias)⁵⁰.

Ciertamente, este nuevo escenario de los lugares de trabajo, donde conviven personas asalariadas de diversos países y con culturas distintas, puede hacer más difícil, la ya de por sí compleja convivencia, originando agresiones y ataques a la dignidad⁵¹ de las personas⁵². Como afirma HUETE PÉREZ, la realidad es que, cuando los inmigrantes se encuentran en su país de destino, en muchas ocasiones, sea por la competitividad intrínseca que existe en las naciones desarrolladas, que relega a los inmigrantes generalmente a los puestos de trabajo más peligrosos y menos remunerados y satisfactorios, sea porque el caudal migratorio supera las necesidades del Estado receptor, se ven frustradas las legítimas expectativas de los desplazados, e incluso pasan a engrosar la población que, en esos mismos países, forma parte de las bolsas de pobreza y miseria⁵³. Al igual que el colectivo que hemos citado en las últimas líneas, también hay otros colectivos que, por sus singularidades, en mayor o menor medida, son marginados en los centros productivos.

Por ello, para evitar que se produzcan actitudes discriminatorias hacia ciertos colectivos⁵⁴ se han dispuesto medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación

⁵⁰ CAMPO (Del), S. y TEZANOS, J. F.: «1. Modernización y cambio social en la España actual», en AA VV. (Editores: CAMPO (Del), S. y TEZANOS, J. F.), *España. Una sociedad en cambio*, Editorial Biblioteca Nueva, 2010, págs. 22-23.

⁵¹ MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*, ob. cit., págs. 138 y 139. «No olvidemos que el concepto de “dignidad” es la base de la ética laica que todos debemos respetar. Apelando a ella debemos educar contra el racismo, la xenofobia, la discriminación por razón de género».

⁵² ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 20. «La erradicación de estas conductas en el trabajo mediante su identificación, aislamiento y denuncia, y su intolerancia frente a una pasividad cómplice o complaciente, permite la restitución de la dignidad violentada y refleja la salud democrática de la sociedad».

⁵³ HUETE PÉREZ, L.: «Vida y salud de los trabajadores extranjeros, y ministerio fiscal», en AA VV. (Director: TERRADILLOS BASOCO, J. M. Coordinadora: ALCALÉ SÁNCHEZ, M.), *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “genero”, “inmigración” y “edad”*, Editorial Bomarzo, 2009, pág. 60.

⁵⁴ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 48-49. «La llegada de una persona cuyas características no coinciden con las del grupo en el cual se integra (una mujer en una empresa predominantemente masculina o alguien con una orientación sexual, una ideología, una raza o una religión distinta; manifestaciones, en cualquier caso, del “síndrome de rechazo del cuerpo extraño”); la falta de trabajo (el aburrimiento o la desidia conducen a abusar, presumiblemente, de quien presente alguna debilidad, esté enfermo, sea minusválido o muestre algún defecto físico)».

en el trabajo, tanto en el acceso al empleo, como para que los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su sexo, orientación sexual, edad, raza, cultura o nacionalidad pueden desarrollar su carrera profesional sin ningún tipo de obstáculos e injerencias. «Entre los compromisos que asumen mayor número de códigos de conducta se encuentra la erradicación de la discriminación (aludiendo en algunos casos a la promoción de igualdad de oportunidades para ascensos o a la igualdad de retribuciones por un trabajo del mismo valor)»⁵⁵.

Así, la igualdad es el segundo gran valor proclamado en la Revolución Francesa, es un valor central de la Declaración de Derechos Humanos, y ha sido incorporado a la gran mayoría de constituciones democráticas del mundo. En este sentido, LOZANO señala que, en la actualidad, nadie razonable defiende pública y teóricamente la discriminación ni la superioridad de un grupo sobre otro, pero, lamentablemente, la realidad es muy diferente. Los casos de discriminación o trato indigno o directamente desprecio hacia determinados grupos de personas por sus características físicas, sus creencias religiosas, su orientación sexual, su afiliación política o su nacionalidad siguen estando presentes⁵⁶.

Porque, aunque se han producido unos considerables avances sociales en las últimas décadas y progresamos hacia una sociedad más igualitaria y que respeta la diversidad social y cultural, aún existen ciertos sectores de la población que tienen una visión distinta y lo manifiestan algunas veces de forma violenta.

Ante lo expuesto, el autor precitado indica que la respuesta que se debe dar para evitar la discriminación es la igualdad de oportunidades. Lo importante en la sociedad en que vivimos, en la que existen unos niveles competitivos muy exigentes, no es que todas las personas lleguen a la meta al mismo tiempo, sino que todas estén en las mismas condiciones en la línea de salida. Y para ello hay que desarrollar medidas que faciliten que todas las personas tengan las mismas oportunidades y que luego con su esfuerzo (y quizás suerte) lleguen hasta donde quieren llegar. Se trata de que los prejuicios sociales,

⁵⁵ BAZ TEJEDOR, J. A.: «Responsabilidad social empresarial e igualdad laboral efectiva entre sexos», en AA VV. (Coord. REGUERO CELADA, J. y GARCÍA TRASCASAS, A.), *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Estudios)*, Editorial Comares, 2007, pág. 220.

⁵⁶ LOZANO, J. F.: *Qué es la ética de la empresa*, ob. cit., págs. 96 y 97.

o determinadas características físicas no sean una barrera de entrada en el ámbito laboral⁵⁷.

Aunque el concepto universal de discriminación nace de la mano de la discriminación por razón de sexo, extendiéndose más tarde su uso a otras causas y la definición de acoso sexual y por razón de sexo servirá de base a la conceptualización de otros tipos de acoso discriminatorio, estos tipos de acoso por su particularidad se trataran en el apartado del acoso sexual y acoso sexista en el trabajo.

Finalmente, como afirma RUBIO CASTRO, es necesario desde el punto de vista conceptual distinguir en el marco del acoso discriminatorio entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y el acoso discriminatorio por otras causas diferentes como pueden ser la edad, la identidad sexual, la religión, la étnica, entre otras. La importancia de esta última distinción obedece a la naturaleza estructural básica que posee en nuestras sociedades patriarcales el sistema sexo/género. Esta última distinción implicar reconocer que mientras que las mujeres pueden ser discriminadas por el hecho de ser mujer, al pertenecer a un grupo social históricamente subordinado, los hombres no pueden serlo por el hecho de ser hombre, es decir, por su sexo, dado que pertenecen al grupo social con poder. La pertenencia a un grupo social u otro no es una cuestión menor, ni una cuestión psicológica, sino sociológica⁵⁸.

5. Daños en la salud originados por el acoso laboral

Las víctimas de cualquier tipo de agresión generalmente suelen sufrir daños físicos (si la violencia ha sido de esta índole) y también daños psíquicos, debido normalmente a la situación de estrés-postraumático que suelen originar los hechos violentos. Pero en el acoso laboral, se dan una serie de circunstancias que normalmente producen en las víctimas unos desequilibrios psicológicos más profundos que en otros tipos de hostigamientos, y que si no son tratados en sus primeras fases, pueden perdurar

⁵⁷ LOZANO, J. F.: *Qué es la ética de la empresa*, ob. cit., págs. 99 y 100.

⁵⁸ RUBIO CASTRO, A.: «Capítulo II. Aspectos jurídicos-conceptuales: significado de acoso en el Derecho. Ambigüedades en la normativa y en la conceptualización de acoso e influencia de la doctrina jurisprudencial en su interpretación», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015, págs. 83 y 84.

en el tiempo, convirtiéndose en crónicos; asimismo, los citados efectos pueden traer aparejados consecuencias en las capacidades relacionales del individuo, afectando en sus relaciones de pareja y familiares, así como a nivel social dificultando su recuperación⁵⁹.

El cuadro descrito en el párrafo anterior se puede agravar, aún más si cabe, si la víctima ha abandonado su empleo, por no poder superar la tensión a que se ha visto sometida, porque los daños que se han producido en su salud física, psíquica y social, le supondrán un fuerte escollo en la búsqueda de un nuevo trabajo. «Puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo»⁶⁰.

Los trabajadores que sufren violencia psicológica, con frecuencia no encuentran la comprensión de su entorno más inmediato (compañeros de trabajo, familia y amigos)⁶¹ y, en muchas ocasiones, ni el de ellos mismos, que desarrollan un sentido de culpabilidad, creyendo que en alguna medida son responsables de la situación que se ha desencadenado, bien por su personalidad, su forma de ser, no haber sabido entablar relación con el agresor o por otras causas. El acoso laboral tiene la característica de no responder a una lógica de

⁵⁹ STSJ de Andalucía, de 22 de julio de 2008. (AS\2009\737). «El informe emitido por el Psicólogo DR. Iván, de fecha 21 de junio de 2007, determina los siguientes síntomas de la actora. "Reexperimentación persistente a través de recuerdos del acontecimiento recurrentes e intrusos que provocan malestar y en los que se incluyen imágenes, pensamientos y percepciones, sensación de estar reviviendo la experiencia, malestar psicológico intenso al exponerse a estímulos internos o externos que recuerdan al acontecimiento traumático y reacciones psicofisiológicas. Evitación persistente de estímulos asociados al trauma. Esfuerzos para evitar actividades, se siente distanciada de los demás, pérdida de interés de actividades de ocio, sensación de futuro desolador. Aumento de la Activación, como dificultades persistentes para conciliar o mantener el sueño, estado irritable y explosiones de ira, estar alerta por las personas que le rodean. Unido todo ello podemos apreciar que está bastante angustiada y con ansiedad, teniendo una baja autoestima, lo que le lleva a tener síntomas depresivos. Tiene afectación del equilibrio afectivo; comportamiento impulsivo incluso se podría hablar de autodestructivo, síntomas disociativos, molestias somáticas; sentimiento de inutilidad, vergüenza, desesperación y/o desesperanza, hostilidad, retraimiento social, deterioro de las relaciones con los demás."». STS de 3 de octubre de 2007. (RJ\2007\9295). «No obstante, pese a su clínica depresiva-ansiosa, la actora atiende a sus dos hijos, así como a todas las actividades domésticas, aunque se han deteriorado gravemente el resto de sus relaciones personales y familiares».

⁶⁰ AGRA VIFORCOS, B; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit. pág. 96.

⁶¹ En este sentido vid. SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit. págs. 50 y 51. «A menudo, los compañeros de trabajo, los superiores jerárquicos y los directivos tienden a buscar la explicación del aislamiento o estigmatización de la víctima en las características personales de la misma –tildando su carácter de difícil-, más que en las condiciones ambientales. Incluso, algunos autores defienden la existencia de un perfil de víctima ideal –de tipo melancólico-. Sin embargo, tal afirmación tiene poca base científica».

sentido común, y la víctima no entiende lo que sucede, ni como se ha originado el conflicto.

Además de no encontrar apoyo en los compañeros de trabajo, con frecuencia sucede que estos apoyan al agresor y se vuelven contra la víctima, bien por la habilidad del acosador en manejar la situación y poner de su parte a los otros empleados, bien por miedo a enfrentarse al hostigador y ser ellos las próximas víctimas⁶². Como señala MARÍAS, «a veces, el miedo lleva a “borrarse”, a “no ser nadie”, a refugiarse en el rebaño meramente presente, con renuncia a la biografía personal»⁶³.

Por estos hechos, surge en los trabajadores afectados sensaciones negativas, y entre las mismas, hacemos referencia al temor, que según ESTEFANÍA MORERIA, es una emoción que inmoviliza, que neutraliza, que no permite actuar ni tomar decisiones con naturalidad. Sabotea en muchas ocasiones la propia acción de resistencia. Incluso se extiende el miedo a equivocarse y a elegir mal, sin que la vida, en esas circunstancias, conceda una segunda oportunidad. Este miedo contemporáneo hace a todos susceptibles de ser dominados, subyugados por los que poseen la capacidad de generarlo. Por esos motivos el temor ha sido una de las herramientas del poder⁶⁴.

A esta sensación de temor se une en ocasiones, la falta de solidaridad de las personas más cercanas cuando el trabajador denuncia la agresión. Al igual que ocurre con el acoso sexual, los hechos no son fáciles de relatar, y muchas veces a los interlocutores a los que se debe acudir para iniciar los trámites correspondientes no son las personas más adecuadas, por qué no tienen la formación necesaria tanto a nivel de conocimientos del problema laboral que se ha originado, ni a nivel humano para tratar esos temas con la sensibilidad que requieren. Consideramos que debido a la temática que estamos tratando,

⁶² En este sentido vid. ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit. pág. 26. «Hay dos tipos de víctimas. Las primeras siguen el lema: *cuando no puedes contra ellos, únete a ellos*. De esta manera se convierten en cómplices por temor, mediocridad, cobardía y porque obtienen ventajas de esa situación. Son víctimas de su mediocridad y de su incapacidad para hacer nada, sólo saben recoger las migajas que caen de la mesa de las personas con un proyecto personal, son los advenedizos que no son capaces de convertirse en hostigadores por sí mismos. No tienen fuerza ni capacidad».

⁶³ MARÍAS, J.: *Persona*, Alianza Editorial, Madrid, 1997, pág. 19.

⁶⁴ ESTEFANÍA MOREIRA, J.: *La economía del miedo*, Galaxia Gutenberg, Tercera Edición: enero 2012, pág. 18. «Todos los esfuerzos por liberar al hombre han sido en realidad impulsos por liberarlo del miedo, para crear las condiciones en que no sintiera la dependencia como una amenaza; cuanto más asesino y más totalitario es el poder más priva al hombre de libertad porque lo que engendra es temor».

es necesario recordar la figura del asesor confidencial que existe en otros países de la Unión Europea.

Las dificultades descritas, que son un calvario para las personas afectadas, se incrementan, aún más si cabe, cuando la denuncia de los hechos llega al empresario o a los responsables de la empresa. Los directivos de las empresas normalmente niegan o no quieren ver que se producen situaciones de acoso en su seno, circunstancia que se incrementa según va disminuyendo el tamaño de la compañía mercantil.

Debemos tener en cuenta que en las pequeñas empresas o en las empresas familiares, el acosador puede ser el empresario, o un familiar suyo o una persona de toda su confianza en la que ha delegado varias de sus responsabilidades⁶⁵, y en ocasiones la que le resuelve las situaciones más espinosas, donde está incluido deshacerse de los trabajadores más molestos por luchar por sus derechos y animar a los otros compañeros a que sigan su ejemplo o por otras circunstancias laborales. Pueden ser varias las tesituras que pueden inducir al empresario que se equivocó al contratar a un trabajador en concreto, que le hacen recelar del mismo y la solución del error es despedir al trabajador, con el menor coste posible. Esa coyuntura se agrava considerablemente cuando el empresario es un egocéntrico y tiene poca formación humana y empresarial.

Al “itinerario” expuesto que tiene que sufrir la víctima, hay que sumarle las acusaciones que se producen con frecuencia, tales como que las agresiones son imaginadas o creadas por el mismo, por tener un desequilibrio mental, que se evidencia con síntomas de personalidad paranoica, maniacodepresiva o con alteraciones del

⁶⁵ STSJ de Andalucía, de 22 julio de 2008. (AS\2009\737). «El fracaso en el afrontamiento de las situaciones y en el control de la ansiedad desencadena una patología propia del estrés, que se va cronificando y agravando progresivamente, sobre todo en un supuesto como el presente en el que los acosadores están unidos por un vínculo paterno-filial con el empresario». STS Auto de 26 de junio de 2008. (JUR\2008\259655). «En la que se había constatado que una de las trabajadoras venía siendo objeto de acoso sexual por parte del hijo del accionista mayoritario de la misma, siendo permisiva la actitud empresarial con dicha situación». STSJ de Asturias, de 23 de mayo de 2008. (AS\2008\2287). «Que a lo largo de año y medio -tiempo que transcurre hasta la sentencia penal- el hecho fue desconocido en la empresa no resulta fundado; por el contrario, supone olvidar la posición del agresor -era el copropietario de la empresa y superior jerárquico de la demandante- y la repercusión que tuvo el hecho -el mismo día por la tarde se presentó en el centro de trabajo una dotación de la guardia civil ante la denuncia de la víctima; la demandante ha estado largo tiempo de baja por la alteración psíquica provocada; se siguió un proceso penal, etc.-».

carácter⁶⁶, o de problemas que tiene fuera del trabajo y ha magnificado lo que sólo es un simple incidente⁶⁷.

Si la situación tóxica se prolonga en el tiempo, irá en detrimento de la víctima, porque sus problemas de salud se agravarán⁶⁸, entorpeciendo la defensa de sus derechos y su empleabilidad, entrando la persona en un pozo sin fondo del que es muy difícil salir. Como señala SALINAS, es significativo conocer que aquellas personas que son capaces de alejarse, no solamente físicamente sino también mentalmente, de la rutina laboral y de la situación de acoso psicológico que están experimentando en el trabajo, pueden tener unas repercusiones en su salud menos severas que aquellas víctimas de *mobbing* que no son capaces de distanciarse psicológicamente de sus experiencias de victimización. A la inversa del distanciamiento psicológico y la asertividad, las víctimas de acoso laboral que tengan mayores pensamientos repetitivos acerca de su situación probablemente vean empeorada su salud y bienestar⁶⁹.

⁶⁶ En este sentido vid. LUELMO MILLÁN, M.A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», ob. cit. págs. 18 y 19. «Un elemento a tener en cuenta es que la dolencia o enfermedad que aquejará al trabajador/a como consecuencia de cualquier conducta acosadora será, en la práctica totalidad de las ocasiones, de origen psíquico (depresión, ansiedad, neurosis varias) y que frente a ellas existe una cierta apriorística prevención por el subjetivismo que comporta, tanto en la valoración del afectado como incluso en el propio diagnóstico clínico –que en parte es fruto de lo que el propio paciente refiere- habiendo asimismo llamado la atención la doctrina y los Tribunales respecto del fenómeno mismo del acoso (no ya de la enfermedad que se pueda padecer o se crea sufrir como consecuencia del mismo) en aquellas situaciones en las que la persona afectada se siente acosada pero en realidad no lo está, derivando ello de afecciones psíquicas ajenas a tal circunstancia o posiblemente también, de la especial configuración anímica del sujeto que cree padecer una situación de esa clase que, por tanto, en esas circunstancias, tampoco puede calificarse como tal».

⁶⁷ En este sentido vid. ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit. pág. 26. «Un enfoque de perfiles sobre agresores y víctimas condenaría a las víctimas ya que, desde este punto de vista, son depresivas, son inestables o tienen un carácter débil; en otras palabras, tienen una predisposición a ser acosadas. Estas tesis son completamente falsas. Sí es cierto que hay víctimas que colaboran en el hostigamiento, pero es el menor de los casos. Los supuestos conocidos demuestran que la víctima es atrapada en la red del acosador por su inexperiencia y expectativa de bondad natural».

⁶⁸ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Acoso moral en el trabajo*, en FACTS 23. 2002. «Para las víctimas del acoso moral las consecuencias pueden ser significativas. Los síntomas físicos, mentales y psicosomáticos están bien claros; por ejemplo, estrés, depresión, falta de autoestima, sentimientos de culpabilidad, fobias, trastornos del sueño, problemas digestivos y musculoesqueléticos. El trastorno del estrés postraumático, parecido a los síntomas que aparecen después de otras experiencias traumáticas, como desastres y agresiones, también es habitual entre las víctimas del acoso moral. Estos síntomas pueden durar años después de los incidentes. Otras consecuencias pueden ser el aislamiento social, problemas familiares y económicos a causa del absentismo laboral o el despido». Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/23>

⁶⁹ ESCARTÍN, J.; RODRIGUEZ-CARBALLEIRA, A. y ZAPF, D.: *Mobbing. Acoso psicológico en el trabajo*, ob. cit., págs. 93 y 94.

6. El papel de las empresas ante el acoso laboral

En diversos estudios que se han realizado sobre el acoso en los centros de trabajo, entre otras cuestiones, se sitúa el problema en la personalidad enferma del agresor y en la incapacidad de la víctima para defenderse. Esta situación tan simple, quizás debida a que los análisis sobre la figura que estamos examinando son relativamente recientes, y que las primeras investigaciones se han realizado desde la psicología y la psiquiatría, no reflejan la verdadera dimensión del problema.

En la medida en que han evolucionado los estudios sobre la problemática laboral objeto del presente análisis, ampliándose también su investigación a otras disciplinas académicas, se ha verificado que principalmente la raíz del problema está en los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales, teniendo su origen, en muchas ocasiones, en las deficiencias organizativas de la empresa⁷⁰.

La forma en que están estructuradas algunas organizaciones de trabajo, son verdaderos caldos de cultivo para los acosadores, que encuentran en las mismas el escenario apropiado para llevar a cabo sus fines, teniendo, con cierta frecuencia, el apoyo implícito de sus superiores para comportarse agresivamente⁷¹.

Debido al papel fundamental que tiene la gerencia de las sociedades mercantiles en poner los medios para prevenir y erradicar los comportamientos incívicos en los centros productivos, así como, a que, como hemos indicado en los párrafos anteriores, en un número importante de casos las conductas violentas en el trabajo se deben a deficiencias de orden organizativo, se analizará cómo desde la gestión de organización se

⁷⁰ En este sentido Vid. SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 26. «Lo decisivo es poner el acento en que el acoso moral no es fruto, las más de las veces, de la personalidad trastornada del acosador sino de los conflictos que surgen en el seno de las relaciones interpersonales en el ámbito de la empresa y cuyo origen, como se verá más tarde, se sitúa, a menudo, en deficiencias de tipo organizativo y no sólo personal».

⁷¹ Vid. SOLER SÁNCHEZ, M. I., MARTÍNEZ CERDÁN, P., MESEGUER DE PEDRO, M., PELEGRÍN MUELAS, I., HERNÁNDEZ PASTOR, E y TOMÁS MOLINA, A.: *“Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo”*, ob. cit., pág. 13 «Culpar de todo a los “psicópatas” de los acosadores o a la “neurótica” personalidad de la víctima parece excesivamente simplista. El *mobbing* sólo tendrá lugar si el acosador siente que tiene la bendición, apoyo, o por lo menos el permiso implícito de sus superiores para comportarse de esta manera. Si no lo percibe como permitido o apoyado por los superiores, un acosador se verá a sí mismo como la víctima de las propias circunstancias organizativas».

pueden integrar políticas preventivas para evitar que se produzcan conflictos interpersonales.

Se debe matizar que cuando nos referimos a organización de trabajo, se está incluyendo también a las Administraciones Públicas, en su actuación concreta como dirección de las personas que prestan sus servicios en la Administración; en la función de asignación de tareas a los trabajadores, facilitando los recursos necesarios para poder realizarlas.

Como punto de partida de esta actuación empresarial, debemos señalar que el mensaje más divulgado por las empresas en la actualidad, y que con frecuencia es un eslogan de sus campañas publicitarias, es que los recursos humanos son el activo más importante que tienen⁷², su valor intangible máspreciado; y no les falta razón, porque cualquier conjunto de personas, sea un pueblo, una nación, un sindicato, una organización empresarial o una empresa, va a depender en su trayectoria y desarrollo de los hombres y mujeres que lo integren, en fin sus logros y sus fracasos, van a estar supeditados en una medida importante en la ilusión y el esfuerzo de sus integrantes⁷³, y en darle a estos valores la dirección adecuada.

Aunque la empresa tiene unas características propias que la diferencian de las otras organizaciones citadas en el párrafo anterior, la realización de sus objetivos depende de la habilidad que tenga en aunar sus recursos y de cómo se desenvuelva en su entorno económico y social.

Para tener éxito en esa labor, indudablemente necesita que las personas que integran la empresa aporten tanto a nivel profesional como humano, lo mejor de sí

⁷² Así lo pone de manifiesto también LUELMO MILLÁN, M. A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», ob. cit., pág. 3. «El fenómeno del acoso añade a sus caracteres más clásicos los más definidos y propios de la mundialización, que en su faceta más negativa puede constituir un caldo de cultivo al respecto, en cuanto que supone un clima empresarial patológico donde el intento de obtener la mejor cuenta de resultados posible y de superarla constantemente como condición misma de supervivencia, no conoce más regla que ésta y se produce a costa de destruir el recurso más importante del sistema productivo que es el propio ser humano».

⁷³ BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Integración de la prevención y desarrollo de competencias. NTP-830», ob. cit., pág. 2. «La innovación y la creatividad requeridas en todos los ámbitos de la organización para garantizar su sostenibilidad no serían posibles sin personas competentes e implicadas en los intereses empresariales, sin personas que no fueren consideradas el verdadero activo empresarial».

mismos⁷⁴, y qué duda cabe ese es el mejor activo, el más importante que puede tener cualquier emprendedor.

Pese a la lógica de las afirmaciones expuestas, y en términos parecidos están citadas con frecuencia en las juntas de accionistas de algunas grandes empresas al presentar el presidente los resultados anuales, y constan en la memoria del ejercicio⁷⁵; la experiencia demuestra que no se están realizando una política de recursos humanos que evite que se produzcan agresiones en los lugares de trabajo, que los riesgos psicosociales se están incorporando con cuentagotas en las políticas preventivas, que parece que existe una especie de rechazo hacia las herramientas que previenen la presión laboral tendenciosa, y si nos situamos en las pequeñas empresas, es que las medidas son inexistentes, es un desierto.

Es preciso volver a hacer constancia, que la violencia en el trabajo es un fenómeno sociolaboral, que perjudica a todos los miembros de la sociedad y por lo tanto a todos interesa afrontarla y erradicarla; y en las empresas es donde está la base para evitar los comportamientos violentos; en primer lugar, diseñando estructuras organizativas donde no puedan tener lugar estas conductas, y, en segundo lugar, dando la máxima difusión a que no se van a permitir en su seno⁷⁶.

Pero la defensa de las manifestaciones en este sentido, para que tengan éxito deben hacerse desde una postura que demuestre implicación y sinceridad, que se declare que realmente los trabajadores es el activo más importante para la empresa, que no son números, que son personas con nombre y apellidos, con sentimientos, ilusiones,

⁷⁴ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», en *Aranzadi Social*, núm. 18, 2001. «Así, frente al reforzamiento o renovación de las estrategias empresariales por conseguir la implicación activa de los trabajadores en los objetivos económicos de la empresa, las prácticas de acoso u hostigamiento psicológico supone un estilo de gestión que busca la clave del éxito empresarial en la obediencia al jefe y/o al líder carismático de la organización».

⁷⁵ SANTANDER. Memoria de sostenibilidad 2009, pág. 32. «Los 169.460 profesionales que trabajan en Banco de Santander son el pilar fundamental de su crecimiento y liderazgo».

⁷⁶ STSJ de Islas Baleares, de 21 de septiembre de 2009. (JUR\2009\470973). «El actor logró mantener relaciones sexuales con su subordinada abusando para doblegar la voluntad adversa de ésta del predomnio que le confería el cargo, y la presionó luego para proseguirlas cuando la trabajadora decidió ponerles fin. Atentó con ello, no solamente contra la dignidad y libertad de la afectada, sino también contra las explícitas y tajantes prohibiciones que dicta la normativa interna de la empresa para prevenir el acoso sexual a empleados y respecto de las relaciones íntimas "entre personas que comparten vínculos de supervisión directa o indirecta"».

proyectos, etc., como rezan algunos eslóganes publicitarios y muchas memorias de grandes empresas, pero si se queda en mensajes y no en acciones concretas, seguiremos estando en el punto de partida, pero con el agravante del tiempo perdido.

En este punto, debemos recordar las graves consecuencias que tuvo el fracaso de las auditorias en Estados Unidos, que cuando se conoció la crisis de la eléctrica ENRON, se había producido un daño a los accionistas, a los trabajadores y a la sociedad en su conjunto, que tuvo que asumir las pérdidas de esta empresa que eran millonarias, y además proporcionaba un servicio público básico como es la energía.

Este incidente, tuvo unas connotaciones tan graves, que puso en evidencia los sistemas de control, y cuáles deben ser las medidas más adecuadas para que las auditorias que se realicen sobre cualquier proceso, resulten eficaces; por qué si no es así, la utilidad de las mismas quedará cuestionada.

Tomando ese hecho como referencia, nos tiene que servir para cuestionarnos que todas las iniciativas que se realicen en integrar en la empresa figuras como el Consejero de Prevención, etc., si no se hacen desde una política de independencia, va a ser difícil que sean efectivas.

7. La prevención del acoso laboral

A) Introducción

El marco de referencia para prevenir el acoso laboral ha de ser la LPRL, aunque no se encuentre ninguna referencia expresa al concepto de riesgo psicosocial, como tampoco existe ninguna forma reglamentada específica que concrete de forma fiable el procedimiento de evaluación y planificación de estos riesgos.

A este respecto cabe destacar la sentencia del TSJ del País Vasco 517/2007, de 20 de febrero⁷⁷ que en el Fundamento de Derecho Séptimo señala que la deuda de seguridad de la empresa con sus trabajadores no se agota en la protección frente a los riesgos

⁷⁷ WOLTERS KLUWER. Ref. CJ/19712/2007.

objetivos del puesto de trabajo, sino que obliga también a prevenir los riesgos específicos derivados de las características o estado de salud de la persona que lo ocupa, en garantía de su derecho a un nivel de protección adecuado y eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, con el correlativo deber del empresario de garantizarlo, con una atención y protección específicas. Esta obligación se extiende a todos los riesgos relacionados con las condiciones de trabajo, incluidos los riesgos psicosociales y sociales, y entre ellos, los inherentes a las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, muy particularmente, los problemas y conflictos surgidos entre los compañeros de trabajo.

Para proteger a los trabajadores de los comportamientos violentos que se produce en el seno de la empresa, el ordenamiento jurídico laboral proporciona diversas vías de tutela. Preventiva, por tratarse de un riesgo laboral de origen psicosocial; sancionadora, donde las agresiones pueden ser afrontadas desde el Derecho Administrativo Sancionador o desde el Derecho Penal; y desde una tutela reparadora, en vía laboral, el empresario tendrá que indemnizar por los daños y perjuicios causados al trabajador, por no cumplir con sus deberes de protección y seguridad, y en vía de Seguridad Social, por cuanto es un accidente de trabajo.

A juicio del quien firma el presente trabajo, la tutela preventiva es la más eficaz para afrontar la violencia relacional en los centros de trabajo⁷⁸, en la medida en que trata de prevenir el acoso en su origen y evitar su aparición o al menos su desarrollo, suponiendo también menos costes en todos los aspectos⁷⁹.

A ese respecto, LÓPEZ CABARCOS y VÁZQUEZ RODRIGUEZ, señalan que las agresiones en el trabajo constituyen una autentica lacra laboral, debiendo ser prevenidas con la fuerza y contundencia de toda la sociedad, porque es una tarea que nos incumbe a todos. La prevención del acoso laboral es obligación de las empresas, de

⁷⁸ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 37. «Como es sabido, el primer y principal modo de protección frente a los riesgos psicosociales es, o al menos debería ser, la acción preventiva».

⁷⁹ LUELMO MILLÁN, M. A.: *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral*, ob. cit., pág. 291. «Bien es sabido que el mejor modo de curar es prevenir y que esto es igualmente la mejor manera de ahorrar sufrimiento e incluso daños irreparables a las personas trabajadoras y sus familias, así como –siquiera sea en un segundo plano- el más que considerable gasto que todo ello supone, que a nivel nacional constituye, en fin, una auténtica sangría de recursos que podrían dedicarse a finalidades más gratificantes».

quienes las dirigen, de las instituciones públicas, de los sindicatos y de todos y cada una de las personas que formamos parte de la sociedad⁸⁰.

Porque, la violencia física o psíquica en los lugares de trabajo constituye un factor de riesgo que amenaza el bienestar de los trabajadores y, como tal, puede prevenirse, y en todo caso es posible contar con herramientas de protección adecuadas y eficaces para evitar que se produzcan conflictos interpersonales.

Sin embargo, la prevención del acoso laboral no es una tarea sencilla, debido a las características del riesgo emergente que estamos examinando, que contiene varios elementos y es necesario analizar el diseño de la organización, el contenido de las tareas y la percepción del trabajador sobre el trato que está recibiendo.

Aunque para prevenir el acoso en los lugares de trabajo es fundamental el análisis de la estructura de la organización y los procesos organizacionales, lamentablemente no se está incidiendo en la medida de lo necesario en los aspectos descritos, por entenderse frecuentemente que se está ante un problema individual o ante un conflicto entre dos trabajadores.

Como hemos apuntado en otros apartados del trabajo de investigación que estamos desarrollando, el art. 14 LPRL recoge el deber empresarial de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, esto es, un deber genérico de seguridad conforme al cual el empresario estará obligado a adoptar cuantas medidas sea necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, estén contempladas o no, en una norma concreta⁸¹. En este sentido, se apunta que el texto legal «no solamente se refiere aquellas obligaciones específicamente previstas [en los arts. 15 y ss. LPRL], sino también a otras no previstas pero que emanan

⁸⁰ LÓPEZ CABARCOS, M. A. y VÁZQUEZ RODRIGUEZ, P.: *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, ob. cit., pág. 12.

⁸¹ En este sentido vid. ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 52-53. «El citado precepto legal le impone la obligación de que la protección ha de ser “eficaz”, lo que supone que, si el riesgo se activa y el daño se produce, las medidas adoptadas no habrán sido suficientes o adecuadas al fin propuesto, pudiendo ser el fundamento de la exigencia de responsabilidad a la empresa, siempre que se acredite la existencia de conexión entre la actuación empresarial, o su pasividad, y la producción del daño».

de manera natural de sus poderes de dirección y organización»⁸². Se trata además de *un deber permanente* y de *contenido dinámico y variable* de protección a cargo del empresario (art. 4.2 d) del Estatuto de los Trabajadores y art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

El deber permanente de protección a cargo del empresario se inserta en un marco de la acción preventiva a la que se puede reconducir sin dificultad el riesgo de acoso laboral, teniendo en cuenta los principios recogidos en el art. 15.1 LPRL, conforme al cual el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo al principio de *adaptar el trabajo a la persona*, (letra d) y el principio de *planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo* (letra g).

También el artículo 25 LPRL establece una regulación específica de protección a los trabajadores que se encuentren *manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psico-físicas de los respectivos puestos de trabajo*. (Párrafo 1, in fine).

Al respecto ROMERO RODENAS, señala que sin forzar la interpretación de la norma resulta que la prevención del *mobbing* tiene encaje en la LPRL, pudiendo sancionarse la tolerancia o pasividad empresarial ante conductas que puedan ser calificadas de acoso laboral, máxime teniendo en cuenta que en la relación laboral el trabajador tiene como derecho básico el respeto a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene⁸³.

Asimismo, como expone SAEZ LARA, la prohibición del acoso por circunstancias específicas (por razón de sexo, por razón de origen racial o étnico, por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual), se produce a partir del año 2000, cuando diversas Directivas antidiscriminatorias de la Unión Europea dictadas en desarrollo o aplicación del artículo 13 del Tratado incluyen el acoso

⁸² Vid. AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 126.

⁸³ ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit. pág. 52.

como comportamiento prohibido junto con la prohibición de discriminación indirecta y la discriminación directa dentro del contenido tutelado por el derecho de igualdad⁸⁴ y la prevención de esas modalidades de acoso en el trabajo también se deberán integrar en el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa.

Finalmente, para evaluar las situaciones de acoso en los centros de trabajo, las empresas utilizan generalmente métodos cuantitativos porque requieren mucha menos inversión que los métodos cualitativos, como señalan ESCARTÍN *et al.*, un cuestionario puede administrarse a la vez a toda una organización en 30 minutos. Luego dicha información puede traspasarse a una base de datos (a no ser que el cuestionario se haga *on-line* y que los datos se transfieran automáticamente a una base de datos, lo cual haría el proceso más rápido) y analizarse rápidamente con cualquier programa estadístico. En cambio, una entrevista en profundidad puede llevar entre una y dos horas con un solo trabajador. Luego esa información (normalmente grabada en audio) deberá transcribirse, si lo que se desea es realizar un análisis más exhaustivo, lo cual llevará entre 3 y 4 horas por hora grabada. Y posteriormente se deberá analizar lo cual llevará considerablemente más tiempo en comparación a los cuestionarios.

Dicho autor afirma, que las metodologías cualitativas si bien son más costosas, especialmente por la inversión de tiempo que requieren, son y seguirán siendo muy relevantes y necesarias a la hora de entender los procesos de *mobbing*, ofreciendo información práctica que se puede utilizar para la mejora de las condiciones y relaciones laborales en un contexto organizacional determinado. Utilizarlas conjuntamente con las metodologías cuantitativas resulta lo más positivo para conocer la existencia o inexistencia del fenómeno y para entender el fenómeno y su evolución a lo largo del tiempo en el contexto específico en el que se desarrolla⁸⁵.

⁸⁴ Vid. SAEZ LARA, C.: «Acoso moral en el trabajo y derechos fundamentales», ob. cit., págs. 225 y 226.

⁸⁵ ESCARTÍN, J.; RODRIGUEZ-CARBALLEIRA, A. y ZAPF, D.: *Mobbing. Acoso psicológico en el trabajo*, ob. cit., págs. 112 y 113.

B) Herramientas para afrontar el acoso

Al sufrir acoso las personas en los centros productivos, además de la problemática que origina ser objeto de comportamientos violentos, se suma la dificultad de poder probar las agresiones. Por una parte, por la habilidad del agresor al ejercer la violencia psicológica y asimismo porque la víctima tarda en percibir que es el foco de la hostilidad y, por otra parte, debido a lo arduo que resulta que los testigos colaboren para evitar que se produzcan los hostigamientos.

En atención a lo expuesto en el párrafo anterior, resulta muy útil el diario de incidentes que ha emitido el INSST⁸⁶, porque facilita a los trabajadores registrar los comportamientos adversos de que han sido objeto y de esa forma ayudar a documentar las denuncias.

Como se indica en el mismo documento «El uso de este diario puede contribuir en la búsqueda de soluciones preventivas y estrategias de afrontamiento, conjuntamente con el apoyo profesional especializado, o bien puede ayudar a descartar la posibilidad de ser objeto de acoso»⁸⁷.

Previamente a analizar dicho documento, también queremos hacer constancia que con su publicación y otras que se han realizado en los últimos años, se demuestra un claro interés por parte del INSST por erradicar los conflictos interpersonales en el ámbito laboral.

El uso de dicho diario además de ser útil para las empleadas y empleados de la plantilla también es de sumo provecho para la organización que lo incorpore, porque ayudará a detectar y erradicar los conflictos y simplificará el trabajo de los técnicos de prevención.

⁸⁶ FERRER PUIG, R. *et al.*: Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Aplicaciones/ficherosCuestionarios/Acosopsicologico%20en%20el%20trabajo.Diario%20de%20incidentes.pdf>

⁸⁷ IBIDEM.

El diario de incidentes está compuesto por cuatro tablas donde están codificadas las distintas situaciones que se pueden presentar e incluye también cinco columnas más para anotar la fecha, hora, quien hace la agresión, personas presentes y personas afectadas.

Consideramos que es muy apropiado el apartado de personas presentes, porque su testimonio será de gran valía para demostrar si ha existido maltrato psicológico o sexual, asimismo, entendemos que es un acierto preservar la confidencialidad de su identificación bajo un código personal. Al final del documento se hacen unas referencias legales para orientar a las personas trabajadoras que puedan haber sufrido conductas violentas.

De forma parecida, orienta a las víctimas de la violencia moral el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT, al recomendar registrar o escribir las situaciones de acoso anotando las fechas, horarios, lugares y posibles testimonios, incluyendo aquellas personas que no han presenciado, pero si han tenido conocimiento de los hechos.

A continuación, detallamos las recomendaciones que hace el citado observatorio por entender que pueden ser de utilidad para las personas agredidas:

- Escribir qué es lo que nos han dicho y los sentimientos que provocaron.
- Conservar cualquier objeto que envíe el acosador: cartas, correos electrónicos, regalos, registro de llamadas telefónicas, etc.
- Hablar del problema con sus compañeros de trabajo y personas más cercanas, puede ser útil.
- Averiguar si el acosador está acosando o, ha acosado a otras personas.
- Informar del acoso al jefe inmediatamente superior, director de personal o director general.
- Buscar apoyo médico y/o psicológico si se precisa⁸⁸.

⁸⁸ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 36.

8. Protocolos de actuación para prevenir el acoso laboral

A) Introducción

Una de las herramientas que más se están utilizando para erradicar el acoso en los lugares de trabajo son los procedimientos o protocolos de actuación. El citado instrumento preventivo tiene su fundamento en proteger la salud y la dignidad de las personas trabajadoras que pueden sufrir agresiones en sus lugares de trabajo. Asimismo, la información que se facilita a través de los protocolos debe exponer que las personas que oprimen a otras se equivocan moralmente al hacerlo, pero deben aprender (o alguien debe enseñarles) que están equivocadas⁸⁹.

Igualmente, como afirma PUMAR BELTRÁN, la falta de reconocimiento jurídico de las situaciones de acoso refuerza la importancia de los protocolos y códigos de conductas en su faceta de concienciación y visibilización, pero también, especialmente para los operadores jurídicos, son instrumentos claves en la identificación y calificación de las conductas ante la ausencia de una definición o calificación normativas. Asimismo, los protocolos tienen una función básica de regular canales o vías de denuncia frente a situaciones de acoso dentro de la empresa. Los protocolos prevén, esencialmente, mecanismos de resolución autónomos y extrajudiciales de conflictos de acoso que se producen en la empresa. Pero además de esa función reactiva los protocolos tienen indudablemente funciones de carácter preventivo: ayudan a la concienciación y a la identificación de los conflictos interpersonales y pueden prever actividades formativas para los directivos y el resto de los trabajadores⁹⁰.

Aunque los protocolos son instrumentos útiles para prevenir las situaciones de acoso en el trabajo y como se debe proceder ante las mismas, como señalan ESCARTÍN *et al.*, el hecho de crear un protocolo no resulta positivo en sí mismo, pues habrá que

⁸⁹ MARINOFF, L.: *Pregúntale a Platón.*, ob. cit., pág. 166. «La opresión es tanto una ofensa como un daño, ofende a la humanidad de uno y daña un buen número de intereses humanos».

⁹⁰ PUMAR BELTRÁN, N.: «Los protocolos de actuación frente al acoso: dónde existen, dónde operan y dónde son eficaces. Ejemplos de derecho comparado», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015, pág. 274 y 276.

ponerlo en marcha, probarlo y mejorarlo. Máxime si se tiene en cuenta la tendencia común de “reciclar” protocolos de otros contextos laborales⁹¹.

En este sentido, también se pronuncia MARINA, que expone que el conflicto es inevitable en todo tipo de relaciones, lo que hace que una buena solución de conflictos sea necesaria. Los problemas prácticos -y los de convivencia lo son- no se resuelven cuando se conoce la solución, sino cuando se pone en práctica. Esto suele ser lo más difícil porque intervienen emociones, intereses y, sobre todo, la libertad. Un pleito por un prado puede terminarse si uno de los interesados mata al otro, pero no parece que el problema se haya solucionado⁹². Esto sólo ocurre cuando se termina dejando a salvo los valores fundamentales de la convivencia, que son valores éticos. En relación con lo expuesto anteriormente, es necesario recordar que con frecuencia se traslada la víctima o el acosador a otro centro de trabajo, pero mientras no se actué sobre los hechos que han originado el conflicto, el problema seguirá perdurando en la empresa.

En relación con los procedimientos, RUBENSTEIN en referencia a medidas para combatir el acoso sexual, indica que una política para hacer frente a las agresiones debe incluir cuatro componentes principales: una declaración de política, un procedimiento de reclamación, normas disciplinarias y una estrategia de comunicación y formación⁹³.

En base a lo anterior, los protocolos para prevenir el acoso laboral en los lugares de trabajo usualmente se inician con el compromiso de la empresa de que las agresiones no son toleradas en sus centros y que son contrarias a su cultura organizativa⁹⁴. Como se afirma en la NTP- 693, para poder enfrentarnos de manera eficaz a los riesgos psicosociales, en emergencia en el mundo del trabajo, es necesario asumir con contundencia una gestión de los principios éticos, complementariamente a lo que la actual reglamentación ya aporta⁹⁵.

⁹¹ ESCARTÍN, J.; RODRIGUEZ-CARBALLEIRA, A. y ZAPF, D.: *Mobbing. Acoso psicológico en el trabajo*, ob. cit., pág. 142.

⁹² MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*, ob. cit., pág. 122.

⁹³ RUBENSTEIN, M.: «Tratamiento del acoso sexual en el trabajo: la experiencia de los países industrializados», ob. cit., pág. 25.

⁹⁴ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., págs. 81-82. «Previo a la incorporación de estos protocolos, es imprescindible crear unos consistentes cimientos preventivos en la empresa, gracias a una adecuada política informativa y formativa».

⁹⁵ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Condiciones de trabajo y códigos de conducta. NTP-693», ob. cit., pág. 2.

Así, la organización productiva al elaborar los códigos éticos⁹⁶ y dar a conocer sus principios tiene que tener en cuenta que la eficacia del código de conducta depende de su credibilidad, es decir de la medida en que todos los agentes sociales confían en los preceptos que anuncia la compañía mercantil y que constituyen la base de su cultura empresarial. La credibilidad a su vez depende de la supervisión y la transparencia.

Por ello, se considera útil que los empleados participen en la elaboración de los mismos, porque si solamente han sido realizados por los directivos de las empresas, como ocurre en las grandes corporaciones españolas, queda clara la intencionalidad de las mismas con respecto a la elaboración de un código ético en su seno, así como su patente inutilidad como vehículo conductor de los comportamientos individuales y sociales hacia fines éticos, pues como señala ZARCO MARTÍN y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ dichos códigos no se han interiorizado como elementos claves en la cultura organizativa, sino como meros componentes ficticios para la proyección de la imagen corporativa externa. Por tanto, una de las consecuencias más inmediatas de esta forma de actuar es la falta de correspondencia entre la existencia de un código de conducta y su cumplimiento por parte de los trabajadores, por lo que sus conductas, en muchas ocasiones, estarán muy alejadas de las prescripciones establecidas en esos códigos⁹⁷.

En este punto, volvemos a recordar que las políticas de prevención nunca pueden ser estáticas, tienen que ser dinámicas, más en el caso de los riesgos que estamos analizando que están asociados a las modificaciones que se puedan producir en el diseño organizativo.

Además, para que los protocolos sean más efectivos los representantes de los trabajadores debería participar en la elaboración de los mismos, con dificultad habrá de aceptarse algo que les afecta y en lo que no se ha participado. Una vez aprobado el

⁹⁶ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Condiciones de trabajo y códigos de conducta. NTP-693», ob. cit., pág. 2. «Hay que tener en cuenta que la ética en el trabajo está en la esencia de la acción preventiva».

⁹⁷ ZARCO MARTÍN, V. y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, A.: «Hacia una nueva lógica del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones desde la Psicología Social», en AA. VV.: *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad*. (Editores: AGULLÓ TOMÁS, E.; ÁLVARO ESTRAMIANA, J. L.; GARRIDO LUQUE, A.; MEDINA CENTENO, R. y SCHWEIGER GALLO, I.). Ediciones de la Universidad de Oviedo, 2011, pág. 41.

procedimiento debe tener la máxima divulgación entre los trabajadores, siguiendo los argumentos de la NTP-810 sobre el plan de prevención y que se puede trasladar a este apartado, transcribimos a continuación, lo que en la misma se indica: Así, debiera llegar a manos de los trabajadores mediante documento escrito o accesible informáticamente, dotado de sencillez, claridad y valor pedagógico para ser fácilmente asumido. Pero, debe ir acompañado de las explicaciones necesarias por parte de la dirección o mandos directos. Con ello se generará el compromiso necesario por ambas partes: mandos y trabajadores, y se pondrá a su disposición un mecanismo de compromiso mutuo y autocontrol⁹⁸.

En los protocolos se debe informar al personal de la organización que otros recursos tienen, sí el procedimiento de la empresa no le merece garantías o a través del mismo no han podido resolver el conflicto que se les ha originado. Sí el trabajador ha optado por recurrir a ayuda externa, el protocolo de actuación se pone a prueba, y es necesario observar a que se debe esa situación.

Aunque la elaboración y difusión de códigos de conducta, está poco extendido y algunos sectores lo entienden como un tema nuevo, la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo insto a la Comisión para que elaborase en concertación con los interlocutores sociales y previa consulta con los Estados miembros un Código de Conducta. El citado Código se recogió como anexo en la Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, sobre protección de las mujeres y los hombres en el trabajo.

En este sentido, y trasladando la importancia del código de conducta citado en el párrafo anterior, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el artículo 47 establece que, *en el ámbito de sus competencias, la Administración autonómica incorporará y aplicará en las relaciones laborales el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la*

⁹⁸ BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y VYMEISTER BASTIDAS, R.: «Transparencia y condiciones de trabajo (I). NTP-810», ob. cit., pág. 6.

*protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y en los planes de igualdad elaborados por las empresas*⁹⁹.

B) Análisis de los protocolos de actuación.

En los últimos años, tanto desde las Administraciones públicas como desde las empresas privadas, se han emitido protocolos para prevenir el acoso laboral en su seno, con diversos resultados, no obstante, el hecho de su publicación casi siempre es un avance y supone también la voluntad de evaluar los riesgos psicosociales con el lógico beneficio en la seguridad y salud laboral de las personas empleadas en ese lugar de trabajo.

De la importancia que pueden tener las herramientas a que hacemos referencia en el párrafo anterior, lo podemos observar en la STSJ de País Vasco, de 8 julio de 2014¹⁰⁰, en la que entre los hechos probados, tenemos que “la empresa no cuenta con ningún protocolo de resolución de conflictos para detectar o resolver situación de posible acoso laboral u otras situaciones de conflicto que se pudieran presentar en la empresa. Tampoco tiene realizada la evaluación de los riesgos psicosociales, ni de la compañía en general, ni del puesto de trabajo del actor en particular. No consta tampoco que se le hayan realizado al actor evaluaciones específicas de la salud”.

Ante esos hechos probados presentados por la parte recurrente, en la sentencia se indica que la pretensión va a estimarse, pues es relevante conocer los mecanismos previstos en la empresa para resolver situaciones de acoso moral o similares o la evaluación de riesgos psicosociales, así como las evaluaciones específicas de la salud del actor.

Asimismo, en la literatura que se ha generado, sobre la herramienta de prevención del acoso en los lugares de trabajo, que estamos examinando, es usual que se analice el Protocolo de actuación frente al acoso laboral de la Administración General del Estado, por el número tan importante de personas que están empleadas en el organismo citado y por considerar que el órgano emisor debe ser un referente en la materia objeto de análisis.

⁹⁹ DO Generalitat Valenciana de 4 de abril de 2003.

¹⁰⁰ (AS\2014\2627).

En este sentido, también se considera en la Sentencia del TSJ de Madrid de 7 de noviembre de 2016¹⁰¹, en la que señala que la definición de acoso que tiene el protocolo de la empresa donde se han originado los hechos es coincidente con la del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

No obstante, como expone RUBIO CASTRO cuando se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso, sólo habla de acoso laboral. Al principio podríamos pensar que se está utilizando un término general. Pero nada más lejos de la realidad. Cuando se define el acoso laboral, en el apartado II, punto 2.1, se aclara que: *cuando se utiliza la expresión acoso laboral se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como acoso moral o psicológico en el trabajo.*

Según dicha autora, la asimilación que se realiza entre acoso laboral y acoso moral o psicológico, en el ámbito de la administración, está negando la existencia de otras tipologías de acoso, especialmente del acoso sexual y por razón de sexo. La invisibilidad que lleva a cabo la Administración del acoso sexual y por razón de sexo en esta importante Resolución en materia de prevención, se complementa con los amplios márgenes de discrecionalidad que la Administración otorga a quienes llevan a cabo funciones de dirección. La capacidad que poseen quienes realizan funciones de supervisión y dirección a la hora de asignar tareas o funciones hace difícil probar e incluso percibir el acoso por razón de sexo, incluso por parte de las propias víctimas, quienes en ocasiones necesitan tomar distancia para poder analizar todo lo que les ha sucedido. La meritocracia que impera en la Administración y la discrecionalidad, hacen muy difícil probar ciertas tipologías de acoso, pero el tema se complica aún más, cuando existe la voluntad política de negar su existencia. Esta negación desvela la permanencia y la fortaleza que aún posee la violencia contra las mujeres en las estructuras de poder y la complicidad de la Administración en su mantenimiento¹⁰².

¹⁰¹ (JUR\2017\17976).

¹⁰² RUBIO CASTRO, A.: «La regulación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la legislación española», ob. cit., págs. 85 y 86.

Posteriormente, el 8 de agosto de 2011 se publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado¹⁰³. Compartimos el criterio de RUBIO CASTRO y entendemos que se debían de haber recogido todas las modalidades de acoso laboral en un solo documento.

Después de detenernos en los procedimientos elaborados por la Administración General del Estado, dada la importancia de los mismos, de forma breve, vamos a analizar diversos protocolos, tanto en el ámbito de las administraciones públicas como en el de las empresas, con el fin de valorar lo que aportan a la prevención de los conflictos interpersonales en los lugares de trabajo.

En líneas generales, el objetivo de los protocolos es prevenir y erradicar la violencia psicológica en los centros productivos, recordamos en este punto, que para ser efectivos deben ir acompañados por una previa evaluación de riesgos psicosociales que identifique claramente los factores de origen psicosocial y en qué medida inciden los mismos en el clima organizativo. Además, nosotros entendemos que, para ser efectivos, los protocolos deben incluir unas cláusulas que orienten a las personas que trabajan en la organización, a realizar las consultas que consideren oportunas fuera del seno de la empresa, si consideran que su denuncia no tiene el procedimiento adecuado.

Debido a que existe un importante déficit en la evaluación de los riesgos psicosociales, tanto cuantitativamente como cualitativamente, como hemos expuesto en los epígrafes correspondientes, y que, en líneas generales, en los protocolos para prevenir el acoso laboral no se encamina a las personas que trabajan en la empresa a las consultas que pueden hacer fuera de la organización, si no están de acuerdo con el proceso que se ha realizado internamente, tenemos que los protocolos se ponen en marcha con importantes lagunas, no obstante son necesarios y pese a sus defectos de origen son una importante herramienta para evitar que se produzcan situaciones de violencia moral en los centros de trabajo.

¹⁰³ BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2011.

a) Finalidad y objetivo

Con esas premisas, nos adentramos en el análisis de los documentos que estamos examinando en el presente apartado. Siguiendo los estudios realizados por MORONDO TARAMUNDI y BODELÓN y GALA DURÁN, en el ámbito de las administraciones públicas y de las empresas respectivamente, iniciamos el examen con la finalidad y el objetivo de los protocolos, que en líneas generales es la erradicación de las conductas de acoso, la prevención y garantizar los derechos de las personas afectadas¹⁰⁴.

De esta forma, el Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de RENFE-OPERADORA dispone que *el presente Protocolo tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de ACOSO, así como establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se produzcan conductas que puedan suponer ACOSO moral, ACOSO sexual y/o ACOSO por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de la Empresa.*

A tal efecto, se consideran dos tipos de actuaciones:

- a) Establecimiento de medidas mediante las cuales Renfe-Operadora prevenga y evite situaciones de ACOSO o susceptibles de constituir ACOSO.*
- b) Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por ACOSO, por parte de algún/una trabajador/a de la Empresa¹⁰⁵.*

En parecidos términos se expresa el Procedimiento de solución de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo de Air Europa Líneas Aéreas que señala que *el código de conducta sobre el acoso sexual y moral en el trabajo se inspira en las siguientes*

¹⁰⁴ BODELÓN, E. y GALA DURÁN C.: «Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas», en AA. VV.: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. (Coordinadora: GIL RUIZ, J. M.). Consejo General del Poder Judicial. Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013, pág. 149. «Estos tres objetivos suelen encontrarse mezclados. El objetivo explícito más presente en los protocolos es el de la prevención».

¹⁰⁵ Hemos reproducido literalmente las líneas del artículo indicado, en donde figura ACOSO en mayúsculas. BOE núm. 72, 24 de marzo de 2010. En los convenios colectivos publicados con posterioridad, no se reproduce el Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

*premisas: (enumeramos solamente la uno, que es la que más relación tiene con lo que estamos exponiendo). La Dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y moral en el trabajo y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual o psicológico en el trabajo*¹⁰⁶.

En el siguiente CC, de la empresa citada en el párrafo anterior, publicado en el año 2016, se incluye como anexo 5 el “Protocolo de actuación frente a conductas de acoso” y en el mismo se matiza que la Dirección de la compañía mercantil no tolerará ningún tipo de conducta de acoso laboral, acoso por razón de sexo y/o acoso sexual¹⁰⁷. Entendemos que el nuevo convenio es más explícito que el anterior, al indicar con más detalle este tipo de agresiones.

b) Comunicación, difusión e información

Es muy importante que todos los integrantes de la organización laboral conozcan que existen unos protocolos para prevenir las situaciones de acoso en los centros de trabajo, y la dirección de las empresas deberán utilizar todos los medios de comunicación que tenga la entidad mercantil para darle la máxima difusión a los procedimientos que estamos analizando.

En este sentido, el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado dispone que *el protocolo debe difundirse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en la Administración General del Estado o en cualquiera de los organismos dependientes de ella. La difusión podrá hacerse a través de intranets o de otros medios de comunicación*¹⁰⁸.

Igualmente, el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Diputación de Málaga indica que se *garantizará su conocimiento efectivo por*

¹⁰⁶ BOE núm. 172, 20 de julio de 2015.

¹⁰⁷ BOE núm. 222, 14 de septiembre de 2016.

¹⁰⁸ BOE núm. 189, 8 de agosto de 2011

*toda la plantilla de la Diputación y se colocará un ejemplar en la intranet y en la página web, además en la **Intranet** se crearán y mantendrán espacios dedicados a la información sobre la prevención y resolución del acoso y al conocimiento del presente Protocolo y su funcionamiento.*

c) Desarrollo del procedimiento

Usualmente se establecen dos fases en el procedimiento, la primera es de carácter informal y aunque la incluye buena parte de los protocolos de actuación GIMENO NAVARRO *et al.*, al realizar una propuesta de protocolo básico contra la violencia en el trabajo, consideran eliminarla porque a su juicio es poco garantista ya que no queda constancia de la misma en ningún documento o archivo. Además, puede resultar ineficaz al no proponerse medida alguna, sólo una recomendación al supuesto acosador, y, finalmente, alarga innecesariamente el proceso y la posible solución¹⁰⁹.

En este sentido, también se manifiestan BODELÓN y GALA DURÁN al señalar que uno de los aspectos más discutibles de los protocolos es la inclusión de procedimientos informales previos a los procedimientos formales para dar cauce a las denuncias con relación a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, porque la legislación española no habla en ningún momento de que las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deban tratarse con procedimientos informales. Es más, su consideración por la legislación laboral como falta muy grave, artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, debería excluir dichos procedimientos, cuando estemos ante conductas graves. La razón es que estamos ante una conducta que atenta contra derechos fundamentales: la igualdad, la dignidad, el derecho a una vida libre de violencia, situaciones todas ellas en las que la garantía y protección de los derechos de la persona agredida deberían ser una prioridad¹¹⁰.

¹⁰⁹ GIMENO NAVARRO, M. A.; MEJÍAS GARCÍA, A.; CARBONELL VAYÁ, E. J.: *Protocolos sobre acoso laboral. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral*. Tirant lo Blanch, Segunda Edición, 2011, pág. 74.

¹¹⁰ BODELÓN, E. y GALA DURÁN C.: «Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas», *ob. cit.*, págs. 176 y 177.

En relación con el procedimiento formal, el mismo se iniciará a instancia de parte o “de oficio”, estimándose oportuno que cualquier trabajador pueda instar la apertura del procedimiento a través de la oportuna denuncia ante el Comité de Seguridad y Salud, o en su caso, ante el Delegado de Prevención¹¹¹, o también ante la Dirección de la Empresa.

A este respecto, hay protocolos que no especifican quien puede presentar la denuncia como el del CC estatal del sector de la mediación de seguros privados que dispone que *con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales*¹¹².

En el documento citado en el párrafo anterior, además de ser muy poco explícito en el proceso que se debe seguir, no compartimos el apartado correspondiente a la responsabilidad de la empresa. Entendemos que la responsabilidad que pueda tener la dirección de la empresa en los conflictos interpersonales que se hayan podido originar en el seno de la organización, es un tema mucho más amplio del que se quiere contemplar en dicho convenio y es necesario profundizar en el mismo.

Hay protocolos en que se establece que sólo puede reclamar la víctima del acoso, como el CC de Grandes Almacenes que en el Procedimiento de actuación en las situaciones de acoso dispone que *el procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA– o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá*

¹¹¹ GIMENO NAVARRO, M. A.; MEJÍAS GARCÍA, A.; CARBONELL VAYÁ, E. J.: *Protocolos sobre acoso laboral*, ob. cit., pág. 73.

¹¹² BOE núm. 261, 28 de octubre de 2016.

*dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención*¹¹³.

Igualmente, hay protocolos que exponen que una situación de acoso la puede denunciar cualquier trabajador. Tal es el caso del Protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo del CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos que dispone que *el procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:*

1. *Directamente por la persona afectada.*
2. *A través de los representantes de los trabajadores.*
3. *Por cualquiera que tenga conocimiento de la situación* ¹¹⁴.

Respecto a los órganos encargados de tramitar la reclamación existe una gran diversidad de soluciones a la hora de determinar cuál es el órgano competente, y en algunos casos, es él mismo el que recibe la denuncia y la tramita. Así tenemos, por una parte, en las medidas específicas en prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el CC de Ediciones El País, se dispone que *el procedimiento se iniciará con la denuncia ante el Departamento de Relaciones Laborales de la Empresa*¹¹⁵, y por otra parte, en el Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral del CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria dispone que *el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa*¹¹⁶.

Finalizará el procedimiento formal con la elaboración de un informe final en el cual se dejará constancia de los hechos que tras la investigación resulten acreditados, un resumen de las diligencias practicadas y las propuestas de solución. A modo de ejemplo, en el Protocolo de actuación para la prevención, tratamiento y erradicación del acoso sexual y moral o psicológico en la Agencia Efe dispone que *finalizada la instrucción, el*

¹¹³ BOE núm. 96, 22 de abril de 2013.

¹¹⁴ BOE, núm. 187, 6 de agosto de 2015.

¹¹⁵ BOE, núm. 29, 23 de enero de 2012.

¹¹⁶ BOE, núm. 1, 2 de enero de 2017.

instructor/a deberá emitir un informe al Director/a de Recursos Humanos expresando su convicción acerca de la veracidad de los hechos denunciados, las circunstancias en las que se han producido, la reiteración en las conductas, la intervención de otras personas y, en definitiva, los hechos que, en su opinión, han quedado acreditados y que todas las partes, incluido, el representante de los trabajadores y, en su caso, el sindicato, podrán realizar las consideraciones oportunas, por escrito, en el plazo de tres días laborables desde la recepción del informe. El instructor deberá responder, de manera sucinta, a las consideraciones trasladadas por las partes, dando por concluido el expediente. Finalizando que, si la dirección de la empresa considera acreditada la existencia de acoso, deberá aplicarse el procedimiento sancionador incluido en el Convenio colectivo, calificándose como falta grave o muy grave. Si no ha podido probarse la existencia de acoso, el expediente deberá sobreeserse¹¹⁷.

Aunque existe cierta controversia sobre la utilidad de la herramienta que estamos analizando en este apartado para prevenir las situaciones de acoso, entendemos que la STSJ de Andalucía de 8 de septiembre de 2016¹¹⁸ nos muestra que se debe incorporar este medio en el plan de prevención de las empresas. En los hechos de dicha sentencia se indica que:

- La demandante presentó un escrito en la empresa en la que se ponía en conocimiento de la misma la existencia de un presunto acoso sexual realizado contra su persona por parte del Director de Recursos Humanos.
- Una vez recibido este escrito la empresa decidió la apertura de un expediente con el fin de esclarecer los hechos ocurridos entre la demandante y el responsable de recursos humanos, dando trámite de audiencia tanto a la actora como a un miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo en donde prestaba servicios la demandante para que hicieran las alegaciones que estimaran oportunas en el plazo de 3 días; informando a la trabajadora de las posibles responsabilidades a efectos disciplinarios que pudieran derivarse de las acusaciones vertidas.
- Después de transcurrir el plazo antes referido la empresa acordó constituir la Comisión Investigadora prevista en el protocolo contra el acoso en el

¹¹⁷ BOE núm. 100, 27 de abril de 2011.

¹¹⁸ (AS\2017\934).

trabajo integrada por el representante legal del centro de trabajo, el técnico de prevención de riesgos laborales y un representante de los trabajadores.

- Concluyendo la Comisión que se acredita la inexistencia del acoso denunciado en ninguna de sus dos vertientes, sexual ni laboral.

Como se ha podido observar la empresa en cuestión, ante la denuncia de acoso laboral y sexual de una de sus trabajadoras, siguió los tramites que se indican en los protocolos de actuación, llegando a la conclusión la Comisión de Investigación de que no habían tenido lugar esas agresiones.

Aunque los protocolos de actuación para prevenir el acoso laboral se están utilizando desde hace poco tiempo, podemos observar en varias sentencias sobre las existencias de conductas de violencia moral, que las empresas tenían un procedimiento para investigar esas agresiones y que dicha herramienta facilitaba poder conocer mejor los hechos. Por todas:

- STSJ de Madrid, de 23 de julio de 2015¹¹⁹.
- STSJ de Madrid, de 22 de diciembre de 2014¹²⁰.
- STSJ de Galicia, de 17 de octubre de 2014¹²¹.
- STSJ de Islas Canarias, de 30 junio de 2011¹²².

9. La prevención del acoso laboral en la negociación colectiva

Entre los riesgos psicosociales, destaca el acoso laboral por los niveles tan altos de incidencia que muestra esa patología, como se expone en otros apartados del presente

¹¹⁹ (JUR\2015\203113). «La empresa cuenta con un Protocolo de Prevención y Actuación de Riesgos Psicosociales, según el que, cuando cualquier trabajador comunica un riesgo psicosocial, el Servicio de Prevención y/o la Dirección de la empresa procede a ponerlo en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud».

¹²⁰ (AS\2015\459). «La empresa acordó instruir un Protocolo de Acoso, citándose al actor el 3 de diciembre a través de llamada telefónica para citarle en la sede central informándose de la denuncia por acoso realizada en su contra por Doña Amelia. Al día siguiente se le cita para el día 5 de diciembre, acudiendo con Letrado, para tramitar Protocolo de acoso, según el Plan de Igualdad».

¹²¹ (AS\2014\3282). «Por la Dirección General de la empresa y la representación sindical de los trabajadores se había suscrito, de conformidad con la Ley 3/2007 de igualdad efectiva hombres y mujeres, un Protocolo de Acoso Moral y Sexual con efectos desde 1/01/2008».

¹²² (AS\2011\2670). «Una vez conocidos los hechos relatados por las trabajadoras, la Dirección pone en marcha el protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón del sexo en el trabajo, indicando a las trabajadoras que debían presentar denuncia, lo que hicieron ante el Comité de Empresa, relatando por escrito, cada una, por separado, los hechos en que se habían visto implicadas».

trabajo, aunque las conductas de violencia moral en el trabajo existen desde que unas personas han realizado actividades laborales para otras, si bien no se han investigado los conflictos interpersonales en profundidad hasta la última década del siglo XX¹²³. Pese a que se trata de un fenómeno significativamente antiguo, como pueda ser el propio trabajo o las relaciones humanas, se denota actualmente como un riesgo laboral emergente a raíz «de los devastadores efectos que se provoca sobre la salud de los trabajadores, así como por los elevados costes sociales y que para las propias empresas representa. Así pues, es la renovada “conciencia social” sobre estas situaciones la que hace que el fenómeno aflore a la luz de la opinión pública, la ciencia y el Derecho»¹²⁴.

La incorporación del acoso laboral a la negociación colectiva se ha ido incrementado significativamente, desde el año 1991 en el que Convenio colectivo de la Sociedad de Televisión Canal Plus¹²⁵, entre otros, dispone en el art. 44.14 que *se considerará como falta muy grave el acoso sexual, que revestirá especial gravedad cuando mediará diferencia jerárquica y se sirviera de ella el acosador*, hasta la fecha en que un número importante de convenios colectivos contemplan medidas de prevención para erradicar los conflictos interpersonales en los centros de trabajo, aunque algunos de ellos como el CC de la empresa Autobar Spain en la disposición adicional segunda dispone que se estará a lo dispuesto en la Ley sobre el acoso en el trabajo¹²⁶. Entendemos que la negociación colectiva es un instrumento muy importante para proteger la salud de los trabajadores y se tiene que utilizar la misma para ampliar en todo lo que sea posible la prevención de los riesgos en el ámbito laboral y no hacer una mera referencia a un riesgo en el trabajo. Por esa razón consideramos que aunque en la mayoría de convenios

¹²³ STSJ de Islas Canarias, de 10 junio de 2016. (AS\2016\1508). «El acoso no es una figura nueva, sino un comportamiento que acompaña a la humanidad desde su más antigua existencia, aunque su conceptualización psicológica y jurídica se corresponda con tiempos más modernos».

¹²⁴ CASA (de la) QUESADA, S., et al.: *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL*, ob. cit., pág. 49. STSJ de Galicia, de 4 noviembre de 2016. (AS\2016\1682). «Pero en todo caso, es claro que este fenómeno, muy antiguo aunque de reciente actualidad, es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los arts. 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/207 (9 febrero), vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el art. 15 CE, y en el ámbito normativo laboral desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el art. 4.2.e) ET, para que se le respeten su intimidad y la consideración debida a su dignidad». STSJ del País Vasco, de 13 enero de 2015. (JUR\2015\96937). «En general, esa aparente creciente conflictividad que viene generada por estas situaciones, tan antiguas como el tiempo, pero modernamente exployadas, hacen multiplicar las denuncias, administrativas y judiciales, y evidencian la inexcusabilidad en su urgencia por afrontar jurídicamente, interpretativa o legislativamente, las modalidades o formas que deben de concretar la práctica o comportamiento del insidioso acoso psico-moral».

¹²⁵ BOE núm. 283, 26 de noviembre de 1991.

¹²⁶ BOE núm. 240, 5 de octubre de 2012.

las referencias a la violencia relacional y las definiciones que se realizan de las distintas modalidades de acoso se sitúan generalmente en el apartado de sanciones, estamos ante un problema laboral de una dimensión considerable y lo que afecta al mismo se debe de hacer desde el enfoque de la salud y seguridad de las personas trabajadoras y en consecuencia son necesarias las medidas punitivas pero también es fundamental y prioritario las medidas preventivas.

Queremos citar entre los primeros convenios, por considerarlo una referencia, el del Grupo HC Energía que enmarca dentro de la sección 6ª el acoso moral y físico, sexual o por razón de sexo. Aunque consideramos que en todos los artículos de la citada sección se está haciendo una aportación importante a la prevención de los conflictos interpersonales, destacamos el art. 108.4 que dispone que *la prohibición de todo comportamiento de acoso en el ámbito laboral deberá respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal directivo o personal ordinario de las propias empresas, como empleados de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes) y de si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa)*¹²⁷. Consideramos que se están dando un tratamiento muy amplio a los comportamientos violentos y que tiene la voluntad de proteger a los empleados de la empresa en todas las circunstancias que se le puedan presentar en el desarrollo de su labor, es muy significativo porque en otras empresas y en otros convenios se limita la protección de los trabajadores, tanto en relación con quien puedan realizar las agresiones como en el lugar en que las mismas se originen.

Asimismo, también es de destacar el V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, por citar también *el acoso realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género* (art. 40.13 faltas muy graves), que no es frecuente verlo en la negociación colectiva¹²⁸. En el

¹²⁷ BOE núm. 47, 24 de febrero de 2014.

¹²⁸ BOE núm. 121, 21 de mayo de 2015. El 18 de mayo de 2017 la Dirección General de Empleo registra y publica el Acuerdo de modificación del V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería que no afecta a lo expuesto en el presente epígrafe. (BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2017).

mismo sentido, también se recoge en el CC de los controladores de tránsito aéreo, ampliándose *las situaciones de acoso discriminatorio por lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición, circunstancias personal o social* (art. 11 1.21)¹²⁹; en el estudio que hemos realizado es la que más supuesto de acoso recoge.

Igualmente, consideramos importante *la prohibición de correos electrónicos ni él envió de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., y que promuevan el acoso sexual*¹³⁰.

En otros convenios como el de la empresa Corporación RTVE en el art. 80 donde se expone lo que se considera faltas muy graves en el apartado 18 se incluyen *las conductas de acoso psicológico o el comportamiento de índole sexual (acoso sexual y por razón de sexo) ya sea físico, verbal o de cualquier otra índole no deseado, inoportuno y sin reciprocidad, que atente contra la salud, la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, la seguridad en el empleo o propicie unas condiciones de trabajo tensas o intimidatorias*. Al final del citado apartado se indica que *para su aplicación efectiva se establecerá un procedimiento que garantice el carácter confidencial de las quejas y denuncias presentadas*¹³¹. En el plan de igualdad aprobado posteriormente en el anexo I se establece el Protocolo prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que analizaremos en el apartado correspondiente.

Aunque la figura del acoso laboral se ha ido incorporando paulatinamente a la negociación colectiva, la falta de concreción en relación a los hechos que estamos analizando sigue siendo evidente y lo podemos verificar en convenios como el de la empresa Syntax Logística que, pese a que sitúa como faltas muy graves en el art. 49 el acoso sexual o el acoso por razón de sexo y el acoso laboral (*mobbing*), en el art. 54 dispone que *la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida del trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier*

¹²⁹ BOE núm. 58, 9 de marzo de 2011.

¹³⁰ Disposición adicional sexta b) IX Convenio colectivo de la empresa Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA. (BOE núm. 49, 16 de febrero de 2013).

¹³¹ BOE núm. 26, 30 de enero de 2014.

*tipo, que serán sancionadas con arreglo al presente capítulo, en función de la gravedad del hecho*¹³². Al respecto matizamos que en lugar de la conjunción disyuntiva *o* (que da idea de opción o elección) se tenía que haber utilizado la conjunción copulativa *y* (que da idea de suma o acumulación), pues con frecuencia no tiene lugar un tipo de acoso u otro, sino que se pueden originar distintas situaciones de acoso sobre una misma persona, y por lo tanto no se debe hacer referencia solo al acoso sexual y no citar las otras modalidades de acoso.

Para nuestro criterio sí que realiza una exposición más concreta el CC de la empresa World Duty Free Group, S.A. que en el art. 53 dispone que *los trabajadores tienen derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo por parte de compañeros y superiores*¹³³. En parecidos términos también se expresa en el art. 72 del CC estatal de contratas ferroviarias, solo que, en lugar de hacer mención al acoso moral, cita el acoso psicológico¹³⁴, pese a la polémica que existe al respecto, que hemos tratado en el apartado de *Cuestiones terminológicas*, nosotros creemos que es más apropiado hacer referencia al acoso moral, como hemos defendido en el desarrollo del presente trabajo.

También hay convenios que encargan a la Comisión Paritaria velar por el exacto cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el centro de trabajo en materia de protección contra el acoso sexual y psicológico, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema y para evitar las acciones de acoso que se puedan producir en el seno de la empresa establecen que la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito. (Arts. 7 y 47 del CC del sector de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas de la provincia de Sevilla¹³⁵), o que disponen que la comisión paritaria podrá conocer de cuantas reclamaciones se presenten relacionadas con cualquier tipo de acoso moral o sexual en el trabajo y, de común acuerdo, adoptar normas básicas de actuación, así como

¹³² BOE núm. 252, 17 de octubre de 2014.

¹³³ BOE núm. 242, 7 de octubre de 2017.

¹³⁴ BOE núm. 47, 24 de febrero de 2014.

¹³⁵ BOP de la provincia de Sevilla, 12 de junio de 2014.

códigos de conducta en esta materia. (Art. 9.4 del CC de la empresa Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo¹³⁶). En parecidos términos también lo encontramos en el Convenio marco de la empresa Unión General de Trabajadores (art. 42.4)¹³⁷ y en el CC de las empresas Motorpress Ibérica, S.A.U. y Motorpress Rodale, S. L que en la disposición final sexta dispone *que se creará una comisión paritaria de cuatro miembros, dos de ellos nombrados por la dirección y dos por el comité de empresa para realizar el estudio y seguimiento de todos aquellos presuntos casos de acoso laboral que se denuncien por parte de un trabajador o de los que tengan conocimiento*¹³⁸.

No obstante, como afirma De la CASA QUESADA *et al.*, hay que destacar que las referencias son escasas, incompletas y muchas veces erróneas. Por lo general, el acoso vertical suele desviarse hacia conceptos de abuso de autoridad excesivamente amplios, en tanto que la mayoría de los acosos horizontales quedan incluidos genéricamente en el comportamiento constitutivo de ofensas. La formulación más positiva pasaría por una definición del concepto de acoso psicológico en capítulo separado y por el enunciado de acoso psicológico, acoso sexual y ofensas (también tal vez abuso de poder grave) como infracciones separadas. Asimismo, también interesante resultaría la graduación de conductas para establecer la posibilidad de prevención y llamada de atención ante estilos directivos o conductas manipulativas inconscientemente tóxicos. Alguna graduación involuntaria puede deducirse de algunas de las actuales redacciones, pero la confusión que presentan introduce más elementos de confusión que dé solución de problemas.¹³⁹

¹³⁶ BOJA núm. 30, 12 de febrero de 2008. El 25 de diciembre de 2014, la Dirección General de Relaciones Laborales de la Junta de Andalucía proroga la vigencia del II Convenio Colectivo del personal de la extinta Fundación Andaluza de Formación y Empleo. (BOJA núm. 240, 10 de diciembre de 2014).

¹³⁷ BOE núm. 95, 20 de abril de 2013.

¹³⁸ BOE núm. 230, 24 de septiembre de 2012.

¹³⁹ CASA (de la) QUESADA, S., *et al.*: *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL*, ob. cit., pág. 41. Para la confección de este epígrafe hemos tenido como guía las obras de CASA (de la) QUESADA, S., *et al.*: *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL*, ob. cit., y AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*, ob. cit., de las que también se ha extraído la referencia de algunos convenios. La vigencia de los convenios colectivos a los que se hace referencia ha sido verificada en julio de 2018.

10. La incorporación de los protocolos de actuación en los convenios colectivos

Aunque esta materia la hemos tratado en el epígrafe *B) Análisis de los protocolos de actuación*, debido a que en ocasiones estos documentos están incorporados a la negociación colectiva, hemos considerado hacer reseña a algunos de ellos. El CC del sector de derivados del cemento en el art. 108 establece el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso, que con una estructura ordenada informa de todos los pasos a seguir en los conflictos interpersonales, incluyendo la definición de acoso moral, sexual, por razón de sexo y actos discriminatorios, así como las medidas preventivas¹⁴⁰. En parecidos términos también tienen un protocolo de actuación el XVIII CC general de la industria química¹⁴¹.

Entre los protocolos analizados nos llama la atención el de la empresa Remolques Marítimos por el enunciado “Protocolo de protección a la dignidad e integridad de los trabajadores”, estableciendo el citado documento las actuaciones a llevar a cabo en el seno de la empresa ante el conocimiento, por cualquier medio, de una situación de riesgo psicosocial para los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, frente a comportamientos atentatorios contra su dignidad e integridad personal, cualquiera que sea la persona que la origine, siempre y cuando, mantenga un vínculo contractual con la empresa y, por ende, esté bajo su control organizativo y de dirección. (2º apartado).

Asimismo, en el apartado 5) expone que *el Protocolo se enmarca plenamente en el cumplimiento de los principios de acción preventiva establecidos en la Ley 31/1995, LPRL (arts. 14-16). En consecuencia, tanto la empresa como la representación legal de los trabajadores entienden necesario apostar por una política integral de prevención de riesgos laborales que contemple los denominados riesgos psicosociales en toda su extensión, haciendo así aplicación de la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo*¹⁴².

En atención a lo expuesto en los párrafos anteriores, se deduce la voluntad por las partes que negociaron el convenio de emitir un protocolo que abarcara todos los riesgos

¹⁴⁰ BOE núm. 76, 28 de marzo de 2014.

¹⁴¹ BOE núm. 198, 19 de agosto de 2015.

¹⁴² BOE núm. 104, 30 de abril de 2008.

psicosociales, aunque en algunas cláusulas se mencione el acoso y la violencia, pero es de destacar la ambición por prevenir los riesgos psicosociales en toda su extensión, además en unas fechas (el convenio está publicado en 2008) que la materia que estamos analizando aún era bastante deficitaria su prevención.

De la misma forma, es también importante reseñar que en el mismo convenio colectivo se incluye un anexo para publicar el Protocolo de prevención del acoso por razón de sexo y sexual y el Protocolo de actuación en situación de riesgo durante el embarazo y la lactancia, lo que nos confirma en la pretensión de mejorar la salud laboral de los firmantes del documento objeto de análisis.

Igualmente, queremos resaltar el procedimiento contra el acoso establecido en el CC de la empresa Saint-Gobain Vicasa, S.A. (Cláusula adicional sexta) por indicar que *el principio de «Respeto a las Personas» supone una condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos de los Trabajadores-as» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, y que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.*

También dicho convenio hace referencia al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y los actos discriminatorios, exponiendo con detalle en el art. 4 que el acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas: *Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, noviembre 1991).*

Para finalizar en el art. 18, de la citada cláusula adicional sexta, que *se encomienda a la Mesa de Políticas de Igualdad realizar el seguimiento de la efectividad del presente protocolo, reuniéndose para ello un mínimo de dos veces al año, teniendo como objetivo la elaboración de una memoria anual*¹⁴³. Es muy importante que se realice un seguimiento de los protocolos, si no, en un espacio corto de tiempo, se quedarían obsoletos.

¹⁴³ BOE núm. 252, 17 de octubre de 2014. Para la confección de este epígrafe hemos tenido como guía las obras de CASA (de la) QUESADA, S., *et al.*: *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL.*, ob. cit., y AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*, ob. cit., de las que también se ha extraído la referencia de algunos convenios. La vigencia de los convenios colectivos a los que se hace referencia ha sido verificada en julio de 2018.

VIII

EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

1.Introducción

El acoso moral, al igual que sucede con los demás riesgos psicosociales, «es un proceso complejo cuyo origen no está ligado a una causa única, sino a múltiples factores psicológicos, sociológicos y empresariales que interactúan y se refuerza mutuamente»¹. Debido a las características tan particulares que tiene el fenómeno social que estamos analizando, consideramos que para profundizar en su estudio, con el objetivo de comprenderlo y utilizar las herramientas más apropiadas con el fin de prevenir su presencia en los lugares de trabajo, debemos intentar abordar todos sus aspectos y poner una especial atención en el diseño organizativo, porque esencialmente el origen de las conductas de acoso moral se encuentra ligadas a dos aspectos: la organización del trabajo y la gestión de los conflictos por parte de la dirección.

Debido a que la fuente de la violencia moral se encuentra, como hemos avanzado en el párrafo anterior, en la forma como está estructura la organización laboral y en el modo de gestionar la misma, guiándonos por la lógica, iniciamos el estudio observando el difícil mundo en que se desenvuelven las relaciones laborales.

Como afirma HIRIGOYEN, que lleva varios años estudiando el maltrato psicológico², la gestión empresarial moderna genera sufrimiento no tanto por el estrés cuantitativo (demasiado trabajo, plazos imposibles de cumplir...) sino por el cualitativo (cambios de estrategia, sensación de tener que trabajar de cualquier manera, sufrimiento

¹ HIRIGOYEN, M-F.: *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 88.

² MARIE-FRANCE HIRIGOYEN ha escrito varios libros sobre el acoso y la violencia, el primero de ellos fue publicado en 1999 y es una referencia en esta materia.

ético...). Y es el estrés cualitativo el que debilita a las personas y, por lo tanto, abona el terreno para el acoso moral³.

Debemos partir de que el trabajo ocupa un papel central en nuestras vidas; nuestro proyectos, estatus e ingresos dependen en buena medida de la actividad profesional que desarrollemos, además al realizar las tareas en los centros productivos queremos sentirnos realizados y ser útiles para la sociedad y, asimismo, pretendemos ser felices en el trabajo y que la empresa donde estamos empleados sea saludable, debido a que en la misma pasamos el mayor tiempo de nuestra vida.

Además, como afirma AGUSTÍN OZAMIZ, en la sociedad industrial, el trabajo representa uno de los vínculos sociales clave. Es en el lugar de trabajo, en la empresa, donde se dan la mayoría de las interacciones sociales, donde el trabajador desarrolla su personalidad. El equipo de trabajo se convierte en el grupo esencial de referencia⁴.

Sin embargo, la realidad está muy lejos de lo que ambicionamos, cada vez más, con las nuevas tecnologías, el trabajo está más despersonalizado y tenemos una mayor dependencia de las máquinas, como nos recuerda la película *Tiempos Modernos* de Charles Chaplin que, aunque está realizada en 1936, es un reflejo actual de los problemas que tiene el protagonista en la factoría.

Si en esa época ya se vislumbraba la supeditación de la persona a la máquina, hoy, aunque nos cueste admitirlo, es total, tenemos que realizar nuestro trabajo adaptándonos al diseño de un programa informático, que alguno de sus aspectos ni comprendemos ni entendemos, y sin habernos dado la formación que requería. Además, con frecuencia cambian el diseño del programa y tenemos que volver a empezar.

Igualmente, como expusimos en el apartado Desde un sistema productivo... al redactar los cambios que se habían producido en la elaboración de un producto tan

³ HIRIGOYEN, M-F.: *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 89.

⁴ AGUSTÍN OZAMIZ, J.: *El significado del trabajo en la sociedad informatizada*, ob. cit., pág. 23. «En opinión de diversos psicólogos, los factores terapéuticos fundamentales para el equilibrio de las personas radican en la buena organización y en un adecuado ambiente en este ámbito. A través del trabajo ayudamos a la sociedad, aportamos a ésta, a los otros, nuestra actividad, nuestra energía, nuestro conocimiento; así desarrollamos nuestra identidad, el sentido de pertenencia».

cotidiano como el pan, se puede dar la situación que los empleados del horno a través de las pantallas e iconos hornean el pan, pero si se rompe el sistema informático, no sabrían realizar esa labor, y esa situación la podemos trasladar a otros sectores productivos.

Si el apartado de la tecnología nos depara un escenario de tensión y estrés entre los trabajadores -recientemente el Tribunal Supremo ha reconocido la presión y el estrés como riesgos para los empleados de banca⁵, y esa situación no afecta a un sector productivo solamente, sino todo lo contrario a muchas actividades económicas-, el capítulo que recoge las relaciones entre las personas también depara una situación difícil.

Para acercarnos a ese drama, de nuevo volvemos a recurrir a la ficción cinematográfica y un ejemplo de ciertas situaciones que se pueden observar en los lugares de trabajo es la película *Salir del armario*, donde la continuidad del protagonista en la empresa no dependía de su labor profesional, sino de la imagen e intereses de la empresa, que fuera un buen contable y un empleado con una conducta correcta no era suficiente para valorar a esa persona.

La hipocresía, el espíritu de supervivencia⁶ -que se ha agudizado en los tiempos de crisis- y otras facetas que retratan la mediocridad humana⁷, están presentes en la vida cotidiana de muchos centros de trabajo. Unidas esas circunstancias a la imposición de objetivos, que con frecuencia están mal distribuidos y en ocasiones deparan favoritismos de los jefes hacia empleados más dóciles, hacen más difícil el trabajo en equipo y fortalecen los individualismos deparando un ambiente más tóxico⁸.

⁵ «El Tribunal Supremo reconoce la presión y el estrés como riesgos para empleados de banca (09-03-16)», en *Diario La Ley*, N° 8720, 11 de marzo de 2016. «El Tribunal Supremo (TS) ha ratificado una sentencia dictada por la Audiencia Nacional en respuesta a una denuncia de CC.OO. contra CaixaBank, a la que el tribunal obliga a realizar correctamente una identificación de riesgos psicosociales, entre los que el sindicato ha destacado la presión y el estrés». Disponible en:

<http://diariolaley.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1czUAAksTMxNDU7Wy1KLizPw8WyMDQzMDYwNLkEBmWqVLfnJIZUGqbVpiTnEqAEvYbks1AAAAWKE>

⁶ PÉREZ REVERTE, A.: «Chivatos ejemplares», en *XL Semanal*, N° 1.157, del 27 de diciembre de 2009 al 2 de enero de 2010, pág. 12. «Pero en mi opinión se trata del mismo reflejo infame: fundirse con el entorno que permite sobrevivir marcando el paso que toca».

⁷ CORTINA ORTS, A.: *¿Para qué sirve realmente la ética?*, ob. cit., pág. 142. «A fin de cuentas, no se construye una sociedad justa con ciudadanos mediocres, ni es la opción por la mediocridad el mejor consejo que puede darse para llevar adelante una vida digna de ser vivida».

⁸ HIRIGOYEN, M-F.: *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 89 y 90. «La gestión empresarial actual da lugar a una gran sensación de aislamiento en los asalariados, ya que no trabajan en equipos consolidados, sino de modo transversal y por proyectos. Ya no hay tiempo de conversar, las comunicaciones se hacen a través de notas directivas o de correos electrónicos. Los

En base a lo expuesto anteriormente, en los centros de trabajo se puede crear una atmósfera enrarecida que depare situaciones de estrés que provoquen conflictos laborales. Frente a estos enfrentamientos, las entidades mercantiles, para controlar su imagen o por miedo a la violencia los acallan, «sin que los protagonistas tengan la oportunidad de expresarse o, como mucho, buscan una solución rápida al problema: las aguas se calman durante un tiempo, pero el problema real no se resuelve»⁹.

Al quedarse el problema estancado, el difícil clima laboral que se ha establecido en ese lugar de trabajo, con el tiempo enraca las relaciones personales, pudiendo favorecer que se rompan los canales de comunicación entre los empleados y que den lugar a situaciones de violencia psicológica entre los mismos.

Siguiendo el esquema descrito, para acercarnos a la figura que estamos estudiando, en el capítulo que iniciamos; en primer lugar, vamos a analizar el acoso psicológico, para a continuación conocer los distintos criterios para elaborar un concepto jurídico de acoso moral en el trabajo, así como las cuestiones terminológicas, modalidades de acoso y la delimitación de esa patología sociolaboral con otros riesgos psicosociales y conflictos que se puedan originar en el ámbito laboral.

2. El concepto de acoso moral en el trabajo en otras disciplinas científicas

Para construir un concepto jurídico de acoso moral en el trabajo, debemos partir de los estudios que se han efectuado desde otras disciplinas científicas¹⁰, principalmente desde la psicología y la psiquiatría, que fueron las primeras en examinar la patología que estamos analizando, aunque para un conocimiento más amplio de esta materia es

trabajadores deben seguir procedimientos codificados y se los evalúa a partir de formularios muy sofisticados. Sin embargo, estos indicadores de desempeño solo miden algunos resultados observables, no la realidad del trabajo, y, como individualizan el desempeño, destruyen la solidaridad colectiva».

⁹ HIRIGOYEN, M-F.: *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 90.

¹⁰ En este sentido, NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Editorial Aranzadi, 2007, pág. 26. «El enfoque jurídico no puede desprenderse de los perfiles extrajurídicos en el análisis de esta temática».

conveniente también tener en cuenta las investigaciones que se han realizado en otros campos de la ciencia¹¹.

Pese a que han transcurrido relativamente pocos años desde que se iniciaron los trabajos de investigación sobre la violencia psicológica en los lugares de trabajo, en ese período de tiempo se han efectuado muchos estudios desde diversas disciplinas académicas; principalmente: derecho, psicología, psiquiatría, economía, sociología y filosofía; y desde cada una de las materias indicadas se ha tratado de analizar los elementos integrantes y los rasgos que caracterizan las conductas incívicas, para acotar e identificar el problema laboral objeto de investigación.

Así, la STSJ de Madrid, de 27 enero de 2015¹², señala que, respecto al derecho fundamental a la integridad moral, como viene destacando esta Sección de Sala en reiteradas resoluciones, entre ellas la de 29-2-2008, el acoso moral es objeto de un estudio pluridisciplinar en el que participan la psicología, la psiquiatría, la sociología y, cómo no, el Derecho. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua, define el verbo acosar como acción de perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona. El añadido al acoso del calificativo moral viene a incidir en que el acoso persigue conseguir el desmoronamiento íntimo, psicológico, de la persona. Cuando en la condición humana predominan los instintos, sin control por la razón, la perversión del hombre es capaz de generar los más abominables sufrimientos. Se ha demostrado hay ámbitos profesionales, especialmente propicios para el nacimiento y desarrollo de este fenómeno, como son el de la Administración Pública y el de la Enseñanza, en los que rigen, preponderantemente, principios de jerarquía, de rigurosa reglamentación y de acusado conservadurismo. En el fondo laten en el acosador instintos y sentimientos de envidia, de frustración, de

¹¹ Como señala la STSJ de Madrid de 5 mayo de 2008 (AS 2008/1273). «El *mobbing*, como viene destacando esta Sección de Sala en reiteradas resoluciones, entre ellas la de 24-4-2006 (AS 2006, 2280), es objeto de un estudio pluridisciplinar en el que participan la psicología, la psiquiatría, la sociología y, cómo no, el Derecho». ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., pág. 345. «La compleja temática del acoso moral lleva consigo tantos matices, tantos sentimientos, tantas emociones, tantas percepciones que, si sólo apreciamos el aspecto jurídico no lograremos llegar a asimilar correctamente su naturaleza». VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 14. «El análisis interdisciplinar de los riesgos psico-sociales resulta imprescindible tanto desde la perspectiva de la identificación de los factores que provocan su aparición, como y, sobre todo, en el terreno de la búsqueda de medidas preventivas adecuadas».

¹² (AS\2015\898).

exacerbado egoísmo, de celos, de miedo, de rivalidad y, muy particularmente, de narcisismo. Lo que genera graves problemas de convivencia y produce lesiones psíquicas en la persona del acosado deteriorando la normal integración en el seno de la empresa conducente a un absentismo laboral por baja médica que trastorna el normal desarrollo del trabajo y la consiguiente carga para las arcas de la Seguridad Social. Efectos que trastocan el entorno familiar, laboral y social, del acosado.

Como señala ALEMÁN PÁEZ, pocos asuntos han recibido tanta atención interdisciplinar desde que se identificara dicha categoría científicamente en las últimas décadas del pasado siglo, lo que evidencia la entidad del tema desde cualesquiera terrenos analíticos. Aparte de inferir un esquema axiológico dominante, su estudio demuestra el nivel ético-moral existente en una sociedad dada y el horizonte de salud psicosocial y ambiental al cual propende¹³.

En cualquier caso, debido a que las primeras investigaciones sobre la violencia psicológica en los lugares de trabajo, se han realizado desde la óptica de la psicología y/o la psiquiatría, los primeros conceptos que tenemos sobre esta figura, como han indicado algunos autores, son definiciones provenientes de las citadas ciencias médicas, disciplinas ajenas al Derecho, donde se presta más atención a las afecciones psíquicas, que a los daños que se pudieran producir en otras esferas del individuo.

Estas aportaciones, afirma ROBLES CARRILLO, siguen siendo un referente ineludible no sólo por su incuestionable valor sino, también, porque en esas áreas de conocimiento, por su propio objeto y metodología, se ha podido configurar el concepto de acoso con una mayor celeridad y un mayor grado de consenso, sin que ello suponga obviamente desmerecer a ninguna de esas disciplinas. En cambio, cuando se ubica en el mundo del derecho, el acoso se introduce en el terreno de sus componentes axiológicos y afecta a algunos de sus componentes estructurales, en gran medida, porque se aborda desde diferentes concepciones, tradiciones y sistemas jurídicos y se manifiesta como una expresión cualificada de esas diferentes aproximaciones al derecho y la ciencia jurídica.

¹³ ALEMÁN PÁEZ, F.: «Parte III. Tratamiento especial del acoso en el trabajo. Capítulo IV. Acoso institucional», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015, pág. 1260.

No hay, por ahora, en el derecho un nombre propio, como los de aquellas otras disciplinas, que haya ofrecido una versión definitiva o cuasi-definitiva de esta categoría¹⁴.

Así, según VALDÉS DE LA VEGA, los estudios realizados desde la psicología o la psiquiatría suelen partir de los aspectos subjetivos –sentimientos, vivencias de las víctimas, comportamiento perverso del agresor– mientras que desde el Derecho la tendencia es objetivizar la realidad¹⁵.

En este último ámbito citado, se considera que el derecho fundamental directamente afectado por el acoso moral es la integridad moral en cuanto positivación máxima de la dignidad humana, y el resto de daños no está indisolublemente unido a los procesos de acoso, sino que pueden o no derivarse de los mismos, no puede vincularse el daño a la mayor o menor resistencia psicológica de la víctima.

Asimismo, se ha verificado que principalmente la raíz del problema está en los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales, teniendo frecuentemente su origen en las deficiencias organizativas de la empresa, no en la personalidad enfermiza del agresor y en la incapacidad de la víctima para defenderse.

Para introducirnos en el conocimiento de los conflictos interpersonales en el ámbito laboral, la mayoría de los autores citan las investigaciones que han realizado al respecto el psicólogo LEYMANN y la psiquiatra francesa HIRIGOYEN, en nuestro país constituyen una referencia las importantes aportaciones que ha efectuado PIÑUEL Y ZABALA, psicólogo del trabajo y de las organizaciones.

De lo expuesto anteriormente, queda constancia que, en las primeras investigaciones realizadas sobre la materia objeto de estudio, tienen una importante presencia los análisis efectuados desde la psicología y la psiquiatría; desde esos campos científicos, es de donde surgen las primeras señales de alarma ante un tipo de

¹⁴ ROBLES CARRILLO, M.: «Capítulo VI. El acoso: una perspectiva internacional», ob. cit., págs. 206 y 207.

¹⁵ VALDÉS DE LA VEGA, BERTA: «El tratamiento del acoso moral desde la autotutela colectiva», en AA VV. (Coord. CORREA CARRASCO, MANUEL y VALDÉS DE LA VEGA, BERTA), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007, pág. 185.

comportamiento que afecta gravemente a la salud de los trabajadores y cuyo tratamiento en los ordenamientos jurídicos todavía era desconocido.

Si, además, tenemos en cuenta que en España no hay una regulación legal específica en materia de acoso moral en el trabajo, a excepción de la referencia expresa al acoso moral y laboral que se realiza en el art. 14 letra h) de la Ley 7/2007, derogada por el apartado 1 de la disposición derogatoria única del R.D. legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, es, en cierta medida lógico, que los trabajos pioneros efectuados desde las disciplinas indicadas en el párrafo anterior, tuvieran un cierto influjo en las investigaciones realizadas en otros campos científicos. La influencia de un concepto eminentemente clínico también ha tenido lugar en los pronunciamientos judiciales.

Es común en los estudios sobre la violencia relacional observar la definición que hizo LEYMANN sobre el psicoterror en la vida laboral¹⁶ y que transcribimos a continuación: «El Psicoterror o *Mobbing* en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prologando periodo (definición estadística: al menos durante seis meses)». A consecuencia de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social¹⁷.

El concepto desarrollado por LEYMAN es el que recoge la NTP-476 emitida en el año 1998. Consideramos que los avances tan significativos, aunque claramente insuficientes, que se han realizado sobre la figura que estamos estudiando, requieren que se realicen las modificaciones oportunas al respecto.

¹⁶ STSJ de Andalucía, de 10 julio de 2012. (JUR\2013\36409). «Cuando hablamos de *mobbing*, hacemos referencia al hecho que dos o más personas ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistemática y prolongada en el tiempo, sobre otra persona en el lugar de trabajo, lo que en España se ha venido a tipificar como psicoterror laboral».

¹⁷ LEYMANN, H.: «Contenido y desarrollo del acoso grupal/ moral (“*Mobbing*”) en el Trabajo». *European journal of work and organizational psychology*, 1996, 5(2), 165-184. Traducción de Leymann por el Dr. Francisco Fuentes Martínez. Disponible en: <http://www.acosomoral.org/leymann2.htm>

Las conductas de comunicaciones hostiles y desprovistas de ética, realizadas de forma sistemática, principalmente contra un individuo, las enumera LEYMANN, en cuarenta y cinco comportamientos constitutivos de acoso moral, agrupándose éstos en cinco grupos¹⁸. Se entiende que existe *mobbing*, cuando una o varias de esas conductas de acoso predefinidas, se repite al menos una vez por semana, sobre una duración mínima de seis meses¹⁹. Así, actos hostiles aislados, realizados en determinados momentos, a causa de presión o por otras circunstancias, no se pueden considerar violencia psicológica.

En sede judicial viene siendo práctica común seguir la clasificación citada en el párrafo anterior, agrupando las conductas en cinco tipos básicos:

1. Actividades de acoso que impiden la comunicación adecuada de la víctima: cambio de puesto de trabajo; supresión del teléfono, fax, ordenador; ataques verbales, etc.²⁰
2. Actividades de acoso que impiden el establecimiento de contactos sociales: no se habla con el trabajador; no permiten al resto de la plantilla que se

¹⁸ A saber:

- a) Privar a la víctima de toda posibilidad de expresarse.
- b) Separar a la víctima de su entorno para restarle apoyo social.
- c) Desacreditar a la víctima ante sus compañeros.
- d) Comprometer su situación profesional.
- e) Comprometer su salud.

LEYMANN, H. : *Mobbing. La persécution au travail*. Éditions du Seuil, 1996, págs. 29- 41.

¹⁹ En esta línea, está la definición que ha elaborado el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, contenida en la nota técnica de prevención número 476 bajo el título “El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*”, en la que se alude al mismo como “aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prologando (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo”. Disponible en: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_476.htm

²⁰ SSTSJ del País Vasco de 6 de julio de 2004 (AS 1669). STSJ de Andalucía, de 22 julio de 2008. (AS\2009\737). «El *mobbing* se identifica pues con conductas en el ámbito laboral que tienen por objeto destruir las redes de comunicación de las víctimas que las sufren, erosionando su reputación, y perturbando el desarrollo de su actividad hasta conseguir finalmente el abandono voluntario del trabajo mediante el daño progresivo y continuo a la dignidad del trabajador, siendo una forma característica de estrés laboral, ocasionada por las relaciones interpersonales que se establecen en el centro de trabajo, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador afectado que percibe que sus hostigadores tienen la intención de causarle daño o mal, lo que convierte a la situación en especialmente estresante, sin que el individuo sepa cómo afrontar estas situaciones para modificar su entorno social, ni cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso». STSJ de Castilla-La Mancha, de 7 octubre de 2015. (JUR\2015\245938). «El demandado dispensaba a la actora un trato incorrecto de forma sistemática, como tenerla situada en un despacho separado del resto de trabajadores, con quienes le prohibía hablar, reunirse o salir a fumar, y contra quienes la enfrentaba».

comunique con él; se le margina en los lugares comunes dentro de la empresa, etc.²¹

3. Actividades dirigidas a desacreditar la reputación personal de la víctima: se le ridiculiza, hacen circular rumores sobre su vida privada; se critica su forma de vestir, su aseo personal, etc.²²
4. Actividades dirigidas a desacreditar la reputación profesional del acosado: no se le asigna trabajo alguno; se le obliga a permanecer inactivo durante la jornada; se le asignan continuamente trabajos de escaso valor o que corresponde hacerlo a categorías inferiores; se le descalifica profesionalmente, etc.²³
5. Actividades que producen efectos nocivos sobre la salud física o psíquica de la víctima: amenazas, ataques verbales, se le ocasionan daños en sus efectos personales ²⁴.

²¹ STSJ de Cataluña de 5 de mayo de 2004 (Rec 120/2003). STSJ de Madrid, de 24 noviembre de 2014. (JUR\2015\14898). «Partiendo de este panorama general y ya en concreto en lo que respecta a la demandante, se declara probado que desde mediados de 2012 aproximadamente la supervisora no se comunica directamente con la actora, no le informa de las decisiones médicas sobre cambios relacionados con los pacientes, ni con asuntos que le competen como trabajadora, informándose la actora a través de otras compañeras. En ese período desde mediados de 2012 a la presentación de la demanda en enero de 2014, la supervisora viene ignorando a la actora, no informándole de ningún cambio y a veces se dirige a ella gritando. La supervisora indica a las compañeras de la actora que no hablen con ella, se ríe delante de compañeras sobre cuestiones personales de la demandante, como el haberse sometido a una operación de estética». STSJ de Castilla y León, de 8 abril de 2014. (JUR\2014\117449). «En el acoso moral lo que se advierte, en todo caso, es un desprecio hacia la persona del acosado, al que se humilla injustamente, haciéndole víctima de una íntima coacción psicológica de todo punto inadmisibles y facilitando, con ello, el aislamiento de esa persona que sufre, consecuentemente, un claro demérito en la normal convivencia con los demás».

²² STSJ de Canarias de 19 de mayo de 2004 (AS 2079).

²³ STSJ de Murcia de 27 de octubre de 2003 (AS 3683).

²⁴ STSJ de Cataluña, de 14 de julio de 2011 (CJ 160584/2011). STSJ de Andalucía, de 22 julio de 2008. (AS\2009\737). «El acoso moral u hostigamiento del trabajador, se define por la doctrina como "la agresión del empresario o de alguno de sus empleados a un trabajador, con el consentimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes, o palabras, conducta repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, lo que puede llegar a deteriorar la salud de éste."». Esta clasificación se ha realizado, a partir de ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit. págs. 22 y 23; COLLADO GARCÍA, L.: «Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (-Mobbing-). Diferencias con otras figuras», en AA. VV., *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, (Dir. AGUSTÍ JULIÁ, J.), Cuadernos de Derecho Judicial XII-2004, págs. 65 y 66.

En este sentido, consideramos importante observar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 10 julio de 2012²⁵ al indicar que las formas de expresión más comunes son las acciones contra la reputación o la dignidad, acciones contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la comunicación o la información, acciones de iniquidad, siendo sus consecuencias negativas daños en la salud física y psíquica: insomnio, ansiedad, estrés, depresión, etc., con consecuencias para la empresa importantes, como disminución del rendimiento, enrarecimiento del clima laboral, mayor siniestralidad laboral, provocando que el trabajador acabe marchándose de la empresa, pudiendo conculcar el derecho a la integridad moral, así como a la interdicción de tratos inhumanos y degradantes que proscribire el artículo 15 de nuestra Constitución y el artículo 4.2 e) del ET , como derecho en la relación de trabajo, a la consideración debida a su dignidad. Además de indicarnos las acciones más comunes en dicha sentencia también se recoge consecuencias sobre la víctima y la empresa. En parecidos términos se expresa la STSJ de Galicia, de 21 diciembre de 2011, indicando que no cabe obviar los problemas familiares que esta situación puede conllevar, como por ejemplo la separación conyugal²⁶. Entendemos que es muy importante observar esa circunstancia, porque, aunque se origina en algunas situaciones de acoso moral, no es usual encontrar referencias a la misma.

Respecto a lo expuesto en los párrafos anteriores, apreciamos que la STSJ de Cantabria, de 11 de mayo de 2017²⁷ realiza una descripción extensa de las conductas que pueden considerarse violencia relacional, al exponer que la mayor parte de los pronunciamientos judiciales que han reconocido la existencia de acoso moral, ha ido catalogando una serie de comportamientos vejatorios típicos a los que reconducen la cadena de actos hostiles, tales como: ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima, limitando sus posibilidades de comunicarse, cambiándola de ubicación para

²⁵ (JUR\2013\36409).

²⁶ (AS\2012\75). «Además, este tipo de comportamiento se caracteriza por una única finalidad: la de destruir a la víctima. Ciertamente, el fin buscado es el de colocar al trabajador en una situación extrema de sufrimiento personal que le lleve, según el acosador sea un compañero o el empresario, bien a desistir de sus derechos profesionales (y. gr., promoción), bien a abandonar voluntariamente la empresa. Solamente una persona destruida psicológicamente puede tomar tales decisiones Este daño psicológico suele manifestarse en un grave deterioro de la salud mental y física, concretado en problemas de presión (llantos, abatimiento general, desmotivación, tristeza), ansiedad (irritabilidad, crisis de pánico previas a la incorporación al puesto de trabajo, nerviosismo, angustia), disminución del rendimiento laboral (desinterés por los fines e intereses de la empresa, falta de concentración y agilidad mental) y hasta físicos y psicosomáticos (gástricos, dolores de espalda y nuca, dificultades de respiración, cansancio, insomnio, vértigos, mareos). En ocasiones extremas, el acoso psicológico puede derivar en una enfermedad física o psíquica crónica e irreversible».

²⁷ (AS\2017\645).

separarla de sus compañeros; cambio peyorativo de funciones o no asignación de ocupación efectiva o de otras condiciones de trabajo (horarios, jornada); aislamiento social; criticar y difundir rumores contra su persona, profesionales o personales delante de compañeros de trabajo, clientes; control exhaustivo y asfixiante del rendimiento, con imputación de culpabilidad en el defectuoso funcionamiento de la empresa o del departamento; control de entradas y salidas riguroso o de las visitas efectuadas a los servicios y tiempo empleado en ello; etc. Dicho comportamiento negativo, puede plasmarse en acciones contra la reputación o la dignidad del trabajador contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole una cantidad excesiva, un trabajo difícil de realizar o innecesario o privándole de los medios necesarios para desarrollarlo acciones dirigidas a manipular la comunicación o la información, no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, métodos de trabajo, la cantidad y calidad del trabajo o amenazándole, criticándole o no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia, utilizando selectivamente la comunicación para reprender o amonestar y nunca para felicitar acciones de iniquidad mediante las cuales se establecen diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo o desigualdades remunerativas. En parecidos términos también se expresa la STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 19 de abril de 2017²⁸.

En relación con los comportamientos constitutivos de acoso, FERNÁNDEZ GARRIDO, señala que las conductas concretas en las que puede tener su expresión la violencia psicológica pueden ser muy variadas; que es normal que se acuda al repertorio compilado por LEYMANN, pero que aprecia que para distinguir mejor cualquier manifestación es preferible utilizar las cinco grandes categorías de agresiones utilizadas por el equipo europeo “The Network Project (2002a):

- Menosprecio de la profesionalidad poseída.
- Pérdida de formas, ninguneo²⁹ y desconsideración a nivel personal.
- Promoción de aislamiento directo o indirecto hacia la otra persona.
- Asignación excesiva de la carga de trabajo.

²⁸ (AS\2017\669).

²⁹ GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob. cit., pág. 96. «En su grado más leve, la deshumanización se llama *ninguneo*, que no niega totalmente la condición humana del otro, sino solamente su capacidad de servir como interlocutor».

- Desestabilización/sabotaje laboral³⁰.

Al examinar las conductas hostiles que cita LEYMANN u otros autores, se debe observar que el concepto de violencia o de conflicto puede ser distinto según el país o la cultura, lo que requiere un estudio más intenso en zonas geográficas, como la nuestra donde concurren trabajadores de diversas nacionalidades³¹.

Además de las importantes investigaciones que realizó LEYMANN sobre los comportamientos incívicos en los lugares de trabajo, también son una referencia, como hemos indicado con anterioridad, las importantes aportaciones que hizo al respecto HIRIGOYEN, que define el acoso moral en el trabajo como toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que atenta, por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o la integridad física o psicológica de un trabajador y que pone en peligro su empleo o degrada el ambiente de trabajo³².

La definición que transcribimos en el párrafo anterior es la del manual publicado en año 2014, que solamente recoge unas pequeñas matizaciones, con respecto a su obra editada en el año 2001. Según VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ el concepto que desarrolla HIRIGOYEN añade al de LEYMANN nuevas notas características:

- El acoso moral se define fundamentalmente como una «conducta abusiva» en la que una persona está haciendo un uso ilegítimo de sus atribuciones o facultades.
- Se hace hincapié en las formas múltiples en que se manifiesta: comportamientos, palabras, escritos, gestos, actos.
- El acoso moral atenta contra la «dignidad de la persona», un concepto que, como veremos, adquiere un claro significado jurídico, puesto que suele tratarse de un derecho reconocido en la mayor parte de los ordenamientos.

³⁰ FERNANDEZ GARRIDO, J.: «Perspectiva psicosociales en torno al acoso y violencia psicológica en el trabajo», en AA. VV., *Acoso moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, (Coord., CORREA CARRASCO, M.), Aranzadi, 2006, págs. 18 a 19.

³¹ En este sentido, GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob. cit., pág. 43. «Las conductas de *mobbing* cambian un poco según los distintos medios y países, por lo que el listado de Leymann no debe considerarse como la Biblia, sino más bien como un instrumento adaptable y perfectible según las circunstancias».

³² HIRIGOYEN, M-F.: *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 22.

- Se trata también de una conducta que «atenta contra la integridad física o psíquica», una idea que a mi juicio se ha interpretado por algunos con excesivo mecanismo a la hora de trasladarla al mundo jurídico al exigir que, en cualquier caso, se produzca este resultado final.
- Otra consecuencia, además de la ya prevista por LEYMANN de poner en peligro el empleo de la víctima, es la degradación del ambiente de trabajo, lo que supone necesariamente que el acoso moral no solamente tiene efectos individuales sobre la persona atacada, sino que también puede tener efectos sobre las relaciones sociales de la persona atacada con las que se encuentren presentes en el lugar de trabajo³³.

Las investigaciones realizadas por la psiquiatra francesa han influido en las definiciones que se han realizado sobre la violencia psicológica en los centros productivos en la legislación francesa y belga, entre otras. Nosotros queremos incidir en la importancia de reflejar que es un atentado contra la dignidad de la persona y contra su integridad física o psíquica, así como la degradación del ambiente de trabajo, entendemos que esos términos han sido básicos en el estudio del acoso moral en el trabajo.

3. Concepto jurídico de acoso moral en el trabajo

A) Introducción

En el apartado anterior, hemos visto que, al estudiar este emergente riesgo profesional en otras disciplinas científicas, la complejidad de la violencia psicológica era una constancia que, en cierta medida, hacía más difícil su conocimiento y la implantación de medios para prevenirla y erradicarla. Pero, como afirma MARIAS, «si la realidad es compleja, la única manera de entenderla es reconocer su complejidad, no omitirla»³⁴.

Esa dificultad, si cabe, se incrementa en la ciencia del derecho, existiendo diversas opiniones sobre los elementos que deben integrar el concepto y si es necesario una regulación legal específica del acoso moral en el trabajo. A este respecto existe un sector

³³ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*, ob. cit., págs. 48 y 49.

³⁴ MARIAS, J.: *La mujer en el siglo XX*, ob. cit., pág. 15.

mayoritario de la doctrina, que considera que se debe regular el acoso moral, no obstante, también se deben observar opiniones como la que realiza MOLINA NAVARRETE, que señala que continuar en este debate, es cuando menos, una pérdida de tiempo, y frustra más que ayuda a avanzar en esta lucha por un derecho de los trabajadores de tener un ambiente de trabajo libre de acoso³⁵.

En este sentido, sostiene que su posición es clara al respecto y que se articula sobre dos grandes afirmaciones. La primera, que no se debe entender como válido y operativo un único concepto de acoso moral en el trabajo, en cuanto que cada sector jurídico en el que actúe puede resaltar algunos elementos sobre otros, pues no son las mismas exigencias las que están en la base de las políticas de prevención que las que encontramos, por ejemplo, en las políticas de castigo o punición del acoso. La segunda, es que considera un anacronismo, el apostar por un concepto marcadamente “subjetivo” de acoso moral, que se centre en los aspectos relativos a la “intencionalidad” del sujeto o sujetos responsables de la agresión, el famoso “plan sistemático” o la “intención de dañar”.

Asimismo, considera que el concepto jurídicamente relevante de acoso moral en el vigente ordenamiento jurídico es, con carácter general y sin perjuicio de su modulación, sobre todo a efectos de consecuencias jurídicas, en cada sector normativo, el siguiente: Toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad o intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del trabajador –o funcionario–³⁶.

A este respecto, JURADO SEGOVIA señala que la principal dificultad en la elaboración de conceptos normativos estriba en la selección de las notas distintivas que deben concurrir para que se despliegue la relevancia jurídica anudada al concepto. Existiendo siempre un cierto riesgo de no reparar en todos los supuestos que justificaban la elaboración del concepto o, inversamente, de ir más allá de esa ratio legis. Concluyendo

³⁵ MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente al “acoso moral” en el ámbito de la función pública: cómo vencer las persistentes resistencias», ob. cit., págs. 246-248.

³⁶ IBIDEM.

que ese riesgo se puede dar con especial intensidad en el acoso moral, dada su variedad indefinida de formas³⁷.

Porque en algunos conflictos, como es el caso del acoso, según RUBIO CASTRO se puede observar con claridad sobre qué ideografías, categorías narrativas y mitos se construyen las normas jurídicas y se determina su aplicación. Las lagunas, las dificultades definitorias, los problemas de interpretación que encontramos en la aplicación de la normativa reguladora del acoso, así como en la doctrina jurisdiccional elaborada, dan buena cuenta de la producción de elementos simbólicos que se han generado desde el derecho en torno a la violencia social, la violencia en el trabajo, la sexualidad y el poder. Todos estos aspectos son los que hacen de la normativa objeto de estudio, especialmente en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, una materia compleja y difícil de aprehender desde los estrechos límites que impone al estudio del derecho la dogmática jurídica³⁸.

Entre el sector doctrinal que es partidario de una regulación legal específica sobre el acoso moral en el trabajo, citamos en primer lugar a CORREA CARRASCO y SERRANO OLIVARES; en los análisis que efectúan discrepan en los elementos estructurales que definen el concepto, pero ambos coinciden con la tendencia doctrinal y jurisprudencial mayoritaria en que el derecho fundamental directamente afectado por el acoso moral es la integridad moral en cuanto positivación máxima de la dignidad humana, y el resto de daños no está indisolublemente unido a los procesos de acoso, sino que pueden o no derivarse de los mismos.

Fruto de las reflexiones que desarrolla en el trabajo sobre la violencia relacional, propone CORREA CARRASCO, a efectos dialécticos, un concepto jurídico de acoso moral en el trabajo que integraría a «toda conducta (activa u omisiva), llevada a cabo en el contexto de una relación laboral o de servicio, consistente en ataques reiterados y sistemáticos de carácter degradante, que tiene como finalidad atentar contra la integridad

³⁷ JURADO SEGOVIA, A.: Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral, ob. cit., pág. 177.

³⁸ RUBIO CASTRO, A.: «Capítulo II. Aspectos jurídicos-conceptuales: significado de acoso en el Derecho. Ambigüedades en la normativa y en la conceptualización de acoso e influencia de la doctrina jurisprudencial en su interpretación», ob. cit., págs. 67 y 68.

moral de una persona, siendo susceptible, además, de provocar daños de naturaleza psíquica, física o patrimonial o de perjudicar gravemente la empleabilidad de la misma»³⁹.

Por otro lado, SERRANO OLIVARES define el acoso moral «como toda conducta –acción u omisión– reiterada en un período de tiempo más o menos prolongado, efectuada por una o varias personas y dirigida generalmente contra otra, que tenga por finalidad o efecto un trato objetivamente degradante desde una perspectiva personal y/o profesional con la consiguiente lesión de la dignidad e integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo»⁴⁰.

Asimismo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, de 7 de abril de 2011⁴¹ indica que por acoso moral o psicológico puede entenderse la práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente. Se trata de una conducta consistente en ir desgastando psicológicamente al empleado hasta conseguir que se autoexcluya. Constituye una técnica de intimidación propia de empresas que no quieren o no pueden proceder al despido por la cual el hostigador utiliza su cargo superior para ir arrinconando y aislando al trabajador elegido hasta acabar por inutilizarlo, después de un lento proceso de desgaste del que, a diferencia del acoso sexual o la violencia física, no quedan huellas aparentes. Es necesario, por tanto, para que pueda hablarse de acoso moral, que se acredite la existencia, aun indiciaria, de acoso, que puede consistir en muy variados comportamientos, agresiones verbales, encomienda de trabajos inútiles o ridículos, incumplimiento del deber de dar ocupación efectiva, el «ninguneo», «hacer el vacío» u otros similares, pero no basta la percepción subjetiva del acosado, sino que debe tratarse de comportamientos que objetivamente puedan calificarse como acoso y que revistan, también objetivamente, cierta entidad. Deben alegarse y probarse tales comportamientos y no basta con actuaciones aisladas, sino que se trata de comportamientos sistemáticos y reiterados.

³⁹ CORREA CARRASCO, M.: «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo», en AA VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Aranzadi, 2006, pág. 89.

⁴⁰ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 53 y 54.

⁴¹ (WOLTERS KLUWER CJ 319207/2011).

En atención a todo lo expuesto, CONDE COLMENERO indica que la doctrina especializada viene manteniendo multiplicidad de tomas de postura en relación con el concepto de acoso laboral, por lo que en la actualidad se puede afirmar que el debate conceptual sigue vivo. Que aunque existe un amplio consenso doctrinal, jurisprudencial e incluso normativo sobre algunos de los elementos esenciales del acoso laboral, la complejidad de las conductas acosadoras y la variedad de manifestaciones que puede presentar, unido a la dificultad que entraña la aplicación de categorías jurídicas a un fenómeno de naturaleza psicosocial y a lo enmascarado de las prácticas de hostigamiento, entre otros problemas, convierten la labor definitoria en una tarea que comporta cierto grado de complejidad teórica⁴².

En relación con el debate descrito en los párrafos anteriores, aunque compartimos la opinión de MOLINA NAVARRETE, haciendo referencia a que existe una elevada gama de opciones sustantivas y procesales para impetrar justicia social contra una patología sociolaboral tan bárbara y arbitraria como la que encierra el acoso moral laboral⁴³, entendemos, respetando el criterio del jurista antedicho y del sector doctrinal que comparte este parecer, que una determinación precisa del concepto de acoso moral en el trabajo y de sus elementos integrantes, evitaría los problemas de calificación jurídica que se producen en la práctica judicial⁴⁴ y facilitaría las medidas preventivas para evitar que se materializaran los conflictos interpersonales en los lugares de trabajo.

B) Concepto clínico de acoso moral en el trabajo

Para construir un concepto jurídico de acoso moral, son varios los autores que opinan que se debe partir de las aportaciones científicas de la psicología y la psiquiatría⁴⁵,

⁴² CONDE COLMENERO, P.: «A propósito del concepto jurídico de acoso laboral y de la ausencia de definición legal pese al reconocimiento de la figura en el Estatuto Básico del Empleado Público». *Aranzadi Social*. 4/2008 pág. 2. (BIB 2008/498).

⁴³ MOLINA NAVARRETE, C.: La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses. Editorial Bomarzo, 2007, pág. 7.

⁴⁴ Vid. VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 27. Según dicha autora la vía interpretativa judicial y doctrinal «más que definiciones, lo que ha vertido sobre el acoso moral en el trabajo han sido descripciones, muy impregnadas, por otra parte, de connotaciones extrajudiciales provenientes de ciencias médicas psicológico/psiquiatras ajenas al Derecho, de las que se han hecho eco numerosas resoluciones judiciales».

⁴⁵ En este sentido, PÉREZ MACHIO, A. I.: *Mobbing y Derecho Penal*, ob. cit., pág. 26. «El concepto de *mobbing* manejado por la Psicología y la Psiquiatría debe convertirse en un referente que contribuya a la construcción de un concepto jurídico, a tenor de la inexistencia de disposiciones normativas a tal efecto». STSJ de Cantabria, de 22 de julio de 2015. (AS/2015/2500). «Dicho comportamiento negativo, según los psiquiatras y psicólogos, puede plasmarse en acciones contra la reputación o la dignidad del

por ser estas disciplinas las que han puesto de manifiesto la gravedad del daño psicológico que el acoso moral laboral puede provocar y de poner los medios posibles para erradicarlo. Sin embargo, el concepto clínico de acoso moral es meramente instrumental en la tarea de construcción jurídica, sin que sea posible una traslación automática del ámbito clínico al jurídico⁴⁶.

En este sentido, PÉREZ MACHIO señala que desde el punto de vista jurídico-material, no se debe prescindir del concepto social que de *mobbing* aporta la Psicología y la Psiquiatría; sin embargo, los elementos sustantivos del mismo deben ser objeto de una profunda reflexión que facilite la identificación y reconocimiento de la totalidad de comportamientos que adquieren dicha condición. Asimismo, considera que el concepto jurídico de *mobbing* debe omitir referencia alguna al término «violencia psicológica», que debería ser sustituido por otro más cercano al clima degradante y humillante generado por esta clase de prácticas⁴⁷.

En referencia a las situaciones calificadas de acoso, desde un punto de vista médico o sociológico, JURADO SEGOVIA señala que, aunque se puede apreciar una cierta continuidad entre el «tipo social» del acoso y su «tipo normativo», solo a partir de un enfoque que sepa discriminar adecuadamente los elementos de la descripción psicosocial que adquieren especial relevancia jurídica y los que no, trasladando al plano jurídico la real trascendencia social del fenómeno, es posible superar esa perspectiva excesivamente centrada en su “componente emotivo”⁴⁸.

Además, en relación con los términos que se valoran en el concepto clínico del acoso moral, hemos de considerar que las disciplinas científicas que lo construyen centran su investigación en torno a la producción del daño psicológico, sus causas y sus

trabajador, contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole una cantidad excesiva, un trabajo difícil de realizar o innecesario o privándole de los medios necesarios para desarrollarlo, acciones dirigidas a manipular la comunicación o la información, no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, métodos de trabajo, la cantidad y calidad del trabajo o amenazándole, criticándole o no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia, utilizando selectivamente la comunicación para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acciones de iniquidad mediante las cuales se establecen diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo o desigualdades remunerativas».

⁴⁶ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 24.

⁴⁷ PÉREZ MACHIO, A. I.: *Mobbing y Derecho Penal*, Tirant lo blanch, 2007, pág. 59.

⁴⁸ JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit. págs. 60-61.

consecuencias. Sin embargo, desde el punto de vista jurídico⁴⁹, se analizan estas conductas en la medida que supone un atentado contra la integridad moral y la dignidad del trabajador, independientemente del daño psicológico que se pueda haber producido⁵⁰.

Aunque desde el punto de vista jurídico, se centre el análisis en este daño moral, la mayor parte de las ocasiones también se producen daños a la salud, que tienen su origen en la alteración del equilibrio psíquico de la persona, provocando trastornos psicosomáticos. En relación con los perjuicios que pudiera sufrir en su salud la persona acosada, la entidad del daño modulará la cuantía indemnizatoria que la víctima perciba en cuanto a reparación o compensación por los daños y perjuicios derivados de acoso moral.

En este sentido, se pronuncia la mayoría de la doctrina científica, existen opiniones en contra como es el caso de ROMERO RODENAS, CONESA BALLESTERO y SANAHUJA VIDAL, y también algunos pronunciamientos judiciales que otorgan al daño psíquico la categoría de elemento estructural en la definición normativa de acoso moral.

Según VALLEJO DACOSTA, el hecho de exigir el daño psíquico se debe a que los primeros casos que llegaron a nuestros tribunales se dictan en procesos sobre seguridad social en los que se reclama que se declaren derivados de contingencias profesionales –accidente de trabajo– los daños sufridos por los trabajadores sometidos a

⁴⁹ MARTÍN CARBALLO, M., PÉREZ DE GUZMAN PADRÓN, S. y PORRO GUTIÉRREZ, J. M.: *Mobbing. El acoso laboral en la provincia de Cádiz*, ob. cit., pág. 11. «El camino recorrido hacia el reconocimiento público del problema ha sido también similar en los distintos países. Ha sido planteado como problema desde el campo de la psicología del trabajo, lo han difundido los medios, y desde el ámbito jurídico se ha planteado la necesidad de una normativa que “resuelva” el problema social detectado».

⁵⁰ En este sentido, CORREA CARRASCO, M.: «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo», ob. cit., pág. 59. «La conducta acosadora debe ser considerada antijurídica porque, en sí misma y sin otras exigencias, supone un atentado a la integridad moral. Si además del daño moral se verifica que, de tal conducta, se deriva la producción de otro tipo de daños, estos daños no van a ser irrelevantes jurídicamente»; SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 27. «En cambio, desde el punto de vista jurídico, la conducta de hostigamiento psicológico es reprochable per se, en la medida en que supone un atentado contra la integridad moral y la dignidad del trabajador, con independencia de la producción efectiva de un daño psicológico»; VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 30. «el daño a la salud psico-física del trabajador no debe ser un elemento consustancial en la definición de acoso moral, porque no tiene sentido esperar a que produzca un resultado para que el trabajador pueda hacer uso de los mecanismos de tutela jurídica».

hostigamiento psíquico en el trabajo (SSTSJ de Navarra de 30 de abril de 2001 y 18 de mayo de 2001)⁵¹.

En esta línea, JURADO SEGOVIA afirma que las conclusiones que quepa extraer del estado psicológico de la presunta víctima podrán ser, a lo sumo, un indicio más a tomar en consideración, pero en ningún caso pueden convertirse en un factor determinante de la calificación judicial⁵².

Por ello, entre los factores que pueden intervenir en la producción de daños, están las particulares características personales del trabajador agredido y las circunstancias que concurren en ese momento. La tutela de los derechos fundamentales de la persona no puede depender de la resistencia psicológica del mismo ante esos hechos, o de lo que incidan en esta resistencia las circunstancias tanto ambientales como personales que estén presentes en esa situación.

C) Concepto legal de acoso moral en el trabajo

De lo tratado en los apartados anteriores, se observa que en el Derecho vigente existen diversas vías para prevenir y sancionar la violencia moral en el trabajo, pero que se encuentran dispersas por las distintas ramas del ordenamiento jurídico y que no se ha efectuado una regulación legal específica sobre la materia.

En este sentido, la STSJ de Madrid, de 8 de febrero de 2017⁵³, indica que la doctrina ha venido señalando desde un principio, ante la ausencia de regulación específica y de definición legal al respecto, que ello no suponía en modo alguno la existencia de un vacío de regulación, poniendo de relieve que en todo caso las lagunas legislativas pueden y deben corregirse e integrarse por los usuales instrumentos de interpretación, ya extensiva (ampliación a supuestos de hecho contemplados expresamente en la norma por su identidad) ya analógica (ampliación a supuestos no contemplados pero con identidad de razón), ya evolutiva y teleológica (Art. 3.1 CC en relación con los arts. 1.1 , 9 y 10 CE), que exige una interpretación de todas las normas -y todos los comportamientos,

⁵¹ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 30.

⁵² JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., pág. 172.

⁵³ (JUR/2017/74890).

públicos o privados-, conforme a los principios jurídicos generales y, sobre todo, conforme al principio de efectividad máxima de los derechos fundamentales y libertades públicas (SS. T.C. 98/2000 y 204/2000, entre otras muchas)⁵⁴.

En algunos países de Europa ya tienen una regulación legal del acoso moral en el trabajo, promulgándose las primeras normas al respecto a finales de la década de los noventa del pasado siglo y principios del actual⁵⁵, siendo Suecia el primer país en abordar esta cuestión, ya que desde 1994 cuenta con una regulación legal específica. Posteriormente, se ha dictado legislación sobre la materia que estamos tratando, entre otros países, en Francia, Bélgica y Finlandia.

De esta forma, la regulación normativa que se ha realizado en otros países sobre el riesgo profesional que estamos examinando, nos puede aportar elementos de interés, aunque esa labor reguladora no se ha realizado de la misma forma en todas las naciones, y, por lo tanto, la situación normativa que podemos analizar es muy dispar.

En relación con la prevención, podemos clasificarlos en dos modelos, los países que cuentan con una normativa heterónoma que explícitamente regula el acoso moral como riesgo específico incluido en la prevención, y las naciones en las que se aplica una norma general sobre prevención de riesgos laborales y se completa con una normativa sectorial –heterónoma o autónoma- sobre la protección específica frente al acoso moral⁵⁶.

Según SANTOS FERNÁNDEZ, en algunos países existe una disciplina específica sobre la prevención del acoso moral en el trabajo que, bien aparece recogida junto a la prevención de otros riesgos en la empresa (Suecia); bien en una norma que regula el acoso moral en general y otras formas de violencia en el trabajo (Bélgica), bien, en tercer lugar,

⁵⁴ En parecidos términos: STSJ de Madrid, de 25 de enero de 2017. (JUR\2017\64009).

⁵⁵ Vid. ZARZALEJO CARBAJO, M.: «El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (I): concepto y responsabilidad jurídica», en AA VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007, pág. 2. «La previsión legal del acoso moral en el trabajo, a pesar de ser una figura jurídica de reciente calado, ha sido desarrollada en la mayoría de los ordenamientos de nuestro entorno».

⁵⁶ SANTOS FERNÁNDEZ, M. D.: «El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (II): Prevención, reparación y represión de la conducta», en AA VV. (Coords. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007, pág. 46.

en una norma más general que modifica varios aspectos de la relación laboral con ocasión de la tutela frente al *mobbing* (es el caso de Francia), y el resto de los países, la técnica jurídica ha sido la de partir del sistema general de prevención de riesgos laborales y extender sus mecanismos preventivos al acoso (Italia o Alemania siguen esta vía)⁵⁷.

Asimismo, JUANES PECES, lo que más destaca de la legislación belga, es que la prevención de la violencia psicológica en el trabajo en general, y en particular las dos modalidades más conocidas de acoso, el sexual y el moral, se articula sobre principios análogos a los que inspira la política global de prevención. Esto significa, entre otras cosas, que los mismos actores o protagonistas han de implicarse en la solución del problema⁵⁸.

A este respecto, en nuestro país, ya han sido varias las iniciativas legislativas dirigidas a la expresa regulación y definición de la figura que estamos analizando. El Senado aprobó por unanimidad en su Sesión Plenaria del 19 de junio de 2001, la Moción presentada por el grupo parlamentario Entesa Catalana de Progres⁵⁹, por la que se insta al Gobierno a promover las actuaciones y las modificaciones normativas necesarias para evitar el acoso moral y el hostigamiento psicológico en el trabajo.

El Grupo Parlamentario Socialista presentó el 16 de noviembre de 2001 la proposición de Ley núm. 122/000157 sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, rechazada el 12 de marzo de 2002; y la Proposición de Ley núm. 122/000158 Orgánica por la que se incluye un art. 314 bis en el Código Penal tipificando el acoso moral en el trabajo, presentada en la misma fecha y rechazada el 3 de junio de 2002. Ambas fueron rechazadas por el Grupo Parlamentario Popular.

Posteriormente, desde la Ley 62/2003, se da un enfoque jurídico desde la tutela antidiscriminatoria a los nuevos supuestos de acoso laboral que responde a la obligación que tenía nuestro país de incorporar determinadas Directivas Europeas (en concreto la

⁵⁷ SANTOS FERNÁNDEZ, M. D.: «El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (II): Prevención, reparación y represión de la conducta», ob. cit., pág. 46.

⁵⁸ Vid. JUANES PECES, A.: «El fenómeno del *mobbing* en el ámbito castrense», en AA VV. (Dir. MIR PUIG, CARLOS), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006, pág. 266.

⁵⁹ BOGG del Senado, Serie: 1, núm. 219, de 18 de junio de 2001.

Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico⁶⁰, y la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación en relación con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual⁶¹, en cumplimiento del artículo 13 del Tratado de Ámsterdam como hemos visto en el apartado *Concepto y delimitación del acoso laboral por circunstancias específicas*).

Entre las diversas críticas que se han vertido sobre la Ley 62/2003, figuran la de no contemplar todos los supuestos de acoso, no recoger específicamente la figura del acoso moral y no haber dado trasladado a la figura del acoso sexual y acoso moral por razón de sexo. Según ALTÉS TÁRREGA, se mantiene así la paradoja de haberse regulado con anterioridad la especie, el acoso sexual (y ahora los nuevos acosos) que el género, el acoso moral. No obstante, a su juicio, la relación género-especie entre el acoso moral y el resto de los acosos no se acomoda demasiado bien en relación con el acoso sexual⁶².

En España, el primer referente legal expreso al acoso moral y laboral se establece en el art. 14 letra h) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), si bien en principio es solamente para el ámbito de las relaciones estatutarias y laborales de este carácter, esperando que en un futuro próximo exista una regulación legal específica en todas las relaciones laborales. Esta referencia que se hace en el EBEP al acoso moral y laboral, no indica los elementos que definen y caracterizan este tipo de conductas⁶³.

En relación con la Ley 7/2007, MOLINA NAVARRETE señala que merece una mención especial el art. 95 de la citada Ley, que, a la hora de tipificar la conducta de

⁶⁰ DOL, núm. 180 de 19 de julio.

⁶¹ DOL, núm. 303, de 2 de diciembre.

⁶² ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso del trabajador en la empresa*, ob. cit., págs. 11-13.

⁶³ En este sentido, JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., pág. 181. «Tal referencia no ha ido acompañada de una alusión a los elementos que caracterizan a esta conducta, más allá de dejar claro que se trata de comportamientos que atentan contra los derechos fundamentales de la persona.». Ley 7/2007, 12 abril, derogada por el apartado 1 de la disposición derogatoria única del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público («B.O.E.» 31 octubre), el 1 de noviembre de 2015.

acoso laboral como infracción disciplinaria muy grave, introdujo una distinción-clasificación conceptual más perturbadora que operativa, como demuestra la práctica inoperatividad pese a los diez años transcurridos desde su introducción. Sin ninguna referencia ni explicación, tiene por diferente la infracción de «acoso laboral» -apartado 2, letra o) -, de la infracción de «acoso discriminatorio», «acoso moral», «acoso sexual» y «acoso por razón de sexo» -apartado 2, letra b), *in fine*-. ¿Acaso no es acoso laboral la figura genérica y todas las demás especies de ese mismo género? ¿O acaso ha querido decir que una cosa es el acoso laboral, que no implicaría ni atentado a la integridad ni a la igualdad de trato, y otra bien diferente el acoso moral y los acosos discriminatorios? Nada se sabe con una mínima certeza porque, pese a tratarse de un ámbito punitivo y, por tanto, sometido con rigor al principio de tipicidad, no ha tenido a bien el legislador aportar definición ni explicación alguna⁶⁴.

Posteriormente en el ámbito de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, la Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil en el art. 7.8) considera que es falta muy grave *la realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad*, la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía en el art. 7.ñ) se expone dentro de las faltas graves el acoso sexual y el acoso laboral, definiendo este último en los mismos términos que se exponía en la Ley anterior y finalmente la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas en el art. 10.1 establece que *se deberá respetar la dignidad personal y en el trabajo de todo militar, especialmente frente al acoso, tanto sexual y por razón de sexo como profesional*. La atención que se presta a la violencia psicológica en las citadas leyes específicas de los cuerpos de seguridad y defensa del estado nos manifiesta que existen unos indicios importantes de conflictos interpersonales en esos profesionales⁶⁵.

⁶⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: «Capítulo II. Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (*mobbing*)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela», ob. cit., pág. 1167.

⁶⁵ Debido a la repercusión mediática que tienen los procesos de acoso en las Fuerzas Armadas, hay varios artículos en la prensa tratando esa situación. A continuación, hacemos referencia a algunos de ellos: GONZÁLEZ, M.: «El fiscal pide prisión para un oficial por intentar violar a una subordinada», en diario *El País.es*, 16 de junio de 2015. Disponible en: http://politica.elpais.com/politica/2015/06/14/actualidad/1434298882_251496.html
GONZÁLEZ, M.: «Todos los grupos piden un protocolo ante el acoso sexual en el Ejército», en diario *El País.es*, 1 de abril de 2015. Disponible en: http://politica.elpais.com/politica/2015/04/01/actualidad/1427913321_192650.html

En cualquier caso, aunque no hay una definición legal de acoso moral en nuestro país la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social incluye el acoso laboral en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y en las garantías procesales vinculadas a la protección de derechos fundamentales.

Por otra parte, en la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal se tipifica el acoso laboral como delito en su art. 173.1 castigando a los que *en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.*

En la Exposición de Motivos expone que *dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.*

En suma, el rechazo que supone para el conjunto de la sociedad las conductas violentas y su correlativa proyección en la doctrina científica y judicial no ha encontrado una respuesta satisfactoria en el terreno legislativo⁶⁶. Asimismo, una de las principales características del acoso moral en el trabajo, es que su denuncia plantea frecuentemente la valoración de una serie de circunstancias y comportamientos espaciados en el tiempo de diversa naturaleza y significación jurídica⁶⁷.

SÁNCHEZ, A. I.: «El Congreso considera “necesario” un estudio sobre el acoso sexual en las Fuerzas Armadas», en *ABC.es*, 31 de octubre de 2015. Disponible en: http://www.abc.es/espana/abci-congreso-considera-necesario-estudio-sobre-acoso-sexual-fuerzas-armadas-201510310210_noticia.html

⁶⁶ En este sentido, VALDÉS DE LA VEGA, B. y CORREA CARRASCO, M.: «Presentación», en AA. VV., (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, (Editorial Comares, 2007, pág. XIII. «Este alto grado de concienciación social [al acoso moral] y su correlativa proyección en el ámbito de la doctrina científica y judicial no han encontrado, sin embargo, una respuesta satisfactoria en el terreno legislativo. No lo es, desde luego, la regulación (forzada por el ordenamiento comunitario) del acoso discriminatorio que, y sin que ello vaya en detrimento de su importancia, sólo efectúa un tratamiento parcial y desenfocado del fenómeno».

⁶⁷ JURADO SEGOVIA A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., pág. 156.

A este respecto, no existe unanimidad en la doctrina científica y judicial respecto a las notas definitorias del acoso moral en el trabajo, presentándose discrepancias en relación con los elementos estructurales y los que no son relevantes para identificar los procesos conflictuales degenerativos o degradantes. En base a los estudios realizados sobre esta materia y de la doctrina judicial, desarrollamos en los apartados siguientes el análisis de los elementos citados en las líneas anteriores.

D) Elementos que integran el concepto jurídico de acoso moral en el trabajo

a) El elemento objetivo

La doctrina judicial mayoritaria caracteriza al acoso moral como conducta hostil de carácter sistemático, siendo una constante en estas conductas la repetición y persistencia en el tiempo. En relación con el carácter temporal, no hay una cuantificación concreta de la duración que debe tener el proceso de acoso. Los criterios temporales fijados desde la psicología han de ser considerados por los iuslaboralistas como orientativo, por proceder de una disciplina extrajurídica.

Según RUBIO CASTRO, la psicología, para diferenciar las relaciones conflictivas de trabajo con el acoso moral, con la finalidad de identificar la especificidad del daño producido, exige probar ciertas condiciones de permanencia, frecuencia e intensidad. Pero estas exigencias que pueden tener sentido en el campo de la psicología a la hora de determinar la especificidad del daño o daños producidos, con el objetivo de reconocerlos, actuar sobre ellos y paliarlos, no tiene sentido en el ámbito jurídico. Cuando se lesionan bienes jurídicos relevantes, la intensidad, frecuencia y permanencia, sólo tiene valor a la hora de establecer la sanción, no a la hora de su calificación; como tampoco tiene relevancia la intención del sujeto. Se es responsable de lo que se hace y se dice, con independencia de la intencionalidad que hayan tenido nuestros actos. Pero parece primar más la normalización de cierta violencia en el trabajo, que la persecución y erradicación de la violencia en este contexto⁶⁸.

⁶⁸ RUBIO CASTRO, A.: «La regulación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la legislación española», ob. cit., pág. 72.

En este sentido, JURADO SEGOVIA señala que, desde el punto de vista jurídico sería inapropiado precisar taxativamente los patrones temporales que definen a una conducta de acoso moral, por una parte, porque puede resultar muy complicado acreditar que estos comportamientos se han realizado con una periodicidad concreta, y, por otra parte, la víctima no debe soportar ciertos comportamientos durante un tiempo predeterminado antes de reaccionar jurídicamente⁶⁹.

Asimismo, VALLEJO DACOSTA afirma que, desde un punto de vista jurídico no puede descartarse que una sola conducta pueda ser constitutiva de acoso moral; dependerá entre otros elementos, “de la *intensidad* de la conducta del acosador”; y de la gravedad que no necesariamente debe identificarse con la intensidad⁷⁰. Respecto a este punto no existe unanimidad ya que otros autores señalan que un único acto hostil difícilmente será constitutivo de acoso moral, aunque sus consecuencias sean graves⁷¹.

En relación con la duración del conflicto, son varios los especialistas en la materia que discrepan en el plazo temporal⁷², y también hay varios pronunciamientos judiciales

⁶⁹ JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., pág. 80.

⁷⁰ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., págs. 34 a 39. «La gravedad de la conducta dependerá de su intensidad, su reiteración y de los efectos sobre la salud mental de la víctima, generando así un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la víctima».

⁷¹ En este sentido, SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 30; AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 58-60. «Sea cual sea la exigencia cuantitativa exigida, en cualquier caso, debe concurrir una reiteración; en caso contrario parece imposible hablar de acoso, no en vano el propio Diccionario de la lengua vincula tal acto a la idea de persecución». STSJ de Madrid, de 21 de septiembre de 2015. (JUR\2015\241847). «Ello, no obstante, algunas últimas legislaciones sobre acoso moral, como la de Quebec, Canadá, aceptan identificar el concepto de acoso con un acto único si tiene suficiente entidad denigrante. No es esta línea, sin embargo, la seguida en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo firmado el 26-4-2007 entre las principales organizaciones empresariales y sindicales de la Unión Europea, el cual define el acoso como el que se produce cuando "uno o más trabajadores o directivos son maltratados, amenazados o humillados, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo". La reiteración o continuidad sigue siendo definitiva para definir el acoso, de manera que las conductas aisladas o esporádicas, por graves que sean, no merecen la calificación de acoso no son destinatarias de las medidas previstas en el Acuerdo».

⁷² En este sentido, GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, ob. cit., pág. 44. «La aplicación de los criterios temporales debe ser bastante flexible, teniendo en cuenta todas las circunstancias y todos los factores personales de vulnerabilidad del acosado. Un solo incidente intenso, o una situación de acoso de muy breve duración, pueden tener un impacto definitivo, sobre todo si logra destruir la confianza del acosado en su competencia o interferir en su sentido de compromiso con su actividad»; HIRIGOYEN, M. F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 30. «Fijar un umbral límite de estas características me parece excesivo, ya que la gravedad de un acoso no depende sólo de la duración,

que han resuelto que no debe haber un plazo determinado para considerar que hay *mobbing*⁷³, no existiendo por tanto en esta cuestión unanimidad doctrinal ni judicial. A veces un solo incidente que tuviese como fin agredir a la víctima, podría considerarse acoso, como podría ser un rumor con la intención de perjudicar su vida personal y/o profesional; esta situación es habitual en el acoso sexual, cuando el acosador no consigue lograr sus propósitos, y bien por sentirse rechazado y/o por evitar que se divulguen los hechos, inicia una campaña para desacreditar a la víctima, que se ve inmersa a la vez en un acoso sexual y un acoso moral.

Según ROMERO RODENAS, parece razonable entender que no cabe el establecimiento de una regla general de aplicación automática a cualquier supuesto, sino que ante cada caso concreto y apreciando las circunstancias concurrentes, habrá de ser el órgano judicial el que, con absoluta libertad de criterio, valore si la reiteración de la agresión sufrida tiene entidad suficiente para ser calificada como constitutiva de *mobbing*, dependiendo más de la intensidad de la agresión que de un plazo concreto de duración de la misma⁷⁴.

En este sentido, también se pronuncia CAVAS MARTINEZ, que indica que un plazo de seis meses –u otro que pudiera fijarse– no debe considerarse cerrado, pues lo importante no es tanto la duración en sí misma sino los elementos de sistematicidad y

sino también de la violencia de la agresión. ¡Hay actuaciones particularmente humillantes que pueden destruir a una persona en menos de seis meses!».

⁷³ En este sentido, la SJS núm. 2 de Girona, de 17 de septiembre de 2002, indica que «La exigencia de habitualidad no debe comportar la concreción de un plazo temporal para poder hablar de *mobbing*, basta, en este punto, con que los actos se produzcan a lo largo de un periodo de tiempo sin necesidad de concreción del mismo»; la SJS núm. 2 de Ferrol, de 19 de mayo de 2005, señala que «donde se aprecia la concurrencia de una conducta acosadora aunque no alcanzase la duración media de seis meses que se establece en la doctrina para considerar que es duradero y sistemático»; GIMENO NAVARRO, M. A.; CARBONELL VAYÁ, E. J.; y MEJÍAS GARCÍA, A.: «Capítulo 1. La presión laboral tendenciosa. Un problema complejo», ob. cit. págs. 28-29. «GIMENO LAHOZ no está de acuerdo en la exigencia temporal para que se manifieste el *mobbing*, y considera que a ningún trabajador se le puede obligar a soportar durante seis meses la presión o el acoso, con el fin de poder aplicarle la normativa anti-*mobbing*; y tampoco sobre el hecho de que tenga que hacer una manifestación a la semana como mínimo, para estar ante una situación de acoso moral. Estas exigencias temporales son arbitrarias, hacen recaer la carga de la prueba en el trabajador (con las consecuencias terribles para la víctima) y no se puede generalizar sobre este extremo, debiéndose estar al caso concreto». NOTA: GIMENO LAHOZ es autor de la tesis doctoral *La presión laboral tendenciosa. Mobbing* y Magistrado Ponente de la primera sentencia citada en esta nota.

⁷⁴ ROMERO RODENAS, M. J.: Protección frente al acoso moral en el trabajo, ob. cit., pág. 24.

continuidad en la violencia encaminada a un fin determinado: la destrucción psicológica o moral del trabajador y su extrañamiento del ámbito laboral⁷⁵.

La segunda característica es la potencialidad lesiva de esas conductas, como se ha indicado anteriormente. Las conductas de acoso afectan a la integridad moral⁷⁶ de la víctima y atentan contra la dignidad personal de la misma⁷⁷, el resto de daños no está indisolublemente unido a los procesos de acoso, sino que pueden o no derivarse de los mismos.

En este sentido, para poder valorar la concurrencia de una conducta de acoso, pasa por determinar cuál es el principal bien jurídico afectado, considerándose que lo que proporciona unidad a esta conducta ilícita es el desprecio de la dignidad de la víctima, que de esta forma sufre una vejación tanto a nivel personal, como profesional. «Este cuestionamiento teleológico de la dignidad constituye el principal sustrato material del acoso y es lo que agota la esencia de tal conducta»⁷⁸.

Otra de las características que se ha observado en las definiciones es la relación asimétrica entre las partes en conflicto⁷⁹, la situación que con más frecuencia suele darse es la que existe entre superior jerárquico y subordinado, pero también se presenta entre compañeros y de modo ascendente⁸⁰.

⁷⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo», ob. cit., pág. 5.

⁷⁶ Vid. JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., pág. 91. «La integridad moral constituye una de las bases materiales esenciales para la dignidad humana; uno de sus derechos inherentes relativo, en este caso, al ámbito más íntimo e interno del individuo, puesto que contiene los elementos fundamentales para el desarrollo de la personalidad, esto es, para el despliegue, alcance y mantenimiento de unos sentimientos, ideales y vivencias que permiten la unicidad de cada hombre».

⁷⁷ Vid. CORREA CARRASCO, M.: «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo», ob. cit., pág. 58. «El daño moral está indisolublemente ligado a los procesos de acoso, forma parte de su propia esencia, pues, en definitiva, la finalidad del acosador es la de socavar la integridad moral de la víctima».

⁷⁸ JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., pág. 81.

⁷⁹ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: «La consideración de la actitud pasiva empresarial ante el hostigamiento psicológico como incumplimiento preventivo y recargo de prestaciones en supuestos de laboralidad del *mobbing*», en *Relaciones Laborales*, Nº 11, Sección Doctrina, Quincena del 8 al 23 de junio de 2010, pág. 629, tomo, Editorial La Ley. «La diferencia entre el *mobbing* y cualquier otro conflicto en el medio laboral presenta tres rasgos diferenciadores principales: la duración, la repetición y la relación asimétrica o desigual entre las dos partes en conflicto». Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

⁸⁰ Vid. HIRIGOYEN, M. F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 28. «El otro es despreciado *a priori* en base a lo que es, a su opción sexual, a sus incapacidades o a su posición jerárquica. En todos los casos se le desestima como interlocutor válido, lo que permite

En relación a lo expuesto en el párrafo anterior, algunos autores consideran que uno de los aspectos más característicos de una situación de *mobbing* es la de ser un conflicto asimétrico⁸¹; comparte esa teoría, entre otros, NAVARRO NIETO, que expone que el acoso moral laboral «encuentra su apoyo en las relaciones de poder asimétrico, formales o materiales, que se generan en las relaciones laborales»⁸²; en cambio, SERRANO OLIVARES es del parecer, que la existencia de una relación de poder asimétrica o de dominación entre acosador y víctima tiene un innegable valor explicativo desde una perspectiva psicológica y sociológica, pero, no debería constituir en sí un elemento relevante a efectos normativo-definitorios⁸³.

b) El elemento teleológico

Una parte de la doctrina entiende que, para apreciarse la existencia de una situación de acoso, es necesario evidenciar que dicha conducta tiene por objeto la destrucción profesional de la víctima y su expulsión de la organización productiva, siendo

destruir su identidad con mayor facilidad». Vid. SOLER SÁNCHEZ, M. I., et al.: “*Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo*”, *Mobbing violencia psicológica en el trabajo*, Edita CSI-CSIF, 2004, pág. 9. «La diferencia de poder percibida por la víctima y que le impide defenderse por sí misma, según NIEDL (1995), puede deberse al poder social (por ejemplo, posición jerárquica), al físico (por ejemplo, fuerza física), al económico (por ejemplo, dependencia económica, escasas oportunidades en el mercado laboral), o al psicológico (por ejemplo, baja autoestima y personalidad dependiente de la víctima, y liderazgo carismático del agresor)». STSJ de Andalucía, de 10 de julio de 2012. (JUR\2013\36409). «Para que exista, debe darse una relación asimétrica de poder. Éste no tiene porqué ser necesariamente jerárquico, puede ser también de experiencia adquirida, etc. Y puede ser en ambos sentidos, del "poderoso" al "débil", del "débil" al "poderoso", o entre trabajadores del mismo rango jerárquico».

⁸¹ En este sentido, ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., pág. 11. «Uno de los aspectos más característicos de una situación de *mobbing* es la de ser un conflicto asimétrico, donde la parte hostigadora cuenta con una posición, recursos o apoyos muy superiores a los del trabajador agredido, todo lo cual le da la fuerza necesaria para llevar a cabo el ataque».

⁸² Vid. NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, ob. cit., pág. 15. «El poder de dominio que acompaña a toda situación de acoso tiene su fuente de aprovisionamiento en el marco institucional de la empresa. El trabajador se inserta en una organización predeterminada y dirigida por otros; desde este punto de vista el AML encuentra su apoyo en las relaciones de poder asimétrico, formales o materiales que se generan en las relaciones laborales (claramente el acoso vertical o jerárquico); siendo efectivamente en muchos casos el acoso instrumental al ejercicio del poder empresarial».

⁸³ Vid. SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 45. «En nuestra opinión la existencia de una relación de poder asimétrica o de dominación entre acosador y víctima tiene un innegable valor explicativo desde una perspectiva psicológica y sociológica, pero, según nuestro parecer, no debería constituir en sí un elemento relevante a efectos normativo-definitorios, sin desconocer por ello su trascendencia jurídica en materia de responsabilidad del empresario por actos de sus subordinados».

consecuencia del plan que había trazado el agresor; no es suficiente con la existencia de una conducta reiterada de hostigamiento susceptible de causar un daño. Ese criterio viene también siendo asumido por la doctrina judicial⁸⁴.

En este sentido, la STSJ de Cantabria, de 11 de mayo de 2017⁸⁵ realiza la siguiente definición de la figura que estamos examinando, el acoso moral consiste en una agresión del empresario o de alguno de sus empleados con el consentimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes, o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, lo que puede llegar a deteriorar la salud de éste. La finalidad del acoso es conseguir un auto-abandono del trabajo y producir un daño progresivo y continuo a su dignidad⁸⁶.

Además, como señala la STSJ de Asturias, de 19 de diciembre de 2014⁸⁷, este tipo de comportamiento se caracteriza por una única finalidad: la de destruir a la víctima. Ciertamente, el fin buscado es el de colocar al trabajador en una situación extrema de sufrimiento personal que le lleve, según el acosador sea un compañero o el empresario, bien a desistir de sus derechos profesionales, bien a abandonar voluntariamente la empresa. Solamente una persona destruida psicológicamente puede tomar tales decisiones.

⁸⁴ STSJ de Madrid, de 25 de enero de 2016. (JUR\2016\41451). «El acoso moral debe tener, siempre, unos perfiles objetivos como son los de la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia, y al propio tiempo, otros subjetivos como son los de la intencionalidad y el de la persecución de un fin de atentar contra la integridad o la dignidad de la persona». STSJ de Islas Canarias, de 18 de enero de 2013. (AS\2013\1635). «La esencia del mobbing, la tendenciosidad de este comportamiento abyecto es la denigración laboral que busca provocar la autoeliminación del trabajador (abandono laboral o en su defecto la baja médica). Este elemento teológico, me parece fundamental tenerlo siempre presente en toda definición de mobbing, pues si algo caracteriza a éste es el objetivo: que la persona se elimine laboralmente, mediante su ataque psicológico. De aquí se extrae, que el repudio por parte de la conciencia social laboral deriva de dos vías, tanto por buscar la denigración laboral, como por buscar la autoeliminación». STSJ de Galicia, de 21 de diciembre de 2011. (AS\2012\75). «Son situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada, y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo, al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido». En parecidos términos: STSJ de Madrid, de 8 febrero de 2017. (JUR/2017/74890).

⁸⁵ (AS\2017\645).

⁸⁶ En este sentido, STSJ de Galicia, de 4 de noviembre de 2016. (AS\2016\1682). «Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido».

⁸⁷ (AS\2015\602).

Por ello, el plan tendencioso que tiene como finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador para marginarlo de su entorno laboral, se ha convertido en la columna vertebral del acoso⁸⁸. Al respecto De la FUENTE MADERO y GÓMEZ ÁLVAREZ exponen que esta consideración teleológica es la más ampliamente aceptada por los distintos autores, pues hay consenso en que la conducta no constituye un “ilícito de resultado” que requiera para su concurrencia un concreto y manifiesto perjuicio para el trabajador, sino que, por el contrario, las definiciones operativas prescinden de las consecuencias reales de la conducta acosadora, ya que no es razonable esperar a que se produzca un resultado de daño concreto a la salud psicofísica para que el trabajador pueda hacer uso de los mecanismos de tutela judicial y hacen referencia al Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, que define la situación de acoso, sin consideraciones temporales, y le confiere un carácter teleológico, atendiendo a la finalidad con que se desarrolla la conducta⁸⁹.

En algunos casos, en lugar del despido de la persona acosada, se persigue coaccionarla para que renuncie a derechos reconocidos, entre los que podemos citar: aceptar una reducción de su salario o de ciertos beneficios que tenía consolidados, coaccionarle para que renuncie a la defensa jurídica de un derecho que le corresponde, presionarle para que acepte un traslado a otro centro de trabajo, etc. Con el elemento que estamos analizando, al igual que ocurre con otros, existe cierta polémica, y existen también algunas opiniones de que no debía estar comprendido entre los términos estructurales que delimitan el acoso moral en los lugares de trabajo.

Según ROMERO RODENAS, sea cual fuere la intencionalidad, aun siendo evidente que siempre habrá alguna, hay que estimar la existencia del acoso moral en el

⁸⁸ En este sentido, GARCÍA CALLEJO, J. M.: *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de dignidad del trabajador*, ob. cit., pág. 45. «Nos hallamos ante el elemento que sirve de nexo o hilo conductor que, desde el punto de vista jurídico, dota de entidad y sustantividad propias al conjunto de actos aislados y espaciados en el tiempo que integran la conducta de acoso; el elemento que permite hablar de un acto complejo o comportamiento ilícito compuesto por múltiples acciones unidas por este propósito de dañar psíquica o moralmente a la víctima».

⁸⁹ FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 797. STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 11 de mayo 2017. (AS\2017\645). «Son, por tanto, elementos básicos de este anómalo proceder humano, de una parte, la intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio a la integridad moral de otro, aunque no se produzca un daño a la salud mental del trabajador (el concepto de integridad moral es distinto del de salud), requisito siempre exigido en este irregular comportamiento o actitud y, de otra parte, la reiteración de esa conducta de rechazo que se desarrolla de forma sistemática durante un período de tiempo».

trabajo siempre que se produzcan conductas atentatorias a la dignidad de la persona, susceptibles de causar un daño y ejercidas de forma reiterada, y ello con independencia de cuál sea la finalidad que perseguía el acosador⁹⁰.

Por otra parte, CAVAS MARTINEZ, en relación al resultado, que en la mayoría de los casos es provocar la salida del trabajador de la empresa y acabar con su empleabilidad, opina que es irrelevante y difícil de identificar, “al depender de elementos puramente subjetivos del acosador, que pueden pretender tanto una finalidad laboral (abandono del trabajador de su puesto sin derecho a indemnización, miedo a perder su status ante otro trabajador más capacitado que se percibe como un enemigo) o simplemente de carácter personal (represalias, venganzas, actitudes machistas, envidia, necesidad de autoafirmarse etc.) que tienen su reflejo, pero no siempre su origen, en el ámbito laboral”⁹¹.

A este respecto, JURADO SEGOVIA indica que los propósitos buscados con el acoso moral pueden ser diversos, múltiples e incluso ambivalentes y, sean cuales sean, no deben considerarse estructurales para su calificación jurídica. De otro modo, se corre el riesgo de constituir el eje central del problema en torno a la psique del acosador y restringir injustificadamente el alcance de esta figura. La existencia de un trato distinto o la afectación individualizada de determinadas circunstancias, órdenes y condiciones de trabajo o de su modificación puede ser indicio de que se está produciendo una situación de acoso a un determinado trabajador. Así, el hecho de que sean varios los trabajadores afectados por estas decisiones o circunstancias denunciadas como constitutivas de acoso es uno de los argumentos esgrimidos frecuentemente para negar judicialmente la existencia del mismo⁹².

c) El elemento organizacional

En este elemento también se da cierta polémica en relación con su inclusión en la delimitación del acoso, pero existe cierta unanimidad en la doctrina tanto científica como

⁹⁰ ROMERO RODENAS, M. J.: Protección frente al acoso moral en el trabajo, ob. cit., pág. 27.

⁹¹ CAVAS MARTINEZ, F.: «El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo», ob. cit., pág. 5.

⁹² JURADO SEGOVIA, A.: Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral, ob. cit., pág. 146 y 164.

judicial que el origen de este problema laboral es a causa de deficiencias en la organización⁹³.

Ciertos factores objetivos, como el entorno laboral, procedimientos de trabajo, condiciones laborales, modos de gestión, etc., pueden actuar como factor favorecedor de la probabilidad de violencia o, en cambio, como factor disuasorio. Por estos hechos el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT señala que la violencia en el trabajo no es, pues, sólo un problema de relaciones entre personas sino de organización, aunque es evidente que el ambiente relacional o social en el que esa organización de trabajo se inserte es determinante, de ahí la dimensión social del problema no sólo laboral⁹⁴.

Pese a que existe cierta dificultad en los Tribunales de Justicia para valorar que sistemas de organización empresarial son más adecuados, es un hecho demostrado en muchas ocasiones, que la forma en que están diseñados los procesos de trabajo en algunas empresas facilita y a veces origina que se produzcan situaciones de violencia psicológica⁹⁵.

⁹³ En este sentido, CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El acoso moral en el trabajo “*mobbing*”: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo», en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 555, 2002, pág. 8. «El acoso psicológico es un riesgo psicosocial emergente, alimentado por las nuevas estrategias de organización del trabajo que propician unas relaciones intersubjetivas cada vez menos solidarias y más deshumanizadas». Disponible en: <http://www.westlaw.es> OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 7. «Frente a la concepción dominante en los medios de comunicación y la creencia de algunas organizaciones, de que el acoso moral es un problema de personalidad de la víctima o del acosador, nuestra aproximación sitúa el acoso moral como un problema derivado de la organización del trabajo». PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo», ob. cit., pág. 19. «El objetivo de la práctica del *mobbing* es “intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y/o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, caos, desorganización, urgencia, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”».

⁹⁴ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, ob. cit., pág. 18.

⁹⁵ CORREA CARRASCO, M.: «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo», ob. cit., pág. «Una organización de trabajo caracterizada por la ausencia de ética y de respeto en las relaciones personales, por la inexistencia o inadecuación de reglas de funcionamiento, donde no hay certeza sobre el reparto de roles o los criterios de distribución de las tareas, donde, por el contrario, rige la arbitrariedad, los comportamientos incívicos e impera una sensación de impunidad generalizada frente a cualquier extralimitación que pudiera producirse, constituye, sin duda, un contexto propicio para la aparición, desarrollo y proliferación de situaciones de acoso».

En este sentido, GIMENO NAVARRO señala que, en las empresas en las que se dan episodios de presión laboral tendenciosa han desarrollado estructuras organizativas que impulsan comportamientos agresivos contra los que “no juegan su papel”⁹⁶. Ante estas situaciones, las empresas han de ser capaces de establecer mecanismos preventivos que impidan el desarrollo y la legitimación de las situaciones de acoso.

Además, las organizaciones toman su forma de los intereses inconscientes de sus miembros y las fuerzas inconscientes que configuran las sociedades en que existen. Estos intereses inconscientes son una reserva de los impulsos reprimidos y traumas dolorosos que pueden amenazar con aflorar en cualquier momento⁹⁷.

Para finalizar el apartado, creemos que es importante observar la experiencia de Suecia en el elemento que estamos analizando. Según SANTOS FERNÁNDEZ en ese país la normativa parte de la premisa que la organización del trabajo puede originar las situaciones de acoso. Los sistemas deficientes de comunicación, la sobrecarga de trabajo, la gestión ineficaz, las políticas de recursos humanos pueden generar situaciones de insatisfacción laboral que den lugar a que las trabajadoras y trabajadores activen mecanismos de defensa dirigidos a dañar al resto de sus compañeros.

El empresario para garantizar que no se den situaciones de acoso en su empresa, debe planificar y organizar el trabajo de forma que no se produzcan conflictos interpersonales, haciendo constancia a través de circulares y otros medios de información de que las conductas incívicas no serán toleradas en su organización.

Entre las medidas preventivas que debe implantar para conseguir este objetivo, se encuentran: procedimientos que garanticen las mejores condiciones psicológicas y sociales en el lugar de trabajo y reglas que generen un clima de respeto y amistad en la

⁹⁶ STSJ de Madrid, de 8 febrero de 2017. (JUR/2017/74890). «Tendenciosa. Lo que significa que la presión laboral debe responder a un plan, explícito o implícito. Dicho plan requiere una permanencia en el tiempo; para que se pueda hablar de un comportamiento tendente a algo es necesario que se repita a lo largo de un período, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de "mobbing".

⁹⁷ GIMENO NAVARRO, M. A.: «Capítulo 3. Estrategias para la prevención de la presión laboral tendenciosa», en AA. VV.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*. (CARBONELL VAYÁ, E. J.; GIMENO NAVARRO, M. A. y MEJÍAS GARCÍA, A.), Tirant lo Blanch, 2008, págs. 122 y 123.

organización que repercutirán en un mejor clima laboral. Para poder llevarlas a término se impartirá formación a los dirigentes para poder responder ante situaciones de estrés o de crisis y dar información a los trabajadores sobre las medidas de prevención ante las posibles conductas de acoso que se pudieran originar en la empresa⁹⁸.

En cuanto al elemento subjetivo, nos remitimos al epígrafe *Sujetos*, dentro del apartado *El acoso laboral*, por entender que en el mismo está suficientemente desarrollado todas las circunstancias que pueden suceder en las personas que se ven inmersas en un proceso conflictual degenerativo o degradante.

4. Delimitación del acoso moral en el trabajo respecto de otros conceptos y conductas similares

A) Introducción

Debido a la complejidad del riesgo laboral que estamos examinando, y a su similitud con otros factores psicosociales de riesgo, con frecuencia se presentan situaciones muy difíciles de calificar, por lo tanto, se hace necesaria su delimitación, para poder abordar con más rigor los procesos conflictuales degenerativos o degradantes.

Asimismo, la trascendencia, sobre todo a nivel mediático, que están teniendo los conflictos interpersonales en las organizaciones de trabajo, han repercutido en un abuso de su utilización⁹⁹, siendo esos excesos a veces intencionados y otras veces manejados de forma inconsciente, pero que sin duda ha tenido unas consecuencias negativas en todos los órdenes¹⁰⁰. Debido a esas circunstancias, es necesario efectuar una definición muy concreta de la violencia moral en el ámbito laboral e identificar figuras afines que podían dar lugar a confusión, pero que no son hechos constitutivos de acoso moral en el trabajo.

⁹⁸ SANTOS FERNÁNDEZ, M. D.: «El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (II): Prevención, reparación y represión de la conducta», ob. cit., págs. 50 y 51.

⁹⁹ STSJ de Cantabria de 17 de febrero de 2005, señala «que ante un término que socialmente ha sido bien recibido como “*mobbing*”, se utilizaría de manera indiscriminada ante cualquier tipo de insatisfacción o conflicto en el trabajo cuando incluso puede derivarse de un comportamiento ajeno al empresario».

¹⁰⁰ En este sentido, PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo», ob. cit., pág. 20. «La enorme divulgación mediática del problema del acoso psicológico en el trabajo puede llevar al error de trivializar o banalizar este problema pasándose de una situación en la que el *mobbing* era clandestino, a otra en la que cualquier desencuentro o conflicto pudiera ser entendido como un caso de *mobbing*».

Tal como afirma, KAHALE CARRILO la mera discrepancia, contrariedad o tensión generada en el trabajo no puede calificarse como *mobbing*. Este, más bien, consiste en la creación de un ambiente hostil, insoportable para el trabajador, que se manifiesta de forma nociva para él, caracterizado por la transferencia de diversas proyecciones negativas tendentes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo desearía enlazar la pérdida de la autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima¹⁰¹.

Como señala RIVAS VALLEJO, se han introducido entre los verdaderos casos de acoso figuras afines que, sin embargo, no reúnen las características de éste, y que pretenden hacerse valer como tales a diversos efectos, como la extinción indemnizada del contrato de trabajo o la obtención de indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales, no siempre articuladas procesal y sustantivamente de forma correcta¹⁰².

En base a lo anterior, en los siguientes epígrafes vamos a analizar las situaciones que no son acoso moral en el trabajo, con el fin de concretar más esas agresiones y configurar herramientas más eficaces para su prevención y que permitan en cierta medida evitar el maltrato psicológico en los centros de trabajo.

B) El estrés

El estrés es un estado biológico¹⁰³ que debe distinguirse claramente del acoso moral en el trabajo, aunque en muchas ocasiones una carga excesiva de trabajo o las malas

¹⁰¹ KAHALE CARRILLO, D. T.: «Acoso moral en el trabajo (*mobbing*): Diferencias con las actitudes arbitrarias del empleador. (Comentario a la STSJ de Castilla y León, Burgos, Sala de lo Social, rec. núm.605/2006)», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N° 290, 2007, pág. 195.

¹⁰² RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia Psicológica en el Trabajo: su tratamiento en la Jurisprudencia*, ob. cit., pág. 20.

¹⁰³ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 33. «El estrés se trata de un estado biológico, generado por situaciones sociales y sociopsicológicas».

condiciones en que se realizan las tareas pueden dar lugar a confusión¹⁰⁴, más si tenemos en cuenta la indefinición que hay en relación con los conceptos y los términos de los dos riesgos psicosociales que estamos examinando.

Cuando a un trabajador se le somete a un ritmo de producción agotador, puede provocarse en este empleado síntomas de cansancio, pero si percibe que ese ritmo de trabajo es claramente intencionado para efectuarle algún perjuicio, va a percibirlo como un ataque hacía su persona, siendo probable originarle pensamientos contradictorios que desemboquen en un desequilibrio psicológico. Cómo indica HIRIGOYEN, «El estrés sólo es destructivo si es excesivo, el acoso es destructivo por su propia naturaleza»¹⁰⁵.

La ansiedad en el trabajador puede aparecer con intensidad en un supuesto de acoso, pero el citado síntoma también puede surgir en una situación de estrés, donde confluyen aspectos estresantes no sólo endógenos, sino sobre todo factores exógenos relacionados con el entorno social y familiar.

Refiriéndose a este síndrome la STSJ de Madrid, de 5 mayo de 2008¹⁰⁶, señala que el estado de agotamiento o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional, propio de la tecnificación, competitividad en el seno de la empresa, horarios poco flexibles para compatibilizar la vida laboral y familiar, la precariedad del empleo y la falta de estabilidad laboral no debe confundirse con el acoso moral, caracterizado por el hostigamiento psicológico intencionado y reiterado¹⁰⁷.

Con el máximo respeto al criterio del Tribunal citado en el párrafo anterior, compartimos que los hechos no son constitutivos de acoso, pero entendemos que podemos estar ante un ambiente laboral tóxico, que puede derivar en conflictos

¹⁰⁴ Vid. CAVAS MARTINEZ, F.: «El acoso moral en el trabajo “*mobbing*”: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo», ob. cit., pág. 7. «Fenómeno de dimensiones fisiológicas y psicológicas que se distingue del “*mobbing*” porque si bien éste es considerado por algunos autores como un tipo característico de estrés laboral, en el “*mobbing*” la víctima no se limita a sufrir una situación estresante propia de las condiciones de trabajo, sino que la situación excede a la acción de los estresores comunes, en tanto en cuanto lo que se ve afectada es la dignidad personal y los sentimientos más profundos de la persona».

¹⁰⁵ HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 22.

¹⁰⁶ (AS 2008/1273).

¹⁰⁷ En parecidos términos: STSJ de Cataluña, de 19 de abril de 2017. (AS\2017\669). STSJ de Madrid, de 27 de enero de 2015. (AS\2015\898).

interpersonales, que causen malestar en los trabajadores y dificulten el buen funcionamiento de la empresa.

C) El burnout

El síndrome de desgaste profesional presenta muchos puntos comunes con el acoso moral, así su origen se encuentra en numerosas ocasiones en las deficiencias organizativas de la empresa y los síntomas que presentan los trabajadores son bastantes parecidos: baja autoestima, agotamiento, desequilibrios psicológicos, voluntad de abandonar el trabajo etc., apareciendo también en ambas patologías intentos de suicidio que en ocasiones llegan a materializarse.

Pero, aunque existan parecidas circunstancias y síntomas, son dos fenómenos distintos. En el síndrome del trabajador quemado, los sujetos afectados, es a causa de una situación (familiar, social o laboral) que les ha sobrepasado produciéndoles un cansancio y una actitud negativa hacia las personas que reciben sus servicios, la empresa, etc. Sin embargo, en el acoso moral existe un ataque hacía el trabajador con unos fines concretos, que normalmente van dirigidos a su expulsión de la empresa.

Según la STSJ de Navarra de 23 de marzo de 2004¹⁰⁸, el *burnout* se distingue del *mobbing* porque el desgaste psicológico del trabajador no se debe a una específica situación de hostigamiento ejercida sobre el mismo por sus jefes o compañeros, sino al frenético ritmo de trabajo, a la insatisfacción personal con el trabajo realizado y, en general, a problemas en la relación del empleado con los clientes o usuarios de la empresa en que trabaja. Aun cuando ambas patologías psicosociales coinciden en el resultado, esto es, en los graves daños que producen en la salud del trabajador, el acoso moral se integra por un elemento intencional lesivo, ya proceda del empleador o superiores jerárquicos (*bossing*) o de compañeros (*mobbing* horizontal), sin embargo, en el *burnout* ese elemento intencional está en principio ausente¹⁰⁹.

¹⁰⁸ (AS\ 2004\1072).

¹⁰⁹ Sentencia extraída del manual de MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: «Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo», ob. cit., pág. 12. En parecidos términos también se pronuncian la STSJ de Comunidad Valenciana, de 21 junio de 2006 (AS\2006\3450) y la STSJ de Andalucía, de 21 de julio de 2011 (JUR\2011\330414).

En este sentido, la STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 25 de noviembre de 2015¹¹⁰, señala que el *burnout* se trata de un síndrome de agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estado de estrés laboral crónico o frustración prolongado y que según tanto la psicología del trabajo como la medicina forense se trata de un trastorno de adaptación del individuo al ámbito laboral cuya caracterización reside en el cansancio emocional (pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento y fatiga emocional). El "quemado" por el trabajo, se ha dicho, tiene fuerzas, pero no tiene ganas; la despersonalización, manifestada en falta de realización personal, sentimientos de frustración, inutilidad, desinterés progresivo hacia el trabajo con rutinización de tareas; aislamiento del entorno laboral y social y, frecuentemente, ansiedad, depresión (trastorno psíquico adaptativo crónico). Respecto a sus causas, se apunta como estresores laborales desencadenantes, los vinculados al puesto de trabajo y las variables de carácter personal. Entre los primeros se señalan la categoría profesional, las funciones desempeñadas, escasez de personal. Respecto a los segundos, se trata de un estrés laboral asistencial, y por consiguiente con más incidencia en el sector servicios, de entre los que cabe destacar los servicios sociales en los que el trabajo se realiza en contacto directo con personas que por sus características son sujetos de ayuda; concluyendo, como la sentencia del párrafo anterior, que ambas patologías psicosociales coinciden en el resultado, en el *burnout* el elemento intencional está ausente.

Aunque lo expuesto en los párrafos anteriores nos muestra las diferencias que existen entre ambas figuras, no obstante, existe la sospecha de que muchos diagnósticos de *burnout* corresponden, en realidad, a casos de acoso laboral¹¹¹. En la práctica forense, no es inusual encontrar a trabajadores que creen ser víctimas de acoso moral cuando los síntomas muestran que son víctimas del síndrome de estar quemado por el trabajo¹¹².

¹¹⁰ (AS\2015\2585).

¹¹¹ ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ob. cit., pág. 31.

¹¹² VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 16.

D) Trastornos psíquicos

La esquizofrenia y la depresión pueden presentar en algunas circunstancias comportamientos semejantes al acoso. En relación a las dolencias citadas, es importante observar, como señala ROJAS MARCOS, que los efectos de algunos sucesos traumáticos tienen el potencial de dañar el funcionamiento de nuestro sistema nervioso y oscurecer nuestra percepción del mundo¹¹³, en consecuencia, nos hacen más vulnerables, dando lugar, por una parte, a que confundamos ciertos conceptos, y por otra parte, a que podamos ser el objeto de los fines malévolos de otras personas; de forma abreviada a continuación ampliamos la asociación de las patologías citadas con los conflictos interpersonales.

Según ROJAS MONTES, la esquizofrenia es una enfermedad psíquica caracterizada por alucinaciones auditivas (voces interiores) y vivencias delirantes (falsas creencias a las que el sujeto se entrega). El paciente cree que sus pensamientos, sentimientos y actos más íntimos son conocidos, compartidos o manipulados desde fuera, por hechos naturales o sobrenaturales¹¹⁴.

Este desequilibrio psíquico puede ocasionar que el individuo crea que es perseguido en el trabajo, siendo víctima de acoso¹¹⁵. Las personas que tienen estos rasgos paranoicos, a diferencia de las verdaderas víctimas, no intentarán llegar a un acuerdo, sino que, por el contrario, buscarán el modo de mantener al acosador-víctima que han

¹¹³ ROJAS MARCOS, L.: *Superar la adversidad*, ob. cit., pág. 33. «El diagnóstico de depresión reactiva implica cambios profundos, persistentes y perceptibles del estado de ánimo, de la forma de pensar y de ciertas funciones biológicas básicas».

¹¹⁴ ROJAS MONTES, E.: *Adiós, depresión. En busca de la felicidad razonable*, ob. cit., pág. 388.

¹¹⁵ En este sentido, HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 66. «El riesgo de falso alegato de acoso moral procede en primera instancia de los paranoicos que hallan en ello un soporte creíble a su sentimiento de persecución»; RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia Psicológica en el Trabajo: su tratamiento en la Jurisprudencia*, ob. cit., págs. 42-43. «El falso mobbing (es el caso de “el paranoico”, que no se asocia a demandas infundadas contra el empresario con algún propósito concreto como la dimisión con derecho a indemnización, sino a personalidades con algún tipo de trastorno de la personalidad que presentan rasgos de manía persecutoria o simplemente una susceptibilidad extrema, de forma que creen firmemente ser objeto de acoso e interpretan cualquier gesto del empresario, compañeros de trabajo, superiores jerárquicos, etc., como un ataque personal, pese a no ser ésta la realidad)».

escogido, y si no interviene nadie, puede seguir siéndolo durante toda la vida¹¹⁶. Es evidente que esa situación no guarda relación con la figura que estamos tratando.

Respecto a la depresión «es una enfermedad psíquica caracterizada por un descenso del estado de ánimo, que se vive como tristeza, apatía, decaimiento, falta de ganas, melancolía y un acordeón de vivencias afectivas en la misma línea»¹¹⁷. Aunque la depresión puede tener su origen en las condiciones laborales y en la percepción que de las mismas tiene el trabajador, en principio, no tiene por qué ser la causa de una situación de acoso.

Sin embargo, el desequilibrio psíquico en que se encuentra la persona sí que puede propiciar que se convierta en objetivo de acoso. En primer lugar, porque el empleado o la empleada en cuestión pueden tener muchas bajas laborales, un menor rendimiento por afectar la depresión a su capacidad intelectual y problemas de relación con sus compañeros, asimismo, también puede influir la enfermedad en sus habilidades sociales. La suma de las circunstancias descritas puede inducir al empresario o a sus directivos a conceptuarlo como un individuo molesto del que quieren prescindir. Y, en segundo lugar, los responsables de la empresa pueden valerse del trastorno mental que está sufriendo el operario, para confundir los hechos con la intensión de que no se califique la agresión como acoso, aduciendo que se trata de problemas de salud del trabajador. Con frecuencia la estrategia de los acosadores consiste en aislar a la víctima del resto de sus compañeros, presentándola como una persona desequilibrada y única responsable de la situación.

E) Violencia en el lugar de trabajo

La violencia en el lugar de trabajo, en sus diferentes formas, es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia; como afirman MORENO JIMÉNEZ y BÁEZ LEÓN, la violencia es probablemente un rasgo de las nuevas formas y estilos de vida, predominantemente urbanas, anónimas, aceleradas y competitivas. Es también un riesgo laboral que ha ido teniendo cada vez mayor atención legal y de la jurisprudencia.

¹¹⁶ HIRIGOYEN, M-F.: El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, ob. cit., pág. 67.

¹¹⁷ ROJAS MONTES, E.: *Adiós, depresión. En busca de la felicidad razonable*, ob. cit., pág. 387

El trabajo actual supone contextos ambientales de trabajo, el manejo de materiales altamente valiosos y la interacción con personas en situaciones imprevistas que hacen posible la aparición de distintas formas de violencia, incluidos atracos y asaltos¹¹⁸.

La violencia en el ámbito laboral, generalmente se clasifica en dos apartados: violencia física y psicológica. Aunque siempre se ha reconocido la existencia de violencia personal en el lugar de trabajo, la violencia de carácter psicológico se ha subestimado hasta principios de la década de los noventa del siglo XX, en que se iniciaron los estudios de LEYMANN, a los que hemos hecho referencia en otros capítulos del trabajo de investigación que estamos desarrollando.

A continuación, transcribimos la descripción de los dos tipos de violencia que realiza el Observatorio de Riesgos Psicosociales de la UGT:

- **Violencia física:** Es el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos. Se incluyen en ellas las palizas, patadas, bofetadas, puñaladas, tiros, empujones, mordiscos y pellizcos.
- **Violencia psicológica:** Uso deliberado del poder, o amenazas de recursos a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que pueden dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, la intimidación, el atropello, el acoso y las amenazas¹¹⁹.

Como se ha visto en las líneas anteriores, la violencia en el lugar de trabajo incluye además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, la intimidación y el acoso. De las conductas citadas, sólo se admitirían como acoso moral, las que pudieran calificarse como tales, los otros comportamientos violentos que se deben denunciar por ser una agresión contra el trabajador seguirían el trámite que les correspondiera.

¹¹⁸ MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, ob. cit., págs. 26 y 27.

¹¹⁹ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 17.

En este sentido, la STSJ de Cataluña, de 19 de abril de 2017¹²⁰ señala que no toda falta de consideración que pueda tener lugar en el marco de las relaciones laborales, puede identificarse con un ataque a la dignidad de la persona y al derecho constitucional reconocido en el artículo 10 de la CE, pues para que ello fuera así, sería necesario que tal atentado estuviera dotado de una intensidad suficiente, cualitativa o cuantitativamente que lo hiciera intolerable. Lo mismo se puede decir respecto de las ofensas verbales que se producen en las relaciones interpersonales, de modo que, a efectos de determinar su gravedad es necesario ponderar una serie de circunstancias como son el modo y el lugar en que se producen la propia entidad de las palabras emitidas, la persistencia de las ofensas, etc. Por tanto, no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral.

En relación con las conductas que constituyen acoso, el criterio en nuestro país es que el sujeto activo de los procesos conflictuales degenerativos debe formar parte de la organización productiva¹²¹, no coincidiendo, por ejemplo, con la legislación belga que incluye los hostigamientos de origen externo¹²².

¹²⁰ (AS\2017\669).

¹²¹ En este sentido, CORREA CARRASCO, M.: «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo», ob. cit., pág. 66. «Con independencia de ello, lo que sí parece claro es que el sujeto activo de los procesos de acoso debe formar parte de la organización productiva, descartando así una configuración subjetiva del concepto de acoso que integrara la posibilidad de que pudiesen ser autores personas externas a dicha organización. Esta opción, presente en alguna experiencia comparada, donde clientes o usuarios aparecen entre los posibles autores de acoso moral en el trabajo, introduce nobles dosis de confusión en la determinación de la naturaleza de la figura, produciendo distorsiones aplicativas que, en última instancia, pueden acabar privando de eficacia a las soluciones normativas adoptadas».

¹²² IBIDEM, pág. 75. Definición contenida en el art. 32.3 de la Ley de 11-6-2002, relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, que modifica, a tales efectos, la ley de 4-8-1996, de bienestar de los trabajadores en el desarrollo de la actividad laboral (Bélgica). «*las conductas abusivas y repetitivas de todo origen, externo o interno a la empresa o institución, que se manifiestan principalmente mediante comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tienen por objeto o por efecto atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador (o de otra persona a la que resulte aplicable la ley) con ocasión de la ejecución de su trabajo, poner en peligro su empleo o crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo*».

F) Acoso moral y otros incumplimientos graves del empresario

a) El ejercicio abusivo del poder de dirección

Entre los directivos, con más frecuencia de la deseada, se producen actuaciones que llegan a ser claramente abusivas. No obstante, esta forma de proceder de los dirigentes de la empresa, que los asalariados están en su derecho de denunciar¹²³, no significa que estemos ante un supuesto de acoso moral¹²⁴. Para poder conceptuar estos hechos como hostigamiento, las citadas conductas deben responder a un plan de actuación preconcebido, dirigido a dañar a uno o varios trabajadores en concreto.

Aunque el comportamiento de los representantes de las empresas en qué tienen lugar estos hechos reprochables es indigno y no se puede permitir, se diferencia del acoso moral, en que los actos violentos apuntados en el párrafo anterior se dan normalmente a la vista de todos (tanto compañeros de trabajo, como clientes), y en las situaciones de hostigamiento hemos visto que el proceder del acosador es muy sutil, e intentan ocultar sus actos al resto del personal.

En este sentido, la STSJ de Galicia de 21 de diciembre de 2011¹²⁵, de forma muy explícita indica que se impone distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico con el defectuoso ejercicio - abusivo o arbitrario- de las facultades

¹²³ CORREA CARRASCO, M.: «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo», ob. cit., pág. 67. «Este tipo de prácticas, en tanto que sean lesivas de los derechos de los trabajadores y no se ajusten a las previsiones legales y convencionales sobre la materia son merecedoras del correspondiente reproche jurídico, pudiendo llegar, incluso, si se dan determinadas circunstancias, a legitimar al trabajador para extinguir la relación laboral por la vía del art. 50 ET (extinción causal o despido indirecto)».

¹²⁴ En este sentido, VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., págs. 45 y 46 «En este sentido se ha puesto de manifiesto que hay que deslindar adecuadamente las conductas calificables de acoso de otros posibles desafueros cometidos por el empresario ejerciendo de forma abusiva (*¿arbitraria?*) sus poderes de dirección y organización, “pues no resulta factible llegar a la conclusión de que todo ejercicio abusivo (*¿arbitrario?*) de estas potestades pueda calificarse de acoso”». CAVAS MARTINEZ, F.: «El acoso moral en el trabajo “*mobbing*”: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo», ob. cit., pág. 4. «Ahora bien, como ha precisado la SJS de Madrid, núm. 33, de 18 de junio de 2001 (AS 2001, 1667), no siempre que se produce un ejercicio arbitrario del poder directivo y el trabajador sufre a consecuencia de ello una situación de estrés, estaremos ante un caso de acoso moral, pues lo que define a éste es «el empleo de numerosas vejaciones en un período prolongado de tiempo» con la intención de afectar negativamente a la personalidad de la víctima».

¹²⁵ (AS\2012\75). En parecidos términos: STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 6 de junio de 2008. (AS\2008\1995) y STSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 16 de marzo de 2016. (AS\2016\719).

empresariales. En el primero se agreden derechos fundamentales de la persona - básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés -mal entendido- empresarial.

Dicha sentencia también expone que el ejercicio arbitrario del poder empresarial y el acoso moral se diferencian por el perjuicio causado. En el primer caso, pueden verse afectados los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo, en el segundo, su integridad psíquica, su salud mental. Esta diferencia exige por tanto la práctica de medios de prueba distintos y así quien invoque padecer acoso moral no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso demuestre: «Que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo, era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido. Y que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología...».

Según VALLEJO DACOSTA, la diferencia entre el ejercicio arbitrario del poder por parte del empresario y el acoso moral se centra básicamente en dos elementos: de un lado, en la *intencionalidad buscada* y, de otro en *el perjuicio causado*. En el primer caso, el empresario busca «por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses». Con el acoso, como se ha visto en otros apartados, el empresario traza un plan para destruir al trabajador y expulsarlo de la empresa¹²⁶.

En relación con el perjuicio causado, en el ejercicio arbitrario del poder por parte del empresario, ROMERO RODENAS señala que «pueden verse afectados los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo», mientras que, en el acoso moral, atenta contra la dignidad del trabajador y su derecho a la integridad física

¹²⁶ En este sentido, VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, ob. cit., pág. 46.

y psíquica, sin perjuicio de que en ocasiones pueda también implicar un trato discriminatorio de la persona o un atentado contra su honor¹²⁷.

La STSJ de Navarra de 24 de diciembre de 2002¹²⁸, afirma que la frontera entre el ejercicio abusivo o no del poder de dirección y el acoso hacia el trabajador, se encuentra en el punto en que, abusando del principio de jerarquía o dirección, el empresario convierte el *ius variandi* en una especie de *iter criminis* para decidir sobre los derechos de la personalidad.

Asimismo, la STSJ de Madrid de 7 de abril de 2008¹²⁹, indica que no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral. Hemos de distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, o un ejercicio no regular del poder directivo empresarial, pero que no pretende socavar la personalidad o estabilidad emocional del trabajador.

En relación con los hechos que estamos analizando, el Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo, señala que la práctica ha demostrado que el dominar y mantener bien bajo una disciplina empresarial o un control personal absoluto de todas sus conductas es una forma de acoso moral; tal sería el caso de las empleadas y los empleados sometidos a frecuentes castigos vejatorios u otras formas de exclusión por la realización de actos que contravienen las órdenes de la persona encargada¹³⁰.

Para JURADO SEGOVIA, una cosa es que no quepa apreciar una conducta de acoso moral, a pesar de que haya podido quedar demostrado un ejercicio arbitrario del poder empresarial, y otra cosa muy distinta es afirmar que no existe acoso porque la finalidad buscada no era dañar al trabajador, sino obtener mejores resultados

¹²⁷ ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 29.

¹²⁸ (AR. 2003,681). Citada por RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia Psicológica en el Trabajo: su tratamiento en la Jurisprudencia, Estudio, Jurisprudencia y Formularios*, ob. cit., págs. 40-41.

¹²⁹ (JUR 2008/15041).

¹³⁰ OBSERVATORIO VASCO SOBRE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO –MOBBING–: *El acoso moral –mobbing– en los lugares de trabajo. Comprender para intervenir*, ob. cit., pág. 23.

empresariales. En conclusión: lo que ocurre es que a menudo el ejercicio ilícito de los poderes empresariales y el acoso moral se solapan¹³¹.

b) Las coacciones profesionales

Estamos tratando en este punto, un tema complejo en el que se puede confundir lo objetivo con lo subjetivo, y en muchas ocasiones no saber cuál es la situación exacta, dependiendo de la interpretación o de la percepción que hagan las personas sobre la misma.

Es un hecho normal que en la realización de los trabajos se evalúe la tarea realizada y se produzcan críticas constructivas para mejorar posibles deficiencias. Forma parte de la función del control de rendimiento, que sirve para medir el comportamiento de las funciones, divisiones y personal.

Como se ha indicado anteriormente, para evitar posibles dudas, y no dar a entender que se está utilizando la función de control para acosar al trabajador, la misma se debe de hacer desde parámetros objetivos, que impregnarán una gestión más eficaz y transparente, y además evitará malentendidos cuando se tengan que tomar decisiones que afecten a los trabajadores, tales como traslados o asignación de otras tareas.

Actualmente, en las estrategias de las empresas, es usual la dirección por objetivos; los manuales y artículos de economía y recursos humanos que analizan este proceso indican que para poder conseguir el fin que se proponen las entidades mercantiles, es básico que el objetivo sea realizable y que al empleado se le proporcionen los medios adecuados para poder hacer su tarea.

Situándonos en el problema laboral que se está analizando, si los objetivos son desmedidos y además en su distribución se aprecia que hay una finalidad de perjudicar a

¹³¹ JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, ob. cit., págs. 144-145.

un trabajador o trabajadores en concreto, se estaría produciendo claramente un acoso moral hacia esa persona o personas.

c) Las malas condiciones de trabajo

Que los trabajadores desarrollen sus tareas en un entorno incómodo e inapropiado, en principio no se puede caracterizar como acoso laboral, salvo que exista una intención concreta de perjudicar a estos operarios¹³². No obstante, aunque no exista tal finalidad, las malas condiciones de trabajo deben ser informadas a la ITSS, para que realice una visita y verifique la situación, proponiendo sanción si corresponde.

En relación con la coyuntura que estamos examinando en el presenta apartado, la sentencia del TSJ de Castilla y León, Valladolid, Sala de la Contencioso-administrativo, de 14 de noviembre de 2014¹³³ es una referencia al respecto, al considerar que existe acoso laboral por haberse ubicado a un médico documentalista-clínico en el semisótano del Hospital. Pese a que había obras, hay una serie de datos objetivos que determinan su estimación, como que la ubicación se ha prolongado más allá de cualquier hipótesis razonable, que ha sido el único facultativo desplazado (máxime cuando el resto de su equipo ha continuado en otra planta), y porque sus funciones no requerían estar al lado del archivo del sótano, todo lo cual le ha causado un trastorno adaptativo por estrés laboral crónico. El recurrente superó un proceso de consolidación de empleo y, pese a que debió ser contratado sin solución de continuidad para la cobertura de la plaza interina que venía desempeñando con carácter temporal, fue cesado, lo que supuso una irregularidad administrativa.

De la lectura de la sentencia, se observa claramente que la ubicación del profesional en un sitio determinado del hospital obedecía a un plan sistemático para aislarlo de sus compañeros y tenerlo en un entorno sin ventilación ni luz natural y, además, no se le convocaba a las reuniones y se le excluía de los cursos de formación

¹³² OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, ob. cit., pág. 34. «Trabajar en un despacho estrecho, con mala iluminación y un asiento inadecuado no constituye de por sí un acto de acoso, salvo si lo recibe específicamente sólo uno de los empleados y está destinado a desanimarlo o humillarlos».

¹³³ (WOLTERS KLUWER CJ 168512/2014).

profesional, ocasionándole la situación laboral a que ha sido sometido ansiedad, angustia, trastornos del sueño y digestivos, migrañas, depresión, etc.

El objetivo que se persigue, como se indica en la misma sentencia, es la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona (se le ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrinconan) en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión¹³⁴.

d) La vulneración de los derechos laborales

Los despidos improcedentes, la precariedad en el empleo, etc., obligan con frecuencia a los trabajadores a suscribir cláusulas abusivas en los contratos de trabajo, a una ampliación de la jornada laboral sin compensación económica, falta de control en la prevención de riesgos laborales, etc. Las vulneraciones descritas anteriormente deterioran el clima laboral, incrementando las tensiones y dan lugar a hechos que pueden y deben ser perseguidos, aunque estas acciones no se pueden calificar de acoso laboral. No obstante, sí que es conveniente tener en cuenta que estas conductas son propias de organizaciones tóxicas, y el deterioro del ambiente en los lugares de trabajo que causan puede derivar en una tensión en las relaciones laborales, originando situaciones de acoso.

Al respecto, VELÁZQUEZ expone que la vulneración de los derechos profesionales no es propiamente acoso moral, en primer lugar, por su distinta naturaleza y finalidad. La violación de los derechos profesionales del trabajador no siempre tiene como objeto la producción de un daño psicológico y, a veces, ni tan siquiera tiene el propósito oculto de que el trabajador abandone la empresa en la que presta sus servicios. Tampoco exige la violación de este derecho que la conducta del hostigador sea continuada y perdurable en el tiempo a diferencia del acoso moral o *mobbing*. Es cierto que una de las manifestaciones visibles del *mobbing* puede ser la violación clara y flagrante de este

¹³⁴ En los mismos términos se expresa también la STSJ de Madrid, de 27 de enero de 2015. (AS\2015\898).

derecho, dándose así una concurrencia entre ambos tipos de conducta, pero en la práctica el acoso moral o *mobbing* puede abarcar muchas más conductas sutiles de ataque psicológico al trabajador. Debemos tener en cuenta que las conductas de persecución psicológica o acoso moral pueden manifestarse como modos de atentar contra la reputación de la víctima (ridiculizándola públicamente por múltiples causas), contra el ejercicio de su trabajo (encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea) o manipulando su comunicación e información con los demás compañeros o sus superiores. No se trataría, en suma, de la simple violación de unos derechos profesionales sino de una conducta que tiene por consecuencia un daño en la salud de trabajador afectado por la persecución de tipo psicológico y que, por tanto, ha de tener el tratamiento propio de la normativa de prevención de riesgos laborales conforme a la descripción que de ella hace el artículo 1 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre¹³⁵.

G) Tensiones en el lugar de trabajo

a) Enfrentamientos con el empresario o con otros trabajadores

En ambientes cerrados como pueden ser los centros productivos, se pueden originar enfrentamientos con otros compañeros de trabajo y/o con los superiores jerárquicos. Se debe observar que los empleados permanecen una parte importante de la jornada diaria en el centro de trabajo, con tensiones y también en ocasiones con frustraciones, envidias personales o profesionales, etc., que pueden dar lugar a roces personales, bien sea por motivos laborales o por otras causas. Estas situaciones pueden ocasionar malestar en el trabajador, pero no es acoso moral porque no existe un plan con la finalidad de destruir al operario.

En este sentido, la STSJ de Madrid, de 5 de mayo de 2008¹³⁶, indica que no puede, en este orden de cosas, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y

¹³⁵ VELÁZQUEZ, M.: «La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o “*Mobbing*”», en *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, N° 17, 2002, págs. 27-38, pág. 7. Disponible en:

[http://www.acosomoral.org/pdf/mobbing_manuel_velazquez \[2\].pdf](http://www.acosomoral.org/pdf/mobbing_manuel_velazquez [2].pdf)
¹³⁶ (AS 2008/1273).

desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática y no armnicista de las relaciones laborales. Se ha llegado a afirmar que el conflicto es “una patología normal de la relación de trabajo”. Señalando en el fundamento sexto, que la “conflictividad laboral “nada tiene que ver con la hostilidad sistemática constitutiva de *mobbing*”¹³⁷. Igualmente, la STSJ de Cantabria, de 11 mayo de 2017¹³⁸, señala que no debe confundirse el acoso con una mera situación de discrepancia, contrariedad o tensión en el trabajo o un mal clima laboral, frecuente en algunas empresas o centros de trabajo.

Asimismo, la STSJ de Cataluña, de 27 de diciembre de 2016¹³⁹, indica que puede aceptarse que la relación laboral no sea pacífica, pero no puede confundirse esta situación con la de *mobbing*, pues aquellos conflictos entre el trabajador y la empresa o con otros compañeros de trabajo no pueden calificarse, sin más, como acoso moral, toda vez que, para merecer esta consideración jurídica, deben concurrir otros elementos, no siendo equiparable al *mobbing* el mero enrarecimiento del entorno de trabajo por una deficiente relación con algún compañero de trabajo o con un superior, entendido ello como una relación no fluida o incluso con ciertos roces...”.

Igualmente, la STSJ de Galicia, de 4 de noviembre de 2016¹⁴⁰ expone que en el caso litigioso, el demandante fundamenta su alegación de atentado a su integridad física y moral en una discusión producida entre el trabajador y el empresario, dicha discusión existió, y en el curso de la misma, y teniendo en cuenta lo resuelto en vía penal, no se produjo ningún tipo de agresión física, sino simplemente una discusión que carece de la entidad suficiente para constituir la pretendida vulneración de derechos fundamentales y de acoso en el trabajo, porque toda conducta -tanto de los trabajadores como del empresario- para que pueda violar un derecho fundamental con consecuencias laborales, ha de estar matizada por el dolo o la culpa, y debe tener una real y efectiva trascendencia, de modo que tratándose de un "*acoso laboral*" como el denunciado, ha de afectar seriamente a la integridad física y moral del trabajador. En el presente caso, los hechos

¹³⁷ En esta línea también se pronuncia la STSJ de Madrid, de 7 de abril de 2008 (JUR 2008/150541).

¹³⁸ (AS\2017\645).

¹³⁹ (JUR\2017\88271).

¹⁴⁰ (AS\2016\1682).

que el trabajador imputa al empresario demandado carecen de esa trascendencia, al tratarse de una discusión habida entre ambos, sin agresión física de ningún tipo, pues el trabajador fue asistido de un estado de ansiedad, constando en el parte médico "*no lesión física*". En consecuencia, lo sucedido no es más que un incidente aislado entre el trabajador y su empresario y que, en todo caso, podría integrar una *falta de respeto y de consideración* mutua, pero que en absoluto permitiría subsumir ese *hecho aislado* [una simple discusión, sin agresión física] en la figura del acoso laboral, como conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática y reiterada a otra persona en el ámbito del trabajo.

b) Agresiones esporádicas

En el apartado del acoso moral en otras disciplinas científicas, era una constante en todas las definiciones, que para considerar que estamos ante conductas de hostigamiento psicológico, las mismas se tenían que presentar de forma sistemática y durante un tiempo prologando. Por lo tanto, una agresión esporádica no se puede considerar acoso moral¹⁴¹.

En este sentido, está redactada la definición de acoso que figura en los Códigos de Buenas Prácticas de Irlanda: «Un incidente aislado de la conducta descrita puede constituir una afrenta a la dignidad en el trabajo, pero como tal incidente no puede ser considerado acoso»¹⁴².

Sin embargo, la legislación canadiense exige únicamente un acto o comportamiento degradante para que se pueda considerar una situación de acoso moral en el trabajo, siempre que la citada conducta resulte muy ofensiva para la persona del

¹⁴¹ En este sentido, la SJS núm. 33 de Barcelona, de 17 de enero de 2003, sostiene que «un solo acto empresarial, o dos (como en el presente caso) no pueden ser tildados como constitutivos de acoso moral, dada la falta de los necesarios elementos de pluralidad, continuidad y reiteración que, precisamente, son los que permiten inferir la intencionalidad lesiva que caracteriza al acoso, y que los diferencia claramente de otros comportamientos empresariales que podrán también ser ilícitos pero que ya no pueden merecer aquella calificación».

¹⁴² ZARZALEJO CARBAJO, M.: «El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (I): concepto y responsabilidad jurídica», ob. cit., pág. 34. Códigos de Buenas Prácticas de Irlanda para la aplicación efectiva y concreta de la Ley de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo de 1989, de la Ley de Relaciones Laborales de 1990 y la Ley de Igualdad en el empleo de 1998.

trabajador. La ley inglesa establece un mínimo de dos ocasiones en las que se produzca una conducta no razonable¹⁴³.

En relación con lo expuesto anteriormente, nosotros somos del criterio que, aunque unas de las características del acoso moral es la de elaborar un plan tendencioso que tiene como finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador para marginarlo de su entorno laboral, entendemos que una sola acción de hostigamiento puede también tener ese resultado, y por lo tanto entendemos que se debe matizar que tipo de agresiones pueden tener un impacto u otro en el trabajador.

c) Las tensiones laborales

Las empresas para poder desarrollar su actividad, y mantener el equilibrio de costes y producción tienen que imponer una serie de normas, para que se lleven a fin las tareas con los recursos que tienen a su disposición. Esto requiere una adaptación del operario al puesto, y a las modificaciones que se puedan efectuar, lo que le supondrá un esfuerzo en formación para no quedarse desfasado. Esas circunstancias, en ocasiones, generan tensiones psíquicas al trabajador ante la incertidumbre de sí podrá cumplir los nuevos cometidos. La tensión que se origine al respecto no se puede calificar como acoso moral.

En este sentido, KAHALE CARRILLO señala que es necesario delimitar lo que constituye acoso y lo que son las tensiones ordinarias que subyacen en toda comunidad de personas, de las que no puede decirse que se encuentra exenta el entorno laboral, si tenemos en cuenta el permanente dinamismo con que se desenvuelve el trabajo en general y que genera por sí mismo tensiones físicas y psíquicas, desencadenantes de padecimientos para el trabajador en atención a la propia sensibilidad que pueda tener. No toda manifestación del poder empresarial, aunque se ejerza de forma abusiva, pueden calificarse como acoso moral, sin perjuicio de que tales prácticas abusivas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente. Para recibir la consideración jurídica propia de acoso, ha de involucrase la actuación empresarial desde el prisma de una presión

¹⁴³ ZARZALEJO CARBAJO, M.: «El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (I): concepto y responsabilidad jurídica», ob. cit., pág. 15.

que ha de ser maliciosa y con cierta continuidad en el tiempo, con claro objetivo degradante para la personalidad del trabajador afectado por la conducta¹⁴⁴.

Asimismo, la STSJ de Galicia, de 31 de mayo de 2016¹⁴⁵ expone que en este asunto no concurre un acoso, no sólo porque así se ha declarado por Sentencia judicial firme, con el efecto positivo de la cosa juzgada (artículo 222 LEC), sino porque no toda desavenencia, tensión, roce o fricción en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral. Una cosa es la hostilidad, la vejación o la anulación y otra muy distinta el rigor en la exigencia de un desarrollo de las tareas profesionales o, incluso, el exceso en el ejercicio de las facultades empresariales, más sin intención de destruir o anular al trabajador.

En este sentido, la STSJ de Madrid, de 20 de noviembre de 2015¹⁴⁶, señala que no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral. Hemos de distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, o un ejercicio no regular del poder directivo empresarial, pero que no pretende socavar la personalidad o estabilidad emocional del trabajador.

H) Distinguir entre acoso moral y conflicto

En este punto, hay discrepancia entre las teorías de LEYMANN e HIRIGOYEN. Mientras que el primero considera que el *mobbing* es siempre el resultante de un conflicto profesional mal resuelto, la psiquiatra francesa es del criterio que el acoso moral se da cuando el conflicto es imposible, porque la palabra y el diálogo se han censurado, no existen espacios de discusión y no hay debates colectivos sobre la organización del trabajo. Porque los conflictos son inherentes al desarrollo de las personas y de los grupos y constituyen un motor importante para la evolución¹⁴⁷.

¹⁴⁴ KAHALE CARRILLO, D. T.: «Diferencias entre el acoso moral en el trabajo y las tensiones ordinarias en el entorno laboral. (Comentario a la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de noviembre de 2006, rec. núm. 60/2005)», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N° 297, 2007, pág. 137.

¹⁴⁵ (JUR\2016\190197).

¹⁴⁶ (AS\2015\2461).

¹⁴⁷ HIRIGOYEN, M-F.: *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 41.

En base a lo expuesto en el párrafo anterior, SERRANO OLIVARES, en línea con la tesis de LEYMANN, señala que los conflictos no son siempre abiertos, sino que pueden iniciarse y desarrollarse de forma soterrada¹⁴⁸. Y PIÑUEL Y ZABALA, se sitúa más cerca de la posición de LEYMANN, indicando que suele ser el escalamiento de un conflicto en el tiempo sin una gestión preactiva la que puede llevar a casos de *mobbing*¹⁴⁹.

En relación con esta cuestión, CAVAS MARTINEZ, indica que las situaciones de conflicto no son ajenas a las relaciones laborales, que sería difícil encontrar una sola de ellas en la que no se produzcan situaciones de tensión e incluso de conflictos abiertos entre las partes, pero no toda situación de conflicto entre las dos partes de una relación laboral puede considerarse como *mobbing*¹⁵⁰.

Del mismo modo, la sentencia del TSJ de Galicia, de 21 de diciembre de 2011¹⁵¹ señala, que el conflicto y el acoso moral no son realidades correlativas, de modo que ni todo conflicto es manifestación de un acoso moral, de donde la existencia de acoso moral no se prueba con la simple existencia de un conflicto, ni la ausencia de un conflicto explícito elimina la existencia de acoso moral, al resultar factible la existencia de un acoso moral subrepticio. Aunque, unido a otros indicios, la existencia de conflicto explícito puede ser un indicio -un indicio no determinante a la vista de la posibilidad de existencia de un conflicto sin un acoso moral- de la existencia de un acoso moral. En parecidos términos también se expone en las sentencias que indicamos a continuación: STSJ de Cantabria, de 11 de mayo de 2017¹⁵²; STSJ de Cataluña, de 19 de abril de 2017¹⁵³; STSJ de Cataluña, de 7 de diciembre de 2016¹⁵⁴; STSJ de Galicia, de 20 de octubre de 2014¹⁵⁵.

¹⁴⁸ Vid. SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 26. «Lo decisivo es poner el acento en que el acoso moral no es fruto, las más de las veces, de la personalidad trastornada del acosador sino de los conflictos que surgen en el seno de las relaciones interpersonales en el ámbito de la empresa y cuyo origen se sitúa, a menudo, en deficiencias de tipo organizativo y no sólo personal».

¹⁴⁹ Vid. PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo», ob. cit., pág. 20.

¹⁵⁰ CAVAS MARTINEZ, F.: «El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo», ob. cit., pág. 4.

¹⁵¹ (AS\2012\75).

¹⁵² (AS\2017\645).

¹⁵³ (AS\2017\669).

¹⁵⁴ (JUR\2017\39985).

¹⁵⁵ (AS\2015\282).

Igualmente, la STSJ de Andalucía, de 13 de octubre de 2016¹⁵⁶, señala que es necesario delimitar efectivamente, lo que constituye acoso y lo que son las tensiones ordinarias que subyacen en toda comunidad de personas, de las que no puede decirse que se encuentre exenta el entorno laboral, si tenemos en cuenta el permanente dinamismo con que se desenvuelve el trabajo en general y que genera por sí mismo tensiones físicas y psíquicas, desencadenantes de padecimientos para el trabajador en atención a la propia sensibilidad que pueda tener. De este modo, no todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico o entre trabajadores de igual categoría han de calificarse, sin más, como acoso moral; es decir, no toda manifestación del poder empresarial, aunque se ejerza de forma abusiva, puede calificarse como acoso moral, sin perjuicio, obviamente, de que tales prácticas abusivas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente. Para recibir la consideración jurídica propia de acoso, ha de desenvolverse la actuación empresarial desde el prisma de una presión que ha de ser maliciosa y con cierta continuidad en el tiempo, con claro objetivo degradante para la personalidad del trabajador afectado por la conducta. Sin que la reacción que viene determinada por determinadas circunstancias personales de enfrentarse a determinadas situaciones aparentemente de conflicto deba equiparse a un incumplimiento empresarial, ni determinadas reacciones subjetivas generadas por exigencias de algunos ambientes de trabajo pueden equipararse a situaciones de hostigamiento o de acoso".

Consideramos que la STSJ de C. Valenciana, de 21 de febrero de 2017¹⁵⁷ nos expone claramente una situación donde se puede observar la diferencia entre acoso moral y conflicto, en la misma se indica que centrándose en los hechos que han quedado acreditados, ya desde ahora se adelanta que no se aprecia la vulneración de derechos denunciada (que la recurrente centra en el acoso) sino una grave situación de conflicto laboral entre la empresa, a través de la gerente, y el actor, derivada de la disconformidad de este último con el Acuerdo de descuelgue salarial, conflicto que ha enfrentado de forma dura a ambas partes y ha creado entre ellas un ambiente sumamente hostil. Se trata, por lo expuesto, de una situación intermitente pero globalmente considerada de considerable duración, que se ha ido deteriorando con el paso del tiempo y que ha generado una evidente tensión y hostilidad entre quienes la han sufrido, en particular sobre el actor, situación que ha llegado a ser para él sumamente estresante y difícil de soportar.

¹⁵⁶ (AS\2016\1922).

¹⁵⁷ (AS\2017\864).

Finalmente, la STSJ de Castilla y León, de 16 de marzo de 2016¹⁵⁸, señala que si definimos el acoso moral como un conjunto de conductas y prácticas que se caracterizan por la sistematización, la duración y la repetición de ataques a la persona o a su personalidad, utilizando todos los medios relativos al trabajo, sus relaciones, su organización, su contenido, sus condiciones, sus instrumentos, desviándolos de su legítima finalidad y utilizándolos con la aviesa intención de destruir, podemos apreciar que la distinción entre «conflicto laboral» y «acoso laboral» no se centra en lo que se hace o en cómo se hace, sino en la frecuencia y duración de lo que se hace y, sobre todo, en la intencionalidad de lo que se hace.

5. La prevención del acoso moral

A) Introducción

Para realizar una gestión eficaz de la prevención del acoso moral en los lugares de trabajo; en primer lugar, se deberá conocer la patología que estamos tratando y la posibilidad de que dicho riesgo laboral pueda materializarse; con ese fin se tendrá que contar con un asesoramiento especializado que realice una delimitación muy concreta del problema laboral que estamos examinando¹⁵⁹ e identifique figuras afines que no son acoso moral¹⁶⁰. En relación con este último punto se ha de tener en cuenta que se han introducido entre los verdaderos casos de acoso, figuras afines que no reúnen las características de este, y que pretenden hacerse valer como tales a diversos efectos¹⁶¹.

¹⁵⁸ (AS\2016\719).

¹⁵⁹ En este sentido Vid. SAEZ LARA, C.: «Acoso moral en el trabajo y derechos fundamentales», ob. cit., pág. 226. «Desde la perspectiva conceptual, el panorama resultante es complejo pues de un lado, es precisa una labor nada fácil de delimitación de los supuestos de acoso prohibidos, y, de otra parte, pueden existir supuestos de hecho susceptibles de integrar al mismo tiempo distintas clases de acoso».

¹⁶⁰ HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, ob. cit., pág. 21. «No todas las personas que dicen sentirse acosadas lo están necesariamente. También hay que estar atento a eso. Es el precio que hay que pagar para poder emprender una prevención realmente eficaz».

¹⁶¹ Vid. RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia Psicológica en el Trabajo: su tratamiento en la Jurisprudencia.*, ob. cit., pág. 20. «Se han introducido entre los verdaderos casos de acoso figuras afines que, sin embargo, no reúnen las características de éste, y que pretenden hacerse valer como tales a diversos efectos, como la extinción indemnizada del contrato de trabajo o la obtención de indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales, no siempre articuladas procesal y sustantivamente de forma correcta».

Debido a la complejidad que entraña la violencia moral, si cabe, en el riesgo objeto de estudio se tiene que prestar más atención a los canales de información y formación, porqué son básicos para afrontar los procesos conflictuales degenerativos¹⁶². En este apartado los trabajadores tienen que demandar tener acceso a los canales citados en las líneas anteriores, y a poder tramitar con celeridad y privacidad las situaciones que puedan generar o hayan dado lugar a los conflictos interpersonales.

Asimismo, los representantes de los trabajadores y los sindicatos deben realizar también una labor de información y concienciación para evitar que se produzcan situaciones de acoso en el trabajo, y a su vez deben incluirla en la negociación colectiva¹⁶³. Siguiendo lo establecido expresamente en el art. 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales *las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos*, para que se integre la prevención de estos riesgos en la gestión organizativa.

En lo que respecta a las empresas, es obvio su interés por prevenir los comportamientos violentos; por un lado, están cumpliendo la normativa, y de esta forma evitan posibles sanciones¹⁶⁴; y por otro lado está demostrado, científicamente, que invertir

¹⁶² LUELMO MILLÁN, M. A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», ob. cit., págs. 2 y 3. «El mejor modo de combatir y solventar esta tara en sus propias raíces no es única o principalmente con el rigor punitivo de la ley –que es una forma también de prevenir mediante la eficacia intimidatoria o disuasoria de la norma, aunque, en cualquier caso, ello sólo podrá servir de solución complementaria–, sino sobre todo y de antemano, con una formación e información lo más temprana posible que propicien una toma de conciencia originaria sobre el particular, a la par que un rechazo automático hacia la conducta acosadora y de cuanto tiene de injusticia y prepotencia, de atentando a la dignidad y a la libertad de las personas, y, en definitiva, de desviación de los códigos o parámetros de conducta de una sociedad que pretende ser, ante todo, sana, y progresar sobre la base del respeto como condición primera del entendimiento entre iguales».

¹⁶³ En este sentido vid. VALDÉS DE LA VEGA, B. y CORREA CARRASCO, M.: «Presentación», ob. cit., págs. XIII y IX. «Ante esta ausencia de un marco sustantivo y procedimental que, de forma específica, aborde la articulación de los diferentes mecanismos de tutela frente al acoso moral en el trabajo, no cabe otra alternativa que recurrir a los instrumentos actualmente existentes..., esta tutela ha venido siendo dispensada, de forma señalada, por los tribunales y, en menor medida, por los agentes sociales que no han sido capaces hasta la fecha de exprimir al máximo todas las potencialidades que ofrece la autonomía colectiva».

¹⁶⁴ STSJ de Asturias, de 23 de mayo de 2008. (AS\2008\2287). «El texto alternativo pone de relieve la tardanza de la empresa en reaccionar, pues entre sus deberes están los de proteger diligentemente a los trabajadores ante ofensas o actos contrarios a su intimidad o dignidad, así como velar por su salud físico-psíquica en el trabajo -arts. 4.2 c) y d) y 19.1 del Estatuto de los Trabajadores- y, si vulnerados, como en el caso presente, reprimir las conductas que en la empresa hubieran atentado contra los derechos de los trabajadores a su dignidad, igualdad, intimidad, salud física y moral. Este abanico de deberes hubiera

en prevención es más rentable que soportar los costes de los siniestros. Es muy importante la labor que pueden realizar emitiendo códigos éticos y de conducta para que no se produzca el hostigamiento en sus centros de trabajo¹⁶⁵.

En este difícil equilibrio, hay que tener también en cuenta las circunstancias que existen actualmente en el tejido productivo en nuestro país, las importantes cifras de inmigración de trabajadores que se han producido en los últimos años, procedentes de diversas regiones geográficas y de culturas muy distintas, que ha dado lugar a una clase trabajadora multicultural y multirracial, que se tiene que tener presente en la gestión preventiva, más si tenemos en cuenta que el riesgo que estamos tratando es de tipo relacional, y que la definición de violencia y como se perciben las agresiones puede ser distinto de una cultura a otra¹⁶⁶.

Asimismo, el fenómeno migratorio, con alta precariedad en el empleo, lleva asociado irremediabilmente en numerosas ocasiones, abusos en todos los órdenes, siendo especialmente graves la explotación laboral de los trabajadores procedentes de otras zonas geográficas y el acoso sexual de las mujeres inmigrantes¹⁶⁷.

En definitiva, estamos tratando un fenómeno sociolaboral complejo que, para prevenirlo, y erradicarlo en la medida de lo posible, es necesario un abordaje multidisciplinar, porque en su análisis se han de tener en cuenta las observaciones aportadas desde distintas disciplinas científicas.

exigido una pronta investigación de los hechos por la parte demandada y una respuesta de la misma en consonancia con los resultados de la indagación, no la espera al resultado de un juicio penal».

¹⁶⁵ En este sentido, Vid. LUELMO MILLÁN, M. A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», ob. cit., pág. 14. «Una correcta concepción del concepto de responsabilidad social empresarial exige una adecuada gestión de los riesgos que puede alcanzarse a través de un sistema que contempla la previa evaluación de los mismos, una planificación posterior de la actividad a seguir al respecto y la elaboración de códigos éticos, de buenas prácticas o de conducta donde se recojan las directrices o protocolos en la materia producto de dicha planificación».

¹⁶⁶ En este sentido vid. PRIEST, A.: «Domar a la bestia. Una mirada a las numerosas formas y maneras de violencia en el lugar de trabajo», ob. cit. «La situación se complica aún más por la diversidad de definiciones culturales de lo que constituye violencia y el papel que desempeña ésta en la sociedad. En Bulgaria, por ejemplo, la violencia se percibe como un elemento normal de la vida ordinaria y como una forma de "regular las relaciones familiares, sociales, interpersonales e institucionales". El elevado nivel de violencia en el lugar de trabajo en Sudáfrica es sintomático de la existencia de problemas de mayor alcance enraizados, desde hace mucho tiempo, en las duras realidades socioeconómicas del país».

¹⁶⁷ La Verdad, 15 de enero de 2006. El Papa Benedicto XVI condena la explotación laboral y sexual de las mujeres inmigrantes.

Igualmente, la violencia relacional tiene una naturaleza pluriofensiva, como afirma ROMERO RODENAS, porque sus efectos no quedan circunscritos a una cuestión interna entre particulares, sino que sus consecuencias se proyectan más allá de la relación personal entre acosador y víctima, para trascender, por una parte, a la organización empresarial, y por otra a la sociedad en su conjunto, que ha de asumir directamente las consecuencias derivadas de dicha conducta¹⁶⁸.

Sin lugar a duda, estamos ante un problema que ha adquirido una dimensión sociolaboral notable, que perjudica en general a toda la sociedad, y lógicamente cuanto más personas e instituciones se involucren y más medios se pongan en afrontarlo, menor serán sus consecuencias.

B) Distintos niveles de actuación según la fase del conflicto en que se apliquen

Para afrontar el acoso moral en el trabajo, algunos autores proponen medidas que pueden diferenciarse en función de los distintos niveles de actuación según la fase del conflicto en la que se apliquen. Pudiendo distinguirse entre medidas preventivas, medidas de intervención en las fases más tempranas, intervención en las fases intermedias y apoyo a las víctimas en las últimas fases.

Sin embargo, el enfoque de la prevención es el de la evitación del riesgo laboral, refiriéndose solamente a aquellas medidas que el empresario, en primer término, viene obligado a identificar los riesgos existentes en su empresa *la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo* (art. 4.2 LRPL), derivado de las condiciones de trabajo –entendidas éstas últimas en un sentido amplio como *cualquier característica del (trabajo) que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador* (art. 4.7 LPRL), quedando específicamente incluidas en esta definición *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* (art. 4.7.d LPRL), para

¹⁶⁸ ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*. Bomarzo, 3ª edición, pág. 51.

evitarlos (art.14.1.a LPRL), combatiéndolos en su origen (art.15.1.c LPRL) y sustituyendo lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro (art. 15.1.f LRPL).

Para avanzar en la labor preventiva, en el desarrollo del presente trabajo se analiza cómo se puede tratar la violencia moral en la vigilancia de la salud, formación e información, poder disciplinario empresarial, integración de la actividad preventiva, etc.; pero consideramos también importante los distintos niveles de actuación que propone ROMERO RODENAS, que exponemos a continuación:

a) Prevención primaria

La prevención primaria tiene como objetivo eliminar el origen del *mobbing* y las causas que lo producen¹⁶⁹, proponiendo medidas por parte de la empresa orientadas a eliminar un ambiente de trabajo hostil, competitivo, dejando claro ante la plantilla el compromiso ético de la empresa de impulsar un entorno libre de acoso y el propósito de no consentir conductas de esta naturaleza. «La intervención primaria responde mejor a los criterios puramente “preventivos”: controlar el riesgo en el origen y, por lo tanto, debe priorizarse en la medida de lo posible como actuación»¹⁷⁰.

Según ROMERO RODENAS, el abanico de actuaciones posibles a realizar en esta fase de prevención es muy amplio, apuntando entre otras las siguientes:

- Explicación de la política de la empresa sobre el acoso, con exposición de directrices claras sobre el particular.
- Incentivo de la colaboración y fluidez de las relaciones interpersonales, tanto dentro del mismo nivel como con los superiores jerárquicos.
- Garantizar a los trabajadores el derecho a formular quejas sobre la materia sin sufrir represalia alguna, regulando un procedimiento sencillo para

¹⁶⁹ MARTÍNEZ-LOSA TOBÍAS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). NTP-856», ob. cit., pág. 4: «Intervención primaria, tratando de eliminar el origen del riesgo en la organización (las condiciones de riesgo psicosocial) y promocionando un ambiente de trabajo saludable y solidario». OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, ob. cit., pág. 29. «Prevención primaria –actuación contra los factores de riesgo-, que busca evitar que se produzcan actos de violencia, o en todo caso reducirlos a la mínima expresión».

¹⁷⁰ MARTÍNEZ-LOSA TOBÍAS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). NTP-856», ob. cit., pág. 4.

efectuar la queja en el que se garantice la confidencialidad de quien la realiza.

- Formación de directivos y cuadros intermedios en temas relacionados con la administración de recursos humanos y la solución de conflictos en el ámbito laboral.
- Delimitar con claridad las funciones del personal para evitar fricciones competenciales.
- Articular un sistema de audiencia de los trabajadores, que les permita expresar libremente su opinión en materias relativas con el funcionamiento de la empresa y el comportamiento de los superiores jerárquicos.
- Prestar especial interés a la formación de los trabajadores en materia de riesgos psicosociales.
- Evitar al máximo la precariedad laboral y regular sistemas de promoción profesional basados en criterios objetivos.
- Desarrollar programas de integración de los trabajadores de reciente incorporación a la empresa.
- Establecer cuáles son las consecuencias del desarrollo de conductas contrarias a los valores éticos propugnados y las sanciones que de ellos se derivan¹⁷¹.

b) Prevención secundaria

En la prevención secundaria, el objetivo es detectar aquellas conductas, actuaciones o comportamientos en el seno de la organización empresarial que puedan ser susceptibles de producir *mobbing* y de esta forma proteger la salud de las personas trabajadoras.

Según el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT en la prevención secundaria se actúa para gestionar los incidentes surgidos, de modo que se analicen bien las situaciones y se afronte del mejor modo, incluyendo los sentimientos de “culpa” que

¹⁷¹ ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 54-55.

pueden aparecer en la víctima después de un acto de agresión, que puede impedir incluso la denuncia¹⁷²

Es en este momento, como señala ROMERO RODENAS, cuando deberá llevarse a cabo por la empresa la evaluación de los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta que existen cuatro grandes grupos de riesgo que pueden darse en cualquier puesto de trabajo, que detallamos a continuación:

- Exceso de exigencias psicológicas del trabajo. (Trabajo a ritmos muy elevados; distribución irregular de tareas; acumulación de trabajo con imposibilidad de llevarlo al día; imposibilidad de olvidar los problemas derivados del trabajo fuera de la empresa, etc.).
- Falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo. (Nula influencia sobre la cantidad de trabajo asignada y sobre el orden en que se realiza las tareas; no contar con la opinión del trabajador, falta de iniciativa en el trabajo; trabajo repetitivo, no implicación en el funcionamiento de la empresa, etc.).
- Falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo. (Trabajo aislado, sin apoyo de superiores o de compañeros, con tareas mal definidas o sin la información adecuada, etc.).
- Escasas compensaciones en el trabajo. (Temporalidad del contrato, cambio de puesto de trabajo no deseado, falta al respeto al trabajador, trato injusto, etc.)¹⁷³

Para impedir que los riesgos psicosociales dañen la salud de los trabajadores, procederá la adopción, entre otras, de las medidas siguientes:

- Exigir niveles de productividad adecuados.
- Facilitar la intervención de los representantes de los trabajadores en la medición de tiempos, intentando que los rendimientos sean fruto de acuerdo entre las partes.

¹⁷² OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, ob. cit., pág. 29.

¹⁷³ ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 55.

- Eliminar sistemas de control de los trabajadores en la empresa que impidan un cierto nivel de privacidad.
- Rechazar categóricamente las prácticas directivas autoritarias.
- Trasladar temporal o definitivamente de lugar de trabajo a los directivos o mandos intermedios que originen una situación de conflicto generalizada con los trabajadores a su cargo.
- Garantizar un sistema de ascensos basado en el mérito y la capacidad, excluyendo el favoritismo como vía de promoción en el trabajo.
- Atajar de inmediato las conductas que persigan el linchamiento moral del trabajador por razón de sexo, raza, religión, ideología, etc.
- Facilitar la compatibilidad de la vida familiar con el trabajo¹⁷⁴.

c) Prevención terciaria

La prevención terciaria tiene por objeto la rehabilitación o recuperación de los trabajadores que han sido víctima de acoso moral en el trabajo¹⁷⁵, lo que implica el apoyo y asistencia a las personas que han sufrido las agresiones en todos los aspectos: laboral, social, psicológico, médico, jurídico.

Las actuaciones de intervención giran en torno al establecimiento de un sistema que permita conocer las situaciones de acoso cuanto antes, asignar a la persona afectada una persona de referencia, derivar a servicios especializados de atención y ofrecer tratamiento médico-psicológico.

En este sentido, el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT señala que toda situación de violencia genera una serie de consecuencias sobre el trabajador y sobre la

¹⁷⁴ ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 56.

¹⁷⁵ ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., págs. 53-58. OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, ob. cit., pág. 29. «Apoyo a la víctima de violencia, con objeto de reducir los efectos perjudiciales de las agresiones, suministrando la asistencia psicológica y social necesarias para que pueda recuperarse lo antes posible».

plantilla que es preciso tratar. Por ello es importante dar una respuesta rápida y profesional que permita ayudar a recobrase del evento traumático¹⁷⁶.

El Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Investigación que actúa en la Fase de Resolución en los casos de acoso moral y sexual en el trabajo del Personal al Servicio de la Comunidad Autónoma del País Vasco, dicta las normas del procedimiento a seguir en los casos cuando haya una denuncia de acoso moral y/o sexual por parte del personal del ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos¹⁷⁷. Todos los artículos de este reglamento son de interés, pero resaltamos el 29 y 30, en los que se dispone la protección del derecho a la intimidad de las personas que han participado en esta fase de investigación y el deber de sigilo de las partes que hayan intervenido en la Fase de Resolución de Conflictos. A las personas que sufren acoso se les ha causado un daño psicológico y moral de consideración, por lo que es necesario que se cumplan estos preceptos.

6. Regulación normativa del acoso moral en el trabajo en la prevención de riesgos laborales

En nuestro país, no existen normas específicas que determinen las obligaciones preventivas del empresario en relación con la evitación de supuestos de acoso moral en el trabajo; no obstante, como hemos indicado en otros apartados, no exime al empresario de adoptar las medidas que sean necesarias para *garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo* (art. 14.2 LPRL).

Aunque el empresario debe aplicar medidas para prevenir la presión laboral tendenciosa en sus centros de trabajo, según opinión mayoritaria, sería conveniente para erradicar los conflictos interpersonales, realizar una regulación legal específica del acoso moral en el trabajo, de la misma forma que han hecho otros países de la Comunidad Europea.

¹⁷⁶ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, ob. cit., pág. 33.

¹⁷⁷ BO. País Vasco 21 noviembre 2007, núm. 224, [pág. 27069].

Según CORREA CARRASCO, una vez delimitado, en términos jurídicos, el concepto de acoso moral en el trabajo, la culminación del proceso de juridificación se produce con la incorporación del citado concepto al ordenamiento, indicando que partiendo de esa definición habría que adaptar el marco normativo previsto en la LPRL, modificando a tales efectos, los arts. 14 y 16, de modo que se contemplara en los mismos, la inclusión de la prevención frente al acoso en el conjunto de obligaciones de planificación de la actividad preventiva de las empresas. Otra alternativa vendría por la incorporación del concepto al ordenamiento jurídico¹⁷⁸.

Para efectuar esa regulación específica tanto del concepto del acoso moral en el trabajo, como para prevenir la violencia psicológica, sería preciso analizar las experiencias de otros países que tienen una legislación sobre la figura que estamos examinando, teniendo en cuenta las circunstancias tanto sociales y laborales que acontecen en nuestro país, en la medida que las citadas circunstancias pueden afectar a esta ordenación.

Por ser Suecia el primer país de la Unión Europea en dotarse de una legislación nacional para prevenir el maltrato psicológico en el ámbito laboral, la citaremos en primer lugar. En dicho país, «el empresario tiene la obligación de organizar el trabajo de modo que se prevenga el acoso; debe adoptar una política explícita contra el mismo; debe tomar medidas si aparecen signos de acoso y proporcionar apoyo a las víctimas y tener procedimientos específicos para ello»¹⁷⁹.

En Bélgica, el 12 de junio de 2002 se aprobó la Ley sobre la prevención de la violencia psicológica en los lugares de trabajo. Destacamos de la ley belga, que se determina la obligación empresarial de designar un consejero en prevención y personas de confianza. Entendiendo que dichas situaciones han de ser tratadas por personas que dispongan de competencias profesionales específicas. De ahí, que se requiera nombrar un

¹⁷⁸ Vid. CORREA CARRASCO, M.: «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo», ob. cit., págs. 91 y 92. «Otra alternativa posible vendría dada por la incorporación del concepto al ordenamiento jurídico en forma de “definición normativizada”, como ha ocurrido con el acoso discriminatorio, establecida en una ley monográfica que, específicamente, contemplara el diseño de una protección integral frente al acoso moral en el trabajo, de modo similar a lo acontecido con la Ley contra la Violencia de Género».

¹⁷⁹ RODRÍGUEZ COPÉ, M. L.: «Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso», ob. cit., págs. 128 y 129.

consejero en prevención que sea especialista en aspectos psicosociales del trabajo en violencia y acoso, y disponga de conocimientos, experiencia y aptitudes necesarias a fin de poder tratar convenientemente esta problemática específica. Junto al consejero, está la *persona de confianza*. Esta última figura no es obligatoria, especialmente en las pequeñas empresas, pero puede tener un papel relevante en otras, especialmente en las de ciertas dimensiones¹⁸⁰.

En Francia, «se ha creado un observatorio sobre el estrés, en el que se desarrollan cursos de formación obligatorios, realizados por médicos y otros especialistas, para empleados, cuadros intermedios y directivos, al objeto de mejorar la calidad del clima en los lugares de trabajo y en la vida social»¹⁸¹.

7. El acoso moral en la negociación colectiva

Una vía importante de actuación para prevenir el acoso moral en los centros de trabajo es la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, ya que, como señala ROMERAL HERNÁNDEZ, permite el diseño de estas políticas de forma consensuada además de adaptadas a la propia realidad de la empresa y a sus concretas necesidades¹⁸².

De los convenios analizados, citamos en primer lugar el XVIII CC general de la industria química que, dentro del apartado de faltas muy graves, en el art. 61.18 realiza una definición de acoso moral muy extensa. *El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce*

¹⁸⁰ RODRÍGUEZ COPÉ, M. L.: «Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso», ob. cit., pág. 129.

¹⁸¹ IBIDEM, pág. 129.

¹⁸² ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: «Disposiciones sobre Riesgos Psicosociales específicos», en AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*. (Directora: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.). Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014, pág. 73.

*el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada*¹⁸³. En parecidos términos también se expresa en el CC del grupo de empresas Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU. (art. 45)¹⁸⁴.

Asimismo, también consideramos una referencia la definición de acoso moral o psicológico que se realiza en el CC para la fabricación de conservas vegetales por acercar el conocimiento de esa situación al resto de los trabajadores entendiéndose por tal *el aislamiento del trabajador de sus compañeros, privarle de información, interrumpir o bloquear sus líneas de comunicación, desconsiderar o invalidar su trabajo, desacreditar su rendimiento, dificultar el ejercicio de sus funciones, comprometer su salud física o psíquica, mediante una constante presión estresante que favorezca las alteraciones depresivas, psicósomáticas y actos que puedan llegar hasta la renuncia brusca al puesto laboral del afectado. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante. Además de informar de forma amplia a las personas del ámbito de ese convenio, los trabajadores afectados podrán optar entre seguir en el mismo puesto de trabajo, ser trasladado a otro puesto de trabajo de naturaleza similar, o solicitar una excedencia hasta que por el hecho denunciado se haya dictado sanción firme por la empresa o, en su caso, resolución judicial firme* (art. 52.13)¹⁸⁵. Nos remitimos a los comentarios realizados al respecto sobre este convenio en el apartado del acoso sexual.

En el IV CC para la acuicultura marina nacional en el art. 44.c.11 (Faltas muy graves) se realiza la siguiente definición. *Se entiende por acoso moral; el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo*¹⁸⁶. Es de resaltar la mención a la pérdida de empleo y a la degradación del clima laboral.

¹⁸³ BOE núm. 198, 19 de agosto de 2015.

¹⁸⁴ BOE núm. 57, 7 de marzo de 2014.

¹⁸⁵ BOE núm. 76, 30 de marzo de 2017.

¹⁸⁶ BOE núm. 198, 19 de agosto de 2015

El CC nacional del sector de harinas panificables y sémolas en el anexo número 4 –Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación– realiza la siguiente definición de acoso moral, *entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada*¹⁸⁷.

Así, como el CC de la empresa Agencia Pública empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus sociedades Filiales, Canal sur Radio, SA, y Canal sur Televisión, SA dentro del artículo 67 (Faltas muy graves) define *el acoso moral como aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación y/o perturbar el ejercicio de sus labores*¹⁸⁸.

También hay convenios colectivos como el de la empresa Unión del Duero compañía de seguros de vida que en el art. 15, en el capítulo de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar dispone que *la Entidad se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso y posteriormente en faltas muy graves solo se contempla el acoso sexual y no se hace ninguna referencia a las otras modalidades de acoso en el trabajo*¹⁸⁹. Entendemos que no es correcta la ubicación de la prevención del acoso en el capítulo de conciliación de la vida laboral y que en las faltas muy graves se debe contemplar todas las acciones de violencia relacional.

De la misma forma, hay convenios como el de Uniprex que en el art. 43 *considera como faltas muy graves el acoso sexual, así como el abuso de autoridad y moral que pudieran cometer sus directivos, Jefes o mandos intermedios. Considerando que el citado abuso tiene lugar siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de*

¹⁸⁷ BOE núm. 168, 15 de julio de 2015.

¹⁸⁸ BOJA núm. 240, 10 de diciembre de 2014.

¹⁸⁹ BOE núm. 117, 14 de mayo de 2008.

*precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior*¹⁹⁰. Pensamos que se ha limitado en exceso las situaciones de conflictos interpersonales y que hubiera sido más correcto establecer el acoso moral y en todos los niveles profesionales, no solo los de jefatura¹⁹¹.

¹⁹⁰ BOE núm. 123, 23 de mayo de 2013.

¹⁹¹ Para la confección de este epígrafe hemos tenido como guía las obras de CASA (de la) QUESADA, S., *et al.: La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL*, ob. cit., y AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*, ob. cit., de las que también se ha extraído la referencia de algunos convenios. La vigencia de los convenios colectivos a los que se hace referencia ha sido verificada en julio de 2018.

IX

EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

1. Introducción

Los cambios que se han producido en nuestra sociedad durante el siglo XX, sobre todo los de carácter cultural, político y económico y las innovaciones que han introducido las nuevas tecnologías han afectado a las formas de vida de la ciudadanía en general y han implantado un nuevo escenario en el mundo de trabajo, evolucionando las formas de organización y el modo en cómo se afrontan las relaciones laborales.

Uno de los cambios más importantes que ha tenido lugar, es la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado de forma masiva a partir de la década de los sesenta, coincidiendo con el crecimiento económico que experimenta la sociedad española. En el siguiente decenio, estas cifras descienden notablemente para recuperarse en la década de los ochenta, hasta alcanzar un importante incremento en los años noventa, aunque sin lograr las tasas masculinas. La entrada del sexo femenino en el mercado laboral presenta en España una «problemática similar a la de otros países europeos industrializados, si bien se caracteriza por algunas diferencias debido al retraso económico que sufre nuestro país, a la escasa industrialización y al poder de la Iglesia Católica, que actúa como freno a los cambios sociales protagonizados por las mujeres»¹.

Como hemos dicho en las líneas anteriores, hace aproximadamente cincuenta años que se inició la incorporación del sexo femenino al trabajo remunerado de forma generalizada, produciéndose un cambio trascendental en los usos de la sociedad respecto al futuro de las mujeres. Hasta los años sesenta del siglo XX lo usual es que las mujeres fueran amas de casa o una minoría trabajaran en profesiones muy feminizadas (enseñanza, sanidad) o en actividades muy secundarias, que normalmente abandonaban al contraer

¹ PORTO CASTRO, A. M.: «La mujer en el siglo XXI y el oficio del matrimonio», ob. cit., pág. 16.

matrimonio (muchas voluntariamente, pero otras porque lo imponían las normas del sector o de la empresa donde desarrollaban sus tareas).

A partir de la década indicada, se contempla, por un sector amplio de la ciudadanía, que las mujeres desarrollen una profesión, pero siempre relegadas a un papel secundario y sin abandonar el cuidado del hogar y de la familia, incidiendo esa forma de actuar en el lento avance de la igualdad en todas las esferas sociales y de forma particular en el ámbito laboral.

En este sentido, la STSJ de Madrid, de 4 de abril de 2014², señala que la mujer, en fin, viene siendo objeto de una doble discriminación, tanto por pertenecer al sexo femenino como por asumir tradicionalmente las tareas domésticas y cuidado de los hijos, y ello supone un factor de competencia desigual inadmisibles con los hombres en el acceso y promoción dentro del mercado de trabajo.

De esta forma, en la actualidad las tasas de empleo de las mujeres son menores que las de los hombres; el modo en que se valoran las capacidades de aquéllas en comparación con las de éstos aumentan las diferencias; en las profesiones dominadas por las mujeres los salarios son más bajos que en otras que precisan cualificaciones y experiencias equivalentes; se da una notoria infrarrepresentación de las mujeres en sectores estratégicos para el desarrollo económico que suelen estar dotados de buena remuneración; las mujeres trabajan a tiempo parcial e interrumpen su vida profesional en mayor número de ocasiones que los hombres, limitando así sus posibilidades de participación en la formación permanente..., etc. Todo ello repercute negativamente en el desarrollo profesional de la mujer, caracterizado éste por presentar más interrupciones, una evolución más lenta y una menor duración que el de los hombres, y por añadidura en la protección social que le es dispensada.

Actualmente, transcurrida una buena parte de la segunda década del siglo XXI, existe aún un desequilibrio tan patente en las condiciones de igualdad entre los dos sexos que manifiesta un fracaso social, que debido a la difícil situación que se está viviendo

² (AS\2014\1236).

actualmente³, tiende a agravarse, porque las políticas que se habían iniciado hace relativamente muy poco tiempo, se están quedando en el olvido y se desconoce cuándo se podrán recuperar y que daño sufrirá la ciudadanía por este periodo perdido.

En este sentido, un pilar fundamental para lograr el objetivo de igualdad es el trabajo remunerado⁴, porque a través del mismo se puede conseguir una cuota mayor de autonomía y contribuye a la realización y autoestima de la persona. Matizamos la palabra “remunerado”, porque como ponía de relieve MILLETT, «las mujeres han trabajado en todas las épocas y, por regla general, han soportado jornadas más largas, recibido pagas más bajas y realizado tareas más desagradables que los varones»⁵.

Pero la actividad profesional de la mujer se tiene que realizar con la remuneración adecuada, en condiciones de libertad, con aplicación equitativa de las condiciones laborales, seguridad jurídica y sin ser objeto de discriminación por razón de su sexo⁶ o por otras circunstancias, así como de ni de ningún tipo de violencia⁷.

³ LÓPEZ AHUMADA, J. E.: «Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía del trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT», en *Relaciones Laborales*, Nº 15-18, Sección Doctrina, agosto 2012, tomo II, Editorial La Ley. «El empleo de las mujeres se ha visto ciertamente afectado por las consecuencias de la crisis económica y está generando nuevas situaciones de precariedad laboral y nuevos espacios al trabajo informal, donde se diluye inevitablemente la protección social de la mujer trabajadora desactivándose los instrumentos de solidaridad social».

⁴ MERCADER UGUINA, J. R. y HERRAIZ MARTÍN, M.: «Las dimensiones constitucionales, española y europea, del trabajo femenino», ob. cit., pág. 51. «El trabajo representa en la actualidad la mayor posibilidad de liberación de la mujer en la sociedad». BARRÈRE UNZUETA, M. A.: «El “acoso sexual”: una mirada a sus orígenes y a su evolución en la Unión Europea», en AA. VV.: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. (Coordinadora: GIL RUIZ, J. M.). Consejo General del Poder Judicial. Generalitat de Catalunya. Centre d’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013, pág. 20. «En su conceptualización del acoso sexual, las activistas y juristas estadounidenses focalizan su interés en el ámbito laboral. Como señala al respecto Catherine MacKinnon, este interés “no se debe a que el lugar de trabajo sea el único lugar en el que las mujeres son sexualmente acosadas ni a que el acoso sexual sea el único problema de las mujeres en el trabajo” sino a que “en el ámbito del empleo el Estado (government) promete más”. El lograr un puesto de trabajo, además, tiene una importancia decisiva para la independencia de las mujeres y, en este sentido, es comprensible que el impacto del acoso sexual sobre el mismo preocupe al feminismo».

⁵ MILLETT, K.: *Política sexual*, Título original de la obra: *Sexual Politics*. Traducción de: BRAVO GARCÍA, A. M. Traducción revisada por: MARTÍNEZ GIMENO, C. Ediciones Cátedra, 2010, págs. 167-168. «Aun antes que la revolución industrial les abriese las puertas de las fábricas, las mujeres ya llevaban a cabo las labores más serviles, pesadas y agotadoras, sobre todo en la agricultura».

⁶ COMISIÓN EUROPEA: *Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual*, ob. cit. «El acoso sexual es una discriminación sexual porque el sexo de la persona afectada es el factor que determina quién es objeto del acoso».

⁷ PÉREZ DEL RÍO, T.: «Violencia de género y prevención de riesgos laborales», ob. cit., pág. 144. «Resulta claro que el acoso sexual y también el moral discriminatorio, constituyen un obstáculo para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo y las políticas destinadas a tratar este problema tienen más posibilidades de resultar eficaces cuando se unen a una política más amplia de

Para conseguir estos propósitos, se tiene que fomentar el trabajo decente, que tiene una estrecha relación con la igualdad de género⁸. El principio de la igualdad de género está formalmente reconocido en los principales convenios internacionales que protegen los derechos humanos. Nos referimos a La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (art. 2), y al Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades públicas de 1950 (art. 14)⁹.

Asimismo, es necesario avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral, porque la experiencia cotidiana demuestra que esa tarea la asumen en su casi totalidad las mujeres y ello supone, entre otras cosas, la reducción de su libertad de trabajo¹⁰, ya que no cuentan con los mismos recursos que sus compañeros varones¹¹.

Por esas circunstancias tan difíciles para las mujeres, SILVIA FEDERICI en una entrevista, manifiesta que estamos ante un nuevo patriarcado en el que las mujeres deben

fomento de la igualdad de oportunidades y de mejora de la situación de la mujer en las empresas». SENDÓN DE LEÓN, V.: *Mujeres en la era global. Contra un patriarcado neoliberal*, Icaria Editorial, 2003, pág. 32. «Es tan difícil de explicar cómo que ahora mismo, después de la Revolución Francesa, que promulgó los derechos del ciudadano al grito de “libertad, igualdad y fraternidad”; que después de la declaración, en el siglo XX, de los “Derechos Humanos” y de la consecución de la democracia en la mayoría de los países, las mujeres sigamos siendo las víctimas de una violencia sorda, sin sentido, sin explicación aparente».

⁸ LÓPEZ AHUMADA, J. E.: «Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía del trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT», ob. cit. «En los últimos años el trabajo decente se ha convertido en una prioridad en las políticas y programas de acción promovidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y, especialmente, en relación con dicho principio informador del trabajo decente cobra especial atención la lucha por la igualdad de género».

⁹ STSJ de Madrid, de 4 de abril de 2014. (AS\2014\1236). «Como subraya la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros».

¹⁰ LÓPEZ AHUMADA, J. E.: «Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía del trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT», ob. cit. «Tanto en lo que se refiere a la libre elección entre trabajar o no, o bien, en relación con la selección del tipo de trabajo en cuestión, ya que la dedicación intensiva a sus responsabilidades familiares les perjudica en el desarrollo de sus carreras profesionales».

¹¹ MILLETT, K.: *Política sexual*, ob. cit., pág. 72 «En el terreno de la actividad, a la mujer se le asigna el servicio doméstico y el cuidado de la prole, mientras que el varón puede ver realizados sus intereses y su ambición en todos los demás campos de la actividad humana».

ser dos cosas: productoras y reproductoras al mismo tiempo, una espiral que acaba consumiendo toda la vida de las mujeres. Continúa en la entrevista opinando que la emancipación de las mujeres con el acceso al trabajo asalariado es un engaño del que hoy podemos darnos cuenta. La ilusión de que el trabajo asalariado podía liberar a las mujeres no se ha producido¹².

2. La violencia hacia las mujeres en el trabajo como una forma de discriminación

Para analizar la violencia que sufren las mujeres en la sociedad, y de forma particular en el ámbito laboral, que es el objeto del presente estudio, debemos profundizar en la discriminación histórica que ha sufrido el sexo femenino frente al masculino¹³ y que en un porcentaje importante aún se presenta en la actualidad.

Examinando la historia, podemos observar como la sociedad patriarcal¹⁴ ha mantenido en un segundo plano a las mujeres, e incluso los sindicatos obreros a finales del siglo XIX y principios del XX utilizaban los derechos de las mujeres trabajadoras como moneda de cambio en sus reivindicaciones.

En la investigación que realiza MARTÍNEZ SOTO, sobre la negociación colectiva en el área vitícola del Sureste español entre los años 1914 a 1936 nos traslada que la asamblea de la Agrupación Socialista Femenina “El Despertar Femenino” fijaba sus demandas de cara a cada proceso negociador (salarios, condiciones de trabajo y contratación, etc.), las cuales transmitía a la Sociedad de Obreros Agrícolas y esta las incluía, previa revisión, en su protocolo de negociación. En este proceso las demandas de

¹² REQUENA AGUILAR, A.: «Es un engaño que el trabajo asalariado sea la clave para liberar a las mujeres», en *el diario.es*, 24 de mayo de 2014. Entrevista con Silvia Federici, pensadora y activista feminista, un referente intelectual por su análisis del capitalismo, el trabajo asalariado y reproductivo, siempre desde una perspectiva de género. Disponible en: http://www.eldiario.es/economia/engano-trabajo-asalariado-liberar-mujeres_0_262823964.html

¹³ MONTOYA MELGAR, A.: «El derecho del trabajo como instrumento de igualdad de mujeres y hombres», en AA VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.), *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Aranzadi, 2006, pág. 28. «La discriminación de las mujeres frente a los hombres es seguramente tan antigua como la propia Humanidad».

¹⁴ SENDÓN DE LEÓN, V.: *Mujeres en la era global*, ob. cit., págs. 87-88. «Lo primero que tenemos que tener claro para actuar es que el patriarcado constituye un sistema global de dominación de lo masculino sobre lo femenino en todos los ámbitos de la vida privada, doméstica y pública».

las jornaleras solían sufrir mermas significativas por parte de sus compañeros de la Sociedad de Obreros Agrícolas, los cuales supeditaban y sacrificaban, si era necesario, dentro del proceso negociador con las dos patronales del campo las reivindicaciones de las jornaleras. Incluso se detecta en las actas ciertos niveles de crispación entre las directivas de la Agrupación Socialista Femenina por las actitudes de sus compañeros en los mencionados procesos, además se puede comprobar en una lectura de las actas de la organización masculina el establecimiento de bases de contratación (para llevar a los procesos de negociación) en los períodos de escasez de trabajo, en las cuales se especificaba la prioridad de contratación de los hombres sobre las mujeres¹⁵.

Así, la discriminación que sufrían las mujeres en un aspecto tan importante como eran las condiciones de trabajo, que suponían la base de su bienestar, y que esa marginación la realizaran sus compañeros de sindicato, consideramos que nos pueda dar una idea de la mentalidad masculina cimentada durante siglos sobre el papel secundario de las mujeres en todas las áreas de la sociedad.

Este pensamiento obedece a la imposición del orden androcéntrico, que los antropólogos lo sitúan en la Grecia de hace seis mil años, y la influencia de su cultura y filosofía ha perdurado durante siglos en lo que de forma convencional llamamos el “mundo occidental”.

Significativo de la filosofía griega, que es una referencia básica en el estudio de esta disciplina, en relación con el asunto que estamos tratando en el presente apartado, son argumentos de Aristóteles¹⁶ y Platón¹⁷ de la superioridad del hombre sobre la mujer, que sin ningún lugar a dudas carecen de cualquier validez, pero que nos explican de la forma tan injusta que se ha tratado al colectivo femenino y que aún perdura en la actualidad.

¹⁵ MARTÍNEZ SOTO, A. P.: *La voz silenciada. Sindicalismo jornalero, negociación y dinámica salarial en el área vitícola del Sureste español (1914-1936)*, págs. 3 y 4. Disponible en: <http://www.unizar.es/eueez/cahe/martinezsoto.pdf>

¹⁶ ARISTÓTELES, *La Política*, ed. C. García Gual y A. Pérez García, Editora Nacional, 1977, pág. 71. «De distinta forma manda el libre al esclavo que el macho a la hembra y que el hombre a su hijo [...] Porque el esclavo carece completamente de facultad deliberativa; la mujer la tiene, pero falta de seguridad; y el niño la tiene, pero imperfecta».

¹⁷ PLATÓN, *La República o el Estado*, Espasa-Calpe, 12ªed., 1975, pág. 151. «Todos los oficios pertenecen en común a ambos [sexos], sólo que en todos ellos la mujer es inferior al hombre».

A este respecto, MONTOYA MELGAR señala que siendo el Derecho fiel reflejo de las ideas dominantes en cada época, desde la antigüedad, consagró mediante múltiples argumentos e instituciones esta concepción sobre la inferioridad jurídica de la mujer, estableciendo fuertes restricciones de su capacidad de obrar en el plano civil, político y, desde luego, laboral¹⁸.

Lo anterior se materializa en las palabras de SIMONE DE BEAUVOIR, la Humanidad es macho, y el hombre define a la mujer no en sí misma, sino con relación a él; no la considera como un ser autónomo. La mujer se determina y se diferencia con relación al hombre, y no esté con relación a ella; la mujer es lo inesencial frente a lo esencial. Él es el Sujeto, él es lo absoluto; ella es lo Otro¹⁹.

Y si estas eran las circunstancias que acontecían a la mujer en Occidente, la situación del sexo femenino en España, debido al gran lapso de tiempo que estuvo instaurada la dictadura franquista, era claramente peor, teniendo que esperar a la Ley 20/1975, para asistir a la reforma del artículo 62 del Código Civil suprimiendo las precedentes limitaciones a la capacidad de obrar de la mujer casada.

Además, la discriminación del sexo femenino en el campo legislativo no era muy distinta a la que se vivía en la sociedad de posguerra y una muestra patente la tenemos en la siguiente frase extraída de la asignatura Economía doméstica: *No le pidas explicaciones –se refiere al marido- acerca de sus acciones o cuestiones su juicio o integridad. Recuerda que es el amo de la casa*²⁰. La consulta del documento a que hacemos referencia nos aporta otras frases de la misma índole, y lo que es sin duda más grave, esta mentalidad estaba bastante extendida en la sociedad de esa época y podemos constatarlo en diversos aspectos de la misma.

¹⁸ MONTOYA MELGAR, A.: «El derecho del trabajo como instrumento de igualdad de mujeres y hombres», ob. cit., pág. 29.

¹⁹ BEAUVOIR, S.: *El segundo sexo*. (Traducción: GARCÍA PUENTE, J.), Obras completas, Tomo III, 1981, pág. 19. MERCADER UGUINA, J. R. y HERRAIZ MARTÍN, M.: «Las dimensiones constitucionales, española y europea, del trabajo femenino», ob. cit., pág. 49. «Simone DE BEAUVOIR escribía en 1949 una de las obras emblemáticas de la teoría feminista, *El segundo sexo*. En ella, la autora se planteó cuestiones cuyas respuestas han ocupado buena parte del debate en las décadas posteriores y que han servido para definir el papel de la mujer en la sociedad actual».

²⁰ Sección Femenina de la Falange Española y de las JONS: *Economía doméstica para Bachillerato y Magisterio*, Comercio y Magisterio, 1958.

Asimismo, la marginación que sufre desde hace siglos el colectivo femenino se ve claramente reflejada en la distribución de los bienes entre ambos sexos y las circunstancias tan negativas que afectan a las mujeres; en esta «hoguera de las vanidades» como describe SENDÓN DE LEÓN a un contexto en el que el 98% de las riquezas de la tierra están en manos de los hombres y sólo el 2% pertenece a las mujeres. Que las 225 «personas» más ricas del mundo acumulan el mismo capital que los 2.500 millones más pobres, pero resulta que esas 225 personas más ricas son varones y de los 2.500 millones de entre los más pobres el 80% son mujeres. En armamento se gastan 780.000 millones de dólares frente a los 12.000 millones que se gastan en la salud reproductiva de las mujeres. En la prostitución infantil, el 90% son niñas y los beneficiarios en un 100% hombres²¹.

Ante la casuística expuesta, la autora precitada reflexiona que las mujeres deberían plantearse la creación de sindicatos, no de clase, sino de género, ya que la feminización de la pobreza es un hecho que les afecta de modo alarmante y creciente, al igual que la violencia contra las mujeres²².

Se hace especial incidencia en estos acontecimientos, porque la violencia que sufre la mujer en el trabajo y en otros ámbitos «hinca sus raíces en la desigualdad y discriminación en la que se sitúa a ésta»²³. A este respecto, RUBENSTEIN señala que el acoso sexual en el trabajo es una cuestión de discriminación sexual, ya que una persona es objeto de acoso a causa de su sexo. Al exigir a una persona la concesión de favores sexuales a cambio de supervivencia económica, el acoso sexual denigra a la víctima, que muy frecuentemente es una mujer, y relega a la víctima a una posición de segunda clase en el lugar de trabajo²⁴.

²¹ SENDÓN DE LEÓN, V.: *Mujeres en la era global*, ob. cit., págs. 15-16.

²² IBIDEM, pág. 29.

²³ RIVAS VALLEJO, P.: «La protección social frente a la violencia de género», en AA VV. (Directora: ELÓSEGUI ITXASO, M.), *Políticas de Género*, Consejo General del Poder Judicial, 2008, pág. 165.

²⁴ RUBENSTEIN, M.: «Tratamiento del acoso sexual en el trabajo: la experiencia de los países industrializados», en AA. VV. (Dirección: JANKANISH, M. B.), *La lucha contra el acoso sexual en el trabajo*. (Título original: *Combating sexual harassment at work*. Originalmente publicado por la Organización Internacional de Trabajo en 1992. Traducción: CAZORLA PERALES, C.). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1995, pág. 22.

Asimismo, PÉREZ DEL RÍO expone que la violencia de género en el trabajo constituye una manifestación de la violencia sexista que se ha venido concibiendo como un precio que las mujeres que pretenden salir del rol asignado e integrarse en el mercado de trabajo deben pagar para mantenerse en él²⁵.

A este contexto, hay que adicionarle, que debido al largo periodo de tiempo que el colectivo femenino ha estado excluido del trabajo remunerado, ha dado lugar a que una parte del sexo masculino la percibe como una amenaza en el ámbito laboral y le cuesta adaptarse a trabajar en igualdad de condiciones que sus compañeras del sexo opuesto²⁶.

En este sentido, GIL RUIZ señala que la presencia femenina en el entorno de trabajo es percibida con desagrado y hostilidad en un contexto de dominación tradicional masculina, donde además la mujer se erige como potencial competidora. No podemos desconocer la realidad sociológica que acompaña a las mujeres que acceden al mercado laboral: mano de obra auto estimulada, cuantitativamente y cualitativamente más preparada que el colectivo masculino. Hablamos de un auténtico peligro en la carrera promocional de los individuos que tradicionalmente -e incluso aún hoy- han disfrutado de una posición hegemónica, en atención a su sexo²⁷.

Además, hay que tener en cuenta, como exponen BOSCH FIOL y FERRER PÉREZ, que el acoso sexual supone emplear el poder en el ámbito laboral para imponer contactos sexuales a la víctima (en realidad se trata más de una cuestión de poder y dominio que de sexo). Para ello, el agresor no emplea (sólo) la autoridad o el poder jerárquico sino básicamente el poder de género. Podría pues decirse que el acoso sexual

²⁵ PÉREZ DEL RÍO, T.: «La violencia de género en el ámbito laboral y su tratamiento en la negociación colectiva», ob. cit., pág. 188.

²⁶ RUBIO, A. y GIL, J. M.: *Dignidad e igualdad de derechos. El acoso en el trabajo*, Editorial Dykinson, 2012, pág. 28. «A pesar de continuar siendo, en España, el ámbito laboral un contexto muy masculinizado en sus prácticas, esquemas de organización y modelos de profesionalidad, los hombres viven la incorporación masiva de las mujeres al trabajo como una situación de riesgo para su permanencia y promoción en el trabajo y con desconfianza respecto a las demandas laborales de las mujeres. Esta situación, se agrava aún más en el contexto de la Administración al ser “objetivable” el sistema de acceso al empleo y demostrarse cada año los mejores resultados obtenidos en las pruebas por las mujeres. Esta situación *obliga* a los hombres a competir contra las mujeres para restituir la posición de superioridad que, entienden, les corresponde».

²⁷ GIL RUIZ, J. M.: «Capítulo III. Acoso de género: *Mobbing versus vejación* de género: legislación, jurisprudencia y caos doctrinal», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015, pág. 1225.

es una expresión del patriarcado y de su afán por controlar la vida de las mujeres en el ámbito laboral²⁸.

De la misma forma, EXPÓSITO JIMÉNEZ y HERRERA ENRÍQUEZ señalan que está ampliamente aceptado que el poder es uno de los antecedentes centrales del acoso sexual. Desde este planteamiento los hombres acosan a las mujeres simplemente porque tienen las oportunidades y los medios derivados de su posición de poder, para poder hacerlo. En última instancia, el acoso sexual sería un instrumento más que los hombres utilizan o podrían utilizar para mantener su posición de poder²⁹.

En consecuencia, como afirma ALTÉS TARREGA, se considera el acoso sexual no como una expresión del deseo sexual, sino como una demostración de poder expresada de una manera psíquica que tiene como último objeto recordar a la mujer que su lugar en la sociedad es el de ser un objeto sexual. Por lo tanto, la conducta responde a la inferior posición que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo y ayuda a mantenerlas en esas posiciones³⁰.

Todo este cúmulo de circunstancias origina que las relaciones personales en los lugares de trabajo no estén exentas de dificultades, debido a los resquicios machistas en algunas mentalidades y la tensa situación que existe, pudiendo ser causa de actos de violencia psíquica y/o física³¹.

²⁸ BOSCH FIOL, E. y FERRER PÉREZ, V. A.: «El acoso sexual en el trabajo: quién lo comete y quiénes lo padecen», en *Gestión práctica de riesgos laborales*, núm. 60, pág. 46, mayo 2009, pág. 47. Disponible en: <http://pdfs.wke.es/0/7/4/6/pd0000030746.pdf>

²⁹ EXPÓSITO JIMÉNEZ, F. y HERRERA ENRÍQUEZ, M. C.: «Capítulo VI. Acoso sexual», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015, pág. 664.

³⁰ ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso sexual en el trabajo*, Tirant lo blanch, 2002, págs. 26 y 27.

³¹ SENDÓN DE LEÓN, V.: *Mujeres en la era global*, ob. cit., pág. 103. «Para Freud la cabeza cortada de Medusa simboliza la castración, que hace que “los hombres se queden de piedra” al contemplarla. Y aquí radica una de las claves de la violencia masculina, ya que el poder oscuro de las mujeres provoca en los varones ese miedo inconsciente a la castración y, por tanto, una violenta reacción contra las mujeres poderosas».

3. La violencia de género en el ámbito laboral

La violencia de género se define por la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, como *todo acto de violencia, basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad*. Este tipo de actuación se manifiesta en todos los sistemas sociales, en todas las situaciones y en todos los ámbitos, tanto públicos como privados, incluidos el laboral.

En este sentido, GIL RUIZ señala que la Violencia de Género incluye, pues, todas aquellas agresiones sufridas por las mujeres como consecuencia de los condicionamientos socioculturales que actúan sobre los géneros masculino y femenino, y que se manifiestan -y se han manifestado históricamente- en cada uno de los ámbitos de relación de la persona, situándola en una posición de subordinación al hombre; y ello, insistimos, no sólo toca a la esfera privada, o más concretamente a la relación de pareja, sino a la esfera pública, y en el caso que nos ocupa –el acoso sexual y el acoso en razón al sexo– en el ámbito económico-laboral. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones de trabajo son, sin duda, un buen ejemplo de esa violencia que también padecen las mujeres en lo público, de su normalización por parte de quienes la ejercen, e incluso, lamentablemente, de quienes las soportan³².

Asimismo, para erradicar las agresiones al sexo femenino han sido aprobadas diversas normas internacionales; la Asamblea General de la ONU aprobó en 1993 la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* (48/104 de 20 de diciembre) a partir de la cual han sido aprobadas una serie de resoluciones sobre la materia por la Comisión de Derechos Humanos (1997/54; 1998/52; 1999/42; 2000/45; 2001/49; 2002/52; 2003/45). También el Consejo Económico y Social de la Comunidad Europea

³² GIL RUIZ, J. M.: «Introducción», ob. cit., págs. 11, 12 y 13.

adopto en 1996 una Resolución sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1996/12).

Porque la violencia que sufren las trabajadoras en los centros productivos ha alcanzado unos niveles alarmantes, entre otras cuestiones, por el tiempo que se ha tardado en aplicar disposiciones para evitar la misma. Mientras en Estados Unidos y Canadá³³, que fueron los países pioneros en la regulación del acoso sexual, se realizaron los primeros trabajos sobre esta materia en la década de los setenta del siglo anterior, en nuestro país el acoso sexual paso a ser considerado como delito a partir de la reforma del Código Penal de 1996 y, once años después, la LOIMH ha retomado el tema incorporando el concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo e introduciendo una serie de medidas para su prevención.

En 1986 Mercedes Calle, Carmen González y Juan Antonio Núñez publicaron *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*, que constituye el primer análisis sobre el acoso sexual en España y presenta los resultados de un estudio impulsado por el sindicato UGT. Este trabajo consistió en administrar una encuesta sobre acoso sexual a una muestra de 772 mujeres trabajadoras de seis sectores económicos (técnicas de cabina de pasajes, administrativas, hostelería, periodistas, productoras de las áreas de metal y química y sanidad) del municipio de Madrid.

Los resultados obtenidos indicaron que el 84% de las entrevistadas habían padecido acoso leve (definido como comportamientos de contenido sexual expresados verbalmente en su forma más suave, que son recibidos por la trabajadora sin su petición, siendo expresamente no deseados), el 55% acoso moderado (definido como comportamiento de tipo no verbal incluyendo gestos provocativos, miradas insinuantes o lascivas, guiños, movimientos provocativos, besos al aire, etcétera), el 27% acoso medio (definido como insinuaciones expresadas tanto en lenguaje oral como escrito y de manera directa o indirecta como cartas de contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido

³³ PÉREZ GUARDO, R. y RODRÍGUEZ SUMAZA, C.: «Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social», en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, Vol. 31, Nº 1, 2013, págs. 195-219, pág. 197. «La consideración del acoso sexual laboral como problema social tiene su origen en un análisis sobre la experiencia laboral de mujeres universitarias llevado a cabo en 1974 por feministas norteamericanas de la Universidad de Cornell (Nueva York)».

sexual o erótico, invitaciones a cenas o fiestas con trasfondo o finalidades sexuales, etcétera), el 27% acoso fuerte (definido como contacto físico no deseado por la trabajadora, incluyendo roces, acorralamientos, etcétera) y el 4% acoso muy fuerte (definido como la pretensión directa o el mantenimiento de contactos íntimos en contra de los deseos de la trabajadora que se reciben en el lugar de trabajo y por personas que pertenecen a él aprovechando esta circunstancia mediante distintas presiones de carácter físico o psíquico)³⁴.

Sí el análisis de los riesgos psicosociales es difícil y complejo, circunstancia que se acentúa cuando analizamos las diversas situaciones de violencia que se presentan en los centros productivos, esta dificultad se incrementa más, si cabe, cuando estas agresiones se ejercen hacia el colectivo femenino. Porque a la mediocridad de los agresores, o a las de los que facilitan sus acciones, hay que sumarle la de unas mentes machistas que no aceptan a las mujeres como compañeras de trabajo por considerarlas una amenaza.

En los aspectos analizados en el estudio de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo realizados por OSALAN, HERNÁNDEZ PÉREZ expone que las trabajadoras que afirman que en su centro de trabajo se ha realizado algún estudio de los riesgos para la salud o seguridad en su puesto de trabajo apuntan que los aspectos de su empresa más estudiados son las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos, el ruido, el diseño del puesto de trabajo, la seguridad de las instalaciones, el ambiente térmico y la seguridad de máquinas, equipos y material. Sin embargo, los menos estudiados son los posibles conflictos entre mujeres y hombres en nuevos entornos mixtos (fuente de riesgo psicosocial) y los aspectos sociolaborales como el acoso sexual, el *mobbing*, la doble jornada, etcétera³⁵.

Finalmente, tenemos que observar que la protección de la trabajadora frente al acoso sexual y por razón de sexo es un derecho laboral [art. 4.2.e) ET y art. 14.h) LOIMH] de dimensión constitucional, recusable en amparo por su conexión con los derechos

³⁴ La referencia y los datos del estudio han sido extraídos de BOSCH FIOL, E. y FERRER PÉREZ, V. A.: «El acoso sexual en el trabajo: quién lo comete y quiénes lo padecen», ob. cit., págs. 47 y 48.

³⁵ HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral*, ob. cit., pág. 64.

fundamentales a la dignidad (art. 10 CE), a la intimidad personal (art. 18.1 CE)³⁶ y a la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE)³⁷, entre otros³⁸.

4. Acoso sexual

El acoso sexual en el ámbito laboral lo pueden sufrir personas de ambos sexos, pero las víctimas principales suelen ser las mujeres, a causa de que su situación en el mercado de trabajo es inferior respecto a los hombres, debido a su inestabilidad en el empleo, discriminación salarial y mayor dificultad de acceso a puestos de mayor nivel profesional.

Debido a lo expuesto en el párrafo anterior, EXPÓSITO JIMÉNEZ y HERRERA ENRÍQUEZ, afirman que el acoso hacia los hombres no se puede estudiar con los mismos planteamientos e instrumentos con los que se estudia el acoso sexual hacia las mujeres, debido, entre otras razones, a que los hombres, cuando son acosados, suelen serlo por otros hombres, y muy rara vez por mujeres. Además, en las pocas veces que este hecho ocurre, el acoso hacia los hombres por parte de otros hombres pretende que el acoso

³⁶ STS (Sala de lo Penal), núm. 1460/2003 de 7 de noviembre (RJ/2003/7573). «El acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una relación sexual indeseada, está afectando a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama el artículo 18.1 de la Constitución, siendo igualmente un reflejo de su dignidad, enfatizado en el art. 10 de la misma».

³⁷ STC 224/1999 de 13 de diciembre. (RTC/1999/224). «El acoso sexual en el ámbito profesional puede también tener un engarce constitucional con la interdicción de la discriminación en el trabajo por razón de sexo (art. 14 CE)».

³⁸ Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la **Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella**. (BOE núm. 189, 8 de agosto de 2011). «La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo». STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 7 mayo de 2015. (JUR\2015\177413). «A tal efecto, razona que la conducta de acoso sexual constituye una vulneración de los derechos reconocidos en los artículos 10.1.c) y 18.1 de la Constitución Española, en tanto que entraña un atentado contra una parcela tan íntima de la persona como es su sexualidad, recogiendo el art. 4.2.e) del ET entre los derechos en la relación laboral "la protección a las ofensas verbales y físicas de carácter sexual" como manifestación del derecho a la dignidad e intimidad del trabajador». En parecidos términos: SJS de Alicante. de 20 de octubre 2011. (AS\2011\2937) y STSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 23 de mayo de 2008. (AS\2008\2287).

adopte el rol tradicional masculino (por ejemplo: burlas sobre la masculinidad y sexualidad del acosado, sobre sus conductas poco dominantes o masculinas, etc.). Cuando son las mujeres las que se acercan acosando a los hombres, a menudo éstos encuentran este hecho como halagador y excitante más que ofensivo o amenazador, por lo que no se percibe como acoso, ni por supuesto, tiene las mismas consecuencias³⁹.

Y es que, como señala MOYA AMADOR, aunque es cierto que puede ser sufrido por los hombres, ya que no viene determinado por el sexo de la víctima ni del acosador, conecta directamente con la esencia del género como superestructura de dominación, porque es una patología social que sólo se visibiliza en clave de género, de modo que, si no se usa esa clave, muchos acosos sexuales serían invisibles y los visibles se canalizarían a través de otros ilícitos⁴⁰.

En este sentido, GIL RUIZ afirma que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo sólo pueden ser entendidos para un correcto abordaje jurídico, desde el mismo marco desde el que se gesta, el marco del moderno derecho antidiscriminatorio, y en este sentido, una mujer no sólo sufre violencia en el entorno laboral (o fuera), desde el punto de vista individual (que sí), sino desde el punto de vista sistémico o grupal. Hemos de entender que la mujer, víctima de acoso, lo será por el mero hecho de ser mujer, y lo sufrirá, asimismo, todo el grupo humano de ciudadanas al que pertenece (52%), el resto de las mujeres, además de -específicamente- aquellas mujeres trabajadoras que compartan con ella situación laboral⁴¹.

Como afirma RUBENSTEIN, el acoso sexual es un nuevo término⁴² que describe un viejo problema. Generaciones de mujeres han sido víctimas de una atención sexual

³⁹ EXPÓSITO JIMÉNEZ, F. y HERRERA ENRÍQUEZ, M. C.: «Capítulo VI. Acoso sexual», ob. cit., pág. 659.

⁴⁰ MOYA AMADOR, R.: «Capítulo VI. Acoso sexual. 2. Tutela laboral», ob. cit., págs. 678 a 680. «No existe actualmente en nuestro Ordenamiento jurídico, al igual que se produce en el ámbito doméstico, un tratamiento específico, diferente e integral de la violencia de género en el empleo como manifestación de la violencia que normalmente se ejerce por los hombres contra las mujeres, pues, aunque los hombres también pueden ser víctimas, dada su situación en el mercado laboral, las mujeres resultan más vulnerables».

⁴¹ GIL RUIZ, J. M.: «Capítulo III. Acoso de género: *Mobbing versus vejación* de género: legislación, jurisprudencia y caos doctrinal», ob. cit., pág. 1217.

⁴² LAMOCA PÉREZ, M. y PÉREZ GUARDO, R.: «El acoso sexual en la empresa: una realidad oculta», en *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, Nº 9, 2008, págs. 179-194, pág. 180. «El acoso sexual es un término acuñado por la Universidad de Cornell (Nueva York) en 1974». Disponible en:

molesta en el trabajo, y de un comportamiento ofensivo basado en el sexo. Pero ha sido solamente en los últimos 40 años cuando se ha dado un nombre a esta conducta⁴³. La circunstancia descrita es similar a la que observamos en el acoso moral en el trabajo que, si bien ha tenido una importante atención en los últimos años, ha estado siempre presente en el ámbito laboral.

Aunque existe la creencia bastante generalizada de que el acoso sexual está relacionado con los cánones tradicionales de belleza, esta problemática laboral tiene más que ver con las relaciones de poder que con las relaciones sexuales⁴⁴. Como expone el autor precitado, uno de los mitos respecto al acoso sexual es que es principalmente un problema para las mujeres que se ajustan a los estereotipos tradicionales de belleza física. No hay víctimas típicas de acoso sexual, pero la probabilidad de ser acosado sexualmente está más estrechamente asociada con la vulnerabilidad observada y la dependencia económica del acosado, y no precisamente con su apariencia física. Sólo el hecho de estar subordinado a alguien debido a la jerarquía del empleo significa vulnerabilidad y dependencia⁴⁵.

También se debe observar que algunos grupos específicos son particularmente vulnerables al acoso sexual. El Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual de la Comisión Europea expone que los estudios realizados en diversos Estados miembros documentan la relación entre el riesgo de acoso sexual y la vulnerabilidad percibida de la persona objeto del mismo e indica que las mujeres divorciadas o separadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres incapacitadas físicamente, las

<http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11369/1/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2008-9-Elacososexualenlaempresa.pdf>

⁴³ RUBENSTEIN, M.: «Tratamiento del acoso sexual en el trabajo: la experiencia de los países industrializados», ob. cit., pág. 13.

⁴⁴ PÉREZ BILBAO, J. y SANCHO FIGUEROA, T.: «Acoso sexual en el trabajo. NTP-507», Notas Técnica de Prevención. INSHT, 1999, pág. 1. «En tal sentido no puede hablarse de que existan víctimas típicas, sino que existe una asociación entre la probabilidad de ser víctima de acoso sexual y el grado de dependencia económica y la vulnerabilidad general de la persona». RUBENSTEIN, M.: «Tratamiento del acoso sexual en el trabajo: la experiencia de los países industrializados», ob. cit., pág. 15. «El acoso sexual está indisolublemente unido al poder, y tiene lugar en sociedades que a menudo tratan a las mujeres como objetos sexuales y como ciudadanos de segunda clase».

⁴⁵ RUBENSTEIN, M.: «Tratamiento del acoso sexual en el trabajo: la experiencia de los países industrializados», ob. cit., págs. 14-15.

lesbianas y las mujeres de minorías raciales corren un riesgo desproporcionado. Los homosexuales y los hombres jóvenes también son vulnerables al acoso⁴⁶.

En este sentido, PÉREZ GUARDO y RODRÍGUEZ SUMAZA señalan que, pese a no incluirlo necesariamente en la definición, la mayor parte de la producción científica sobre el acoso sexual laboral lo vincula a un ejercicio de poder de género. Este poder es concebido como resultado de un poder simbólico, un imaginario patriarcal que conduce a la valoración de la mujer por su papel sexual en detrimento del profesional ejercido gracias a la existencia de un poder real y referido a la desigualdad que sufren las mujeres en el acceso y permanencia en el mercado laboral⁴⁷.

Respecto a su origen, los autores precitados señalan que la consideración del acoso sexual en el trabajo como problema social se inició con un análisis sobre la experiencia laboral de mujeres universitarias llevado a cabo en 1974 por feministas norteamericanas de la Universidad de Cornell (Nueva York). En él se identifican pautas comunes de la forma en cómo se relacionan los hombres con las mujeres en los centros productivos. Entre estas pautas figuran conductas de naturaleza sexual tales como comentarios, tocamientos o requerimientos sexuales indeseados en general; y también conductas no sexuales, como la infantilización y el paternalismo. Las feministas antes citadas con su análisis evidencian la incongruencia entre un modelo de sociedad que se autoproclama igualitaria y en la que, a su vez, subsisten prácticas que obstaculizan el desarrollo profesional y personal de las mujeres. De esta manera nace la primera definición de acoso sexual, que se refiere a él como una “conducta intrusiva o indeseada de los hombres en la vida de las mujeres”⁴⁸.

A este respecto, BARRÈRE UNZUETA expone que un requerimiento sexual a una mujer en la calle, en un centro educativo o en el lugar de trabajo era hasta mediados de los años setenta algo que entraba dentro de lo normal, de lo esperado de la naturaleza

⁴⁶ COMISIÓN EUROPEA: *Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual*, ob. cit.

⁴⁷ PÉREZ GUARDO, R. y RODRÍGUEZ SUMAZA, C.: «Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social», ob. cit., págs. 206-207.

⁴⁸ IBIDEM, pág. 197.

de los hombres; constituía una muestra más de su hombría o masculinidad que -incluso se entendía- debía ser recibida con satisfacción por las propias mujeres, en tanto muestra de reconocimiento o valoración de su feminidad. Este tipo de prácticas sociales, al igual que otras de parecido tenor, deja de ser natural o incuestionable cuando se empieza a ver con los ojos del feminismo o, lo que es igual, cuando su lectura se realiza a través de un *corpus* teórico que vincula esa práctica con un sistema intergrupar de poder que subordina a las mujeres⁴⁹.

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, en el apartado 2 del anexo del Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, realiza la siguiente definición: *El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.*

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si:

- *Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma*⁵⁰.

⁴⁹ BARRÈRE UNZUETA, M. A.: «El “acoso sexual”: una mirada a sus orígenes y a su evolución en la Unión Europea», ob. cit., pág. 18.

⁵⁰ RUBENSTEIN, M.: «Tratamiento del acoso sexual en el trabajo: la experiencia de los países industrializados», ob. cit., pág. 17. «Debido a que el acoso sexual se refiere a un comportamiento que no es deseado por el acosado, se llega a la conclusión que a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quién. Si una mujer disfruta con los abrazos ocasionales de un colega masculino con el que tiene amistad, por definición, eso no es acoso sexual. Sin embargo, eso no confiere una autorización a otros hombres ni significa que ella tenga que aceptar un abrazo molesto de otra persona. El acoso sexual es esencialmente un concepto subjetivo: a cada individuo le corresponde decidir qué es lo que le ofende y lo que no le ofende». COMISIÓN EUROPEA: *Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual*, ob. cit. «La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo». PÉREZ BILBAO, J. y SANCHO FIGUEROA, T.: «Acoso sexual en el trabajo. NTP-507», ob. cit., pág. 2. «La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable. Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien. Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas».

- *la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o*
- *dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.*

De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías:

- El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones verbales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos.
- En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos⁵¹.

El Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT define el acoso sexual como toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, creándose igualmente un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo⁵².

⁵¹ PÉREZ BILBAO, J. y SANCHO FIGUEROA, T.: «Acoso sexual en el trabajo. NTP-507», ob. cit., pág. 2.

⁵² OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: - *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 28.

El art. 7.1 de la LOIMH dispone que, *sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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*⁵³.

La definición de acoso sexual y por razón de sexo desarrollada por la legislación española de la mano del derecho comunitario (art. 7.1.2 LOIEMH), según RUBIO CASTRO no reconoce relevancia jurídica al sexo del sujeto activo o pasivo cuando establece qué conductas son constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, optando por la indiferenciación. Esta indiferenciación potencia la confusión jurídica entre discriminación y desigualdad, dado que considera igualmente discriminación el acoso sexual de un hombre a otro hombre, como de una mujer a un hombre, de una mujer a otra mujer o de un hombre a una mujer. Este exceso de abstracción además de producir confusión conceptual promueve la peligrosa idea a nivel teórico y práctico, de que se puede prescindir del concepto jurídico de discriminación, puesto que no añade nada al término jurídico «desigualdad»⁵⁴.

⁵³ STSJ Cataluña, de 26 de mayo de 2014. (CJ 108275/2014). «A la luz de tales previsiones legales, podemos distinguir el acoso frente a otras formas de acoso (acoso moral, acoso discriminatorio y, dentro de este, el acoso por razón de sexo) porque está presente la motivación sexual, sin perjuicio de que alguno o todos -y, en particular, el ánimo discriminatorio- puedan ir entrelazados en la práctica». STSJ Madrid, de 22 de julio de 2013. (CJ 133309/2013). «Definido el acoso sexual por el artículo 2 de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, como "la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo". Nos parece especialmente ilustrativa la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia por lo que respecta a las notas que caracterizan según la legislación nacional y comunitaria el acoso sexual, de 22 de enero de 2010 (RS. nº 4677/2009) cuando razona que "... De conformidad con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, "sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal (y) a los efectos de esta Ley", se define el acoso sexual como "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". A la vista de esta definición, son elementos del acoso sexual (1) los comportamientos verbales o físicos de acoso, (2) de carácter sexual, y (3) que sean ofensivos, o sea que estemos ante unos comportamientos antijurídicos».

⁵⁴ RUBIO CASTRO, A.: «Capítulo II. Aspectos jurídicos-conceptuales: significado de acoso en el Derecho. Ambigüedades en la normativa y en la conceptualización de acoso e influencia de la doctrina jurisprudencial en su interpretación», pág. 99.

En palabras de FOTINOPOULOU BASURKO, el acoso sexual es una violación de la integridad humana con el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y, cuando se da en el ámbito del trabajo, una violación del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano; puesto que ese comportamiento no deseado de carácter sexual es percibido por la víctima como algo que se ha convertido en una de las condiciones de trabajo o ha creado un entorno de trabajo hostil, intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo⁵⁵.

En este sentido, VALLEJO DACOSTA señala que el acoso laboral contra la mujer no deja de ser, por tanto, una forma de retener los mejores trabajos en manos de los hombres, de perpetuar la desigualdad económica, relacionada con la desigualdad de poder, de influencia y de representación política⁵⁶.

Como señala FARALDO CABANA, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo es un obstáculo para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo. Su eliminación constituye un paso obligatorio si queremos seguir desarrollando medidas globales para mejorar la integración laboral de las mujeres, contribuyendo, de paso, a la eliminación de una de las muchas formas que adopta la violencia contra la mujer⁵⁷.

Asimismo, en el ámbito del empleo público la LOIMH hace referencia a las agresiones que sufren las trabajadoras en el apartado e) del artículo 51 recogiendo como uno de los deberes de las Administraciones públicas *establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo* y el artículo 62 señala que, para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado, se aprobara reglamentariamente un protocolo de actuación.

⁵⁵ FOTINOPOULOU BASURKO, O.: «Algunos casos relevantes de la vulneración del principio de igualdad por razón de sexo en las relaciones laborales», en AA. VV. (Directora: FARALDO CABANA, C. Coordinadoras: LÓPEZ ARRANZ, M. A. y MILLOR ARIAS, M. P.), *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*, Tirant lo blanch, 2010, pág. 67.

⁵⁶ VALLEJO DACOSTA, R.: «Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora», ob. cit., pág. 57.

⁵⁷ FARALDO CABANA, C.: «La regulación internacional, comunitaria y española del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo», en AA. VV. (Directora: FARALDO CABANA, C. Coordinadoras: LÓPEZ ARRANZ, M. A. y MILLOR ARIAS, M. P.), *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*, Tirant lo blanch, Valencia, 2010, pág. 165.

La disposición citada fue aprobada por resolución de 28 de julio de 2011 por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella⁵⁸.

Finalizamos exponiendo que el acoso sexual contamina el lugar de trabajo y tiene consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para los empresarios, ya que a los primeros les afecta en su salud y en sus perspectivas laborales y a los segundos en la rentabilidad de la empresa, ya que las personas acosadas tienen bajas por enfermedad originadas por las acciones violentas o dimiten de su empleo alterando la productividad de la empresa.

5. Tipología del acoso sexual

Según el método de actuación y la posición del sujeto activo respecto a la víctima, el acoso sexual presenta dos modalidades: el chantaje sexual y el acoso ambiental⁵⁹.

A) Chantaje sexual

«El chantaje sexual o acoso de intercambio es el realizado por un superior jerárquico y que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual»⁶⁰.

⁵⁸ BOE núm. 189, 8 de agosto de 2011. Pág. 90134.

⁵⁹ PÉREZ BILBAO, J. y SANCHO FIGUEROA, T.: «Acoso sexual en el trabajo. NTP-507», ob. cit., pág. 3. «Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso quid pro quo y el que crea un ambiente de trabajo hostil».

⁶⁰ PÉREZ DEL RÍO, T.: «Violencia de género y prevención de riesgos laborales», ob. cit., pág. 133. PÉREZ GUARDO, R. y RODRÍGUEZ SUMAZA, C.: «Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social, ob. cit., pág. 198. «El chantaje sexual alude a aquellas situaciones donde la negativa de una persona ante un requerimiento sexual es utilizada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción laboral, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo». Por todas: STS Auto de 17 de diciembre de 2015. (JUR\2016\28173). «La sentencia recurrida ha confirmado la procedencia del despido declarada en la instancia, con la convicción de que el actor era consciente de su situación de superioridad respecto de las trabajadoras y la mortificación moral que suponían las expresiones e insinuaciones sexuales que utilizaba». STS, Auto de 7 de mayo de 2015. (JUR\2015\177413). «En el caso de autos --continúa-- encontramos un comportamiento físico del recurrente: coger de la mano y dar un beso a una trabajadora; y si bien por sí mismas son acciones que no tienen una identidad suficiente para responder al concepto de ofensa, sin embargo, resultó

«Por las características formuladas en las líneas anteriores, a esas agresiones se le denomina también “acoso vertical”. En los Estados Unidos el acoso *quid pro quo* fue la primera forma de comportamiento sexual ilícito identificado por los tribunales»⁶¹.

La primera característica que se desprende de esta definición, según ALTÉS TÁRREGA, es la existencia de un poder del sujeto activo sobre el sujeto pasivo, entendiendo la expresión “poder” como la posibilidad de influir sobre la condición de empleo de la trabajadora acosada. En consecuencia, como segunda característica, aparece la verticalidad en la posición laboral que ostentan los sujetos. El sujeto pasivo, *a priori*, deberá estar necesariamente en un plano inferior al del sujeto pasivo, pues sólo desde la idea de jerarquía se entiende este chantaje sexual⁶².

Pese a que usualmente se dice, que esa modalidad de acoso se produce casi siempre entre una persona que ocupa un puesto superior en jerarquía y su subordinado, conocemos que realmente alrededor de la mitad se da entre compañeros o por parte de clientes, ya que, aunque el poder es un elemento institutivo, no sólo es el poder de *status quo* sino también y sobre todo el de género⁶³.

En este sentido, PÉREZ GUARDO realizando un análisis de algunas definiciones concluye que, en las mismas, la dimensión jerárquica se expone de forma explícita o implícita. Indicando al respecto, que la jerarquía es considerada implícitamente cuando se alude a la posibilidad de que la persona acosadora utilice un poder para tomar decisiones que afecten al empleo de la acosada, y cuando se señala que le puede generar un ambiente intimidatorio y hostil. En el primer caso, cuando hablamos de la toma de decisiones que afectan al empleo, se presupone que el principal poder que otorga tales

ofensivo en cuanto que: a) no buscado ni consentido otorgado por quien lo recibe, de modo que humilla a la afectada, al imponerse el actor y menospreciar la voluntad de la afectada; y b) dadas las circunstancias laborales en que se produce (tiempo y lugar de trabajo, relación de subordinación laboral entre el autor y la afectada), supone un constreñimiento, una imposición de tipo sexual, susceptible de generar un entorno laboral no deseado, tenso y ofensivo, creando un ambiente opresivo en el trabajo. Por lo que, concluye que el Juzgado ha calificado acertadamente la conducta como acoso sexual, constitutiva de una falta muy grave, sancionable con el despido». STS Auto de 17 de diciembre de 2015. (JUR\2016\28173). STS Auto de 2 marzo de 2016. (JUR\2016\76002). SJS de Palma de Mallorca de 9 de octubre de 2015. (AS\2015\2395).

⁶¹ RUBENSTEIN, M.: «Tratamiento del acoso sexual en el trabajo: la experiencia de los países industrializados», ob. cit., pág. 21.

⁶² ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso sexual en el trabajo*, ob. cit., pág. 129.

⁶³ LAMOCA PÉREZ, M. y PÉREZ GUARDO, R.: «El acoso sexual en la empresa: una realidad oculta», ob. cit., pág. 183.

privilegios es el poder jerárquico. Pero ésta no es una condición indispensable, ya que el poder de influencia, por ejemplo, también puede contribuir a esos fines. En el segundo caso, cuando hablamos de la generación de un entorno hostil, se presupone que no es necesario ser superior en el escalafón laboral para intimidar a un compañero⁶⁴.

Igualmente, ROMERO RODENAS afirma, que acosador y víctima se encuentran en una relación de subordinación, de forma que el sujeto de la intimidación se aprovecha de su condición de superioridad jerárquica para desplegar un conjunto de actuaciones frente a la trabajadora, que difícilmente puede sustraerse del hostigamiento de que es objeto, ya que la propia relación de dependencia le impide dar respuesta a las agresiones, so pena de provocar un conflicto de mayores dimensiones. El temor a la pérdida del empleo, al establecimiento de condiciones laborales menos favorables, a ser discriminada en la empresa, etc., son circunstancias que influyen en un cierto aquietamiento de las mujeres víctimas de acoso⁶⁵.

En base a lo expuesto anteriormente, el chantaje sexual puede entenderse implícito en el núm. 4 del art. 7 LOIMH, cuando señala que *el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual*

⁶⁴ PÉREZ GUARDO, R.: «Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España», en *Athenea Digital: revista de pensamiento e investigación social*, Vol. 12, Nº 2, 2012, págs. 199-219, pág. 204. «El consenso es bastante generalizado. Si en un primer momento tenía mayor protagonismo un discurso centrado en la noción del poder jerárquico, posteriormente se diluye y se considera que no es una condición indispensable para poder acosar sexualmente a alguien. Aunque los superiores jerárquicos continúen siendo los principales acosadores en el imaginario colectivo, desde el punto de vista teórico y legal se reconoce la existencia de otras formas de ejercer el poder. Este es el caso del poder de género y/o el poder de influencia sobre el entorno. Incluso sin ostentar ningún tipo de poder, una persona puede acosar sexualmente a otra generando un ambiente intimidatorio y hostil. Así, los/as compañeros/as pueden ejercer el acoso, y también lo pueden hacer los clientes. La producción científica sobre acoso sexual laboral considera que los/las clientes son también potenciales acosadores/as de los/las profesionales, aunque no viceversa. Un ejemplo frecuente lo encontramos en el trato discriminatorio y de acoso sexual que las enfermeras reciben de algunos pacientes, como ilustra un estudio realizado en Andalucía y Cataluña por María Carme Alemany, Carmen Mozo y Verónica Luc (2000). Ninguna definición recoge explícitamente esta posibilidad, aunque implícitamente cabe perfectamente en cualquiera de ellas». ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso sexual en el trabajo*, ob. cit., págs. 129 y 130. «El sujeto activo debe ser contemplado desde una perspectiva más amplia, no pudiéndose reducir al empleador y los directivos de la empresa, pues existen normalmente en la organización empresarial otras muchas personas que gozan de cierto “poder” y que, por tanto, pueden de una manera u otra influir en la situación laboral del trabajador afectado. Así, sujeto pasivo será cualquier persona que, en el ámbito de organización de la empresa, ocupe una categoría superior a la de la víctima y puede influir en su condición de empleo. No obstante, quiero destacar que, en mi opinión, la característica principal reside en el concepto reseñado de “poder” y no en la verticalidad de la relación entre los sujetos».

⁶⁵ ROMERO RODENAS, M. J.: «El acoso laboral en la mujer: una forma de violencia de género», ob. cit., pág. 129.

*o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo*⁶⁶.

Asimismo, también se contempla en el art. 184.2 del Código Penal cuando dispone que, *si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses*⁶⁷.

Un ejemplo explícito de cómo puede afectar la tipología de acoso que estamos examinando en las víctimas lo podemos observar en la sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid de 17 de mayo de 2011. En los hechos probados se indica que la conducta del acosador había producido en la trabajadora, que estaba sujeta a los poderes directivos y sancionadores del acusado y dependiendo su situación administrativa de las facultades de propuesta del mismo en orden a su nombramiento y cese, un estado de fuerte estrés, angustia y ansiedad, por las insinuaciones sexuales de que fue objeto y el posterior desprecio y hostilidad que recibía por parte del acusado, al no saber cómo iba a reaccionar el acusado cada día, y al no saber cómo salir de la situación de presión a la que estaba sometida, llegando a tener copiosas pérdidas de pelo y pérdida momentánea de visión en un ojo, por lo que tuvo que acudir a un médico, hasta que en Marzo de 2005 fue destinada como agregada del Ministerio del Interior en los Países Bálticos, nombramiento que el acusado no pudo impedir pues ya se había tramitado con anterioridad⁶⁸.

En este sentido, la SJS de Alicante de 20 octubre de 2011⁶⁹ indica que el acoso sexual de *intercambio* o chantaje sexual se produce cuando el sujeto activo de la conducta de acoso sexual condiciona una decisión negativa o positiva en el terreno de la relación

⁶⁶ PÉREZ DEL RÍO, T.: «La violencia de género en el ámbito laboral y su tratamiento en la negociación colectiva», ob. cit., pág. 194.

⁶⁷ Vid. SAP Valencia, Sección 3ª, de 8 de abril de 2014 (CJ 44345/2014) y SAP Sevilla, Sección 7ª, de 25 de junio de 2013 (CJ139866/2013).

⁶⁸ SAP Madrid, Sección 6ª (196/2011), 17 de mayo de 2011. «Aparece, como se desprende de la prueba documental aportada, que Lorenza llegó a tener copiosas pérdidas de pelo y pérdida momentánea de visión en un ojo, como consecuencia de la situación de estrés que estaba sufriendo. Estas dolencias físicas que presentaba Lorenza sólo pueden responder a un hecho de gran impacto emocional, como es el acoso sexual sufrido».

⁶⁹ (AS\2011\2937).

laboral a la respuesta de la víctima de acoso sexual. La propuesta de chantaje puede ser explícita o implícita. Es explícita cuando existe una solicitud de carácter sexual directa o expresa. Por contra es implícita en aquellos casos en los que, si bien la víctima no ha recibido directamente el requerimiento sexual, otros trabajadores de su mismo sexo y en idénticas circunstancias ven afectadas sus condiciones de trabajo en función de la aceptación de la solicitud sexual, por lo que cabría deducir la posibilidad de mejora o perjuicio en las condiciones laborales en función de la respuesta de la víctima. En el acoso sexual de intercambio o chantaje sexual va de suyo que el sujeto activo solamente puede serlo el empresario, persona en el que ha delegado o superior jerárquico de la víctima que puede tener capacidad para decidir sobre la pérdida o adquisición de derechos laborales de ésta.

Del mismo modo, la STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 4 de diciembre de 2007⁷⁰ señala que la trabajadora interesada en el proceso ha sido objeto en diversas ocasiones de conductas de un superior jerárquico de naturaleza sexual no consentidas ni deseadas por aquélla, ante cuyas negativas dicho superior reaccionaba estableciendo controles más estrictos sobre el trabajo de la actora, a los que no eran sometidos otros compañeros; encargándole trabajos que se sabía estaban pendientes esperando a última hora; revisando sus cajones para comprobar el trabajo; y otras conductas desconsideradas de las que se da cumplida cuenta en los antecedentes.

De lo expuesto en las líneas anteriores, podemos concluir que la clase de acoso que se ha desarrollado en el presente apartado tiene su origen en que la incorporación de la mujer al trabajo remunerado aún no se realiza en condiciones de igualdad a sus compañeros varones, desempeñando generalmente puestos de subordinación a ellos y, en esas circunstancias, puede sufrir situaciones de acoso de quienes detentan el poder en los lugares de trabajo⁷¹.

⁷⁰ (JUR\2008\55162).

⁷¹ ACALE SÁNCHEZ, M.: «Incidencia de la variable “género” en las cifras de siniestralidad laboral: análisis de datos», en AA VV. (Director: TERRADILLOS BASOCO, J. M. Coordinadora: ACALE SÁNCHEZ, M.), *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “género”, “inmigración” y “edad”*, Editorial Bomarzo, 2009, págs. 170 y 171. «De la lectura de la jurisprudencia se pone de manifiesto cómo el acoso sexual se ceba con las mujeres que se encuentran en una situación laboral precaria: trabajadoras sin contrato, con contrato en práctica, con contrato temporal, las que desempeñan funciones inferiores para las que están cualificadas, las que ocupan su primer empleo, las que ven, en definitiva, cómo el acosador -que la conoce- abusa del miedo que provoca el desempleo femenino».

B) Acoso ambiental

«Acoso ambiental es el realizado por cualquier compañero de trabajo o por superiores o inferiores jerárquicos de la víctima, que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro»⁷². Al no ser determinante la jerarquía en el puesto de trabajo se le denomina también “acoso horizontal”.

En relación con las definiciones descritas de los dos tipos de acoso sexual, PÉREZ DEL RÍO señala que esta diferenciación no aparece tan claramente en la realidad, ya que ambos tipos pueden aparecer relacionados, sobre todo cuando existe una pluralidad de sujetos implicados y/o una variedad de conductas. Sin embargo, debe ser reconocido en el ámbito teórico, ya que de las diferencias conceptuales entre ambas dependerán algunas especificidades en lo que respecta a su tutela⁷³.

Por otro lado, la STC 224/1999, de 13 de diciembre, en relación a este tipo de acoso refería lo siguiente: «En resumen, pues, para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal

⁷² PÉREZ DEL RÍO, T.: «Violencia de género y prevención de riesgos laborales», ob. cit., pág. 133. SJS de Vitoria, de 26 enero de 2012. (AS\2012\1805). «En resumen, pues, para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto». STSJ de Asturias, de 23 de mayo de 2008. (AS\2008\2287). «Contemplando sólo los datos acreditados, resulta que la demandante ha sido víctima de un ataque sexual directo y explícito en el centro de trabajo y por una persona que era copropietario de la empresa y superior jerárquico de la víctima. El relato del ataque, en el hecho probado segundo, da perfecta idea de su gravedad, hasta el extremo de que es una conducta penalmente tipificada -delito de abuso sexual-. La influencia de la relación laboral en la agresión es por otra parte clara, tanto por el lugar y contexto donde ocurrió -en el centro de trabajo, durante el desarrollo de la prestación de servicios- como por la condición de la demandante y su atacante -ella, trabajadora de la empresa desde hacía muchos años; él, cotitular de la empresa y con mando sobre la víctima-. Las consecuencias del hecho guardan correspondencia con su gravedad, pues ha originado un menoscabo de la salud físico-psíquica de la trabajadora, que sufre un trastorno de estrés postraumático reactivo, con incidencia negativa en su vida social y laboral, determinante de una prolongada situación de incapacidad temporal». STSJ de C. Valenciana, de 10 de enero de 2008. (JUR\2008\147582). «Que, desde el día 2 de mayo de 2.006, en que la trabajadora doña ... comenzó a prestar servicios en la empresa, como vigilante de seguridad, la misma ha sido objeto de una actitud de hostigamiento con contenido diverso y, entre otros, también sexual, por parte de su compañero de trabajo don ..., quien, invocando estar jerárquicamente por encima de ella, le hacía notar que debía obedecerle en todo».

⁷³ PÉREZ DEL RÍO, T.: «La violencia de género en el ámbito laboral y su tratamiento en la negociación colectiva», ob. cit., pág. 194.

talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto. En efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no solo para la acosada, un ambiente en el trabajo hosco e incómodo. En tal sentido, la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan solo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o solo un amago o quedó en licencias o excesos verbales y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo por otra parte relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo. Así, fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas y, en cualquier caso, consentidas o, al menos toleradas»⁷⁴.

La sentencia citada en el párrafo anterior, como bien afirma LOUSADA AROCHENA está llamada a ocupar un lugar preeminente dentro de su doctrina sobre discriminación por razón de sexo, por ser la primera dictada en materia de acoso sexual laboral y por la trascendencia de su argumentación, referida al espinoso tema conceptual⁷⁵.

Sin duda, lo que argumentaba el autor citado anteriormente, se ha confirmado en el tiempo que ha transcurrido desde que se dictó la sentencia y el escribió el artículo analizando la misma, porque en la documentación que se ha examinado para investigar el

⁷⁴ En parecidos términos: STSJ de Andalucía, de 19 de julio de 2010. (JUR\2010\345041). STSJ de Cataluña, de 9 de noviembre de 2009. (JUR\2010\51225). STSJ de Andalucía, de 22 de septiembre de 2009. (JUR\2009\461337).

⁷⁵ LOUSADA AROCHENA, J. F.: «El concepto de acoso sexual laboral según la sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional», en *Relaciones Laborales*, Nº 3, Sección Comentarios de jurisprudencia, Quincena del 1 al 15 de febrero 2000, pág. 811, tomo 1, Editorial La Ley.

acoso sexual, son varios los autores que hacen referencia a la STC del 13 de diciembre de 1999, debido a ser una referencia en la descripción de esta figura.

No obstante, a causa de que la sentencia se dictó con anterioridad a la LOIMH contempla el elemento subjetivo –carácter no deseado –, que en el art. 7.1 de la Ley 3/2007 no aparece, porque «la referencia expresa que en la norma comunitaria se hace al carácter “no deseado” del acoso sexual resulta una precesión innecesaria y desconcertante, porque va implícita en la calificación como humillante u ofensiva que resulta esencial para la calificación de la conducta como acoso sexual»⁷⁶.

Asimismo, también LOUSADA AROCHENA considera muy negativo introducir en la definición el (no) consentimiento de la víctima, porque nos lleva a pensar, haciendo una argumentación de reducción al absurdo que, a los efectos de la Directiva, los comportamientos relacionados con el sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo son lícitos si la víctima no dice no, exigencia expresa de no consentimiento redundante respecto a la ofensividad. Parece más razonable la consumación del ilícito con el acto en sí mismo ofensivo no con la negativa de la víctima⁷⁷.

Igualmente, consideramos relevante lo que expone la STSJ de Islas Canarias, de 27 de diciembre de 2007⁷⁸ con relación al tipo de acoso que analizamos en el presente epígrafe, que reproducimos a continuación: Moviéndonos en el complejo mundo de las conductas humanas y aun teniendo en cuenta que la diversidad de caracteres y formas de ser de las personas implican que las mismas tengan mayores o menores aptitudes para relacionarse con otras (entre tales relaciones estarían las laborales) a la vista de las circunstancias concurrentes en el presente caso, la existencia del acoso por motivos sexuales es indiscutible. Ha quedado acreditado que el demandante sometía a su

⁷⁶ BALLESTER PASTOR, M. A. y BALLESTER CARDEL, M.: «Capítulo primero: Significado general y conceptual de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en AA VV. (Coordinadores: SALA FRANCO, T.; BALLESTER PASTOR, M. A.; BAÑO LEÓN, J. M.; EMBID IRUJO, J. M. y GOERLICH PESET, J. M.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. La Ley, febrero 2008, pág. 103.

⁷⁷ LOUSADA AROCHENA, J. F.: «El acoso moral por razón de género», en *Aranzadi Social* núm. 15, 2003, pág. 3.

⁷⁸ (AS\2008\877).

compañera de trabajo, mientras desempeñaba su cometido profesional, a un trato vejatorio, inhumano y sistemático de acoso sexual, consistente en ser objeto de constantes expresiones verbales vejatorias de contenido libidinoso que, considerado en su conjunto, conducen a la creación de un clima laboral incómodo, hostil, humillante e insoportable para la trabajadora, que reviste la necesaria gravedad objetiva como para quedar encuadrada dentro del concepto de acoso sexual (en su modalidad de acoso sexual en el trabajo).

6. Acoso por razón de sexo

La LOIMH define el acoso por razón de sexo (art. 7.2) como *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*⁷⁹. Este concepto es particularmente novedoso y se incardina dentro de los acosos causales, por las causas establecidas en el art. 13 TCE, que se encuentran configuradas en las Directivas 2000/43 y 2000/78.

Si bien, en opinión de PÉREZ DEL RÍO, los conceptos recogidos en la LOIMH mejoran en coherencia a los contenidos en la Directiva, siguen sin resultar lo suficientemente clarificadores para abarcar toda la complejidad del fenómeno que pretende definir. Debería haberse utilizado la posibilidad que ofrece la Directiva de definir de forma más clarificadora y completa una manifestación tan virulenta de la discriminación por razón de género. Modelos había para hacerlo fácilmente: entre otros,

⁷⁹ STSJ Castilla-La Mancha, de 9 de julio de 2009 (CJ132450/2009). «En el presente caso, se declara probado en la sentencia de instancia, a través de numerosos hechos, que se reproducen literalmente en los antecedentes de esta resolución, un conjunto de actuaciones y comportamientos del superior jerárquico de la demandante, encargado y también trabajador de la empresa codemandada, que de modo reiterado y mantenido en el tiempo han ido dirigidos a menospreciar, humillar y desacreditar a la demandante, por el solo hecho de ser mujer, lo que ha motivado que la actora hubiera de ser atendida por los servicios médicos públicos por sufrir síndrome ansioso depresivo reactivo a situación conflictiva laboral, siendo dada de baja médica el 09/02/2005; comportamiento que no ha sido cuestionado por el trabajador codemandado, que no ha formulado recurso contra la sentencia de instancia, y que, a todas luces, integra el concepto de acoso por razón de sexo a que se refieren las disposiciones legales antes citadas, por lo que el motivo de recurso examinado debe desestimarse».

la definición contenida en el Código de Conducta para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo⁸⁰.

Respecto a las dificultades conceptuales que presenta la normativa española en materia de acoso sexual y por razón de sexo, RUBIO CASTRO señala que la dispersión y la diversidad de textos legales que se ocupan de la definición del acoso sexual y por razón de sexo, unido a la distinta clasificación de tipologías que en cada uno de ellos se introducen, junto a la carencia de una definición legal de acoso moral o *mobbing*, y a la doctrina jurisprudencial elaborada, en los últimos años, para suplir esta ausencia, hacen difícil el establecimiento de diferencias claras entre unas y otras tipologías de acoso e introducen en la jurisdicción graves dificultades a la hora de calificar de forma correcta el grave fenómeno discriminatorio que representa laboralmente el acoso sexual y por razón de sexo⁸¹.

Aunque entre este concepto de acoso y el comunitario desaparece en el texto español el término “no deseado”, con lo que se abre una posibilidad interpretativa del acoso por razón de sexo de naturaleza mucho más objetiva que la formulada en la normativa comunitaria.

En relación con la supresión del término “no deseado” en la norma española, BALLESTER PASTOR y BALLESTER CARDEL señalan que permite considerar la existencia de acoso por razón de sexo, aunque no conste la oposición de la víctima, presumiblemente cuando la conducta constitutiva de la situación humillante creada fuera de tal entidad objetiva (se entiende, para una persona media en circunstancias consideradas normales) que justificara por sí misma la calificación como acoso⁸².

Compartimos el criterio de las autoras citadas anteriormente, al afirmar que la redacción de la norma española es mucho más consecuente con la naturaleza del acoso

⁸⁰ PÉREZ DEL RÍO, T.: «La violencia de género en el ámbito laboral y su tratamiento en la negociación colectiva», ob. cit., pág. 194.

⁸¹ RUBIO CASTRO, A.: «La regulación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la legislación española», en AA. VV.: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. (Coordinadora: GIL RUIZ, J. M.). Consejo General del Poder Judicial. Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013, pág. 51.

⁸² BALLESTER PASTOR, M. A. y BALLESTER CARDEL, M.: «Capítulo primero: Significado general y conceptual de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», ob. cit., pág. 99.

causal que la normativa comunitaria, resulta difícil pensar en una conducta humillante u ofensiva por razón de género de la víctima que pudiera ser bienvenida y deseada por ésta⁸³.

Ahondando más aún en cuestiones terminológicas, según PÉREZ DEL RIO, existen dos tipos de acoso moral por razón de género: el *acoso misógino* y el *acoso sexista*. La *misoginia* del acosador no la causa el sexo de la víctima, sino, en su esencia última, los estereotipos sociales asociados al sexo de la misma, que resultan odiosos o despreciables al misógino. El *sexismo* consiste en impedir a la víctima una conducta no incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo como en imponer a la víctima una conducta incluida en los estereotipos sociales asociados al mismo⁸⁴. A este respecto, VALLEJO DACOSTA señala que en esta modalidad de acoso por razón de género encontraría acomodo el acoso por razón de la maternidad o por el ejercicio general de responsabilidades familiares⁸⁵.

Asimismo, también debemos observar entre los comportamientos que estamos analizando, la discriminación indirecta por razón de sexo, siendo un ejemplo como indica BALLESTER PASTOR, el trato peyorativo dispensado a los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo (dado que los trabajadores a tiempo parcial son mayoritariamente mujeres) o las clasificaciones profesionales que hipervaloran las condiciones masculinas e infravaloran las femeninas⁸⁶.

Una prueba de lo que exponemos en el párrafo anterior y de la discriminación que sufre la mujer por razón de sexo la podemos observar en la Sentencia del Tribunal Supremo de dieciocho de julio de dos mil once en virtud de recurso de Casación interpuesto por El Corte Inglés, S.A. contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social

⁸³ BALLESTER PASTOR, M. A. y BALLESTER CARDEL, M.: «Capítulo primero: Significado general y conceptual de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», ob. cit., págs. 99-100.

⁸⁴ PÉREZ DEL RÍO, T.: «Violencia de género y prevención de riesgos laborales», ob. cit., pág. 132.

⁸⁵ VALLEJO DACOSTA, R.: «Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora», ob. cit., pág. 57.

⁸⁶ BALLESTER PASTOR, M. A.: «Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva», ob. cit., pág. 89.

del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 9 de junio de 2010 sobre discriminación indirecta⁸⁷.

En los Fundamentos de dicha sentencia se expone que sobre la estadística, como fuente de indicios de discriminación indirecta, conviene recordar la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en su sentencia **253/2004**, de 22 de diciembre, donde se dice: *"Como es lógico, en estos supuestos, cuando se denuncia una discriminación indirecta, no se exige aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y exclusivamente a los varones; basta, como han dicho tanto este Tribunal como el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que exista, en primer lugar, una norma o una interpretación o aplicación de la misma que produzca efectos desfavorables para un grupo formado mayoritariamente, aunque no necesariamente de forma exclusiva, por trabajadoras femeninas (trabajadores a tiempo parcial - STJCE de 27 de junio de 1990 -, trabajadores con menos de dos años de permanencia en su puesto de trabajo - STJCE de 9 de febrero de 1999 -, trabajadores con menos fuerza física -STC 149/1991-- etc.). En estos supuestos es evidente que cuando se concluye que, por ejemplo, un tratamiento concreto de los trabajadores a tiempo parcial discrimina a las mujeres, no se está diciendo que en esta misma situación laboral se trata mejor a los varones que a las mujeres. Y, en segundo lugar, se requiere que los poderes públicos no puedan probar que la norma que dispensa una diferencia de trato responde a una medida de política social, justificada por razones objetivas y ajena a toda discriminación por razón de sexo (por todas, SSTJCE de 14 de diciembre de 1995, asunto The Queen v. Secretary of State for Health ; de 20 de marzo de 2003, asunto Jorgensen , y de 11 de septiembre de 2003, asunto Steinicke).*

A la vista de la anterior doctrina *no puede estimarse que el sistema de promoción profesional que nos ocupa sea neutro porque, aunque tenga apariencia de tal, produce resultados discriminatorios sin justificación objetiva. Los datos numéricos son siempre fríos y admiten varias lecturas, pero, si se controvierte la promoción profesional, la cuestión no está en examinar el ascenso a categoría ordinaria, como la de profesional, sino el pase a la categoría de coordinador y a la de mando. Es en el ascenso a estas categorías donde se produce una desproporción adversa para las mujeres, porque esos*

⁸⁷ (WOLTERS KLUWER CJ 173514/2011).

puestos son ocupados, principalmente, por los hombres en porcentajes muy superiores a los cubiertos por mujeres, dado el número de personas de uno y otro sexo que emplea la empresa. Estos resultados se ven favorecidos por el sistema de selección: el ascenso a técnicos y mandos es por libre designación y el pase a coordinador es el resultado de la evaluación continuada del superior inmediato. Así mismo, facilita estos resultados desproporcionados el secretismo y la falta de publicidad con la que los ascensos se llevan a cabo, sin que las plazas se oferten, ni sean conocidas por los sindicatos o por los trabajadores cuya asistencia a los cursos de formación depende del poder discrecional de la empresa.

La justificación que ofrece la empresa de ese resultado, anómalamente, desproporcionado en perjuicio de las mujeres no es bastante para fundar objetivamente su proceder. Argumenta la recurrente que para ser mando es requisito necesario trabajar a jornada completa y tener la jornada partida y el horario flexible, así como trabajar los domingos, cual autorizan el Convenio Colectivo y el Acuerdo de empresa sobre turnos y horarios laborales, lo que impide el ascenso de las mujeres porque, mayoritariamente, tienen contrato a tiempo parcial. El argumento no es de recibo porque, como apuntó el Tribunal Constitucional en su sentencia 182/2005, de 4 de julio, el hecho de que la actuación del empresario tenga amparo legal o convencional no le autoriza a producir resultados inconstitucionales.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en sentencia de 7 de junio de 1994 recuerda la discriminación *por razón de sexo* no comprende solo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También comprende estos mismos tratamientos cuando se funda en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres⁸⁸.

En este sentido, también consta en el art. 3 LOIMH, en el que se indica que *el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de*

⁸⁸ STC 173/1994, (WOLTERS KLUWER CJ 2566.-TC/1994).

la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil⁸⁹. Así, también lo dispone el art. 8 de la LOIMH que reitera que constituye discriminación directa por razón de sexo la derivada del embarazo y la maternidad⁹⁰.

Por último, *también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.* (Art. 9 LOIMH)⁹¹.

7. El efecto sobre la salud de las personas que sufren acoso sexual

Debido a las características específicas que tiene el acoso sexual sobre las personas que lo sufren, y al ser la mayoría de ellas del sexo femenino como se ha expuesto en el epígrafe correspondiente a esta modalidad de acoso, hemos considerado analizar los

⁸⁹ STS, de 27 de mayo de 2015 (CJ 80149/2015). «Nuestro Tribunal Constitucional también se ha pronunciado sobre la cuestión, concluyendo que *"la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que incide en exclusiva sobre las mujeres"*».

⁹⁰ STSJ Illes Balears, de 25 de marzo de 2013 (CJ 88751/203). «En conclusión, lo que se alega por la recurrente, es que el hecho acreditado de que la actora no fue contratada cuando debía serlo y fue preterida en la Bolsa de trabajo, contratándose a otras trabajadoras que le precedían en la Bolsa de trabajo, fue debido a su situación de embarazo, lo que supone un claro supuesto de discriminación por razón de sexo, pues como establece el art. 8 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, "Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad". Es cierto, como alega la recurrente, que el embarazo de la mujer dificulta su acceso al trabajo, y que si el trabajo es compatible con dicho estado, la falta de contratación provoca una discriminación por razón de sexo, por ser una situación temporal que sólo sufren las mujeres, debiendo el empresario proceder a su contratación, incluso cuando el estado de la trabajadora exija dispensa de trabajo o implique traslado, habiéndose pronunciado, en este sentido las sentencias del TJCE de 8 de noviembre de 1990, Caso Dekker y la de 21 de julio de 1991, Caso Stoeckel , al expresarse en la primera de ellas, que al ser el embarazo la causa de la no contratación, se produce una discriminación directa por razón de sexo, y no se admite tal decisión, aunque se funde en razones objetivas y no razonables».

⁹¹ STSJ Madrid, de 18 de octubre de 2012 (CJ 206960/2012). «Sostiene en síntesis la recurrente que el que no se le haya abonado la misma retribución por estar de baja por embarazo, el retraso en el abono de los incentivos, así como el retraso en dar respuesta a otras suponen unas peticiones y la dificultad para acceder a los documentos que solicita constituyen vulneración de los derecho de igualdad y de no discriminación y que además la empresa habría vulnerado el principio de garantía de la indemnidad al haber respondido a la demanda que fue presentada por la trabajadora con una agresión verbal en una reunión que se celebró con el resto de los trabajadores, añadiendo que la conducta observada por la empresa no está amparada por el poder de dirección que le corresponde y que todas las conductas mencionadas la hacen acreedora de la indemnización que reclama».

efectos de esas agresiones de forma concreta por la desigualdad que sufre el colectivo femenino en el campo de la salud.

Del daño que pueden ocasionar estas acciones sobre las asalariadas agredidas, nos puede ser una referencia lo que nos señala la NTP-507, que el acoso sexual, incluso cuando es poco frecuente, ejerce un impacto muy negativo sobre el bienestar psicológico de la víctima⁹² y sobre su relación con el mundo laboral. No es necesario estar expuesto a frecuencias altas de acoso sexual para experimentar las consecuencias negativas⁹³.

En base a lo expuesto en el párrafo anterior, tenemos que los desequilibrios psicológicos que se originan en las personas víctimas de acoso sexual pueden dar lugar a que intente suicidarse, como queda constancias en la STSJ de Islas Canarias, de 19 de febrero de 2008⁹⁴ que expone que la actora en octubre de 2001 sufrió un intento de autólisis por ingesta de medicamentos y en agosto de 2002 y noviembre de 2003 tuvo otros dos intentos de suicidio.

Aunque los estudios sobre la materia asocian el suicidio entre las causas que se pueden desencadenar por situaciones de acoso psicológico, se estima que el *mobbing* influye en un porcentaje entre el 10-15% del total de suicidios que tiene lugar anualmente

⁹² STS, Auto de 20 de octubre 2016. (JUR\2016\255454). «Asimismo consta probado que a consecuencia de un trastorno depresivo-ansioso reactivo a la situación de acoso la actora estuvo ingresada en la unidad de psiquiatría de un centro médico durante el mes de junio de 2012 y quince días de abril de 2013 en régimen de centro de día». STS, Auto de 13 de septiembre de 2016. (JUR\2016\211739). «La contingencia de la baja médica de la actora de 27-11-2011 es laboral según reconoció sentencia del Juzgado de lo Social número 40 de Madrid y en la que consta "En informe clínico de Atención Primaria de 30 de noviembre de 2012 se determina que: Desde enero sufre acoso laboral y sexual en su empresa, presentando gran tristeza, apatía, anhedonia, pensamientos reiterativos sobre lo ocurrido, gran ansiedad e insomnio pertinaz, habiendo perdido mucho peso y sin respuesta a tratamientos pautados». STSJ de Madrid, de 8 de abril de 2016. (AS\2016\855). «El día 20 de noviembre de 2014 el Hospital de Fuenlabrada emitió un informe de consultas de la actora, Doña Rosa, psicóloga clínica, en el que describía el juicio clínico de aquella: Trastorno adaptativo ansioso depresivo reactivo a posible acoso sexual en el trabajo" y como tratamiento exponía lo siguiente " Está en tratamiento psicofarmacológico con antidepressivo y ansiolítico, pautado por su MAP y tratamiento psicológico individual."». En parecidos términos: STSJ de Madrid, de 23 de julio de 2015. (JUR\2015\203113); STSJ de País Vasco, de 13 de mayo de 2014. (JUR\2014\230183). STSJ de Galicia, de 21 de diciembre de 2011. (AS\2012\75). STSJ de Galicia, de 6 de junio de 2008. (AS\2008\1995). STSJ de Asturias, de 23 de mayo de 2008. (AS\2008\2287). STS de 3 de octubre 2007. (RJ\2007\9295).

⁹³ PÉREZ BILBAO, J. y SANCHO FIGUEROA, T.: «Acoso sexual en el trabajo. NTP-507», ob. cit., pág. 3.

⁹⁴ (AS\2008\1418).

en Suecia⁹⁵, podemos observar que los problemas en la salud que ocasiona el acoso sexual también pueden tener esas consecuencias dramáticas en las víctimas.

Del mismo modo que ocurre con el acoso moral, además de los efectos sobre la salud, las víctimas también tienen problemas en su vida relacional, debido a la estigmatización y el aislamiento a la que han sido sometidas, que se suele agravar cuando el acosador ha recibido el apoyo de la dirección de la empresa y/o de los otros compañeros, circunstancia que hemos observado que se produce con cierta frecuencia. En ocasiones, al igual que sucede en el *mobbing*, la trabajadora agredida pierde su trabajo y ve truncada su carrera profesional, suponiéndole una situación de dificultades económicas.

En este sentido, LAMOCA PÉREZ y PÉREZ GUARDO señalan que ansiedad, depresión, nerviosismo, indefensión, baja autoestima, trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, estrés, fatiga, falta de concentración, apatía y desgana, palpitaciones, pesadillas con el trabajo y despertares nocturnos, insomnio, aumento de enfermedades (por su repercusión sobre el sistema inmunológico), dificultad para respirar..., son algunas consecuencias negativas de una larga lista. A nivel social destaca la disminución de la satisfacción laboral, la constante pérdida de confianza hacia las personas que ocupan puestos similares a los que ocupa la acosadora y tensión en las relaciones interpersonales en sentido amplio, llegando en ocasiones al divorcio o la pérdida de amistades⁹⁶.

Todos los síntomas descritos, según los autores precitados, pueden solucionarse de forma casi inmediata si la persona es separada del foco que los produce, pero la dificultad radica precisamente en identificar como origen de este tipo de problemas la situación de acoso, ya que la víctima, en un principio, elude el problema. El impacto de los síntomas dependerá:

⁹⁵ PRIEST, A.: «Domar a la bestia. Una mirada a las numerosas formas y maneras de violencia en el lugar de trabajo», ob. cit.

⁹⁶ LAMOCA PÉREZ, M. y PÉREZ GUARDO, R.: «El acoso sexual en la empresa: una realidad oculta», ob. cit., pág. 185.

- Del grado de control percibido, es decir, de la percepción de apoyo que tenga la persona para hacer frente con ciertas garantías a la nueva situación.
- Del grado de predicibilidad de los acercamientos. Tanto mayor serán sus posibilidades de defensa cuanto mayor sea el grado de conocimiento de los momentos en que se vayan a producir las agresiones.
- De la esperanza percibida de mejora.
- Del apoyo de su entorno tanto laboral como extralaboral⁹⁷.

La LOIMH introduce unas disposiciones para proteger a las mujeres que puedan sufrir actos violentos en el art. 27.3.c) al integrar el principio de igualdad en las políticas de salud, se establece entre las actuaciones a realizar por las Administraciones Públicas a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso *la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

Asimismo, en la Disposición Adicional Octava de la LOIMH por la que se introduce una serie de reformas en la Ley General de Sanidad se modifica el art. 18 de dicha Ley introduciendo un nuevo apartado que señala como objetivo de la política de salud 9.- *la protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

8. Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Las medidas empresariales para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo básicamente son las siguientes: obligación genérica de promoción de un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y obligación específica de implantación de procedimientos específicos de prevención y de tramitación de las denuncias de acoso.

⁹⁷ LAMOCA PÉREZ, M. y PÉREZ GUARDO, R.: «El acoso sexual en la empresa: una realidad oculta», ob. cit., pág. 185.

De la obligatoriedad de evaluar y prevenir la violencia de género en el trabajo, la podemos observar en la Sentencia del Tribunal Supremo del 20 de septiembre de 2007⁹⁸, que en el fundamento cuarto expone que el Ayuntamiento demandado omitió la debida evaluación de riesgos y la correlativa implantación de medios para proteger a la trabajadora. Con ello resulta claro que la empresa incumplió el deber de seguridad que le impone el art. 14.2 LPRL. Y esa pasividad o escasa diligencia empresarial correlativamente vulneró no solo el derecho –de naturaleza laboral ordinaria– del trabajador a su «integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene» [art. 4.2.d) ET] y a «una protección eficaz en materia de seguridad», higiene y salud en el trabajo [arts. 19 ET y 14.1 LRPL], sino también –lo que es decisivo a efecto de lo que tratamos– su fundamental derecho a la vida y a la integridad física [art. 15 CE] y a la salud [art. 43 CE], que no han sido salvaguardados por el empresario, cuya diligencia como deudor de seguridad –no está de más recordarlo– para amplio sector doctrinal no se agota con el incumplimiento de las prevenciones legales en la materia, sino que se requiere la prueba cumplida de la diligencia necesaria para evitar el resultado dañoso.

Asimismo, la STSJ de Cantabria, de 25 marzo de 2008⁹⁹ indica que el reconocimiento y respeto a la dignidad de la persona (art. 10 CE) implica, en el ámbito laboral, al empresario en su protección, lo que abre las puertas a la responsabilidad empresarial por el acoso realizado en su empresa aunque no sea el sujeto activo del acoso sexual, de tal manera que el empresario está obligado a no acosar y a proteger al trabajador del acoso de otras personas en su relación laboral o, en otras palabras, debe concebir una adecuada defensa frente al mismo mediante las oportunas medidas preventivas y, en su caso, represivas, tal como se constata en el art. 8.13 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que sanciona al empresario cuando se produzca, dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, una conducta de acoso sexual, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

Por ello, en el ámbito empresarial, el empresario es el responsable de garantizar la seguridad para que no se produzcan situaciones de acoso, debiendo promover condiciones de trabajo que lo eviten y, por tanto, establecer los procedimientos para

⁹⁸ (WOLTERS KLUVER CJ 162140/2007).

⁹⁹ (AS\2008\1570).

prevenirlo y canalizar las reclamaciones y denuncias que se efectúen al respecto¹⁰⁰. Este deber del empresario debe entenderse en los términos más absolutos posibles, adoptando todas las medidas necesarias que coadyuven a prevenir y proteger del acoso.

El artículo 48 de la LOIMH, bajo la rúbrica «*Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*», dispone lo siguiente:

1. 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.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

En relación con este artículo, PÉREZ DEL RÍO señala que «parece claro que de este precepto se deriva la obligación jurídica de garantizar ambientes de trabajo exentos de riesgo de violencia de género y de crear procedimientos para su prevención y para la reclamación de las víctimas»¹⁰¹.

¹⁰⁰ COMISIÓN EUROPEA: *Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual*, ob. cit. «Puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, los empresarios tienen la responsabilidad de tomar medidas para reducir al mínimo este riesgo, al igual que hacen con otros peligros. Como el acoso sexual a menudo supone un abuso de poder, es posible que los empresarios sean responsables del uso indebido de la autoridad que han delegado». STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 27 de diciembre de 2007. (AS\2008\877). «El acoso puede afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral del trabajador, en este sentido el empresario está obligado a adoptar medidas para prevenir los riesgos».

¹⁰¹ PÉREZ DEL RÍO, T.: «Violencia de género y prevención de riesgos laborales», ob. cit., pág. 143.

Así, cómo se ha visto en los párrafos anteriores, el art. 48.1 de la LOIMH establece que con este fin *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.*

De la misma forma, en el artículo 62 de la LOIMH se establecen los protocolos de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito de las Administraciones Públicas, que se deberá negociar con la representación legal de los trabajadores.

Los citados protocolos comprenderán al menos los siguientes principios:

- *El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- *La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- *El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- *La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.*

Para incentivar a los empresarios que con sus medidas contribuyen al pleno efecto de la igualdad en sus organizaciones, la LOIMH, en su art. 50, prevé la creación de *un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.*

Con esta medida, se compensará en parte los costes de diseño del plan y de ponerlo en ejecución. Porque muchas empresas no disponen de la preparación técnica necesaria para realizar esta tarea, teniendo que recurrir a expertos externos, debido a que el apoyo técnico que indica la LOIMH, se refiere solamente a empresas que voluntariamente decidan implantarlo, estableciéndose una preferencia por las PYMES.

Asimismo, el art. 50.2 de la LOIMH, dispone *con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado podrá presentar al Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.*

En este punto debe tenerse presente, asimismo, que de conformidad con lo dispuesto en la DT 2ª se determinarán reglamentariamente las condiciones que han de cumplir las empresas para obtener convalidación de las calificaciones o distintivos obtenidos antes de la entrada en vigor de la LOIMH.

Concretamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la LOIMH, en el marco de la contratación con la Administración General del Estado, los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia de la adjudicación de los contratos a favor de las proposiciones presentadas por empresas que cumplan las directrices que en materia de promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se establezcan anualmente por el Consejo de Ministros; preferencia ésta cuya operatividad se condiciona, de una parte, a que la proposición iguale en sus términos a las que resulten más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y, de otra, a que se respete la prelación establecida en la DA 8ª (apartado 1º) del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Asimismo, como exponen MATORRAS DÍAZ-CANEJA y NIETO ROJAS, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la LOIMH, en cuanto al acceso a subvenciones públicas se refiere, podrá utilizarse como criterio de valoración el tipo de actuaciones promocionales de la igualdad acometidas por las empresas solicitantes (teniendo en cuenta, entre otras posibles, las medidas conciliadoras de responsabilidades familiares y profesionales adoptadas, la responsabilidad social de la empresa o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en la propia LOIMH). Y todas ellas se acumulan a otras ventajas que presumible y/o previsiblemente se conseguirán, tales como: la aparejada al cumplimiento de la legalidad (evitación de sanciones), a la mayor capacidad para retener y desarrollar el «talento» femenino,

aprovechando la diversidad, la disminución de los costes de rotación, la posibilidad de acceder a acciones formativas financiadas por los poderes públicos dirigidas al colectivo de mujeres, etcétera¹⁰².

Por otro lado, el artículo 50.4 de la LOIMH, dispone que para conceder *este distintivo se tendrá en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad.*

En un principio, las empresas que más interés tendrán por obtener dicho distintivo seguramente serán las que sus productos o servicios van dirigidos mayoritariamente o exclusivamente a mujeres, logrando de esta forma un valor añadido que las hace más atractivas a este público objetivo.

Pero limitarlo a este ámbito, supondría perder la oportunidad de materializar el cambio de mentalidad que se está produciendo en el conjunto de la sociedad, favorable en una proporción importante, a la presencia de la mujer en todas las esferas sociales, en igualdad de oportunidades que el colectivo masculino.

No obstante, estas políticas para que tengan una repercusión positiva, deben tener credibilidad, y por lo tanto estos procesos tienen que ser transparentes y objetivos, porque de lo contrario al igual que ocurre con otro tipo de certificados, se convierten en una mera etiqueta, que por el tiempo el público no les presta atención, perdiendo su valor.

En relación a las herramientas que proporciona la LOIMH para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tenemos los planes de igualdad que en razón a su contenido, el art. 46.2 dispone que *podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso*

¹⁰² MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. y NIETO ROJAS, P.: «Medidas y planes de igualdad en las empresas», en AA VV. (Coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.), *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, 2007, pág. 103.

al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

«El listado es de carácter abierto y el margen de libertad casi total»¹⁰³. El legislador no puede fijar un mínimo de medidas estándar, porque a cada sector, empresa, o centro de trabajo en una determinada zona geográfica, le pueden afectar circunstancias distintas que recomienden priorizar unas disposiciones concretas en detrimentos de otras.

Finalmente, en las declaraciones de principios que deberán efectuar las empresas, se tendrá que manifestar su compromiso, de que no tolerará conductas que supongan una discriminación o una agresión hacia la mujer, procurando que esta información llegue a todos los trabajadores a través de:

- Canales internos de comunicación con el personal (página web de la empresa, correos electrónicos institucionales, circulares, folletos, etc.).
- Realización de campañas de sensibilización para evitar que se produzcan estas agresiones.
- Ofertar cursos de formación específica y/o informar de centros o instituciones que ofrecen estos cursos.
- Disponer de personal informado, para asesorar ante estas situaciones, o por si el tamaño de la empresa no es posible, contratarlo con un servicio externo.

9. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la negociación colectiva

a) Definición de acoso sexual

Se encuentran distintas formas de definir el acoso sexual en la negociación colectiva, en algunos convenios, como hemos expuesto en otros apartados se hace referencia a normas legales, en otros se expone de forma escueta y en algunos se aborda

¹⁰³ MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. y NIETO ROJAS, P.: «Medidas y planes de igualdad en las empresas», ob. cit., pág. 91.

de forma amplia como en los convenios colectivos de la empresa El Mobiliario Urbano (art. 54)¹⁰⁴ y el de la empresa de la empresa JCDecaux España, S.L.U. (art. 54)¹⁰⁵ que indican que *se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la Empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.*

El VI convenio colectivo del sector de derivados del cemento realiza la siguiente definición de acoso sexual dentro del art. 65.19 Faltas muy graves. *El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal*¹⁰⁶.

De la misma forma, el XVIII Convenio colectivo general de la industria química tiene la siguiente definición en el artículo 61.17 (Faltas muy graves). *El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la*

¹⁰⁴ BOE núm. 280, 22 de noviembre de 2013.

¹⁰⁵ BOE núm. 280, 22 de noviembre de 2013.

¹⁰⁶ BOE núm. 76, 28 de marzo de 2014.

*continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo*¹⁰⁷. Es de destacar la protección que se hace del puesto de trabajo de la víctima.

Asimismo, el CC de la empresa Agencia Pública empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus sociedades Filiales, Canal sur Radio, SA, y Canal sur Televisión, S.A., en el apartado 19 del art. 67 (Faltas muy graves) define el acoso sexual como exponemos a continuación: *las agresiones verbales o físicas por parte de los/las trabajadores/as cualquiera que sea su puesto o cargo en la Empresa, en el Centro de Trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas. El acoso sexual revestirá especial gravedad cuando medie superioridad jerárquica y se sirviera de ella el/la acosador/a*¹⁰⁸. Consideramos que la definición debe ser más explícita con el fin de facilitar la prevención del citado riesgo laboral.

Sin embargo, en otros convenios como el CC estatal de acción e intervención social también en el apartado de Faltas muy graves art. 10.C.11 indica el *acoso sexual definido en Código Penal*¹⁰⁹, consideramos que es muy escueto y que no facilita su conocimiento a las trabajadoras y trabajadores a los que remite al Código Penal, que en algunos es posible que no sepan cómo acceder a la citada norma. Somos del criterio que se tienen que trasladar las definiciones al convenio colectivo y que además sean explícitas y que informen adecuadamente a las personas interesadas.

Las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en otros convenios se observan en el plan de igualdad de la empresa como es el caso de la Corporación de RTVE que transcribe literalmente los puntos 1 y 2 de la LOIMH¹¹⁰, entendemos que debería haber indicado el origen del texto, para quien considera hacer una consulta a la citada Ley.

Debemos hacer mención al CC del Grupo HC Energía por disponer en su art. 90 *que se evitará en general, en el ámbito de las empresas acogidas al presente Convenio*

¹⁰⁷ BOE núm. 198, 19 de agosto de 2015.

¹⁰⁸ BOJA núm. 240, 10 de diciembre de 2014.

¹⁰⁹ BOE núm. 158, 3 de julio de 2015.

¹¹⁰ BOE núm. 179, 27 de julio de 2012.

*Colectivo, la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso*¹¹¹. Consideramos que es importante utilizar todos los medios, y el lenguaje, sin ninguna duda es uno de ellos, para prevenir las situaciones de violencia en los centros de trabajo.

Otro CC como el de fabricación de conservas vegetales realiza una definición similar a otros convenios ya analizados, pero dentro del concepto de acoso sexual da opción a los trabajadores afectados en que pueden *optar entre seguir en el mismo puesto de trabajo, ser trasladado a otro puesto de trabajo de naturaleza similar, o solicitar una excedencia hasta que por el hecho denunciado se haya dictado sanción firme por la empresa o, en su caso, resolución judicial firme* (art. 52.12)¹¹². En parecido términos se expresa el CC del grupo de empresas Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU., que al definir el acoso sexual señala que se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo¹¹³.

Consideramos que darles esas opciones a las víctimas, es un factor importante y a destacar, porque con frecuencia cuando ocurren agresiones, el lugar de trabajo se convierte para las mismas en un infierno, pudiendo afectar gravemente a su salud, por lo tanto, el facilitarles que puedan elegir entre varias alternativas siempre repercutirá favorablemente en su estado. Además, la experiencia nos muestra que con frecuencia sigue en su puesto de trabajo el acosador y la víctima tiene que abandonar la empresa o el centro de trabajo, en consecuencia, la empresa sigue teniendo a la persona problemática, que seguirá originando situaciones adversas a sus compañeros.

b) Definición de acoso por razón de sexo

El CC estatal de acción e intervención social en el art. 63 donde se dispone el Protocolo de prevención contra el acoso realiza la siguiente definición de acoso sexista. *Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad*

¹¹¹ BOE núm. 47, 24 de febrero de 2014.

¹¹² BOE núm. 76, 30 de marzo de 2017.

¹¹³ BOE núm. 57, 7 de marzo de 2014.

*de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual*¹¹⁴.

Otros convenios como el Acuerdo marco del comercio copian el art. 7 de la LOIMH y proponen en el art. 27.3 como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo la adopción por las empresas de Comercio, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como anexo III del presente capítulo¹¹⁵.

¹¹⁴ BOE núm. 158, 3 de julio de 2015.

¹¹⁵ BOE núm. 43, 2 de febrero de 2012. Para la confección de este epígrafe hemos tenido como guía las obras de CASA (de la) QUESADA, S., *et al.*: *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL.*, ob. cit., y AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*, ob. cit., de las que también se ha extraído la referencia de algunos convenios. La vigencia de los convenios colectivos a los que se hace referencia ha sido verificada en julio de 2018.

X

NUEVOS RETOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU PREVENCIÓN

1. El síndrome de quemarse por el trabajo

A) Introducción

Siguiendo el estudio realizado por GIL-MONTE, existen más de diecinueve denominaciones en español para aludir a este fenómeno generando una situación de confusión entre los profesionales y académicos de habla hispana para el diagnóstico e identificación de la patología, concluyendo el estudio que es más conveniente utilizar la denominación «síndrome de quemarse por el trabajo» frente a denominaciones alternativas¹.

Usualmente para describir este síndrome se utiliza el anglicismo *burnout* cuyo significado en nuestro idioma es estar agotado o estar quemado. Aparece por primera vez en 1961 en el título de la novela de Graham Greene *A case of Burn-out*, cuyo protagonista, un prestigioso arquitecto agobiado por crisis existenciales, desilusionado con su trabajo, decide dejarlo todo para irse a vivir en un medio más natural: la selva africana². « El término *burnout* se utilizó inicialmente en el deporte para referirse a la situación del deportista que, en contra de sus expectativas, no conseguía obtener los resultados esperados por más que se hubiese entrenado para alcanzarlos»³.

¹ GIL- MONTE, P.: «Burnout síndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, núm. 19, 2003, págs. 181-197.

² MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*, ob. cit., pág. 54.

³ FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 790.

También algunos autores utilizan el término procedente de la literatura “enfermedad de Tomás o síndrome de Tomás”. Esta denominación ha sido adoptada, quizá de manera no muy acertada, del estudio de Gervás y Hernández (1989), quienes, sin aludir al síndrome de quemarse por el trabajo, disertan sobre un trastorno de la identidad del profesional sanitario cuyo síntoma cardinal es la pérdida de la autoestima, y que se acompaña de desánimo y tedio en el trabajo diario, ausencia de expectativas de mejoría, y creencia de que sólo en otro lugar es posible trabajar con fundamento científico. Gervás y Hernández señalan que el nombre se deriva de la novela de Milan Kundera, “La insoportable levedad del ser”, cuyo protagonista, un neurocirujano frustrado se denomina Tomás. Si bien la patología que describen los autores incluye síntomas que hacen pensar en el síndrome de quemarse por el trabajo, el proceso descrito por Milan Kundera en su novela no es la forma más apropiada de identificar y describir el síndrome, por lo que se puede infundir en los lectores más confusión que claridad⁴.

Según GIL-MONTE y PEIRÓ, la necesidad de estudiar el síndrome de quemarse por el trabajo viene unida a la necesidad de estudiar los procesos de estrés laboral dado al interés de las organizaciones por la calidad de vida laboral de sus empleados, pues ésta tiene repercusiones importantes sobre la organización como hemos visto en otros apartados. Asimismo, dado que la mayor incidencia del síndrome de quemarse por el trabajo se da en profesionales de servicios que prestan una función asistencial o social, el deterioro de su calidad de vida laboral tiene repercusiones sobre la sociedad en general. Otra circunstancia relevante que justifica el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo es el creciente auge de las organizaciones de servicios, tanto en el sector público como privado, en las que la calidad de la atención al usuario o al cliente es una variable crítica para el éxito de la organización⁵.

Compartimos el criterio de los autores referidos en el párrafo anterior porque los profesionales a los que más les puede afectar la patología que estamos estudiando son los

⁴ GIL- MONTE, P.: «Burnout síndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?», ob. cit., pág. 185.

⁵ GIL-MONTE, P. y PEIRÓ J. M.: «Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo», ob. cit., págs. 261-262.

más cercanos a la ciudadanía y además debido a las tareas que están realizando su labor tiene una gran repercusión en el bienestar social.

En este sentido, el síndrome de quemarse por el trabajo hace referencia a un proceso de desgaste profesional que afecta en mayor medida a los profesionales que trabajan con personas⁶, al ver defraudadas sus expectativas –tiene una importante incidencia en los sectores sanitarios⁷ y educativos, por el trato tan cercano que tienen con pacientes y alumnos– por falta de recursos para poder desarrollar su trabajo con eficacia y escaso reconocimiento tanto personal como económico a las tareas que realizan.

Además, se debe observar, que los sectores laborales que más afecta la patología que estamos examinando, están en una medida importante feminizados, de lo que se

⁶ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, ob. cit., pág. 25. «Aunque puede darse en cualquier profesión se acepta ampliamente su prevalencia en unas más que otras, pues presenta mayor incidencia en las profesiones que tienen un continuo contacto con usuarios (profesionales de la educación, sanitarios, servicios sociales, administraciones públicas, hostelería...». OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre el Síndrome del Quemado (Burnout)*, Comisión Ejecutiva Confederada de UGT, diciembre de 2006, pág. 7. «El “síndrome del quemado” o de “desgaste profesional” (“Burnout”, en inglés), también conocido como estrés asistencial por tener una mayor incidencia en determinados colectivos profesionales, en particular, quienes prestan servicios educativos, sanitarios y sociales». SJS de Alicante, de 6 mayo de 2004 (AS\2004\1866). «El burn-out está considerado como un tipo de respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. En este contexto, se considera existe impedimento para la realización eficaz de todas aquellas actividades que impliquen carga emocional no asumible por el paciente. Especialmente aquellas relacionadas con la prestación de servicios donde las relaciones con otras personas constituyan el eje central del trabajo y la prestación del servicio pueda ser una experiencia altamente emocional». STSJ de Murcia, de 24 de mayo de 2004. (AS\2004\1571). «Los profesionales de la sanidad y de la enseñanza son los más afectados por este síndrome de desgaste profesional, porque son profesiones que exigen entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás, asentándose sobre una personalidad perfeccionista con un alto grado de autoexigencia, con una gran tendencia a implicarse en el trabajo. Les siguen los trabajadores sociales, profesionales de alto riesgo, penitenciario, empresario, alto directivo o empleos rutinarios y monótonos. El burnout es por tanto un tipo característico de estrés que se da en aquellas profesiones de quienes realizan su trabajo en contacto con otras personas que por sus características son sujetos de ayuda. Es un trastorno adaptativo crónico con ansiedad como resultado de la interacción de la situación laboral o del mismo trabajo».

⁷ «Un estudio alerta de que los enfermeros presentan un elevado síndrome del profesional quemado, sobre todo, en hospitales», en *Europa.press*, 11 de noviembre de 2010. «Un estudio elaborado entre enfermeros escogidos al azar en el Hospital de Alta Resolución de Écija (Sevilla) revela que el problema de burnout se ha detectado “en la mayoría de los profesionales escogidos al azar” para la realización de esta investigación e “independientemente” de que su labor fuese de tipo asistencial, supervisora, investigadora o de cualquiera otra índole. Entre los principales resultados de esta investigación, destaca la edad media de aparición de estos casos de burnout, que se ha situado en los 34,6 años». Disponible en: <http://www.europapress.es/andalucia/sevilla-00357/noticia-estudio-alerta-enfermeros-presentan-elevado-sindrome-profesional-quemado-todo-hospitales-2010111130919.html>. SJS de Alicante, de 6 de mayo de 2004 (AS\2004\1866). «Por la Inspección Médica se emitió informe con fecha 14-6-02, con diagnóstico de síndrome de burn-out, ...con limitaciones orgánicas y funcionales de apatía intensa con fobia al entorno, tristeza, rechazo radical a la profesión médica en este contexto limitación permanente para la actividad laboral».

puede deducir, con toda seguridad, que el síndrome de desgaste profesional tiene más incidencia en las trabajadoras que en sus compañeros de trabajo varones, y como en otras dolencias que afectan más a las integrantes del sexo femenino, a estos hechos no se le está dando la atención que le pudiera corresponder.

Respecto a su conceptualización, la sentencia del TSJ de Navarra, de 5 de marzo de 2014 realiza una aproximación general a tal situación y dice que "se habla como nueva aparición de enfermedad psicosocial, la denominada «BURN OUT », que viene a significar «estar quemado», y que se trata de un síndrome de agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estado de estrés laboral crónico o frustración prolongado y que según tanto la Psicología del Trabajo como la Medicina Forense se trata de un trastorno de adaptación del individuo al ámbito laboral cuya caracterización reside en el cansancio emocional (pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento y fatiga emocional). El «quemado» por el trabajo, se ha dicho, tiene fuerzas, pero no tiene ganas; la despersonalización, manifestada en falta de realización personal, sentimientos de frustración, inutilidad, desinterés progresivo hacia el trabajo con rutinización de tareas; aislamiento del entorno laboral y social y, frecuentemente, ansiedad, depresión (trastorno psíquico adaptativo crónico). Respecto a sus causas, se apunta como estresores laborales desencadenantes, los vinculados al puesto de trabajo y las variables de carácter personal. Entre los primeros se señalan la categoría profesional, las funciones desempeñadas, escasez de personal. Respecto a los segundos, se trata de un estrés laboral asistencial, y por consiguiente con más incidencia en el sector servicios, de entre los que cabe destacar los servicios sociales en los que el trabajo se realiza en contacto directo con personas que por sus características son sujetos de ayuda"⁸.

«Desde una perspectiva psicosocial el síndrome de quemarse por el trabajo se conceptualiza como una respuesta al estrés laboral crónico que se caracteriza porque el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional, la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, y actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja»⁹.

⁸ STSJ de Navarra, de 5 de marzo de 2014 (CJ 43030/2014) y STSJ de Canarias de 17 de abril de 2015 (CJ 117595/2015). En parecidos términos también se pronuncia la STSJ de Andalucía, de 10 enero de 2007 (AS\2008\53).

⁹ GIL-MONTE, P. y PEIRÓ J. M.: «Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo», en *Anales de Psicología*, Universidad de Murcia, vol. 15, nº 2, 1999, págs. 261-268, pág. 261. «Los profesionales de los servicios de ayuda establecen relaciones de intercambio con los receptores de su trabajo, con los compañeros, con los supervisores, y con la

De esta forma, como señala la sentencia del TSJ de Cataluña, de 20 de enero de 2005¹⁰, la patología que estamos analizando se desarrolla gradualmente y pasa por cuatro fases: a) una primera fase idealista, caracterizada por el alto nivel de energía y expectativas depositadas en el trabajo; b) una segunda fase de sobre esfuerzo en la que el individuo advierte que sus esfuerzos no están a la altura de sus expectativas, ni le son reconocidos; c) una tercera fase de desilusión y paralela frustración, en la que aparece la desilusión, acompañada de fatiga, mientras incrementa el esfuerzo invertido esperando todavía una recompensa apropiada, cuya ausencia determina impaciencia e irritabilidad; y d) la fase final de desmoralización, caracterizada por la pérdida de interés en el trabajo e incapacidad de trabajar y de relacionarse socialmente en el entorno laboral.

En esta línea, como señala MARTÍNEZ BARROSO, dicha patología no surge de manera súbita sino que es un proceso continuo, un estrés de carácter crónico experimentado en el contexto laboral que adopta las siguientes características: el individuo presenta síntomas de agotamiento emocional, cansancio físico y psicológico y en su intento de aliviar esta situación trata de aislarse desarrollando una actitud fría y despersonalizada en relación con los demás mostrando una falta de compromiso con el trabajo; sufriendo un sentimiento de inadecuación, incompetencia, ineficacia, etc., de no poder atender debidamente las tareas¹¹.

Del mismo modo, MASLACH, SCHAUFELI y LEITER definen el *burnout*, como una respuesta prolongada a estresores crónicos personales y relacionales en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional. El agotamiento emocional es la sensación que tiene el trabajador de que ya no puede dar más de sí mismo afectivamente; es una pérdida de energía o de los recursos emocionales propios. El cinismo se refiere a una actitud distante ante el trabajo, ante las personas objeto de él y/o ante los compañeros y finalmente, la ineficacia

organización, y en estas relaciones las expectativas de equidad o ganancia sobre esos intercambios juegan un papel importante. Cuando de manera continuada los sujetos perciben que aportan más de lo que reciben a cambio de su implicación personal y de su esfuerzo, sin ser capaces de resolver adecuadamente esa situación, desarrollarán sentimientos de quemarse por el trabajo». Disponible en: http://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF

¹⁰ (AS\2005\31).

¹¹ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, ob. cit., pág.157.

profesional se refiere a una percepción de no hacer, adecuadamente, las tareas y de ser incompetente en el trabajo¹².

Por otro lado, el «agotamiento físico y psíquico derivado del desbordamiento de la capacidad de adaptación del trabajador viene motivado por la exposición de trabajador a situaciones emocionalmente demandantes durante un tiempo prologando (frecuentemente en personas muy exigentes o con baja autoestima)»¹³.

En relación con el síndrome de quemarse por el trabajo, MORENO JIMÉNEZ y BÁEZ LEÓN manifiestan que su carácter de riesgo laboral proviene de la extensión alcanzada, de las importantes consecuencias laborales y personales que puede tener y de la incipiente preocupación legal y jurisprudencial que ha tenido. Indicando que se diferencia del estrés como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral¹⁴.

Finalmente, las repercusiones para las empresas, como es lógico también son negativas y así tenemos, según expone LLANEZA ÁLVAREZ, que las consecuencias más importantes del burnout en las organizaciones repercuten sobre los objetivos y los resultados de estas, y entre ellas cabe citar la satisfacción laboral disminuida, el absentismo laboral elevado, el bajo interés por las actividades laborales, el deterioro de la calidad de servicio de la organización, el aumento de los conflictos interpersonales con supervisores, compañeros y usuarios de la organización, el aumento de la rotación laboral no deseada y el incremento de accidentes laborales¹⁵.

¹² LORENTE, L.; MARTÍNEZ, I. M. y SALANOVA SORIA, M. L. (Equipo WONT Prevención Psicosocial, Universidad Jaume I, Castellón): «Estrategia de prevención del *burnout* desde los recursos humanos» en *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, Nº 41, Sección Artículos, 1 de septiembre de 2007, págs. 1 y 2. MASLUK, B.; GASCÓN SANTOS, S.; ASENSIO MARTÍNEZ, A. y ALBESA CARTAGENA, A.: «Variables predictoras del desgaste profesional entre trabajadores de la hostelería en Aragón: demandas, control y apoyo social», en *Boletín Pi-ORP*, 21 de julio de 2015, pág. 2. «El agotamiento se define como la sensación de no poder seguir trabajando debido a una erosión de los recursos emocionales. El componente de agotamiento emocional del burnout se presenta generalmente como resultado de la exposición prolongada a altas demandas laborales. El cinismo se refiere a la falta de interés y la pérdida de sentido, así como la indiferencia y el desapego hacia el trabajo. La ineficacia se define por la sensación de incapacidad para realizar tareas debido a sentimientos de incompetencia extrema. (Consultado 14 de octubre de 2015). Disponible en: http://www.prevencionintegral.com/system/files/paper/21191/field_version_pdf/Paper_25893_Full_0.pdf

¹³ RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, ob. cit., pág. 4

¹⁴ MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, ob. cit., pág. 42.

¹⁵ LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicopsicología aplicada*, ob. cit., pág. 510.

B) Desencadenantes del síndrome de desgaste profesional

El síndrome de estrés laboral “asistencial” o de “desgaste profesional” está asociado a diversos factores; como es usual en los riesgos psicosociales tienen su origen en cambios en la organización de trabajo y en las relaciones interpersonales, pero en la aparición de esta patología también es necesario observar los cambios que han tenido lugar en la sociedad en las últimas décadas y cómo han podido repercutir a los trabajadores que realizan sus tareas en servicios que tienen un trato directo con la ciudadanía.

Nos vamos a centrar en lo que sucede en nuestro país, que es nuestro entorno más inmediato y conocemos la experiencia que nos depara la realidad cotidiana. Al iniciarse el nuevo periodo democrático, los sucesivos gobiernos que se han ido alternando en el poder han tenido la voluntad de acercar los servicios públicos al ciudadano, pero esas políticas requieren una asignación de recursos, principalmente económicos y humanos, que no se han realizado en la medida de lo que era necesario, y como es usual, unos sectores han sido más deficitarios que otros.

Esas circunstancias, han dado lugar, a que la ciudadanía considerase que los servicios no eran eficaces y a que los empleados que tenían el cometido de atenderlos, percibieran que su trabajo no estaba resolviendo los problemas y las cuestiones que les planteaban los usuarios, o no se lo podían resolver con la efectividad que a ellos les hubiese gustado, creándoles frustración y por el tiempo una actitud cínica hacia su trabajo.

Cuando esos servicios tienen que atender problemas transcendentales para las personas, si no se consigue, mayor es la sensación de fracaso para la empleada o el empleado responsable de la tarea. Seguramente, por esa razón, las estadísticas muestren que el grado de incidencia más alto en el síndrome de desgaste profesional se presente

junto con las profesiones relacionadas con la educación y la administración pública, las concernientes con el mundo sanitario y los servicios sociales.

Un ejemplo patente lo tenemos, en España, con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Sin entrar a valorar su funcionamiento, porque no es nuestro cometido, pero sí que entendemos que debemos reflejar en qué medida puede haber afectado en la salud de los trabajadores que han tenido que ocuparse de las personas en situación de dependencia. La citada Ley levantó muchas expectativas, porque después de muchos años iba a recoger las necesidades de los ciudadanos que se encontraban en situación de especial vulnerabilidad, pero los hechos han estado muy lejos de las metas que se proponían, y la crisis económica ha empeorado notablemente esta coyuntura.

Ante estas circunstancias, es lógico, que las personas que trabajan en esa actividad sientan una frustración enorme, porque se ven impotentes para solucionar las peticiones de un colectivo muy débil y a los que una sociedad, con vocación de progreso, tenía que ofrecerles todas las facilidades para que pudieran tener acceso a todos los servicios.

Situándonos en otras secciones no tan trascendentales para la ciudadanía, pero sí que son importantes para el desarrollo de sus gestiones, la experiencia, en algunos casos, al acudir a esas oficinas o en determinados despachos, es de una alta ineficiencia, además de no resolver lo que se solicita, tampoco te ofrecen otras opciones, quedando al final una sensación de impotencia o de enfrentarse a la nada. Somos conscientes, por conocerlo a través de estudios y estadísticas, que los funcionarios que realizan sus tareas en esas dependencias tampoco aceptan esa tesitura y por lo tanto son los primeros que sufren las circunstancias que hemos relatado.

En relación con lo que se ha apuntado, algunas manuales exponen que estamos en la “sociedad de la queja” donde los ciudadanos exigen, a veces, y dentro de un marco de accesibilidad general a los servicios públicos, cosas de difícil realización a los trabajadores que los prestan.

Si el reconocimiento de derechos de acceso universal a servicios públicos de calidad es positivo para el “bienestar social” de una población es evidente que, como

señala el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, el inmediato choque con la realidad de importantes limitaciones en su funcionamiento, al menos de aquellas altas expectativas creadas, provoca fuertes tensiones entre los beneficiarios del servicio y los trabajadores que prestan los mismos. Estos se ven incapaces de poder atender esas demandas, entre otras cosas, porque en ocasiones no tienen los recursos para ofrecer la respuesta adecuada, si bien el ciudadano tiende a hacer responsable a la persona que tiene inmediatamente enfrente, sin atender a que con frecuencia la frustración de expectativas está en las deficiencias de la institución u organización prestadora, pero que no es visible en ese momento para el ciudadano¹⁶.

Compartimos en parte el criterio expuesto en el párrafo anterior, pero entendemos que el problema de la cuestión reside en no haberle otorgado voz tanto a las personas empleadas en esos cometidos, como a las usuarias y usuarios de los mismos. Es necesario, para todas las partes intervinientes, mejorar y hacer más eficaces todo lo que está en relación con la ciudadanía, y para avanzar en ese proceso, es ineludible establecer unos buenos canales de comunicación.

En relación con la materia que estamos estudiando, todo proceso de mejora lograría una implicación más fuerte de las personas que realizan su labor en esas tareas, al entender que su trabajo es de utilidad y por lo tanto su satisfacción tanto personal como laboral se incrementaría notablemente.

Además, también se deberían mejorar las condiciones de trabajo, porque según la NTP-704 a menudo, este síndrome se desencadena bajo unas condiciones de trabajo en las que se destacan especialmente estresores como escasez de personal, -que supone sobrecarga laboral-, trabajo en turnos, trato con usuarios problemáticos, contacto directo con la enfermedad, con el dolor y con la muerte, falta de especificidad de funciones y tareas -lo que supone conflicto y ambigüedad de rol-, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, rápidos cambios tecnológicos, etc.¹⁷.

¹⁶ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre el Síndrome del Quemado (Burnout)*, ob. cit., pág. 15,

¹⁷ FIDALGO VEGA, M.: «Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación. NTP-704». Notas técnicas de prevención. INSHT 2005, pág. 4.

Aunque, como se ha visto en las líneas anteriores, el problema afecta de modo especial a aquellas profesiones cuyas tareas se concretan en la relación continuada y estrecha con personas, sean clientes o usuarios, sobre todo si entre ambos existe una relación de ayuda y/o servicio tales como el personal sanitario, los profesionales dedicados a la docencia y los asistentes sociales¹⁸. «No obstante, la prevalencia de este riesgo puede encontrarse igualmente en otros profesionales, tales como los policías, personal de justicia, personal de rescate, editorialistas, psiquiatras, psicólogos, hostelería...»¹⁹.

Sólo con el objetivo de focalizar cómo puede afectar el burnout a otras profesiones, vamos a situar nuestro punto de atención sobre una profesión concreta, que usualmente no la citan los investigadores: los periodistas. Los medios de comunicación están entre las empresas que más cambios han tenido en la sociedad de la comunicación y la información que vivimos actualmente. La difusión de noticias en este momento es muy diferente a la de hace pocas décadas, los diarios que aún se publican en papel, en un futuro próximo, es muy probable, ya no se difundirán por este medio²⁰. Además, de lo que afecta a nivel global a la profesión que estamos tratando, en nuestro país han sufrido

¹⁸ SAN (Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª), 21 de noviembre de 2015. (WOLTERS KLUWER CJ 227079/2005). «Recogiendo sus características referenciadas en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 2 de noviembre de 1999 de la Sala de lo Social: La situación de agotamiento psíquico BURN-OUT, en castellano "estar quemado", es un tipo muy característico de estrés que se da en aquellas profesiones de quienes realizan su trabajo en contacto con otras personas que, por sus características, son sujetos de ayuda (profesores, personal sanitario, asistentes sociales, etc.), y surge al ver el profesional defraudadas sus expectativas al verse imposibilitado de modificar la situación laboral y de poder poner en práctica sus ideas con respecto a cómo debe ser realizado su trabajo».

¹⁹ OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre el Síndrome del Quemado (Burnout)*, ob. cit., pág. 16. FIDALGO VEGA, M.: «Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. NTP-704», ob. cit., pág. 2. «En 1988 Pines y Aronson proponen una definición más amplia, no restringida a las profesiones de ayuda: "Es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones con demandas emocionales". Las excesivas demandas psicológicas no se dan únicamente en el servicio directo al público, sino que pueden darse también en otros ámbitos laborales, como en puestos directivos, en el trabajo comercial, en la política, etc.».

²⁰ GUIMÓN, P.: «"The Independent" dejará de publicarse en papel. El diario británico dejará de imprimirse en marzo y la edición digital continuará», en diario *El País.es*, 12 de febrero de 2016. «El diario británico *The Independent* cerrará su edición en papel el próximo mes de marzo. La última edición de la cabecera, la más joven de los principales periódicos británicos, fundada en 1986, llegará a los quioscos previsiblemente el 26 de marzo, y el 20 del mismo mes se imprimirá el último ejemplar del *Independent on Sunday*, la edición dominical. La decisión, reflejo de los malos tiempos que atraviesa la industria de los periódicos en Reino Unido, puede provocar el despido de cerca de un centenar de trabajadores».
http://internacional.elpais.com/internacional/2016/02/12/actualidad/1455280054_140406.html

una burbuja los medios de comunicación que ha tenido unas consecuencias severas en los profesionales de la información.

Lo expuesto en el párrafo anterior, ha incidido en unos niveles de desempleo en las mujeres y hombres que ejercen esa profesión alarmantes y, en consecuencia, han tenido que aceptar condiciones de trabajo y unas directivas editoriales, que en muchos casos han chocado contra sus principios personales y profesionales más elementales, que con toda probabilidad ha afectado a su dignidad y a su salud laboral, y sin embargo, como hemos expuesto anteriormente, no se le está prestando el interés que requiere.

Entendemos que no se puede aplazar más en el tiempo como ha afectado la época económica tan crítica en la salud psicosocial de los trabajadores, más en los colectivos, que como el que hemos expuesto, se han visto más dañados por la recesión económica y del que apenas se han hecho estudios al respecto.

C) El *engagement*, la ilusión por el trabajo frente al *burnout*

Actualmente, un número importante de empresas, para poder mantenerse en el contexto tan competitivo que vive el mundo empresarial, realizan una reducción importante de costes, vía recorte de plantillas y/o reducción de sueldos y beneficios sociales a sus empleados.

Sin embargo, existen otras vías alternativas para que las organizaciones puedan mantenerse, e incluso sean capaces de crecer, como el desarrollo de la excelencia. En este contexto, la conexión psicológica de los empleados con sus trabajos ha adquirido especial relevancia. Los estudios que han profundizado sobre la materia indicada han aportado un concepto emergente: el *engagement* en el trabajo, definiendo con la referida expresión a los empleados que presentan un elevado sentido de conexión y compromiso con la actividad laboral, y en lugar de ver su trabajo como algo estresante y demandante, lo perciben como un reto²¹.

²¹ RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A. y BAKKER, A. B.: «El *engagement* en el trabajo», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013, pág. 437. TRIPIANA, J. y LLORENS, S.: «Fomentando empleados *engaged*: el rol del líder y de la autoeficacia», en *Anales de Psicología*, Vol. 31, Nº 2 (mayo), 636-644. Universidad de Murcia, pág. 636. «La crisis actual de valores, económica y

Como les hemos ido exponiendo en el desarrollo de la investigación, los cambios que se han producido en el ámbito laboral, al igual como en el conjunto de la sociedad, en las últimas décadas, han sido muy notables, y tanto empleadores como empleados, continuamente tienen que hacer frente a nuevos retos para poder avanzar en sus proyectos, y para lograr su objetivo, tienen que estar motivados psicológicamente y en un estado de salud que les permita realizar su trabajo.

Ha sido la investigación sobre el *burnout* la que irónicamente ha estimulado el desarrollo del campo de investigación del *engagement*. Después de estar investigando durante más de tres décadas el síndrome de desgaste profesional se inició la observación sobre la situación opuesta: un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo²².

Según RODRÍGUEZ-MUÑOZ y BAKKER, en castellano existen conceptos similares al que nos ocupa, como «compromiso» o «implicación laboral», aunque no suponen un equivalente exacto del *engagement*. Aunque la expresión más cercana sería «vinculación con el trabajo», puede designar cualquier tipo de relación en el ámbito laboral, por lo que se suele emplear el término en su idioma original²³.

En este sentido, SALANOVA y LLORENS señalan que la traducción al castellano del concepto es complicada ya que hoy en día no se ha encontrado un término que abarque la total idiosincrasia del concepto, sin caer en repeticiones, simplezas o errores, indicando que el término que más se ajusta es quizá vinculación psicológica con el trabajo²⁴.

Según los autores precitados, estar vinculados psicológicamente con el trabajo es algo más que no estar quemados por el trabajo. Determinadas conductas que llamamos

social es una realidad hoy en día. Ahora más que nunca, las empresas necesitan empleados comprometidos y felices en el trabajo. Parece ser que invertir en salud es sinónimo de rentabilidad y competitividad».

²² SALANOVA SORIA, M. y SCHAUFELI, W B.: «El *engagement* de los empleados un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos», en *Estudios Financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. Nº 261, 2004, págs. 109-138, pág. 114. «Desde el estudio de este estado mental negativo relacionado con el trabajo, los investigadores han volcado su interés por el estudio de su opuesto, esto es, de un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo: el *Engagement*».

²³ RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A. y BAKKER, A. B.: «El *engagement* en el trabajo», ob. cit., pág. 437.

²⁴ SALANOVA, M. y LLORENS, S.: «Estado actual y retos futuros en el estudio del *burnout*», ob. cit., pág.64.

(ej., altruismo organizacional, cooperación en el grupo) necesitan que los empleados estén algo más que no quemados; necesitan estar ilusionados. La vinculación psicológica es el constructo teóricamente opuesto al *burnout*. Contrariamente a aquellos empleados *burnout*, los empleados *engaged* se ven capaces de afrontar las nuevas demandas que aparecen en el día a día laboral, y además manifiestan una conexión enérgica y efectiva con sus trabajos²⁵.

Como afirman TRIPIANA y LLORENS, si es importante conocer las consecuencias del *engagement*, también lo es conocer los antecedentes que hacen posible que se genere este estado mental positivo relacionado con el trabajo. La investigación demuestra que cuantos más recursos laborales estén disponibles en el trabajo, aumenta la probabilidad de tener más empleados *engaged*²⁶.

Lo que se ha expuesto en el párrafo anterior, es una secuencia lógica, si un empleador tiene como fin que sus empleados obtengan cotas de eficacia que permitan que los índices de producción y los niveles de atención a los clientes y usuarios sean satisfactorios, tendrá que proporcionar a los mismos los recursos adecuados para que puedan realizar sus tareas de manera eficiente.

Pero además también tendrá que lograr que en los centros productivos exista un clima de trabajo positivo, difícilmente podrá alcanzar su meta si en su organización existe una atmosfera tóxica, por lo que la forma en que este diseñada y estructurada la organización será básica para conseguir sus objetivos, porque en caso contrario se tiene el riesgo de no rentabilizar la inversión realizada en los recursos que se ponen a disposición de los trabajadores, resultando la gestiones realizadas en este sentido una fruta vana, como escribió ANTONIO MACHADO en su poema “Del pasado efímero”²⁷.

²⁵ SALANOVA, M. y LLORENS, S.: «Estado actual y retos futuros en el estudio del *burnout*», ob. cit., pág.64. «De forma contraria al burnout, la vinculación psicológica se caracteriza por altos niveles de energía y una fuerte identificación con el trabajo».

²⁶ TRIPIANA, J. y LLORENS, S.: «Fomentando empleados *engaged*: el rol del líder y de la autoeficacia», ob. cit., págs. 637 y 638.

²⁷ Este hombre no es de ayer ni es de mañana, / sino de nunca; de la cepa hispana/ no es el fruto maduro ni podrido, / es una fruta vana/ de aquella España que pasó y no ha sido, / esa que hoy tiene la cabeza cana.

Por ello, es necesario que las empresas avancen hacia organizaciones saludables, que observen también las necesidades personales de los integrantes de la misma, tales como el equilibrio trabajo-familia, porque las personas somos muy complejas y en la actitud hacia nuestro desempeño laboral, como en otras facetas de nuestra vida, influyen muchas cuestiones.

Lo que estamos exponiendo, pese al enrarecido mundo laboral que vivimos en la actualidad, no es una utopía, de hecho, algunas compañías mercantiles conocedoras de la estrecha relación que existe entre productividad y una buena salud laboral, para hacer más cómoda la vida a sus empleados han puesto en marcha la figura del *feelgood managers*. Este innovador puesto de trabajo, surgido inicialmente en Silicon Valley (Estados Unidos), se está abriendo camino en Alemania, especialmente en Berlín, y sus funciones consisten en cocinar, hacer las compras para que no falte de nada en la oficina, poner orden en los despachos u organizar actividades para que en su tiempo libre los trabajadores se diviertan y se conozcan mejor²⁸. Aunque esa figura, es un término nuevo, algunas empresas en nuestro país ofrecen ciertos servicios a los integrantes de su plantilla para facilitarles gestiones, trámites administrativos y posibilitar que puedan conciliar su vida familiar y laboral.

D) Consecuencias del síndrome de estar quemado por el trabajo

El síndrome de quemarse por el trabajo tiene consecuencias tanto sobre el trabajador, como sobre la organización, constituyendo uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes en la actualidad. Las dolencias que podemos percibir en los empleados podemos agruparlos según los síntomas sean físicos, emocionales y conductuales.

El síndrome de estar quemado por el trabajo, según la NTP-705, es un tipo particular de mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés generado por

²⁸ MARTÍNEZ MAS, S.: «“Feelgood managers”, los guardianes del bienestar en la oficina», en diario *El español*, 14 de febrero de 2016. «En Alemania, apenas un centenar de personas trabajan bajo la etiqueta de *feelgood manager*, pero el número de empleados en este puesto ofrece un prometedor futuro». http://www.elespanol.com/economia/innovacion/20160212/101740099_0.html

la relación profesional-cliente y por la relación profesional-organización. Aparece un deterioro cognitivo (frustración y desencanto profesional), afectivo (desgaste emocional y, en algunos casos, culpa) y actitudinal (cinismo, indolencia e indiferencia frente a clientes o frente a la organización) en el trabajador. Se han descrito desde el plano individual más de cien síntomas relacionados con el síndrome de desgaste profesional que afectan a las emociones y los afectos, a las cogniciones, a las actitudes, a las conductas y al sistema fisiológico. Algunos síntomas, al hacerse crónicos se intensifican y degeneran hacia procesos más graves, si no se corrige la situación²⁹.

Como señalan De la FUENTE MADERO y GÓMEZ ALVAREZ, los síntomas físicos suelen ser a causa del estrés a que están expuestos las personas en el trabajo: malestar general, cefaleas, sensación de cansancio, problemas de sueño³⁰, úlceras u otros desordenes gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, pérdida de peso, dolores musculares (espalda y cuello) y alteraciones hormonales que pueden derivar incluso en trastornos menstruales en las mujeres³¹.

En el estudio de GIL-MONTE *et al.*, realizado sobre una muestra de profesionales estudiantes de “prevención de riesgos laborales” y su relación con problemas de deterioro cardiovascular los resultados obtenidos permiten afirmar que existe una relación positiva y significativa entre el síndrome de quemarse por el trabajo y la percepción subjetiva de alteraciones de tipo cardiovascular para los participantes de la misma. La correlación más intensa se ha obtenido para los niveles de agotamiento, y la menos intensa para la eficacia profesional. La intensidad de la correlación para los niveles de cinismo es similar a la obtenida para agotamiento. Según el sexo, aunque los niveles son similares, sus

²⁹ FIDALGO VEGA, M.: «Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención. NTP-705». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2005, pág. 1. STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social) de 20 de enero de 2005 (AS\2005\31). «La actora en el año 1992 comenzó a presentar cansancio, sensación de malestar, parestesis, fobias, miedos, irritabilidad, distimias, así como bloqueos cognitivos mientras impartía las clases, que le provocaron un elevado nivel de ansiedad y a los que se unieron con el tiempo somatizaciones, bajo autoestima, sentimientos de incapacidad y culpa, ansiedad extrema, lagunas amnésicas y bloqueos cognitivos cada vez más frecuentes».

³⁰ GÁLVEZ HERRER, M. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: «Salud mental en el trabajo: la psicología clínica laboral», *ob. cit.*, pág. 265. «Son uno de los principales motivos de consulta en atención primaria, servicios de salud laboral y servicios de atención psicológica como “puerta de entrada” para expresar un malestar psíquico».

³¹ FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», *ob. cit.*, pág. 792.

repercusiones sobre la salud son más intensas en las mujeres que en los hombres de la muestra³².

Así, los síntomas emocionales «incluyen distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, trastornos de humor con depresión e irritabilidad, incapacidad para concentrarse, frustración, impaciencia, ansiedad, indiferencia o desesperación respecto al trabajo y pérdida de la autoestima»³³.

En relación con los síntomas conductuales, «predomina la conducta despersonalizada en la relación con el cliente o usuario³⁴, aumento de conductas hiperactivas y agresivas, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, apatía, abuso de drogas legales e ilegales y otros comportamientos de riesgos de accidentabilidad, y absentismo laboral»³⁵.

Es importante resaltar, como señala la NTP-704, que esta patología es consecuencia, fundamentalmente por la exposición a unas determinadas condiciones de trabajo y no está originada por una deficiencia en la personalidad del individuo. Siguiendo esa línea el citado documento propone que la mejor denominación de este proceso de daño a la salud es “síndrome de estar quemado por el trabajo”, porque este concepto, entre otras cuestiones, no estigmatiza al individuo³⁶.

³² GIL-MONTE, P. R.; NUÑEZ-ROMÁN, E. M. y SELVA-SANTOYO, Y.: «Relación entre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) y Síntomas Cardiovasculares: Un Estudio en Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales», en *Revista Interamericana de Psicología*, Vol. 40. Núm. 2, págs. 227-232, págs. 230 y 231. Disponible en: http://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/01_SQT/2006_RIP_cardiovascular.pdf

³³ FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 792.

³⁴ LABORATORIO OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE ANDALUCIA: *El estrés laboral como riesgo psicosocial: actividad preventiva y correctora*. (s. f.), pág. 32 «DESPERSONALIZACIÓN O DESHUMANIZACIÓN. Revela un cambio consistente en el desarrollo de actitudes y respuestas negativas, como insensibilidad y cinismo hacia los “beneficiarios” del servicio, así como por incremento de la irritabilidad hacia la motivación laboral. Este aislamiento y evitación de otras personas se traduce en unas conductas como son: absentismo laboral, ausencia de reuniones, resistencia a enfrentarse con otros individuos o a atender al público, o en su actitud emocional, que se vuelve fría, distante y despectiva. Estas conductas de endurecimiento afectivo son vistas por los usuarios de manera deshumanizada».

Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/documentacion_normativa/REGULACIONESTRESLABORAL_1.pdf

³⁵ FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 792.

³⁶ FIDALGO VEGA, M.: «Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación. NTP-704», ob. cit., pág. 2.

Como hemos indicado, en el primer párrafo del presente epígrafe, existen también consecuencias negativas del síndrome sobre el clima de trabajo y sobre la organización, y «se manifiestan en un progresivo deterioro de la comunicación y de las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo, entre compañeros y/o clientes, disminuyendo sensiblemente el rendimiento y la calidad del trabajo efectuado»³⁷.

En este sentido, ORTEGA RUIZ y LÓPEZ RÍOS señalan, que los trabajadores que sufren desgaste profesional presentan las siguientes alteraciones conductuales: absentismo laboral, abuso de drogas, aumento de conductas violentas, conductas de elevado riesgo (conducción temeraria, ludopatía), alteraciones de la conducta alimentaria, disminución de productividad, falta de competencia y deterioro de la calidad de servicio de la organización³⁸. Como resultado de lo descrito en los párrafos anteriores se deteriora el ambiente de trabajo repercutiendo en los clientes y/ o usuarios de la empresa que recibirán un trato de peor calidad y despersonalizado.

E) Como prevenir el síndrome de quemarse por el trabajo

Pese a su relación con las tareas que realiza el trabajador, en la actualidad aún no está considerado como enfermedad profesional, pues el artículo 157 de la Ley General de Seguridad Social define como tal *la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que ésta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional*. El citado cuadro, aprobado por Real Decreto 1299/2006, no incluye esta patología entre las enfermedades a las que confiere el carácter de profesionales.

³⁷ FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 792. STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social) de 20 de enero de 2005 (AS\2005\31). «La actora presenta fatigabilidad, ansiedad, sensación de malestar, dificultades de adaptación, quejas amnésicas, actitudes pueriles e infantiles y conductas dependientes, así como disminución del rendimiento laboral»

³⁸ ORTEGA RUIZ, C. y LÓPEZ RÍOS, F.: «El *burnout* o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas», en *International Journal of Clinical and Health Psychology*, Vol. 4, Nº 1, págs. 137-160, pág. 145. Disponible en: http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf

No obstante, puesto que el propio sistema reconoce las limitaciones que entraña el sistema de lista cerrada como procedimiento para reconocer las enfermedades profesionales, se articulan mecanismos para proteger como contingencia profesional aquellos síndromes clínicos cuyo origen esté en la actividad laboral, aun cuando no estén incluidos en el cuadro vigente. Con ese objetivo, el artículo 156.2.e) de la misma Ley General de la Seguridad Social equipara al accidente de trabajo *las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo*: son las conocidas como enfermedades del trabajo³⁹.

Como sucede con los otros riesgos psicosociales, el diseño y puesta en práctica de políticas de prevención y afrontamiento del síndrome que estamos analizando en el presente capítulo es complejo, pero resulta evidente que se puede exigir a las empresas la prevención del riesgo laboral que estamos examinando⁴⁰ y las Administraciones Públicas deben hacer la labor de orientación y asesoramiento para evitar, en la medida de lo posible, que se origine esta patología en los lugares de trabajo.

En relación con la patología que estamos examinando, SALANOVA y LLORENS señalan que el burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo constituye uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes en la sociedad actual. El elevado ritmo de vida, la transformación de los mercados y la estructura del sector económico (caracterizados por un incremento del trabajo emocional y mental), las exigencias de mayor calidad del trabajo, junto con la ruptura del contrato psicológico y los costes que el burnout supone para las personas y las organizaciones, ha despertado el interés en conocer y tomar medidas para prevenir el burnout⁴¹.

³⁹ FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», ob. cit., pág. 793.

⁴⁰ STSJ de Cataluña, de 14 de septiembre de 2010. (AS\2010\1923). «En junio de 2005, la entidad NEXGRUP elaboró para la empresa demandante un estudio psicosocial siguiendo el método Ista 21, de cuya lectura se deduce que la demandante se encontraba expuesta a las dimensiones del riesgo psicosocial que pueden causar un cuadro de "quemado" (burnout). En ninguno de los centros en los que la trabajadora prestó servicios para la empresa demandante, ésta había realizado una evaluación de los riesgos psicosociales resultados del estudio elaborado por NEXGRUP».

⁴¹ SALANOVA, M. y LLORENS, S.: «Estado actual y retos futuros en el estudio del *burnout*», en *Papeles del Psicólogo*, vol. 29(I), págs. 59-67, pág. 59. Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>

Como señalan los autores precitados, pese a las dificultades que presenta el riesgo laboral objeto de estudio, existen numerosas herramientas para detectar el síndrome de quemarse por el trabajo. La más utilizada internacionalmente es la MBI (Maslach Burn out Inventory), creada por MASLACH y JACKSON en 1981. De forma originaria el MBI se construyó de manera exclusiva para medir burnout en educadores y personal del sector servicios (personal de enfermería, asistentes sociales, etc.). Estamos hablando del Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS). Este instrumento evaluaba el burnout mediante tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. Debido a que el cuestionario podía aplicarse de una forma rápida y sencilla ha sido muy utilizado, facilitando así que la definición de *burnout* implícita en el MBI se convirtiese en la más aceptada⁴², aunque, según la NTP-705, es insuficiente para la realización de un diagnóstico del síndrome de estar quemado por el trabajo, porque este instrumento evalúa en qué grado están afectadas en el individuo las dimensiones que componen el síndrome, es decir, la existencia sintomatología que da lugar a identificar la presencia del síndrome de desgastes profesional. No alude a las posibles causas, a cuáles son los factores sobre los que hemos de incidir para poder actuar de un modo realmente preventivos. Para ello es necesario evaluar las condiciones psicosociales del trabajo y establecer las correlaciones oportunas con los indicios, variables o consecuencias del síndrome de estrés laboral asistencial presentes⁴³.

También se ha construido un instrumento de medida genérico que es útil para medir *burnout* en todo tipo de trabajos independientemente de las tareas que en él se realicen. Es el llamado MBI-GS (*General Survey*) publicado en 1996 por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson. La versión española y adaptada de este instrumento fue publicada en la *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, año 2000, Vol. 16, número 2.⁴⁴

⁴² SALANOVA, M. y LLORENS, S.: «Estado actual y retos futuros en el estudio del *burnout*», ob. cit., pág. 61.

⁴³ FIDALGO VEGA, M.: «Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención. NTP-705», ob. cit., pág. 4.

⁴⁴ LORENTE, L.; MARTÍNEZ, I. M. y SALANOVA SORIA, M. L.: «Estrategia de prevención del *burnout* desde los recursos humanos», ob. cit., pág. 4. SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B.; LLORENS, S.; PEIRÓ, J. M. y GRAU, R.: «Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva?», en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2000, Vol. 16, nº 2, págs. 117-134.

Existen, como señalan SALANOVA y LLORENS, también otras medidas para medir el *burnout*, por ejemplo, el Oldenburg Burnout Inventory (OLBI; Demerouti, Bakker, Janssen, y Schaufeli, 2001), el Burnout Measure (BM; Pines y Aronson, 1988) y el Copenhagen Burnout Inventory (CBI; Kristensen, Borritz, Villadsen, y Christensen, 2005). El OLBI está basado en la argumentación de que existen limitaciones psicométricas en el MBI debido a que los ítems en las mismas escalas van en la misma dirección (en positivo o en negativo). El OLBI fue creado para mitigar estos posibles sesgos del MBI. Aunque está basado en una conceptualización similar al MBI tiene solo dos escalas: agotamiento y desvinculación. El Burnout Measure (BM) de Pines y Aronson, se diseñó alrededor de una medida simple de burnout: el agotamiento. Los ítems están escritos en términos generales y por tanto se pueden aplicar a cualquier grupo ocupacional. No obstante, la investigación sobre esta medida ha identificado un número de problemas resultantes de su estructura factorial y sus bases teóricas subyacentes. Finalmente, el CBI permite evaluar el burnout libre de contexto. Otros investigadores han desarrollado una escala de agotamiento alternativa denominada ‘cansancio cognitivo’ (cognitive weariness) que incluye ítems como “Tengo problemas de concentración” y “Estoy ausente” y que debería servir de complemento al MBI cuando se trata de analizar casos de burnout clínico⁴⁵.

Aunque en la negociación colectiva tiene poca presencia la prevención del síndrome de quemarse por el trabajo, en algunos convenios como el de Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana, señala en el art. 42 que en el marco del convenio se constituirá la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral que tendrá como objetivo elaborar, coordinar y supervisar el cumplimiento efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y *concretamente y en este contexto, realizará los estudios y elaborará las consiguientes propuestas tendentes a paliar y aminorar las consecuencias del burnout profesional en aquellos puestos de trabajo que estén más expuestos a sus efectos. Dichas propuestas considerarán, al menos, las siguientes opciones:*

⁴⁵ SALANOVA, M. y LLORENS, S.: «Estado actual y retos futuros en el estudio del *burnout*», ob. cit., págs. 61 y 62.

Un periodo de descanso (opcional para el trabajador/a), para lo cual se deberá concretar su duración máxima, que en cualquier caso no será inferior a 5 meses; el periodo de tiempo de permanencia previa en el puesto de trabajo, que será de 12 años y el porcentaje de retribución que se reduce.

Proponer las medidas oportunas para que los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50% de su jornada a otro tipo de tareas consideradas de menor riesgo de burnout, sin que ello afecte a su retribución, y de común acuerdo entre ambas partes⁴⁶.

2. La adicción al trabajo

A) Introducción

La actitud hacía el trabajo ha variado a lo largo de la historia, no siempre ha sido considerado como un valor y con frecuencia debido a las condiciones en que se realizaba y se realiza se ha considerado como una carga y, en ocasiones, como un castigo o un sacrificio dada la denigrante situación en que llevan a cabo sus tareas un número importante de trabajadores. Un ejemplo patente lo tenemos en las fábricas de textil en Bangladesh, y no es el único, hay numerosos ejemplos más, donde trabajan menores, y además del maltrato a los obreros, no se respetan medidas de seguridad básicas que pueden tener consecuencias dramáticas como la muerte en abril de 2013 de 1200 trabajadores por el derrumbe de un complejo textil⁴⁷.

Como hemos señalado en el párrafo anterior, el significado del trabajo ha tenido distintas acepciones en el transcurso del tiempo, teniendo un cambio relevante en la Revolución Industrial porque supuso una profunda transformación en el mundo del trabajo, según VILLA-GEORGE y MORENO-JIMÉNEZ la más grande desde la desaparición real de la esclavitud. Por primera vez en la historia, aparece la conciencia colectiva del grupo de trabajo, sólo marginalmente presente desde la aparición de los

⁴⁶ DOCV núm. 5936, 20 de enero de 2009.

⁴⁷ EL PAÍS.COM. 10 de mayo de 2013. «Los muertos en el derrumbe e edificio textil de Bangladesh superan el millar».

gremios. La conciencia de clase trabajadora supone la reivindicación de un significado para el trabajo y la exigencia y lucha por él⁴⁸.

Según los autores citados anteriormente, el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial marca otro hito en la evolución y cambio del significado del trabajo marcado en este caso por la idea dominante y, en parte obsesiva, del progreso. Dedicación al trabajo y progreso se convierten en el binomio que conduce al Estado del Bienestar en una especie de Arcadia reconquistada. De alguna forma el trabajo se convierte en el significado por excelencia que valida a la persona⁴⁹.

De esta forma el proceso que ha tenido el significado del trabajo, sobre todo durante el siglo XX, ha conducido que la carrera profesional ocupe un papel transcendental en la vida de las ciudadanas y de los ciudadanos en la actualidad, porque su estatus, sus logros, su autoestima y su desarrollo vital, en gran parte, está condicionado por su éxito en el ámbito laboral.

De tal modo, que la forma en que se ha asociado la construcción de la persona y el poder acceder a mayores cotas de bienestar con los pequeños triunfos profesionales, pueden llevar a muchos trabajadores a profesar al trabajo una dedicación excesiva que puede originar una adicción.

Todas las adicciones perjudican la salud física y/o psíquica de las personas, porque suponen debilidad y falta de voluntad para superar unos hechos que están limitando de forma importante nuestra trayectoria y que condicionan nuestro entorno de convivencia, porque además de los daños que nos puedan causar, como demuestran los estudios especializados, y que trataremos en los siguientes apartados, también afecta de manera especial a las personas que comparte su vida o su trabajo con el adicto.

Además de las circunstancias intrínsecas de las personas, que hemos descrito en los párrafos anteriores, en el contexto en el que estamos, existen muchas empresas que

⁴⁸ VILLA-GEORGE, F. I. y MORENO-JIMÉNEZ, B.: «Las expectativas laborales y el significado del trabajo», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013, págs. 367-368.

⁴⁹ IBIDEM, pág. 368.

no saben adaptarse a los cambios que traen las nuevas formas de organización y deriva en estrategias deficientes que se traducen en solicitar a los empleados que incrementen sus horas de trabajo, con frecuencia sin ningún tipo de compensación, o que se premie el presentismo, aunque no haya productividad, facilitando que se desarrolle la adicción al trabajo. Estamos en una tesitura, en el que un número elevado de empresas siguen ancladas en la falsa creencia de que cuantas más horas pasen sus empleados en el lugar de trabajo, mayor será su rendimiento y su productividad, engendrando organizaciones tóxicas que tienen consecuencias negativas para todos los sectores de la sociedad.

En este sentido, Del LÍBANO *et al.*, exponen que hoy en día, la sociedad occidental se caracteriza por la elevada exigencia existente en el mercado laboral. Las empresas que se distribuyen a lo largo de toda la geografía luchan por conseguir ser las mejores en su ámbito, necesitan trabajadores que se dediquen a ellas al máximo, que las hagan las más competitivas. De esta forma, las organizaciones buscan a personas con unos perfiles determinados, con un alto compromiso laboral, responsables, con gran dedicación, ...fomentándose una mayor prevalencia de un fenómeno que ha recibido el nombre de adicción al trabajo o “workaholism”⁵⁰.

Asimismo, las nuevas tecnologías que facilitan que se pueda trabajar en cualquier momento del día y en cualquier lugar favorecen que se pueda producir esta adicción. Cada vez es más usual que las empresas proporcionen un teléfono móvil y un ordenador portátil a los integrantes de las mismas, de esta forma fuera del horario de trabajo y en días festivos los empleados están consultando el correo electrónico y avanzando tareas; es sin duda una de las inversiones más rentables para las entidades mercantiles por lo que supone ahorro en pagas extras, cotizaciones a la seguridad social, menos gastos en mantenimiento de sus locales, en energía eléctrica, en servicio de limpieza, etc.

Sin embargo, no se puede calificar a un trabajador de adicto atendiendo solamente a la variable tiempo, porque posiblemente un número elevado de profesionales serían calificados de adictos. Y tal calificativo sería injusto, «puesto que hay muchas personas

⁵⁰ LÍBANO (del) M.; GARCÍA, M.; LLORENS, S. y SALANOVA SORIA, M.: «¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción?», en *Jornades de Foment de la Investigació*. Universitat Jaume I. (s. f.), pág. 2. Disponible en: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi9/psi/12.pdf>

que estando muy motivadas por su trabajo disfrutaban con él y cumplen una importante función social, sin por ello renunciar al ocio o a la satisfacción de sus deberes familiares o sociales»⁵¹.

B) Definición

Sí cuando analizamos los factores de riesgo psicosocial, la tarea es difícil por la complejidad de los mismos y aunque en algunos riesgos se ha generado un importante volumen de literatura, las conclusiones de los estudios realizados hasta hoy nos indican que aún queda mucho camino por hacer. Si como hemos descrito la situación es ardua en el análisis de los riesgos psicosociales, cuando estudiamos la adicción al trabajo la dificultad de la tarea se incrementa significativamente.

El término «adicción al trabajo» lo propone por primera vez el ministro y psicólogo estadounidense WAYNE E. OATES en una de sus clases de religión en 1968, para referirse a su propia conducta. Posteriormente, en 1971 OATES lo define como «una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona»⁵². En ese mismo año, el investigador citado anteriormente, publica el primer documento formal sobre el fenómeno, un libro titulado *Confesiones de un adicto al trabajo: la verdad sobre la adicción al trabajo*. Desde entonces, el concepto ha ido adquiriendo cada vez mayor popularidad tanto en el ámbito empresarial como en el de la investigación científica⁵³.

En nuestro país, según la NTP-759, las causas del problema apuntan a unas condiciones sociales, personales y laborales que interaccionan y hacen que en un contexto laboral específico el trabajador se vea afectado por esta adicción. Las condiciones sociales

⁵¹ POLAINO-LORENTE, A.: «El “workaholism” como neurosis de autorrealización en el trabajo», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006, pág. 164. «Después de una jornada agotadora, muchos buenos profesionales experimentan, junto al cansancio, el gozo y la satisfacción por los problemas que han resuelto y los servicios que han prestado, que sus vidas valen la pena (autorrealización personal)».

⁵² SALANOVA, M.; LÍBANO (DEL), M. y LLORENS, S.: «La adicción al trabajo», en AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013, pág. 241 con cita de Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. Nueva York: World, pág. 11.

⁵³ LÍBANO (del) MIRALLES, M. y LLORENS GUMBAU, S.: *Adicción al trabajo*, ob. cit., pág. 14.

se refieren a la connotación positiva que existe del exceso de trabajo y del valor del mismo para la imagen y la identidad de una persona en la sociedad actual⁵⁴.

Como hemos expuesto al inicio del apartado, el término de adicción al trabajo emerge en la sociedad norteamericana de los setenta del siglo XX y es conocido como «*workaholism*» que surge de la unión de las palabras trabajo (*work*) y alcoholismo (*alcoholism*). De acuerdo con POLAINO-LORENTE, la nueva síntesis conceptual acuñada responde al intento de introducir los rasgos característicos del comportamiento alcohólico –especialmente los que se refieren a la incapacidad de dejar de beber, una vez que se ha comenzado, y la dependencia de la bebida, lo que supone una pérdida de libertad frente al alcohol, es decir, una adicción muy concreta– al ámbito del trabajo y del mundo laboral. Asimismo, el autor citado, es de la opinión que el adicto al trabajo lo es, principal, aunque no exclusivamente, por las tres razones siguientes:

1. Por implicarse excesivamente en la actividad que realiza. Esto significa que lo hecho por él, en función de su personal jerarquía de valores, le afecta de forma muy notoria. Su propio yo queda transformado por el trabajo que realiza; por eso su yo queda completamente implicado en su ocupación laboral (fuerte ego implicación), siendo él mismo alguien que se identifica con los resultados que obtiene. Aquí se identifica el yo y los resultados que el trabajo genera.
2. Por disponer de un nivel de aspiraciones excesivamente elevado, al mismo tiempo que desproporcionado, respecto de sus actitudes, capacidades y destrezas. Esto revela que el adicto al trabajo no se conoce bien a sí mismo – y por eso se exige más de lo que debiera– o que, conociéndose, se propone alcanzar unas metas que personalmente le superan.
3. Por infraestimar y restringir las valiosas y plurales dimensiones de la vida humana a sólo los parámetros laborales. Esto constituye un reduccionismo intolerable y empobrecedor, que facilita un desenvolvimiento posterior cercano a lo patológico⁵⁵.

⁵⁴ SALANOVA, M.; LIBANO (del), M.; LLORENS, S. y SCHAUFELI, W. B.: «La adicción al trabajo. NTP-759», ob. cit., pág. 1.

⁵⁵ POLAINO-LORENTE, A.: «El “workaholism” como neurosis de autorrealización en el trabajo», ob. cit., págs. 160 a 162.

Igualmente, Del LÍBANO MIRALLES y LLORENS GUMBAU, entienden que la adicción al trabajo es un daño laboral de tipo psicosocial, caracterizado por el trabajo excesivo que se lleva a cabo debido a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente. Según esta definición, la adicción al trabajo es una “daño” psicosocial porque el trabajador no se siente bien, presentando síntomas de estrés y malestar psicológico. Estos problemas afectan tanto al ambiente laboral (conflictos con los compañeros, disminución del rendimiento) como al extralaboral (conflictos con la familia o con los amigos). Por tanto, el trabajo excesivo debido a esa necesidad irresistible de trabajar constantemente y la compulsión por trabajar, son las dos dimensiones principales que definen la adicción al trabajo⁵⁶.

C) Perfil de la persona adicta al trabajo

Se identifica la persona adicta al trabajo cuando le dedica un tiempo excesivo a las tareas y además se esfuerza para que sus superiores valoren su labor y está pendiente de cumplir sus instrucciones inmediatamente; no obstante, muchas trabajadoras y trabajadores los podríamos comprender dentro de esa dimensión, más en la situación actual donde tan difícil es mantener el empleo o conseguir uno⁵⁷, por lo que entendemos que un punto fundamental para observar la adicción, es poder distinguir del trabajador que una vez ha terminado su jornada desconecta hasta el día siguiente, del que aún que no esté realizando una tarea, mentalmente aún sigue imbuido en su trabajo.

Usualmente se describe de forma negativa los comportamientos en relación al ámbito laboral de las personas que tienen la adicción que estamos tratando, pero también hay manifestaciones positivas de estas conductas, «entre las que pueden citarse las siguientes: alta motivación para entregarse al trabajo, satisfacción con el estilo de vida elegido y facilidad para sobrepasar las expectativas y los resultados obtenidos por las que personas con las que trabajan, lo que aumenta su competitividad en la esfera laboral»⁵⁸.

⁵⁶ LÍBANO (del) MIRALLES, M. y LLORENS GUMBAU, S.: *Adicción al trabajo*, ob. cit., págs. 17 y 18.

⁵⁷ «La OIT advierte que la crisis provocara un aumento de la siniestralidad laboral», en *Boletín informativo del Observatorio permanente riesgos psicosociales UGT*, núm. 10, agosto de 2009. «Un 15% de los trabajadores que tienen inseguridad en el empleo, alargan su jornada por encima de lo habitual sin motivo justificado».

⁵⁸ POLAINO-LORENTE, A.: «El “workaholism” como neurosis de autorrealización en el trabajo», ob. cit., pág. 162.

Las características que definen el concepto de la adicción al trabajo, según Del LÍBANO MIRALLES y LLORENS GAMBAU, son las siguientes:

1. Trabajo excesivo. El adicto al trabajo siempre trabaja más de lo que su contrato le exige. Resulta habitual que el adicto se lleve trabajo a casa, trabaje los fines de semana, durante las vacaciones, estando enfermo e incluso, aun sin estar realizando una tarea física y visible, es muy probable que permanezca pensando en temas de trabajo. Una vez que la patología hace acto de presencia, el exceso de trabajo aumenta con el tiempo (en meses) que el trabajador permanece en la organización, hasta que la situación le desborda y no puede asumir todas las tareas que tiene que realizar.
2. Trabajo compulsivo. La sensación que tiene el adicto al trabajo se puede describir como un impulso que le orienta a trabajar, ya sea a través de la realización de tareas directamente relacionadas con su trabajo, o mediante pensamientos recurrentes sobre aspectos relativos a la resolución de un problema de trabajo, a la planificación de las tareas que faltan por completar, que se tienen que iniciar, etc. De hecho, solo se encuentra bien cuando está trabajando.
3. Negación del problema. Del mismo modo que en las adicciones a sustancias o en otro tipo de adicciones, uno de los elementos clave en la adicción al trabajo es la negación de la propia persona sobre lo que está sucediendo.
4. Necesidad de control. El adicto tiene una alta necesidad de control acerca de todos los aspectos relacionados con su trabajo, ya que disponiendo de control se asegura poder trabajar siempre que lo desee.
5. Alta importancia y significado del trabajo. Para el adicto, el trabajo es el aspecto central en su vida, mucho más que la familia, los amigos o el tiempo libre. Toda gira y se organiza alrededor del trabajo. El adicto es un claro ejemplo del “vivir para trabajar” en lugar del “trabajar para vivir”.
6. Alta vitalidad, energía y competitividad. El adicto es una persona muy energética, con altas dosis de vitalidad y motivada frecuentemente por la competitividad y la comparación social con los demás, ya sean compañeros de trabajo, amigos o familiares. Ese refuerzo social no hace sino incrementar la compulsión del adicto por trabajar más y más.
7. Problemas extralaborales. La dedicación prácticamente exclusiva de los adictos a su trabajo implica una serie de problemas extralaborales entre los que destacan: la baja

calidad de sus relaciones sociales, su insatisfacción fuera del trabajo y una relación negativa con la felicidad.

8. Problemas de rendimiento a medio-largo plazo. El rendimiento del adicto al trabajo a corto plazo puede ser bueno o incluso excelente, puesto que se implica por completo en sus tareas. Sin embargo, a medio-largo plazo la sobrecarga de trabajo y las altas expectativas sobre sí mismo suelen llevarle a problemas de rendimiento.
9. Manipulación de la información. Aunque generalmente el adicto confía en las propias demandas de su trabajo para justificar su conducta, es frecuente que manipule situaciones o a sus compañeros para asegurarse una necesidad continua de su trabajo.
10. Realización de tareas innecesarias. En sus intentos por trabajar en todo momento, el adicto al trabajo puede ir tan lejos como para crearse activamente más trabajo.
11. Comunicación interpersonal deficiente. A la persona adicta al trabajo le importa su propia tarea, y no tanto las relaciones con los demás.
12. Problemas de salud. En las investigaciones que se han realizado hasta la fecha se ha demostrado una relación positiva entre adicción al trabajo y la aparición de problemas de salud.
13. Altos niveles de autoeficacia. Los trabajadores con altos niveles de autoeficacia tienen más probabilidad de desarrollar adicción al trabajo que los que presentan bajos niveles⁵⁹.

D) Consecuencias de la adicción al trabajo

La adicción al trabajo tiene, generalmente, consecuencias negativas para los trabajadores en varias áreas. En lo que respecta a la salud, puede presentar altos niveles de estrés laboral, debido a los niveles de exigencia que se autoimpone la persona afectada, que en ocasiones pueden resultar difíciles de cumplir. Asimismo, al trabajar tantas horas no disfruta de los tiempos de descanso necesarios para emprender una nueva jornada y al final la fatiga hace mella en los trabajadores que padecen esta adicción.

⁵⁹ LÍBANO (del) MIRALLES, M. y LLORENS GUMBAU, S.: *Adicción al trabajo*, ob. cit., págs. 19 a 24.

Aunque la mayor parte de las consecuencias negativas de la adicción que estamos estudiando, al igual que en los otros riesgos psicosociales, recae sobre los empleados que sufren esta patología, también pueden ser nocivos para la organización, porque su forma de actuar no fomenta el trabajo en equipo, y crean ambientes de trabajo tensos, y lo que es más importante, desde nuestro punto de vista, también puede afectar a sus compañeros de trabajo, propiciando de esa forma un ambiente enrarecido y tóxico en el lugar de trabajo. En este sentido, SALANOVA *et al.*, señalan que las circunstancias indicadas pueden repercutir directamente en los resultados organizacionales, que se sitúan por debajo de los mínimos aceptables⁶⁰.

Respecto a esta última idea, Del LÍBANO MIRALLES y LLORENS GUMBAU afirman que el modo de actuar de la persona adicta al trabajo va en contra del trabajo en equipo y crea ambientes de trabajo tensos, con lo que dos de las principales características para rendir en una organización actual -trabajar en equipo y que exista un buen ambiente de trabajo –no se pueden cumplir⁶¹.

Asimismo, al igual que otros riesgos psicosociales, la adicción al trabajo afecta a su entorno más cercano y a sus relaciones sociales. Al respecto POLAINO LORENTE, señala que sería necesario establecer dos tipos de balances, a cuyo través contrapesar el mayor o menor énfasis que se atribuye al ejercicio de la profesión: el *balance trabajo/familia* y el *balance trabajo/ocio*. Nadie dudará que si resulta disarmónico el resultado de la actividad humana en los dos balances anteriores habría que concluir que la supuesta adicción al trabajo es algo más que supuesta. En el fondo, la adicción al trabajo es un desorden que va contra la necesaria armonía exigida -y exigible- por cualquier actividad humana⁶².

⁶⁰ SALANOVA, M.; LÍBANO (DEL), M. y LLORENS, S.: «La adicción al trabajo», ob. cit., pág. 252.

⁶¹ LÍBANO (del) MIRALLES, M. y LLORENS GUMBAU, S.: *Adicción al trabajo*, ob. cit., pág. 67. «Los compañeros prefieren no trabajar con personas que se centran más en el trabajo que en el resultado a alcanzar porque entienden que ganan tiempo. Este hecho lleva a la persona adicta a trabajar cada vez de forma más independiente, con lo que muchas de las tareas que se tendrían que realizar de forma cooperativa se realizan individualmente y la organización se ve perjudicada, obteniendo unos beneficios inferiores a los que se podrían alcanzar en el caso de que la dinámica de trabajo fuese diferente (por ejemplo: más cooperativa). Además, el adicto o adicta necesita controlar todos los aspectos relacionados con su trabajo, lo que también incluye el trabajo que hacen sus compañeros porque no confía en sus capacidades, lo que constituye otro ejemplo de los motivos por los que se limita de nuevo el trabajo cooperativo y la delegación de tareas».

⁶² POLAINO-LORENTE, A.: «El “workaholism” como neurosis de autorrealización en el trabajo», ob. cit., pág. 164.

En este sentido, consideramos que en el estudio del riesgo laboral objeto de análisis, además de concurrir factores negativos comunes con otras patologías laborales de origen psicosocial, también hemos de tener en cuenta los efectos negativos específicos que provocan las adicciones. Todas las dependencias, en mayor o menor medida minan la relación familiar, y la que estamos examinando no es una excepción y por lo tanto contaminan la relación de la pareja pudiendo dar lugar a la disolución de la misma. Asimismo, también se ven afectadas las relaciones con los otros integrantes de la familia.

En el riesgo laboral que estamos examinando, sucede al igual que en otros riesgos de origen psicosocial, que la adicción al trabajo puede contribuir a aumentar la aparición de otros fenómenos psicosociales negativos, destacando la relación que tiene con el síndrome de estar quemado por el trabajo.

E) Como prevenir la adicción al trabajo

Si la prevención en los riesgos de origen psicosocial se presenta compleja y es difícil afrontarla, probablemente cuando se tiene que intervenir para abordar la adicción al trabajo, la tarea se vislumbra bastante más complicada y espinosa, porque muchas empresas refuerzan las conductas de los adictos al trabajo, porque consideran, desde una óptica errónea, que los trabajadores que tienen una dedicación tan excesiva hacia sus tareas son beneficiosos para la productividad de la organización.

Entonces para prevenir el riesgo que estamos examinando tenemos dos focos adversos; por un lado, el trabajador, que entiende que esa conducta le va a ser favorable para futuras promociones; y, por otro lado, la entidad mercantil, que considera que los empleados que actúan de esa forma incrementaran sus beneficios.

En este sentido, tenemos que tener en cuenta que un importante número de compañías mercantiles valoran más el tiempo trabajado que los resultados obtenidos, en consecuencia, se nos presenta un contexto sumamente complicado, porque es usual observar a directivos que requieren la continua presencia de sus colaboradores, aunque la misma no sea necesaria. Asimismo, también es habitual, el querer tener a ciertos

empleados siempre localizados, hecho que lo facilitan hoy en día las nuevas tecnologías que se han incorporado en nuestra vida cotidiana y que nos resulta muy difícil darle el emplazamiento que les corresponde.

Además, como hemos visto al analizar la adicción al trabajo, el retrato del trabajador adicto responde a una persona que se ha aislado de su entorno social más inmediato (familia, amigos) y, por lo tanto, en su puesto de trabajo en la empresa es donde se encuentra más cómodo y tiene la sensación de que se realizan sus proyectos y alcanza un estatus en su profesión que para él o ella es fundamental.

De lo que llegamos a la conclusión, que nos encontramos ante una coyuntura sumamente complicada, porque las organizaciones que tienen que integrar en su plan de prevención de riesgos laborales la planificación para evitar la patología que estamos tratando, tienen un papel importante en el desarrollo de la adicción al trabajo de sus empleados.

No obstante, como señalan Del LÍBANO MIRALLES y LLORENS GUMBAU en algunas organizaciones se está evaluando la adicción al trabajo. Utilizándose, para prevenir el riesgo objeto de estudio, por la sencillez de la herramienta, listas de comprobación. Se trata de listas sobre las que el trabajador debe contestar con un simple Sí/No en función del grado en que las situaciones que se plantean describen su conducta. A pesar de que surgieron con la idea de ser utilizadas de forma única, en la actualidad suelen utilizarse en las primeras fases de evaluación de las empresas para realizar un análisis inicial de la cantidad de personas adictas al trabajo que pueden existir. Asimismo, también se utilizan cuestionarios de autoinforme adaptados para la evaluación de la adicción al trabajo que surgieron formalmente a finales de los ochenta, y una vez identificadas las personas que pueden ser adictas al trabajo es necesario llevar a cabo una entrevista personalizada donde se confirme que, en efecto, la adicción está presente. Incluso puede que sea necesario entrevistar a compañeros de la persona sospechosa de sufrir adicción, si tras la entrevista al trabajador todavía existen dudas de su adicción⁶³.

⁶³ Vid. LÍBANO (del) MIRALLES, M. y LLORENS GUMBAU, S.: *Adicción al trabajo*, ob. cit., págs. 79 a 111.

Como en todos los riesgos laborales, una vez evaluado, se deben integrar en el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa estrategias específicas de prevención e intervención que respondan a las necesidades detectadas. En función del objetivo los autores precitados proponen las siguientes herramientas:

- Intervención primaria:
 1. *Workshops* o talleres prácticos.
 2. La Planificación de carrera.
- Intervención secundaria:
 1. Grupo de apoyo de compañeros.
 2. *Coaching*.
- Intervención terciaria:
 1. Asesoramiento y psicoterapia.
 2. Grupos de ayuda⁶⁴.

De la lectura de las herramientas descritas, queremos situar nuestro punto de atención en las del apartado de atención primaria, sin que esto suponga restarle importancia a las otras, porque en las mismas queda patente, como hemos expuesto en diversos capítulos del presente trabajo, que la actividad preventiva es una importante inversión para la empresa, tanto los talleres prácticos como la planificación de la carrera de los integrantes de la organización serán de suma utilidad en la productividad de la entidad mercantil.

3. Incidencia de los riesgos psicosociales sobre las trabajadoras en período de gestación

La protección de la salud es un derecho fundamental expresado en nuestra Carta Magna. La salud reproductiva, como elemento indisociable de una buena salud, debe ser protegida en todos los ámbitos, incluido el ámbito laboral. Garantizar puestos de trabajo seguros y saludables, exentos de riesgo para la reproducción tanto para el hombre como

⁶⁴ Vid. LÍBANO (del) MIRALLES, M. y LLORENS GUMBAU, S.: *Adicción al trabajo*, ob. cit., págs. 117 a 177.

para la mujer, es garantizar una mejor calidad de vida y de trabajo para todos y una mejor salud para la población trabajadora actual y futura⁶⁵.

Concretamente, la mujer, en el nuevo milenio, sigue siendo discriminada en el ámbito laboral y aunque unos de los signos más evidentes son que perciben un salario menor que sus compañeros varones y su escasa presencia en los puestos directivos, también es importante resaltar la invisibilidad de las trabajadoras en un aspecto tan significativo como la seguridad y salud laboral.

Así, la salud es un pilar básico y esencial en la proyección de la persona, y la protección de ese espacio tan vital, es fundamental en la construcción de nuestra carrera profesional, aunque el argumento expuesto es tan obvio, y por lo tanto sería innecesario plantear esa cuestión, los hechos nos obligan reiteradamente a fijarnos en ese punto.

Ya que continuamente observamos que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son manifiestamente mejorables a nivel general, y si situamos nuestro enfoque en lo que se refiere a los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras, la situación es bastante desoladora.

Por lo expuesto anteriormente, y sin restar la importancia que tienen los otros riesgos laborales, el presente epígrafe va a examinar unos riesgos muy concretos: los de origen psicosocial, y como pueden afectar los mismos a la mujer embarazada, que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.

El motivo de situarnos en este aspecto tan determinado de la seguridad y salud laboral, es porque, aunque los riesgos psicosociales son los que más incidencia tienen en el sector servicios, que es donde más presencia tienen las mujeres, su prevención es aún bastante deficiente, sumándose esa situación deficitaria a los escasos estudios de cómo pueden afectar dichos riesgos a las trabajadoras y a los casi inexistentes trabajos sobre protección de la maternidad en relación a los riesgos de origen psicosocial.

⁶⁵ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*, ob. cit., pág. 7.

Conscientes los legisladores del déficit que anotábamos en el párrafo anterior, al redactar la LOIMH, en su disposición final tercera, encomienda al entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la elaboración de unas directrices sobre la evaluación del riesgo laboral de la mujer embarazada, que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia. Documento que elabora el INSST, - con cierto retraso, por cierto, porque el plazo era de seis meses- dando cumplimiento a ese mandato y que tiene como principal objetivo poner a disposición de los diferentes agentes implicados unas recomendaciones para la identificación y evaluación de los riesgos y para la puesta en marcha de las correspondientes medidas preventivas⁶⁶.

Aunque conocemos lo amplio y complejo que es el ámbito de la prevención de riesgos laborales, queremos anotar con el máximo respeto a los autores de la obra -que consideramos que hace una importante aportación en este campo-, que los riesgos psicosociales, de 132 páginas que tiene el documento, sólo ocupan 10, lo que supone menos de un ocho por ciento del citado trabajo y que entendemos que es un exponente de la escasa atención que se le está prestando a los riesgos objeto de estudio en el espacio de la salud laboral, y en concreto en el área que estamos tratando.

Asimismo, dado el exiguo espacio que tienen los riesgos psicosociales en el documento citado, no se contempla en el mismo, acciones, como el acoso laboral a las mujeres embarazadas, que lamentablemente tienen una incidencia muy alta, como ha quedado constancia en los estudios que ha realizado al respecto la Fundación Madrina.

Igualmente, como la maternidad solamente afecta a la mujer, la no protección de la misma estaría discriminando a las trabajadoras y supondría un obstáculo importante en el desarrollo de su carrera profesional, por lo tanto, al ampliar las medidas de prevención en esta área de la salud laboral, se está avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que debe ser un objetivo irrenunciable en todas las sociedades.

⁶⁶ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*, (s. f.). Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf

En este sentido, la STSJ de Madrid, de 4 de abril de 2014⁶⁷, señala que las Leyes Orgánicas 1/2004 y 3/2007 han supuesto una consolidación de este cambio cultural de las sociedades democráticas en el que el principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres se erige en un principio jurídico rector de nuestro ordenamiento. A partir de la Ley 39/1999, se empieza a tener en cuenta de una manera más realista la doble discriminación que sufren las mujeres con responsabilidades familiares, tanto por pertenecer al sexo femenino como por asumir tradicionalmente las tareas domésticas. Por ello, esta última Ley toma medidas encaminadas a incrementar los derechos derivados de las circunstancias del embarazo, parto y puerperio, así como de atención de menores y mayores que no pueden valerse por sí mismos, a la vez que introduce una mayor protección contra el despido por el ejercicio de tales derechos. Con la Ley 39/1999 se trata de evitar, en definitiva, tanto que su condición de mujer, derecho y libertad a ser madre merme sus legítimas expectativas en el plano laboral profesional, como que éste incida de forma negativa en el pleno desarrollo de las posibilidades propias de la referida condición, especialmente la maternidad.

Además, las medidas de protección a las trabajadoras embarazadas repercutirían positivamente en los índices de natalidad. Es evidente que la caída de las tasas de fecundidad se ha convertido en un gran problema para el mundo occidental y una muestra patente la tenemos en España, como hemos puesto de manifiesto en otros apartados del presente trabajo.

Por lo tanto, estamos ante un déficit de gran relevancia en el relevo generacional, no sólo en el aspecto económico, que es el que más atención suscita continuamente por la incógnita que supone como se mantiene un sistema de pensiones con una proporción de personas pasivas tan elevadas respecto a la población en activo, sino también porque culturalmente es importante que no se produzca una brecha entre generaciones. Por ello, como afirma SÁNCHEZ CASTILLO, es preciso establecer normas destinadas a compatibilizar trabajo y maternidad que faciliten la estabilidad de la mujer en el trabajo durante dicho período con el objetivo de no desmotivar a la trabajadora de la posibilidad de ser madre por el posible efecto negativo en su desarrollo profesional⁶⁸.

⁶⁷ (AS\2014\1236).

⁶⁸ SÁNCHEZ CASTILLO, M. M.: *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*. Editorial Bomarzo, 2009, pág. 79.

Como manifestábamos en las líneas anteriores, con frecuencia leemos en los diarios las dificultades que va a tener la sociedad española en un futuro próximo para poder atender las necesidades de las personas mayores, es habitual y cotidiano conocer noticias como que el sistema de pensiones español se encuentra entre los menos sostenibles del mundo, según el índice de sostenibilidad de las pensiones 2016 elaborado por el grupo asegurador Allianz⁶⁹.

También nos hemos acostumbrado a que el gobierno de turno, de una forma u otra, aunque a veces lo haga de forma sibilina queriendo confundir a la opinión pública, recorte los derechos a los pensionistas, en los cuarenta años que lleva instaurada la democracia han aplicado políticas que han perjudicado a los pensionistas casi todos los gobiernos, la excepción, confirma la regla, como se expresa habitualmente en matemáticas.

En consecuencia, además de afectar negativamente a un sector importante de la población que, debido a su edad y a las circunstancias inherentes a la misma, necesitan un mayor cuidado, están erosionado uno de los pilares fundamentales de la sociedad del bienestar.

Y se está deteriorando esa base tan esencial - al igual que otras que no traemos ahora a colación, porque entendemos que el ejemplo expuesto es bastante patente- para una buena calidad de vida de la ciudadanía. Sin duda, tiene consecuencias negativas para el conjunto de la población, porque arrastramos un déficit muy importante en otras materias como ha sido y sigue siendo la igualdad entre mujeres y hombres en todos los espacios y de manera muy particular en el ámbito laboral.

Como resultado negativo del olvido, de lo que acontece a las mujeres en ese campo tan importante para las personas como es el sociolaboral, se observan carencias en los recursos necesarios para que pudieran desenvolverse con normalidad en el desarrollo de

⁶⁹ «El sistema de pensiones español se encuentra entre los menos sostenibles del mundo», en diario *ABC.es*, 6 de octubre de 2016. Disponible en: http://www.abc.es/economia/abci-sistema-pensiones-espanol-encuentra-entre-menos-sostenibles-mundo-201610062129_noticia.html

su carrera profesional, así como en las circunstancias que puedan acontecer en su vida personal.

Por otro lado, como señala SÁNCHEZ TRIGUEROS la LPRL previó un régimen de protección de la maternidad organizado alrededor de dos obligaciones básicas que el empresario debe cumplir de forma sucesiva: la evaluación de los riesgos y la adopción de medidas preventivas⁷⁰. Así, el art. 26.1 de la LPRL dispone que *la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.*

Igualmente, el papel de la negociación colectiva en la protección de las trabajadoras embarazadas o lactantes, es hasta la fecha, como afirma SÁNCHEZ CASTILLO la gran asignatura pendiente por haber optado por un papel secundario, e incluso residual, por lo que el potencial de la regulación convencional como instrumento de mejora y de desarrollo de la norma legal en esta materia sigue siendo más teórica que real y está aun insuficientemente aprovechada, quedando mucho camino todavía por recorrer⁷¹. No obstante, sería necesario que, en un futuro próximo, se abordara desde la regulación convencional el tema que estamos tratando, porque como afirma MORENO SOLANA, en relación con la salud de la trabajadora, el Convenio Colectivo es el instrumento fundamental para regular una protección lo más adecuada posible a la situación y condiciones de trabajo⁷².

Además de no tener presencia en la regulación convencional, como indicamos en el párrafo anterior, tampoco tenemos datos estadísticos y no encontramos información al respecto en los códigos de buenas prácticas y en las memorias de RSC, por lo que podemos afirmar que la prevención de los riesgos psicosociales en las trabajadoras

⁷⁰ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *El Riesgo durante el Embarazo. Régimen laboral y de Seguridad Social*. Editorial Aranzadi, 2002, pág. 27.

⁷¹ SÁNCHEZ CASTILLO, M. M.: *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, ob. cit., págs. 23 y 24.

⁷² MORENO SOLANA, A.: *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*. Tirant lo Blanch, 2010, pág. 197.

embarazadas se encuentra en el olvido, o más bien no tiene lugar, porque si se encontrase en el olvido es que alguna vez se había tenido en cuenta.

4. Cómo se puede facilitar el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo entre los diez riesgos psicosociales emergentes que los expertos han identificado como principales se encuentra el desequilibrio entre la vida laboral y personal⁷³. Asimismo, el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional de Estados Unidos, considera que el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o personal puede reducir el efecto de condiciones estresantes⁷⁴.

De lo que podemos deducir, que en las sociedades occidentales y en los países más desarrollados, donde es habitual lo que se denomina familia de dos carreras o dos ingresos, por el cambio de rol de las integrantes del sexo femenino, es necesario, y además urgente, por el deficiente progreso que se ha dado en estas cuestiones en las últimas décadas, avanzar hacia modelos familiares que permitan el desarrollo de los proyectos de los integrantes de la pareja.

A este respecto, MONCADA y LLORENS señalan que la doble jornada de la mayoría de mujeres trabajadoras es en realidad una «doble presencia», pues las exigencias de ambos trabajos (el productivo y el doméstico) son asumidas cotidianamente de manera sincrónica (ambas exigencias coexisten de forma simultánea), y aunque constituye una problemática social que va mucho más allá de las empresas, la organización de trabajo en estas la atenúa o la agrava (facilitando o dificultando, por ejemplo, la compatibilización de la vida familiar y laboral mediante la regulación de la cantidad de tiempo a disposición y del margen de autonomía sobre su ordenación a favor de las personas con cargas

⁷³ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*, en FACTS 74, 2007. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/74>

⁷⁴ INSTITUTO NACIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (NIOSH) – USA. <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/pubnum-sp.html>

familiares). Por ello, la doble presencia debe también abordarse desde la perspectiva de la prevención psicosocial en el trabajo⁷⁵.

La necesidad, así como el deseo personal, ha impulsado el trabajo femenino. En la actualidad, un hogar de clase media para cubrir sus necesidades económicas requiere que trabajen los dos miembros de la pareja. No obstante, como señala SENNETT, estas mujeres trabajadoras necesitan un horario de trabajo más flexible, muchas de ellas trabajan a tiempo parcial y siguen siendo madres a tiempo completo⁷⁶.

Asimismo, las aspiraciones personales nos muestran que los hombres y las mujeres no sólo se mueven en el ámbito laboral y familiar, sino que también necesitan tiempo para sí mismos, para sus intereses y sus aficiones, por eso debemos considerar los tres dominios en que normalmente se realiza la persona: el trabajo, la familia y el mundo más personal de la misma.

Para lograr ese objetivo, tan indispensable para la sociedad, es preciso la participación de las Administraciones Públicas y de las empresas, sobre todo de las compañías mercantiles más importantes, porque pueden ser una referencia para todo el parque empresarial, e influir en las pequeñas y medianas empresas, para que paulatinamente vayan incorporando políticas que faciliten a las personas que tienen empleadas, compatibilizar las tareas familiares y laborales.

Cuando implicamos en ese cometido, a las Administraciones Públicas y a las empresas, es porque una política eficaz en materia de conciliación de la vida laboral y familiar tiene consecuencias positivas tanto para la sociedad como para el mundo empresarial (además, como es lógico, de las personas que integran la unidad familiar)⁷⁷, y a continuación vamos a extendernos un poco más en los dos puntos citados.

⁷⁵ MONCADA, S. y LLORENS, C.: «Factores psicosociales», en AA. VV.: *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. (RUIZ-FRUTOS, C.; DELCLÓS, J.; RONDA, E.; GARCÍA, A. M. y BENAVIDES, F. G.), ELSEVIER ESPAÑA. Cuarta edición 2014, págs. 379 y 380.

⁷⁶ SENNETT, R.: «La corrosión del carácter», ob. cit., pág. 59.

⁷⁷ SANZ-VERGEL, A. I.; DEMEROUTI, E. y GÁLVEZ HERRER, M.: «La conciliación de la vida laboral y la familiar» en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013, pág. 419. «El problema de la conciliación entre el trabajo y la familia es una cuestión que atañe no sólo a los miembros de la estructura familiar, sino a la estructura organizacional y a la sociedad en general».

En primer lugar, nos ocuparemos del aspecto más material, como incide en el apartado de pérdidas y ganancias la relación familia-trabajo. Al facilitar a las personas empleadas que puedan atender las demandas que le origine sus funciones en el hogar, se le evitará el conflicto de rol entre las exigencias de la familia y el trabajo, con lo que se incrementará su bienestar y será más productivo.

En segundo lugar, trataremos el papel que están haciendo y el que podían hacer las Administraciones Públicas, sí las mismas hicieran políticas eficaces para que las trabajadoras y los trabajadores pudieran desarrollar su carrera profesional sin menoscabo de su rol familiar, la inversión que harían en este capítulo sociolaboral les retornaría significativamente incrementada vía impuestos y cotizaciones seguridad social, porque al aumentar la productividad y las capacidades de las personas, las empresas serían más competitivas y ampliarían su campo de acción y por lo tanto sus ventas se multiplicarían; y lo que estamos exponiendo no es una utopía, y además tenemos que tener en cuenta los puestos de trabajo que se crearían al poner en marcha los recursos necesarios para apoyar a las familias de dos ingresos a poder atender familia y trabajo, y asimismo, aumentaría el tiempo de ocio de las mismas que repercutiría en un mayor consumo y más dinero en circulación, afectando positivamente en la creación de empleo.

No estamos contando ninguna fábula, tenemos ejemplos bien patentes en los países del norte de Europa. Aunque no son todo lo idílicos que creíamos, cuando nos lo relataban hace unos años, pensábamos que era ciencia ficción, pero son una realidad y un punto de referencia para las naciones que tienen como objetivo la calidad de vida de su ciudadanía, pero como señala PUYOL ANTOLÍN, en España como en otros estados mediterráneos, esas políticas están dotadas de muchos menos recursos y carecen casi completamente de eficacia. Particularmente nuestro país es el estado de la Unión Europea que tiene el menor porcentaje del PIB dedicado a la familia⁷⁸.

⁷⁸ PUYOL ANTOLÍN, R.: «Estructura demográfica de la población española», en AA. VV. (Coord.: PUYOL ANTOLÍN, R. y ABELLÁN GARCÍA, A.), *Envejecimiento y dependencia. Una mirada al panorama futuro de la población española*, Mondial Assistance, 2006, pág. 19. Disponible en: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/13719.pdf>

Y como muestra de lo que estamos manifestando, solamente tenemos que ver los índices de fecundidad y cómo puede afectar a áreas sociales muy importantes en los índices de bienestar de nuestro país. A este respecto, PAZOS MORÁN señala que la caída de la tasa de fecundidad en el mundo occidental amenaza con ser uno de los grandes problemas del futuro⁷⁹.

En España hemos pasado de unas tasas de veintitrés nacimientos por cada mil personas en 1.944 hasta un suelo de nueve recién nacidos por cada mil habitantes en 1.998. Con un pequeño repunte en el año 2008, que es casi un espejismo, pues con la crisis económica vuelve a descender la natalidad⁸⁰. Esa situación nos ha llevado ser el país con menor proporción de jóvenes del mundo. La población de entre 10 y 24 años apenas alcanza el 14%, una cifra sólo igualada por Japón y Eslovenia.

Esas tasas de fecundidad nos deparan un futuro incierto, situándose en esta cuestión los países del sur en claro contraste con los del norte, pues los países nórdicos tienen una tasa de fecundidad de 1,9 hijos por mujer, las parejas tienen los hijos a edades más jóvenes, con lo que la brecha generacional a la hora de educarlos es menor, que siempre beneficia a ambos; de lo que podemos deducir un mejor empleo de los recursos por parte de esas sociedades y de los cuales tenemos ejemplos patentes como los noruegos que tienen un año de permiso de paternidad entre el padre y la madre o los suecos que tienen 480 días⁸¹.

Aunque a corto plazo, los índices tan bajos de fecundidad implican menos gastos para las familias y para el Estado, a largo plazo supone una amenaza para los integrantes

⁷⁹ PAZOS MORÁN, M.: - «La autonomía de las mujeres como desafío», diario *El País*, 29 de enero de 2009, pág. 27.

⁸⁰ ANSEDE, M.: «El tobogán de la natalidad en España», diario *El País.com*, 9 de enero de 2015. Disponible en:
http://elpais.com/elpais/2015/01/09/ciencia/1420821460_938863.html

⁸¹ DAS GUPTA, M.; ENGELMAN, R.; LEVY, J.; LUCHSINGER, G.; MERRIK, T. y ROSEN J. E.: *El Estado de la Población Mundial 2014. El poder de 1.800 millones. Los adolescentes, los jóvenes y la transformación del futuro*. UNFPA 2014, pág.111. Disponible en:
http://estaticos.elmundo.es/documentos/2014/11/18/onu_estado_de_la_poblacion.pdf. RAMÍREZ, V.: «Pocos jóvenes y malparados», en *El Mundo.es*, 25 de noviembre de 2014. Disponible en:
<http://www.elmundo.es/grafico/espana/2014/11/25/546ddfc2e2704e82188b456c.html>. RAMÍREZ, V. y LEY, M.: «El número de jóvenes marca nuevos máximos en el mundo y roza mínimos en España», en *El Mundo.es*, 18 de noviembre de 2014. Disponible en:
<http://www.elmundo.es/grafico/internacional/2014/11/18/546b4ebbca47411c168b458d.html>

de una sociedad, la pirámide de población se invertirá y cada vez habrá menos personas activas para mantener a los ciudadanos que están jubilados.

Teniendo como consecuencia una disminución paulatina de las coberturas para las clases pasivas y que progresivamente la edad para poder acceder a la jubilación sea superior⁸². Los hechos citados, no son vaticinios de futuro, ya son una realidad en nuestro país y también las consecuencias, aunque estén menos analizadas, al disminuir los ingresos de una parte de los vecinos de una comunidad que tienen más tiempo libre, le repercute directamente a la industria del ocio generando menos ingresos y, por tanto, menos empleo, etc.

Ese es el aspecto material, pero mucho más cruda es la parte que afecta la vida cotidiana de las personas, lo que hemos estado analizando en los párrafos anteriores supone un empobrecimiento de las mujeres y hombres de más edad, y en algunos casos el tener que pedirle ayuda económica a los hijos, con lo que retornaríamos a conductas del pasado, pero la estructura familiar y el rol de sus intervinientes ha variado tanto que hoy se presenta mucho más difícil la colaboración de los hijos con sus padres y la única vía aceptable y digna para las personas mayores son las prestaciones del Estado, pero para lograr ese objetivo son necesarias unas políticas eficaces en todos los espacios, y uno de los más importantes y al que se le ha prestado una atención muy deficitaria es la conciliación de la vida laboral y familiar.

⁸² AYUNTAMIENTO DE MADRID: *Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*, (s. f.), págs. 23-24. «Aunque actualmente y en los años más inmediatos el envejecimiento de la población no tendrá consecuencias de gran calado, en los próximos decenios las personas de los estratos medios de edad comenzarán a alcanzar la edad de jubilación, encontrando tras ellos una generación menos numerosa, lo que planteará formidables retos para el conjunto de la sociedad: efectivos disponibles en el mercado de trabajo, modificaciones en los ingresos y gastos públicos, sistemas de pensiones, etc.». Disponible en: http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Hablemos_de_conciliacion_en_nuestras_empresas.pdf

5. La situación específica de gerentes y trabajadores por cuenta propia

Ante la evolución que ha tenido el sistema productivo en las últimas décadas y los retos que han supuesto las profundas transformaciones que en el mismo se han originado, cada vez está teniendo más presencia en el ámbito laboral los trabajadores por cuenta propia.

Por estos hechos, los integrantes del Gobierno de la Nación, así como de las comunidades autónomas y de los ayuntamientos ven en los autónomos una alternativa para reducir las enormes cifras de paro, e impulsan políticas para atraer a los emprendedores y facilitar la puesta en marcha de sus proyectos.

Además de las políticas que han puesto en marcha el gobierno central, los autonómicos y los municipales, diversas instituciones y grandes empresas también han tenido iniciativas en este sentido, existen numerosos ejemplos, a continuación, hacemos referencia a algunos de ellos:

- Cátedra de Emprendedores de la Universidad de Murcia. Ente sus actividades convoca el premio CIM-Cátedra Emprendedores mejor proyecto creación empresa⁸³.
- Cátedra de Emprendedores de la Universidad de la Rioja. Qué también convoca el Premio al Mejor Emprendedor⁸⁴.
- Cátedra de Emprendimiento Banco de Santander. Universidad Politécnica de Cartagena⁸⁵.
- Cátedra de Emprendedores Universidad de Cádiz⁸⁶.
- Fundación Repsol. El Fondo de Emprendedores ofrece la posibilidad de apoyar un proyecto innovador en el ámbito de la eficiencia energética, proporcionado formación y asesoramiento tecnológico, empresarial y legal, coordinado por un equipo de tutores, y un apoyo económico que oscilará entre 6.000 y 12.000 euros al mes hasta un máximo de 24 meses⁸⁷.

⁸³ Disponible en: <http://www.um.es/emprendedores/>

⁸⁴ Disponible en: <http://www.catedradeemprendedores.es/>

⁸⁵ Disponible en: <http://www.emprendedores.upct.es/>

⁸⁶ Disponible en: <http://www.uca.es/emprendedores/>

⁸⁷ Disponible en: <http://www.fondoemprendedores.fundacionrepsol.com/>

- Fundación Horizonte XXII – Fundación Global Caja. Apoya la iniciativa emprendedora en programas como la Plataforma de Creación de Empresas Innovadoras Desafío 22⁸⁸.

De lo que podemos deducir, que hay una gran apuesta por un sector importante de la sociedad, por fomentar el trabajo por cuenta propia⁸⁹. Que, como expone VALDÉS ALONSO, unido a las dificultades de acceso al mercado de trabajo, junto con las nuevas formas de producción, la inserción de nuevas tecnologías y el proceso de terciarización que, en general, está sufriendo la estructura de la economía, están propiciando una fuerte revitalización del trabajo por cuenta propia que, de esta manera, va ocupando espacios que tradicionalmente se encontraban reservados al trabajo dependiente⁹⁰.

Pero pese a ese impulso, y las circunstancias que concurren desde hace unos años, como hemos descrito en las líneas anteriores, no se acaban de concretar cuestiones, como la delgada línea que hay entre trabajo autónomo y trabajo dependiente y la protección de la salud de las personas que desarrollan sus tareas en ese sector económico.

En este sentido, SELMA PENALVA señala que la aproximación de las fronteras del trabajo autónomo/ trabajo dependiente lleva aparejados dos problemas. Por una parte, la identificación de estos vínculos jurídicos tan similares en lo que a la materialización respectiva de sus derechos y obligaciones se refiere, se complica al máximo. Por otra, ese acercamiento obliga a plantear si la actual regulación del trabajo autónomo personal satisface realmente las necesidades de protección de este colectivo⁹¹.

⁸⁸ Disponible en: <http://horizontexxii.com/la-fundacion-horizonte-xii-globalcaja-con-spain-startup-a-investor-summit/>

⁸⁹ BARRIOS BAUDOR, G. L. y APILLUELO MARTÍN, M.: «1ª Parte. Régimen jurídico básico del trabajo autónomo. V. Fomento y promoción del autoempleo», en AA. VV.: *Tratado del trabajo autónomo*. (Director: BARRIOS BAUDOR, G. L.). Editorial Aranzadi, 2ª edición, 2010, pág. 649. «El trabajador que desea establecerse por primera vez por cuenta propia para desarrollar una actividad, negocio o profesión necesita de estímulos e incentivos que le lleven finalmente a la concreción de su voluntad. No en vano, además de riesgos, muchos son los gastos que conlleva el establecimiento como trabajador autónomo».

⁹⁰ VALDÉS ALONSO, A.: «El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº 26, 2000, pág. 13 Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/info1.pdf

⁹¹ SELMA PENALVA, A.: *El régimen jurídico del trabajador autónomo económicamente dependiente. Novedades legales y consideraciones prácticas*, Ediciones Laborum, 2013, pág. 19. BARRIOS BAUDOR, G. L. y SEMPERE NAVARRO, A. V.: «1ª Parte. Régimen jurídico básico del trabajo

Centrándonos en la materia del trabajo de investigación que estamos desarrollando, y no por ello es por lo que se consideren otras cuestiones que afectan al colectivo que estamos examinando menos importantes, las personas que trabajan por cuenta propia están expuestas, de la misma forma que los trabajadores por cuenta ajena, a los riesgos que se puedan originar en los lugares de trabajo. Y sí nos centramos en los riesgos psicosociales, probablemente estén expuestos a más tensiones y situaciones de estrés que estos últimos, pues se enfrentan a parecidas circunstancias en la realización de sus tareas y además tienen que observar la viabilidad financiera de sus proyectos.

Así tenemos que, en el año 2011, según un informe llevado a cabo por la Federación de Trabajadores Autónomos (ATA) en colaboración con el INSST exponía que un 80% de los trabajadores autónomos andaluces convivían diariamente con el estrés, debido a los problemas económicos y poder compaginar vida familiar y laboral⁹².

Sí tenemos en cuenta que en el año 2013 ocho de cada diez autónomos declara que no llega a mileurista⁹³, y si a la situación económica tan precaria le añadimos la incertidumbre ante su futuro laboral⁹⁴, que al iniciar la actividad pueda haber contraído

autónomo. II. Régimen profesional del trabajador autónomo. 3. Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente», en AA. VV.: *Tratado del trabajo autónomo*. (Director: BARRIOS BAUDOR, G. L.). Editorial Aranzadi, 2ª edición, 2010, pág. 237. «En cualquier caso lo cierto es que, con independencia de su justificación última, el TRADE aparece constituido como una de las previsiones más controvertidas de la norma. En todo caso, por más que su propia existencia o la delimitación de sus contornos jurídicos puedan resultar controvertidos, ha de reconocerse la extraordinaria importancia que, sin lugar a dudas, supone la regulación de esta figura».

⁹² Europa press. Andalucía. Disponible en: <http://www.europapress.es/andalucia/noticia-80-autonomos-andaluces-convive-diario-estres-informe-ata-ministerio-trabajo-20111214135136.html>

⁹³ VIÑAS, J.: «Ocho de cada diez autónomos declara que no llega a mileurista», en *Cinco días*, 25 de julio de 2014. Disponible en: http://cincodias.com/cincodias/2014/07/24/economia/1406223584_222260.html

⁹⁴ «España crea muchas empresas, pero su baja supervivencia y el reducido tamaño medio condiciona la productividad», en *Esenciales Fundación BBVA-Ivie*, N° 4, 2016. «Para asentar el nuevo patrón de crecimiento sobre las mejoras de la productividad, España necesita un tejido empresarial con menos microempresas y más empresas grandes. También se requiere reducir la elevada mortalidad que padecen los nuevos proyectos empresariales en sus primeros años de vida, sobre todo en las empresas más pequeñas. El 61% de los proyectos de estas empresas no llega a los cinco años». Disponible en: http://www.fbbva.es/TLFU/fbin/FBBVA_Esenciales_04_tcm269-567812.pdf. MUÑOZ, R.: «El 61% de las empresas de autónomos no supera los cinco años», en diario *El País.es*, 4 de marzo de 2016. «Según un informe de la Fundación BBVA-Ivie sobre crecimiento y productividad, el problema del tamaño de las empresas en España empieza con su nacimiento. Se crean empresas a un ritmo similar al de otras economías europeas, pero muchas son muy pequeñas, un porcentaje mayor cierra pronto y otras no generan empleo adicional. La menor supervivencia empresarial se debe, en parte, a que la mayoría de empresas que nacen pequeñas carecen de los recursos humanos y financieros adecuados para alcanzar tamaños que les permitan aprovechar economías de escala y ser más productivas». Disponible en:

deudas de importancia con entidades financieras, con proveedores, etc., y que además de la responsabilidad de su familia puede tener bajo su dirección a otras personas que haya empleado, podemos deducir, sin dar ningún espacio a la duda, que las trabajadoras y trabajadores por cuenta propia están sometidos a un nivel de tensión de una magnitud considerable, que puede ocasionarles graves daños en su salud.

Pero no solamente están expuestos al estrés en el trabajo, también puede ser víctimas de violencia física y/o psíquica, como se les puede originar una adicción al trabajo y tienen muy difícil lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral por las escasas políticas de conciliación en el trabajo autónomo.

En relación con lo expuesto en el párrafo anterior, Del LÍBANO MIRALLES y LLORENS GUMBAU señalan que la autonomía es un recurso laboral que puede facilitar el desarrollo de la adicción al trabajo. En este sentido, un trabajador autónomo tendría más facilidades de desarrollar adicción al trabajo que uno asalariado, puesto que tiene una mayor flexibilidad para acomodar el trabajo a sus necesidades y a la vez tiene mayores responsabilidades. Además, es habitual que este tipo de trabajadores experimenten un aumento de la sobrecarga de trabajo puesto que trabajan muchas horas y muy duro, sobre todo cuando están creando su empresa desde cero⁹⁵.

De la importancia que tiene el colectivo laboral que estamos examinando, reflejamos los siguientes datos: a 30 de junio de 2017 había 1.996.955 trabajadores autónomos personas físicas inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, siendo el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) el más numeroso de ellos. Los varones representan el 65,1% y las mujeres el 34,9% del total⁹⁶.

Consideramos que es un número importante de personas, en relación con la población total del Estado español, para no conocer cómo les pueden afectar los riesgos psicosociales y para que se le haya prestado tan poca atención a los medios que se les

http://economia.elpais.com/economia/2016/03/04/actualidad/1457114020_132404.html

⁹⁵ LÍBANO (del) MIRALLES, M. y LLORENS GUMBAU, S.: *Adicción al trabajo*, ob. cit., pág. 62.

⁹⁶ Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2017/2trim/Publicacion_RESUMEN_RESULTADOS.pdf

podría ofrecer para prevenir los mismos, como, por ejemplo: cursos para afrontar el estrés. Asimismo, teniendo en cuenta que el 72,7% trabaja en el sector servicios que es donde más incidencia tienen los factores de índole psicosocial, resulta más inexplicable en el olvido que se tiene la prevención de los riesgos que estamos analizando.

Del mismo modo, tampoco se tiene en cuenta como les puede afectar en su trabajo las nuevas tecnologías. Usualmente cuando estamos describiendo el impacto de las mismas y de la globalización en el ámbito laboral, normalmente solo citamos como afecta a las empresas y a los trabajadores por cuenta ajena, y nos olvidamos con frecuencia de los trabajadores por cuenta propia y de los gerentes de las pequeñas empresas, que también existen y en un número considerable e igualmente tienen que adaptarse a los cambios que nos va imponiendo este mundo tan dinámico para poder seguir adelante⁹⁷.

Por lo expuesto en los párrafos anteriores, consideramos que, en la prevención de los riesgos laborales, y en particular de los riesgos psicosociales, se tiene que tener en cuenta cómo afecta a los trabajadores por cuenta propia y se tienen que establecer todas las medidas que se consideren oportunas en materia de seguridad y salud. En este sentido, OLARTE ENCABO señala que la creciente importancia y visibilidad del trabajo autónomo ha puesto de manifiesto que, en realidad, la prevención de riesgos del trabajo, por su propia naturaleza tiene un ámbito «universal» -esto es, a cualquier forma de trabajo profesional-, ya que los riesgos del trabajo se dan en la medida en que hay un esfuerzo personal, cualquiera que sea el marco jurídico que lo formalice y ordene, poniendo en juego, en todos los casos, la integridad física y psíquica de la persona que trabaja. Razón por la que el ámbito de las normas y políticas preventivas han de tener en pura lógica un ámbito general que se extienda a todo el trabajo profesional⁹⁸.

⁹⁷ ONTIVEROS, E.: «Trabajadores del conocimiento», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 18 de noviembre de 2007, pág. 2. «No menos importante es la capacidad de sus empresarios para adaptarse a una exigencia del entorno cada día más complejas, demandantes de una mejor y más moderna gestión, de una mayor innovación y, consecuentemente, de organizaciones más flexibles y menos jerarquizadas».

⁹⁸ OLARTE ENCABO, S.: «El trabajo por cuenta propia», en AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral. Tomo II. Aspectos Técnico-Sanitarios y Lugares, Sectores y Colectivos Singulares*. (Directores: RIVAS VALLEJO, M. P. y MONEREO PÉREZ, J. L. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.), Editorial Aranzadi, 2012, pág. 81.

6. El tratamiento de los riesgos psicosociales en los medios de comunicación

La función primordial de los medios de comunicación es informar a la ciudadanía, a través de los informativos podemos conocer las noticias más importantes de lo que está sucediendo en el mundo, pero a través de los mismos también se puede generar una opinión en la sociedad a partir del contenido que publican o emiten, por lo tanto tienen una poder de influencia muy importante, que puede originar el cambio de conductas de las personas o la percepción de ciertos asuntos.

La falta de conocimiento que existe, tanto en la sociedad como en el grueso de los trabajadores, de los riesgos de origen psicosocial, perpetua la deficiente atención que se le presta a los mismos, y esta situación, en parte, podía ser subsanada si se le diese más visibilidad a través de los medios de comunicación.

Porque tenemos constatado que la expresión riesgos psicosociales no es conocida a nivel general, de hecho, en más de una ocasión al comentarle a personas de nuestro entorno el trabajo que estábamos realizando, debíamos explicarle en qué consistía el mismo, y para que se hicieran una idea se le hablaba del estrés o del acoso laboral, que son los más conocidos.

Aunque los riesgos psicosociales a nivel general tienen poca presencia en los medios, por el contrario, algunos de esos riesgos, a nivel particular, sí que tienen una presencia más importante, como es el caso del acoso laboral, el acoso sexual y el estrés; y en menor medida el síndrome del trabajador quemado y la adicción al trabajo.

El acoso en el ámbito laboral ha despertado un gran interés en la ciudadanía, difundiéndose, normalmente en prensa y radio, con cierta frecuencia la violencia que se produce en los lugares de trabajo. Uno de los casos más mediáticos fue el de Nevenka Fernández, que ocupó, en la primera década del siglo en que vivimos, diversos titulares en los periódicos, y que fue noticia otra vez en el año 2013, por un pacto político en el Ayuntamiento de Ponferrada, en el que intervenía la persona que la acoso.

De los artículos que se publicaron al respecto en el año 2013, lo que más nos llamó la atención, fue el escaso interés que se tuvo por la víctima, se trató otra serie de

cuestiones, mayoritariamente las que tenían relación con la política, pero como podían haberle afectado en la salud física y psíquica a esa persona, normalmente brillo por su ausencia, siendo una continua demostración del olvido que se tiene a las víctimas de esas agresiones.

En fechas recientes, conocimos también a través de los medios, la denuncia a un superior por acoso sexual de la entonces capitana Zaida Cantera⁹⁹, que reflejaba, entre otras cuestiones, la discriminación que sufrían las mujeres en las Fuerzas Armadas cuando se cumplían veinticinco años de su integración en esa institución militar, porque en ese periodo de tiempo se han generado más agresiones a las militares, aparte de la que hemos hecha referencia en las líneas anteriores¹⁰⁰.

Desconocemos si es a causa de esos hechos, o por otros motivos, en noviembre de 2015 se aprobó el protocolo de actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, pero como exponemos en el apartado que analizamos esta herramienta para prevenir las agresiones en los lugares de trabajo, para que la misma sea efectiva, se tiene que completar con otras medidas.

Asimismo, los medios de comunicación, como apuntábamos anteriormente, también nos informan sobre otros riesgos psicosociales. El que más presencia tiene después del acoso laboral y sexual, es el estrés en el trabajo. Los artículos que tratan el

⁹⁹ GONZÁLEZ, M.: «Defensa expedienta a Zaida Cantera, la capitán que denunció acoso sexual», en diario *El País.es*, 14 de septiembre de 2013. «El caso de la capitán Cantera ha saltado al debate político. El pasado jueves, en el pleno del Congreso, fue citado por los portavoces de Defensa del PSOE, Diego López Garrido, y de UPyD, Irene Lozano. Esta última denunció que el régimen disciplinario castrense se está utilizando como instrumento de “venganza” contra Cantero. “Para perseguirla, castigarla y transmitirle el mensaje de que no se puede denunciar, y mucho menos conseguir condenar, a un coronel por acoso sexual a una capitán”, señaló Lozano». Disponible en: http://politica.elpais.com/politica/2013/09/14/actualidad/1379172504_037458.html

¹⁰⁰ TOLEDO, O.: «Del acoso sexual en el Ejército a la jubilación a los 39 años», en diario *El País.es*, 28 de junio de 2015. «Hace una década, la vida de Elisa Romera pintaba de color verde. Terminada la carrera de Medicina en Las Palmas de Gran Canaria, y tras varios años preparando una dura oposición para convertirse en médico militar, consiguió finalmente su sueño. Pero este acabó justo cuando empezó. En las Fuerzas Armadas pasó los peores años de su vida: sufrió acoso sexual por parte de un superior; cuando creía que su pesadilla había acabado, otro la sometió a tratos vejatorios. Y ahora el Ejército la acaba de jubilar con 39 años por considerarla “no apta” a causa de su vulnerabilidad. Ella, por el contrario, exige que se reconozca que las secuelas psicológicas que padece son consecuencia directa del calvario vivido». Disponible en: http://politica.elpais.com/politica/2015/06/28/actualidad/1435512595_984217.html

estrés son una buena guía para conocer el impacto de esa patología y a continuación transcribimos los que hemos considerado más importantes:

- El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica. Salir a la calle y mirar a todos lados por miedo a un asalto. Trabajar hasta altas horas de la noche debido a la fuerte carga laboral y por temor a perder el trabajo. Endeudarse con la tarjeta de crédito por los bajos ingresos y los crecientes costos de mantener a la familia. Estas situaciones, parte del día a día de miles de latinoamericanos, tienen una característica común: producen un estrés constante que al acumularse puede convertirse en una bomba de tiempo¹⁰¹.
- Depresión y estrés, malos compañeros de las enfermedades cardiovasculares. Un estudio realizado con 870 mujeres rusas revela que dos de cada diez sufren estrés familiar. Tras realizarles un seguimiento de 16 años para estudiar la incidencia de hipertensión, infarto de miocardio e ictus, los investigadores comprobaron que las que tenían estrés presentaron 1,39 veces más riesgo de hipertensión; 5,59 veces más probabilidad de infarto y 3,53 veces más riesgo de accidente cardiovascular, en comparación con las que declararon no sufrir este trastorno¹⁰².
- Estamos ansiosos perdidos. Estamos asustados. Individual y colectivamente. El 45% de los trabajadores tienen miedo a perder su empleo y más del 80% creen que las cosas no mejorarán en un futuro próximo, según el estudio *Los españoles y la enfermedad del miedo*, publicado por la Fundación Pfizer en 2010. El consumo de ansiolíticos se ha duplicado en la última década. De las 900.000 personas que consumen hipnosedantes, según el Plan Nacional de Drogas, entre 600.000 y 700.000 son mujeres. Factores hormonales, la doble jornada laboral y doméstica y

¹⁰¹ CASMA, J. C.: «El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica», en diario *El País.es*, 21 de diciembre de 2015. Disponible en:

http://internacional.elpais.com/internacional/2015/12/21/america/1450734791_979876.html

¹⁰² SEVILLANO, E. G.: «Depresión y estrés, malos compañeros de las enfermedades cardiovasculares», en diario *El País.es*, 31 de agosto de 2014. Disponible en:

http://sociedad.elpais.com/sociedad/2014/08/31/actualidad/1409506900_662960.html

la mayor propensión a pedir ayuda son los aspectos que citan los expertos para explicar la prevalencia femenina de la ansiedad¹⁰³.

- El estrés, la epidemia laboral del futuro. El ambiente laboral es uno de los principales focos de ansiedad y de depresión en los países occidentales y todo apunta a que las cifras pueden empeorar en las próximas décadas¹⁰⁴.

Como hemos expuesto, tanto los medios audiovisuales como la prensa escrita pueden ser de gran utilidad para prevenir los riesgos de origen psicosocial, porque pueden acercar los mismos a la ciudadanía y que se tenga un conocimiento más amplio sobre las consecuencias que pueden originar esas patologías laborales.

Finalizamos el presente apartado queriendo resaltar la publicación por el INSST del *Manual práctico para periodistas. Cómo abordar la información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*, lo que confirma la importancia que tiene la comunicación para optimizar la prevención de riesgos laborales. En dicho manual, se indican las fuentes de información sobre seguridad y salud laboral, así como encuestas y estadísticas, normativa vigente y panorama de la Seguridad y Salud en el Trabajo en España, finalizando el índice con un glosario de términos¹⁰⁵.

7. Los efectos de la crisis sobre los riesgos psicosociales

Consideramos que el estudio realizado sería incompleto si no analizáramos el contexto actual de crisis y las consecuencias de la misma sobre la salud del trabajador. Este ciclo económico tan difícil, que estamos viviendo, está teniendo una gran repercusión en el ámbito laboral, enrareciendo el clima en los lugares de trabajo y favoreciendo la aparición de enfermedades, y sin duda, entre las mismas ha tenido especial significación el incremento del estrés, el *burnout* y la violencia relacional.

¹⁰³ SÁNCHEZ-MELLADO, L.: «Estamos ansiosos perdidos», en diario *El País.es*, 4 de febrero de 2013. Disponible en: http://elpais.com/elpais/2013/02/04/eps/1359997830_056448.html

¹⁰⁴ MUÑOZ, S.: «El estrés, la epidemia laboral del futuro», en diario *ABC.es*, 16 de abril de 2012. Disponible en: <http://www.abc.es/20120416/economia/abci-estres-epidemia-laboral-empresa-201204161101.html>

¹⁰⁵ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: *Como abordar la información sobre seguridad y salud en el trabajo. Manual práctico para periodistas*, ob. cit.

En los tiempos de crisis económica, la demanda de trabajo disminuye significativamente, y paralelamente a esta situación, las condiciones laborales empeoran, recordándonos el difícil escenario que tenían los obreros en la primera industrialización, que encontraban empleo si aceptaban cualquier condición de trabajo, salarial y ambiental.

La crisis económica que estamos sufriendo en la actualidad, ha sido sin lugar a dudas, el asunto que más espacio y tiempo ha ocupado en este nuevo siglo en todos los medios de comunicación, ha tenido un lugar prioritario en las agendas de gobernantes y políticos, siendo también objeto de numerosos estudios e investigaciones, que con toda seguridad se prolongaran en el tiempo, intentado descifrar las claves de su origen, para evitar en el futuro cometer los mismos errores en materia económica o financiera, que es donde básicamente se ha suscitado esta crisis.

Ha sido tal el impacto que hemos sufrido, y la confianza que se habían puesto los medios, por parte de los organismos reguladores de la economía, para no vivir unas dificultades como las de la crisis del año 1929, que las referencias y el análisis de lo que sucedió entonces no han sido de utilidad para evitar esta gran recesión.

Una de las características más importantes que se ha observado en la crisis económica, es la gran incidencia que está teniendo sobre el empleo, sobre todo en nuestro país, donde los incrementos de las cifras del paro, a principios de 2009 parecían imparables, suscitando una gran preocupación social ante el futuro más próximo, paralizando en una medida importante el consumo de las familias, dando lugar a un círculo cerrado (o vicioso) en él que el miedo retraía el consumo de los ciudadanos, lo que provocaba una ralentización en la economía, originando más paro.

Ante este panorama, es evidente, que tanto desde la Administración, cómo desde los agentes sociales se esté priorizando el empleo, y se deje en segundo lugar otros derechos de los trabajadores. Es lógica esta prioridad por el empleo, pero es obvio que, si este empleo no es de calidad, y si no se respetan los derechos de los trabajadores, será más difícil y más lenta la salida de la crisis, y estas circunstancias tendrán consecuencias graves tanto para los trabajadores, como para el conjunto de la sociedad.

Tampoco podemos olvidar que el origen de la crisis tiene su base en estrategias y políticas empresariales, y por tanto el recorte de derechos en los trabajadores no es la solución para la misma. Hemos visto, y estamos viendo, como derechos sociolaborales que creíamos consolidados y que eran fruto de muchos años de trabajo y reivindicaciones, han desaparecido, como han bajado los salarios a un importante número de trabajadores, como las personas que quieren acceder a un puesto de trabajo, tienen que aceptar unas retribuciones muy inferiores a la labor que están realizando y unos horarios que exceden en mucho a las cuarenta horas semanales legalmente establecidas, etc.

Las circunstancias descritas anteriormente, que son consecuencia de un mercado de trabajo con unas cifras de desempleo alarmantes, que han derivado que en nuestro país el incremento de las desigualdades sociales sea el mayor de la Unión Europea, han dejado en segundo lugar una serie de cuestiones importantes a las que no se les puede seguir más tiempo sin prestar atención.

Entre estas cuestiones, una de las más importantes, es la que afecta a la seguridad y salud laboral, porque en la misma no concurre sólo el interés de las personas trabajadoras en realizar sus tareas en unas condiciones de trabajo seguras que no afecten a su integridad física y psíquica, sino también hay un interés del conjunto de la sociedad en reducir la siniestralidad laboral y los costes asociados a la misma.

Es lógico que se priorice el empleo y la viabilidad económica de las familias, porque esta situación afecta al bienestar de millones de ciudadanos, no obstante, no se pueden olvidar otros temas que no son menos importantes y que por su dimensión y gravedad también merecen tenerlos en cuenta, aunque parezcan condenados a no resolverse o a estar aparcados por tiempo indefinido.

En referencia a esas circunstancias, JULIÁN MARÍAS señala que crisis significa primariamente desorientación. Se está en crisis cuando se está desorientado, cuando no se sabe qué hacer¹⁰⁶. Sí ante los hechos tan difíciles que presenta los periodos críticos es complejo fijar prioridades, fácilmente esta situación nos puede confundir y que dejemos en segundo lugar acciones que afectan a la salud del conjunto de la sociedad.

¹⁰⁶ MARÍAS, J.: *La mujer en el siglo XX*, ob. cit., pág. 11.

Entre las tareas que se debían haber realizado, y que no se pueden postergar más en el tiempo, son las que atañen a la salud psíquica de la ciudadanía, porque hemos vivido y aún estamos viviendo un tiempo de zozobra, que lo reconozcamos o no, nos ha afectado en mayor o menor medida en nuestro equilibrio psicológico, porque no es fácil vivir inmune a las tensiones que ha generado la recesión económica.

Esa intranquilidad, está intrínsecamente asociada al entorno laboral y en consecuencia es necesario prestar una atención especial a la incidencia que ha tenido y está teniendo. Igualmente debemos observar los efectos negativos que ha ocasionado la angustia y el estrés en la salud de la población y en la construcción de su proyecto vital.

En referencia a las consecuencias del tiempo de incertidumbre del que somos testigos, ANGELES LÓPEZ escribe que la crisis económica nos ha dejado un mundo lleno de sombras que está haciendo que cada vez sean más las personas con problemas de ansiedad y depresión¹⁰⁷. Asimismo, en el mismo artículo nos informa que en un análisis realizado por investigadores de las universidades de Oxford y de Londres se ha llegado a la conclusión de que en 24 países de Europa (entre los que está incluido España) y dos de Norteamérica (Canadá y Estados Unidos) entre el año 2008 y 2010 a causa de la crisis se han suicidado 10.000 personas¹⁰⁸. Sobre la misma noticia escribe PRATS, de no haberse producido el estallido de la crisis y sus consecuencias en forma de pérdida de empleo, dificultades para llegar a fin de mes o aumento de problemas de salud mental (depresión, ansiedad), el número de suicidios registrados entre los años 2008, 2009 y 2010 en Europa, Estados Unidos y Canadá sería, al menos, inferior en 10.000 casos¹⁰⁹. Es obvio cómo ha

¹⁰⁷ LÓPEZ, A.: «Las secuelas en la salud que se esperan de la crisis», en diario *El Mundo.es*, 19 de junio de 2014. «Un estudio hecho por Cáritas en Barcelona muestra que la preocupación por el pago de las hipotecas o los desahucios están dando lugar a la aparición de más problemas mentales, como trastornos depresivos y de ansiedad en un 70% de las personas afectadas, y a un estado de salud percibida notablemente peores. Algo que corroboran otros datos de la Plataforma de afectados por las hipotecas». Disponible en:

<http://www.elmundo.es/salud/2014/06/19/53a1e0e3268e3eda368b457e.html>

¹⁰⁸ LÓPEZ, A.: «La crisis es responsable de unos 10.000 suicidios en Europa y Norteamérica», en diario *El Mundo.es*, 12 de junio de 2014. Disponible en:

<http://www.elmundo.es/salud/2014/06/12/539881c422601dc15b8b4588.html>

¹⁰⁹ PRATS, J.: «10.000 suicidios más en Europa, Canadá y Estados Unidos por la crisis», en diario *El País.es*, 12 de junio de 2014. Disponible en:

http://sociedad.elpais.com/sociedad/2014/06/12/actualidad/1402570506_011995.html

afectado la crisis en la salud de las personas, además teniendo en cuenta la restricción que existe sobre las noticias en relación con suicidios, para evitar el efecto llamada.

Centrándonos en el ámbito de los riesgos psicosociales, según datos del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT, un 38% de los trabajadores sienten inseguridad en su empleo, lo que supone que sufran más estrés (74%), acoso (33%) y se sientan “más quemados” (3%) que los trabajadores que no tienen inseguridad en su empleo. Un 15% de los trabajadores que tienen inseguridad en el empleo, alargan su jornada por encima de lo habitual sin motivo justificado, y, un 53% apenas recibe apoyo de sus compañeros. La situación descrita hace que la salud de los trabajadores se vea resentida, así encontramos que, de los trabajadores con inseguridad en el empleo, el 91% tenga fatiga y un 65% tenga problemas de sueño¹¹⁰.

Los datos del observatorio nos trasladan la realidad de lo que está sucediendo en los lugares de trabajo, la inseguridad de mantener el puesto de trabajo y de poder tener un poder adquisitivo que nos permita vivir con dignidad, con frecuencia origina que dejemos en segundo término, cuestiones que pueden afectar de manera importante a nuestra salud.

Un reflejo de lo que estamos exponiendo lo tenemos en la noticia de que, según datos de la Inspección de Trabajo de Cataluña, las denuncias por acoso laboral se han disparado un 60% en los primeros once meses del 2015, porque después de varios años soportando un ambiente tóxico, algunos de los trabajadores que han sufrido actos incívicos han expresado su cansancio¹¹¹.

En referencia al olvido, aún mayor si cabe, de los riesgos psicosociales durante la recesión económica, también conocemos que según una encuesta de sindicato Metges de Cataluña, en 2013 el 46% de los médicos catalanes sufría agotamiento emocional en el trabajo. Aunque no hay datos globales que lo evidencien, los expertos consultados coinciden en que los recortes y todo lo que ello supone —mayor carga de trabajo, peores condiciones laborales y más presión asistencial, entre otras consecuencias— han afectado

¹¹⁰ «La OIT advierte que la crisis provocará un aumento de la siniestralidad laboral», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, Nº 10, agosto 2009.

¹¹¹ GOZZER ARIAS, S.: «Las denuncias por acoso laboral se disparan el 60% en 2015», en diario *El País.es*, 7 de diciembre de 2015. Disponible en: http://ccaa.elpais.com/ccaa/2015/12/06/catalunya/1449424152_714712.html

a la salud de los sanitarios catalanes. Los síntomas del síndrome *burn out*, que se manifiesta en forma de un fuerte desgaste emocional y físico y una escasa apetencia e interés por el trabajo, son cada vez más visibles en los pasillos de los hospitales y en las consultas. La encuesta realizada por el sindicato antes citado a más de 2.700 médicos catalanes reveló que el 20% padecían *burn out* sin saberlo¹¹².

8. Situación de los riesgos psicosociales en la nueva época que se inicia

En el epígrafe anterior hemos visto cómo ha afectado la crisis financiera que se inició en el año 2007, y que aún estamos viviendo, en la protección de la seguridad y salud laboral en relación con los riesgos de origen psicosocial, aunque la recesión económica aún no forma parte del pasado, en el apartado que iniciamos, queremos analizar cómo pueden afectar los riesgos psicosociales a los trabajadores en el futuro inmediato.

Según GARCÉS, el siglo XX es un siglo inacabado. No sólo porque nuestro presente está en continuidad histórica con él, sino sobre todo porque los problemas que el siglo XX ha causado no han podido ser resueltos por sus protagonistas. Según dicha autora, la crisis ecológica y humanitaria del mundo actual nos sitúa en una escala del pensamiento, del conocimiento técnico y científico y de la decisión política que no habíamos alcanzado nunca. El pensamiento contemporáneo es una impugnación coral de las pretensiones fundadoras, identificadoras y representativas del lenguaje conceptual tal como se había practicado hasta entonces. Las consecuencias de estas pretensiones tienen que ver directamente con la manera como el capitalismo y sus correspondientes formas políticas, el totalitarismo y la democracia de mercado, escinden, explotan y triturán la vida individual y colectiva, humana y natural¹¹³.

¹¹² MOUZO QUINTÁNS, J.: «Los recortes por la crisis enferman a médicos y enfermeros», en diario *El País.es*, 18 de enero de 2016. Disponible en: http://ccaa.elpais.com/ccaa/2016/01/17/catalunya/1453052386_073049.html

¹¹³ GARCÉS, M.: *Filosofía inacabada*. Galaxia Gutenberg. Primera edición: noviembre 2015, págs. 19 y 20.

Situándonos en nuestro ámbito de estudio, entre las cuestiones que se han originado en el siglo XX, y que aún está por resolver es como pueden afectar los riesgos de origen psicosocial en la salud de los trabajadores. Como indicábamos en el epígrafe *Historia del concepto*, ya en las décadas de los veinte y los treinta, TAYLOR y MAYO ya hablaron sobre el impacto de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores de la industria, por lo tanto, hace cerca ya de cien años que se inició ese problema en los lugares de trabajo, y su prevención apenas se está iniciando, porque en el siglo anterior casi no se hizo nada al respecto.

Al contrario de lo que sucedió en el milenio anterior, en la primera década del siglo XXI se les presta mucha más atención a los riesgos laborales que estamos tratando, generándose un importante volumen de literatura en relación con el acoso moral en el trabajo; y en menor número, al acoso sexual, el estrés y el síndrome de quemarse por el trabajo, así como a la conciliación de la vida profesional y familiar. Siendo muy escasos los estudios de cómo pueden afectar la adicción al trabajo y las drogodependencias en el ámbito laboral.

Probablemente, el número importante de estudios y artículos que hemos conocido en los últimos años sea un reflejo de la ausencia de los mismos durante tantas décadas. Hecho a todas luces difícil de entender, porque estamos hablando de unas patologías que han tenido una fuerte incidencia en la salud de los trabajadores. El estrés laboral, como hemos indicado en otros epígrafes, se denota como el principal problema de salud laboral, equiparado y probablemente superior a los dolores de espalda.

Además, la mayor parte de las investigaciones se han centrado, como hemos indicado en las líneas anteriores, en la violencia relacional, siendo los estudios sobre otros riesgos de origen psicosocial, muy limitados en número y poco difundidos en los centros productivos.

En base a lo expuesto, podemos deducir que la prevención de los riesgos psicosociales es muy deficitaria, porque apenas se ha trabajado en la evaluación e integración de los mismos en los planes de prevención, pese a que desde la década de los setenta del siglo anterior se denotaba unos cambios significativos en las relaciones laborales, al establecerse un nuevo marco sociolaboral con el avance significativo de las

nuevas tecnologías y el inicio de la globalización y que por lo tanto suponía unos cambios relevantes en el mapa de riesgos laborales.

Pero, cuando se inicia, tímidamente, un acercamiento al nuevo mapa de riesgos en los lugares de trabajo ha tenido lugar la mayor crisis económica en la época contemporánea, algunos expertos dicen que es superior a la de los años veinte del siglo anterior, teniendo unas consecuencias muy notorias sobre los avances que se estaban produciendo en seguridad y salud laboral, como hemos expuesto en el apartado anterior.

Además, como señala TRÍAS DE BES, lo que estamos viviendo no es una crisis financiera y económica pasajera, sino la consecuencia de un gran tsunami geopolítico y social que el mundo está experimentado: un gran cambio. El mismo supone una basculación de poder y riqueza desde Occidente a otros lugares del mundo, a los países emergentes. Es el final de una larga etapa de expansión que empezó en la revolución industrial y que se encuentra en fase de extinción¹¹⁴.

Parece evidente que, al inicio de un nuevo milenio, estamos ante una nueva época, y en estos nuevos tiempos estamos sufriendo un deterioro muy significativo del empleo de calidad, afectando esa circunstancia, de manera particular, a las personas que inician su carrera profesional y a las que están cerca de la edad de jubilación.

Y, es un hecho, que el empleo está íntimamente asociado a la salud, y en la sociedad de la información y del conocimiento, debido a los cambios tan sustanciales que se han producido en las organizaciones productivas, los riesgos laborales actuales tienen más consecuencias en la salud mental que en otras épocas, por lo tanto un empleo de calidad afectara de forma muy positiva en el conjunto de la sociedad, porque los problemas de salud en el mundo del trabajo afectan significativamente en el progreso de la ciudadanía.

Por lo que entendemos, que ante el reto que supone los profundos cambios laborales y sociales que tenemos que vivir en un futuro próximo, es prioritaria la prevención de los riesgos que estamos tratando. Así, el objetivo de la Unión Europea

¹¹⁴ TRÍAS DE BES, F.: *El gran cambio*, ob. cit., pág. 17.

contenido en la comunicación de la Comisión «*Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad*» (2002-2006), es la de prevenir los riesgos psicosociales: «El estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos, deberían ser objeto de medidas específicas enmarcadas en un planteamiento global que asocie a los sistemas sanitarios» (Bruselas, 11.03.2002. COM).

En relación con este documento comunitario y a otros similares de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, VELÁZQUEZ LIVIA señala que en los mismos se hace hincapié en que se ha de “promover un verdadero bienestar en el trabajo –físico, moral y social– que no se mida únicamente por la ausencia de accidentes o enfermedades profesionales”. Y en este nuevo enfoque global se define como uno de los objetivos el de “prevenir los riesgos sociales: el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos” y se dice que los servicios de prevención de las empresas deben ser auténticamente multidisciplinarios y deben incluir los riesgos sociales y psicológicos¹¹⁵.

Es evidente, que en un mercado de trabajo tan deficitario en demanda de colocaciones y con unos índices de precariedad notables, existe un déficit de calidad en el empleo que afecta a la salud del conjunto de la clase trabajadora. Conseguir el equilibrio que permita adaptarse a las nuevas demandas del mercado, sin que esta erosione la salud de los trabajadores, es quizás uno de los retos más importantes para las organizaciones, en el plano de la prevención de los riesgos laborales, entre otros, pero a la vez necesario, porque de ambos términos depende la productividad, la vida de la empresa y en consecuencia el bienestar del conjunto de la ciudadanía.

¹¹⁵ VELAZQUEZ LIVIA, M.: «Las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso moral o *mobbing*», ob. cit.

CONCLUSIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

CONCLUSIONES

Reflexión previa

Para poder realizar el trabajo que ahora concluye se ha consultado más de setecientas sesenta referencias bibliográficas, visitado más de ciento ochenta páginas web, algunas de ellas a diario, como por ejemplo la del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por la calidad de la información que contiene la misma y por estar continuamente actualizados. También ha sido necesario el estudio de más de setenta notas técnicas de prevención, un número elevado de normas, sentencias judiciales, resoluciones administrativas, convenios colectivos, planes de igualdad, protocolos para prevenir el acoso, códigos de buenas prácticas, etc.

Con el objeto de estar permanente informados, estamos suscritos a entidades especializadas que nos envían correos periódicamente con las noticias más relevantes, consultamos todos los diarios de información general o económica más relevantes, a fin de detectar alguna noticia de interés relacionada con el trabajo que se presenta. Asimismo, nos mantenemos en contacto con personas que conocen nuestro estudio y a la que tenemos que agradecer la información que nos facilitan, acudimos a las ponencias que consideramos de utilidad para el desarrollo de la investigación y procuramos conocer a través de profesionales especializados en la materia, sindicalistas, empresarios y trabajadores en qué medida están presentes los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo.

La labor descrita en los párrafos anteriores, se ha realizado porque es necesaria para poder hacer realidad nuestros objetivos y porque somos conscientes de la dificultad que entraña, como hemos manifestado reiteradamente durante el desarrollo del presente trabajo, el conocimiento de los factores de riesgos psicosocial y que consideramos, pese a que hay estudios especializados desde hace muchos años, que prácticamente nos encontramos en el inicio del camino, y como, además, los avances en la investigación científica están identificado otros riesgos profesionales que se pueden conceptualizar como psicosociales, creemos que el trabajo que hemos realizado debe incidir en las cuestiones que nos ha suscitado el mismo y las nuevas sendas que se pueden iniciar, tomando como punto de partida, las conclusiones que nos ha traído el presente estudio de investigación.

La reflexión realizada en el párrafo anterior nos recuerda un bello poema de ANTONIO MACHADO:

De la mar al percepto,
del percepto al concepto,
del concepto a la idea
- ¡oh, la linda tarea! -,
de la idea a la mar.
¡Y otra vez a empezar!

Con ello pretendemos expresar que, a pesar de lo ardua que resulta la tarea al intentar aportar avances que sean significativos para la prevención de los riesgos psicosociales, resulta gratificante llegar a las conclusiones que expondremos a continuación, porque entendemos, modestamente, que las mismas pueden ser de utilidad en esta materia y abrir nuevas perspectivas en la prevención de los riesgos de origen psicosocial. Al tiempo estamos convencidos de que esta tarea está llamada a permanecer inacabada, en el sentido machadiano de que siempre habrá que empezar de nuevo, puesto que se está investigando una realidad viva, cambiante.

La redacción del trabajo de investigación ha coincidido en el tiempo con el vigésimo aniversario de la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Para celebrar la efeméride se han publicado estudios y realizado jornadas analizando lo que había acontecido en el período de tiempo transcurrido, con el lógico objetivo de mejorar y modificar lo que ha quedado obsoleto y ya no es efectivo. Al tiempo, la verdad es que ya se avizora el primer cuarto de siglo de vigencia de una Ley tan relevante como difícil de aplicar en toda su extensión.

Pero cuando estamos hablando de los factores de índole psicosocial, pese al importante avance que ha supuesto la LPRL en algunas cuestiones, en el tema objeto de examen, las lagunas al promulgarse ya eran manifiestas. En dicha Ley no hay referencia a los problemas de salud mental que se originan en el ámbito laboral, solo en los preceptos genéricos y a efectos de evaluación de riesgos laborales. Y lo cierto es que en todos estos años de vigencia no se ha realizado ninguna modificación que sugiera un avance significativo en la protección de la salud mental de las personas en los lugares de trabajo.

Pese, a que históricamente veinte años es un periodo corto de tiempo, la situación sociolaboral actual es muy distinta a la de 1995, la globalización y las nuevas tecnologías empujan continuamente a las empresas a nuevas formas organizativas y aunque actividades, como, por ejemplo, la banca, ya en esos años sufriera unas importantes transformaciones, el proceso continúa, y lo que es más importante no sabemos en qué etapa nos encontramos y cuando finalizan las reestructuraciones que más puedan influir al empleo presente y futuro.

Esas circunstancias, como es lógico, afectan a la ciudadanía porque la construcción de sus vidas está muy asociada a su estatus laboral, más en una sociedad de consumo en la que vivimos y en la que es tan necesario, muchas más que en épocas anteriores, tener unos ingresos que nos permitan desenvolvernos con cierta dignidad.

Como señalaba ORTEGA Y GASSET, la circunstancia, el aquí y ahora dentro de los cuales estamos inexorablemente inscritos y prisioneros, no nos impone en cada instante una única acción o hacer, sino varios posibles, y nos deja cruelmente entregados a nuestra iniciativa e inspiración; por tanto, a nuestra responsabilidad.

El escenario descrito en las líneas anteriores, como es natural, puede tener una repercusión importante en la salud mental de las personas, y por lo tanto no podemos seguir dejando atrás el cuidado y la protección de esa parcela que tan intrínsecamente está asociada al bienestar de los integrantes de la sociedad.

Por las razones expuestas, consideramos que es muy importante observar cómo pueden afectar los factores de índole psicosocial en la salud de las personas en el ámbito laboral, si además tenemos en cuenta que el estudio de los riesgos psicosociales es un trabajo en continuo proceso; en primer lugar, porque los avances en la investigación científica están identificando nuevos riesgos que se pueden conceptualizar como psicosociales; en segundo lugar, porque el conocimiento y la prevención de los riesgos profesionales objeto de la investigación aún tienen un importante camino por hacer; y en tercero y último lugar, debido al déficit de atención que han tenido hasta fechas recientes, se deben cubrir todavía muchas etapas sobre reflexión y consecuencias de esta patología laboral.

Conclusiones

Debido a las razones ya expuestas, hemos querido seguir un método de trabajo coherente, asimismo, nos hemos planteado una serie de objetivos que facilitara su continuación en el tiempo, porque somos conscientes de la extensa tarea que representa abordar los riesgos laborales psicosociales y a continuación les expondremos a las conclusiones que hemos llegado y los nuevos caminos que se pueden abrir en la investigación del grave problema laboral que ha sido objeto del presente estudio de investigación.

Actualización permanente

PRIMERA. Aunque desde principios del siglo en que vivimos, se ha realizado un importante esfuerzo en la investigación de los riesgos psicosociales desde distintas ramas académicas, la complejidad de dichos riesgos y el importante retraso que se ha producido en su estudio requiere que el mismo se incremente significativamente, porque aún queda una importante labor por hacer y los continuos cambios que se suceden social y laboralmente requieren una actualización continua.

No se trata una conclusión que apunta hacia la inaprehensibilidad del objeto material examinado, ni a la inutilidad del objeto formal acogido al efecto. Todo lo contrario, se trata de poner en claro una importante proclamación: las ciencias que examinan los riesgos psicosociales no pueden anclarse en observaciones, tipologías o apreciaciones de años atrás, sino que deben renovar sus datos empíricos, sus presupuestos conceptuales y sus recomendaciones. El cambiante mundo de la empresa (globalización, tecnologías invasivas, manejo de datos universales, etc.), la realidad social circundante (mieurismo, inmigración, empobrecimiento de los trabajadores, precariedad, etc.), las carencias de la tutela pública (déficit de personal, lentitud de los procedimientos, etc.) o las deficiencias sociales (pérdida de poder sindical, temor a las represalias en caso de apoyo a las víctimas, etc.) así lo aconsejan.

Formación adecuada

SEGUNDA. Este punto está muy asociado al primero, porque para poder realizar una gestión eficaz en prevención de riesgos psicosociales, es necesario incrementar el

nivel de formación específica, de los riesgos que estamos examinando, de todas las personas que intervienen en el proceso y difícilmente pueden tener un buen nivel formativo si no hay previamente un trabajo de investigación que le oriente.

La Universidad que nos acoge no puede permanecer impasible ante el fenómeno descrito; desde sus diversas áreas de conocimiento, centros o dependencias debe estimular la investigación sobre el tema. El sistema educativo debe incorporar a sus currículos los contenidos adecuados para que toda persona conozca los riesgos en cuestión, sepa cómo reaccionar ante ellos y contribuya a difundir buenas prácticas. Por descontado, los prevencionistas, asesores laborales, empresariales o sindicales, el funcionariado y, en general, cuantas personas intervienen de algún modo en el terreno de las relaciones laborales deben adquirir los conocimientos adecuados para que su actuación sea solvente.

Diagnóstico individualizado

TERCERA. Se debe conocer la dimensión del problema, si tanto empleadores como empleados, cada uno en su ámbito de responsabilidad, no saben cuál es la incidencia de esas patologías, en los resultados de la empresa y en la salud de los trabajadores es más difícil concienciarlos sobre la cuestión. Por lo tanto, debemos tener una información lo más completa posible y la misma se logra con la participación que ayuden a elaborar mejores estadísticas.

Una evaluación de riesgos adecuada constituye requisito imprescindible para que la tutela de los riesgos psicosociales pueda alcanzar un mínimo de eficacia. Pero también para que los agentes sociales sean conscientes de que estamos ante realidades cotidianas. La minusvaloración del problema, cuando no su ignorancia, constituye la causa de que en muchas ocasiones aparezca sin que se adopten prontas medidas para afrontarlo.

Atención a las PYMES

CUARTA. El tejido empresarial español está formado mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas. Si en el desarrollo del trabajo ha sido una constante el déficit que existe en la prevención de los riesgos psicosociales a nivel general, nos puede dar una idea de cuál puede ser la situación en las PYMES. Por ello, se debe incrementar la vigilancia y el apoyo, en este tipo de empresas frente a los riesgos psicosociales.

El derecho de la Unión europea viene pidiendo que toda medida legislativa tenga en cuenta a las pequeñas y medianas empresas a fin de evitarles cargas excesivas, pero sin que ello pueda comportar una minoración injustificada de derechos para quienes en ellas trabajan. Lo que ahora reclamamos, sin embargo, es una atención específica para este tipo de empresa, tan relevante en nuestro entorno. Porque bajo el argumento de su escaso tamaño y de la dificultad para adoptar medidas complejas corre el riesgo de estimarse que nada debe hacerse en ellas respecto de los riesgos psicosociales. Consideramos que se trata de un error manifiesto.

Los trabajadores autónomos

QUINTA. Si la prevención de los riesgos psicosociales en las pequeñas y grandes empresas tiene importantes lagunas, como hemos apuntado en el punto anterior, en los trabajadores por cuenta propia, este apartado de salud laboral es casi inexistente, por estar dándose prioridad a otros hechos, como lograr la viabilidad del proyecto empresarial.

El Estatuto del Trabajo Autónomo ha cumplido ya diez años de vigencia y se ha retocado en varias ocasiones (la última de la mano de la Ley de Presupuestos Generales para 2018, publicada en el BOE de 4 de julio de 2018). Sin embargo, ninguno de los cambios que ha experimentado se ha preocupado de los riesgos psicosociales de quienes desarrollan una actividad por cuenta propia. Consideramos que esa actitud debe cambiar tanto en las normas cuanto en las políticas implementadas por los poderes públicos.

El empleo doméstico

SEXTA. Desde el punto cuarto hemos ido gradualmente viendo los colectivos en que menos presencia tiene la protección de las patologías de índole psicosocial, hasta llegar al presente apartado, en que tenemos que analizar la situación de las empleadas y empleados de hogar, en el que no se toma ninguna medida preventiva en ese sentido.

Si el riesgo psicosocial comporta la afectación de parcelas íntimas de la personalidad, resulta fácil de entender que cuando la actividad productiva se desarrolla en un ámbito donde, por definición, se proyectan derechos propios de la intimidad y de la personalidad, aquél pueda actualizarse. El elevado componente femenino e inmigrante

de quienes trabajan en el ámbito doméstico eleva los peligros y, por tanto, la necesidad de tutela.

Nuevos modelos familiares

SEPTIMA. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha significado un cambio trascendental en las relaciones familiares, no obstante, pese a las décadas que las trabajadoras tienen una importante presencia en el ámbito laboral, la mujer sigue teniendo la responsabilidad del hogar y realiza la mayor parte de sus tareas. Estos hechos, no pueden persistir en el tiempo y es necesario un nuevo modelo en este espacio, que permita la plena igualdad entre mujeres y hombres.

La toma en consideración del empoderamiento femenino, pero también de las resistencias que ello comporta, así como de las nuevas realidades familiares constituye un presupuesto necesario para llevar a cabo la adecuada tutela preventiva o la reparación de las vulneraciones producidas al respecto.

Gestación y lactancia

OCTAVA. No se está teniendo en cuenta la prevención de los riesgos psicosociales en las mujeres embarazadas, durante ese periodo las trabajadoras están sometidas a un mayor nivel de ansiedad, y por lo tanto están más expuestas a que les afecten las situaciones de estrés y además están expuestas a la violencia psicológica que, aunque está muy poco divulgada tiene una alta incidencia en el ámbito laboral.

Sin duda, la doctrina del TJUE en el caso *Elda Otero*, inmediatamente asumida por nuestra jurisprudencia, marca un hito muy favorable a la protección de las mujeres embarazadas o lactantes. Pero no tanto desde la perspectiva del subsidio económico y de la suspensión del contrato (en lo que se centra nuestro mundo jurídico) sino en cuanto realza la necesidad de que la prevención de riesgos sea específica para las trabajadoras que atraviesan esas situaciones. Ahora, añadimos, lo que resta por hacer es conseguir que la prevención no se detenga en los aspectos físicos o externos, sino que se fije asimismo en el enfoque que venimos adoptando.

Promoción del trabajo femenino

NOVENA. Existe un débil equilibrio entre las esferas familiar, personal y laboral. En este apartado se sigue discriminando a la mujer, que es quien asume en mayor proporción el cuidado de la familia y el hogar. Por lo tanto, estamos ante un viejo problema que se le ha dado un nombre nuevo, y en que hay muy poca voluntad de progresar y se nos olvida que los países que más apoyan a las mujeres son los que más progresan.

Esta valoración es trasladable al ámbito de la tutela preventiva en riesgos psicosociales que pueden afectar especialmente a la mujer.

Trabajadores veteranos

DECIMA. También en el panorama laboral debemos tener en cuenta a los trabajadores de mayor edad, que paulatinamente se irán incrementando y que han tenido que evolucionar o sufrir más la tecnología, y que a las dificultades que se prevén en el futuro para hacer frente a un sistema de pensiones, como tenemos en la actualidad, tendrán que prolongar su vida laboral.

La prolongación de la vida activa constituye uno de los vectores de nuestra última legislación, Quiere ello decir que lo previsible es que las personas puedan seguir prestando su actividad hasta edades avanzadas, derogada la jubilación forzosa en el sector privado, ampliada la compatibilidad de las pensiones de jubilación con trabajos por cuenta propia o ajena. Sin que ello signifique necesariamente mayor debilidad o proclividad al riesgo psicosocial en todos los casos, si es evidente que las expectativas y condicionantes de estas cohortes de personas que trabajan más allá de lo habitual recomiendan su especial toma en consideración tanto preventiva cuanto reparadora.

Epílogo

Finalmente, estamos en la conclusión del trayecto y podemos afirmar, como hemos expuesto reiteradamente en el desarrollo del presente trabajo de investigación, que la globalización y las nuevas tecnologías han transformado radicalmente las formas en que se realizan las tareas en el ámbito laboral, que lo que conocemos del proceso en la

actualidad solamente es la punta del iceberg, aún queda mucho camino por recorrer, y lo que es más importante no nos podemos quedar atrás, ni aparcados en el camino, y un pilar fundamental es la protección de la salud laboral.

Los riesgos en el trabajo inherentes al tiempo que estamos viviendo no se pueden obviar, todo lo contrario, se tienen que tener muy presentes y se debe avanzar en la misma medida en que avanzan los cambios organizacionales, porque estamos en buena medida condicionados a los mismos y no podemos reaccionar como Bernarda Alba (La Casa de Bernarda de Alba, Federico García Lorca) que clausura las ventanas y estira las persianas de la casa para que no entre ni un solo rayo de luz.

BIBLIOGRAFÍA

AA. VV.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico.* (CARBONELL VAYÁ, E. J.; GIMENO NAVARRO, M. A. y MEJÍAS GARCÍA, A.), Tirant lo Blanch, 2008.

AA. VV.: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas.* (Coordinadora: GIL RUIZ, J. M.). Consejo General del Poder Judicial. Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013.

AA. VV.: *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género.* (Eds.: CARRASCO, M. J. y GARCÍA-MINA, A.). Universidad Pontificia Comillas, 2005.

AA. VV.: *Análisis de la Regulación Jurídico-Laboral de los Riesgos Psicosociales.* (Responsable: FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L.). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. (s.f.). Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100617.pdf>

AA, VV.: *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Inspección de trabajo y evaluación de riesgos psicosociales. Avances y resistencias desde una perspectiva europea.* (Dirección: RUFINO SAN JOSÉ, M. Coordinación: MOLINA NAVARRETE, C. y GONZÁLEZ VICENTE, E.). Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC, 2011. Disponible en: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/anuarios/Anuario2012.pdf>

AA. VV.: *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales. Balance de situación actual y propuestas metodológicas para avanzar en su medición o cálculo.* (Coordinación: GAMERO BURÓN, C. y GONZÁLEZ ÁLVAREZ, M. L.). Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2013.

AA. VV.: *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social.* (Directora: FARALDO CABANA, C.; Coordinadoras: LÓPEZ ARRANZ, M. A. y MILLOR ARIAS, M. P.), Tirant lo Blanch, 2010.

AA. VV.: *Delimitación de los efectos clínicos derivados de condiciones productoras de estrés laboral detectados en la red pública de salud (mental). Un estudio retrospectivo, relacional y cualitativo.* (Director e Investigador responsable: ESPINO GRANADO, A.). Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. (s. f.). Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119800.pdf>

AA. VV.: *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social.* (Responsable: BARREIRO GONZÁLEZ, G. Coordinadores: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y MARTÍNEZ BARROSO, M. R.). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. (s.f.). Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>

AA. VV.: *Estrés laboral y salud.* (Ed. BUENDÍA, J.). Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

AA. VV.: *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. (Compiladores: KALIMO, R.; EL-BATAWI, M. y COOPER, C. L.), Organización Mundial de la Salud, 1988. Disponible en:
http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf

AA. VV.: *Factores psicosociales y de organización*. (Directores del capítulo: SAUTER, S. L.; HURRELL, J. J.; MURPHY, L. R. y LEVI L.). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. OIT. Disponible en:
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/enciclo/general/contenido/tomo2/34.pdf

AA. VV.: *Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial. Protocolo PSICOVS2012*. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2014. Disponible en:
http://www.aemt.com/contenidos/Recursos/Guia_PSICOVS2012/guia_PSICOVS2012.pdf

AA. VV.: *La lucha contra el acoso sexual en el trabajo*. (Dirección: JANKANISH, M. B.). (Título original: *Combating sexual harassment at work*. Originalmente publicado por la Organización Internacional de Trabajo en 1992. Traducción: CAZORLA PERALES, C.). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1995.

AA. VV.: *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad*. (Editores: AGULLÓ TOMÁS, E.; ÁLVARO ESTRAMIANA, J. L.; GARRIDO LUQUE, A.; MEDINA CENTENO, R. y SCHWEIGER GALLO, I.). Ediciones de la Universidad de Oviedo, 2011.

AA. VV.: *La percepción de la salud y riesgos psicosociales en una muestra multisectorial*, Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2013.

AA VV.: *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. (Coordinador: LOUSADA AROCHENA, J. F.). Comisión consultiva nacional de convenios colectivos. Informes y estudios relaciones laborales. Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008. Disponible en:
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/ElPrincipioDeIgualdadEnLaNegociacionColectiva_CCNCC.pdf

AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*. (Directora: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.). Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014.

AA.VV.: *Responsabilidad empresarial y protección de la salud laboral. Análisis jurídico interdisciplinar*. (Director: LÓPEZ AHUMADA, J. E.). Editorial Juruá, 2014.

AA. VV.: *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. (RUIZ-FRUTOS, C.; DELCLÓS, J.; RONDA, E.; GARCÍA, A. M. y BENAVIDES, F. G.), ELSEVIER ESPAÑA. Cuarta edición 2014.

AA. VV.: *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013.

AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral. Tomo II. Aspectos Técnico-Sanitarios y Lugares, Sectores y Colectivos Singulares*. (Directores: M. P. RIVAS VALLEJO y J. L. MONEREO PÉREZ. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.), Editorial Aranzadi, 2012.

ABELLÁN, L.: «8.000 mujeres se ofrecen como consejeras», en *El País.com*, 24 de enero de 2013. Disponible en: <http://elpais.com>

ABELLÁN GARCÍA, A. y ESPARZA CATALÁN, C.: «Las personas mayores con dependencia», en AA. VV. (Coord.: PUYOL ANTOLÍN, R. y ABELLÁN GARCÍA, A.), *Envejecimiento y dependencia. Una mirada al panorama futuro de la población española*, Mondial Assistance, 2006. Disponible en: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/13719.pdf>

ACALE SÁNCHEZ, M.: «Incidencia de la variable “género” en las cifras de siniestralidad laboral: análisis de datos», en AA VV. (Director: TERRADILLOS BASOCO, J. M. Coordinadora: ALCALÉ SÁNCHEZ, M.), *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “genero”, “inmigración” y “edad”*, Editorial Bomarzo, 2009.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores*, en FACTS 94, (s. f.). Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/94>

- *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. (s.f.). Disponible en: https://osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html

- *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés laboral*, en FACTS 32, 2002. Disponible en: <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/32>

- *Trabajemos contra el estrés*, octubre de 2002. Disponible en: <http://osha.europa.eu/es/publications/magazine/5>

- *Acoso moral en el trabajo*, en FACTS 23. 2002. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/23>

- *Sistemas y Programas. Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*, 2003. Disponible en: <http://osha.europa.eu/es/publications/reports/309>

- *Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*, en FACTS 74, 2007. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/74>

- *Evaluación de riesgos: funciones y responsabilidades*, en FACTS 80. 2008. Disponible en:

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/80>

- *Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo. Una guía práctica*. 2012.

- «Los riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias para su prevención». Resumen y comentarios del informe conjunto EU-OSHA 2014-EUROFOUND. Síntesis y comentarios a cargo del equipo de investigación: Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC, en *Anuario internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2014*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014.

- *Galardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajaos saludables» 2014-2015. Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2015.

AGRA VIFORCOS, B.: «Capítulo IV.-Prevención de los riesgos psicosociales», en AA. VV. (Director: BARREIRO GONZÁLEZ. Coordinadores: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J. J. y MARTÍNEZ BARROSO, M. R), *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la Protección Social*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s. f.). Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>

AGRA VIFORCOS, B., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Ediciones Laborum, 2004.

AGUIRRE DE MENA, J. M.; RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. M. y TOUS ZAMORA, D.: *Organización y métodos de trabajo*, Ediciones Pirámide, 2002.

AGUSTÍN OZAMIZ, J.: *El significado del trabajo en la sociedad informatizada. Reflexiones sobre la incidencia de la salud mental en las empresas del conocimiento*. Universidad de Deusto, 2005.

ÁLAVA REYES, M. J.: *Trabajar sin sufrir: claves para superar los problemas y disfrutar en el trabajo*, La esfera de los libros, 2008.

ALCOBER FANJUL, X.: «Una solución perversa de las máquinas. La tecnología es amoral, pero quizá nuestro siniestro destino sea que estas máquinas lleguen más lejos que nosotros», en diario *El País.es*, 9 de marzo de 2016. Disponible en: http://elpais.com/elpais/2016/02/15/opinion/1455527738_160154.html

ALEMÁN PÁEZ, F.: «Parte III. Tratamiento especial del acoso en el trabajo. Capítulo IV. Acoso institucional», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.; GONZÁLEZ COBALEDA, E.; OLARTE ENCABO, S. y RIVAS VALLEJO, P.: *Análisis de la experiencia en materia de evaluación de riesgos psicosociales en España. Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y empleo*. (Directora: OLARTE ENCABO, S. Coordinadora: GONZÁLEZ COBALEDA, E.). Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2013.

ALONSO, L. E.: *La crisis de la ciudadanía laboral*. Anthropos Editorial, 2007.

ALONSO MORILLEJO, E.; CID CARRIQUE, N.; POZO MUÑOZ, C.; BRETONES NIETO, B. y MARTOS MÉNDEZ, M. J.: *Conciliación laboral-familiar. Repercusiones sobre la salud y el bienestar en docentes universitarias*. Disponible en: http://www.prevencionintegral.com/system/files/paper/20448/field_version_pdf/Paper_25779_Full_0.pdf

ALTERNATIVA RESPONSABLE: «Manifiesto por la Responsabilidad Social de las Empresas», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 30 de septiembre de 2007, pág. 16.

ALTÉS TÁRREGA, J. A.: *El acoso sexual en el trabajo*, Tirant lo blanch, 2002.

- *El acoso del trabajador en la empresa (Consideraciones al hilo de la Ley 62/2003 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*, Tirant lo blanch, 2008.

ÁLVAREZ CUESTA, H. y QUIRÓS HIDALGO, J. S.: «Capítulo II.-Precisiones conceptuales sobre los riesgos psicosociales», en AA. VV. (Director: BARREIRO GONZÁLEZ. Coordinadores: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J. J. y MARTÍNEZ BARROSO, M. R), *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la Protección Social*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s. f.) Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>

ALZAGA RUIZ, I.: «La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Constitucional», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. N.º 73, 2008, págs. 313-336.

- *La eficacia de las directivas comunitarias en el ámbito laboral*. Editorial Aranzadi, 2009.

- «1ª Parte. Régimen jurídico básico del trabajo autónomo. III. Los derechos colectivos del trabajador autónomo», en AA. VV.: *Tratado del trabajo autónomo*. (Director: BARRIOS BAUDOR, G. L.). Editorial Aranzadi, 2ª edición, 2010.

- «Orígenes de la protección social moderna de los trabajadores del mar», en AA. VV.: *Estudios sobre Seguridad Social. Libro homenaje al Prof. José Ignacio García Ninet*. (Dir.: GARCÍA VIÑA, J.; VICENTE PALACIO, A. y BALLESTER LAGUNA, I.). Atelier, 2017.

ANSEDE, M.: «El tobogán de la natalidad en España», diario *El País.com*, 9 de enero de 2015. Disponible en:
http://elpais.com/elpais/2015/01/09/ciencia/1420821460_938863.html

APPELS, A.: «Estrés laboral, agotamiento y enfermedad». Traducción: RODRÍGUEZ, M. C., en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

ARAQUE PADILLA, R. A. y MONTERO SIMÓ, M. J.: *La responsabilidad social de la empresa a debate*, Icaria Editorial, 2006.

ARASTEY SAHÚN, M. L.: «Los riesgos psicosociales en la apreciación de los tribunales: algunas cuestiones sobre la aplicación práctica de la Directiva marco 1989/391/CEE», en *Relaciones Laborales* núm. 11, Sección Cuestiones prácticas, Quincena del 1 al 15 de junio 2012, Editorial La Ley. Disponible en:
<http://laleydigitalespecializada.laley.es>

ARENAL, A.: «Concepto. Definición e historia de la Responsabilidad Social», en *Especial Responsabilidad Social Corporativa*, suplemento del ABC, 22 de marzo de 2009, págs. 2-3.

ARETA MARTÍNEZ, M.: «Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres», en AA VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo», en AA VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

ARGANDOÑA, A.: «La teoría de los *stakeholders* y el bien común», en *Documento de Investigación* N° 355, División de Investigación IESE, Universidad de Navarra, enero 1998. Disponible en:
<http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0355.pdf>

- «La responsabilidad social de las pequeñas y medianas empresas», *Cuadernos de la Cátedra "La Caixa", de la responsabilidad social de la empresa y gobierno corporativo*, núm. 1, junio 2008. Disponible en: http://www.iese.edu/es/files_html/5_40821.pdf

AYUNTAMIENTO DE MADRID: *Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*, (s. f.). Disponible en:
http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Hablemos_de_conciliacion_en_nuestras_empresas.pdf

BAGNERA, D. y OLIVA, C.: «La gran depresión», en *XL Semanal*, N° 1107, del 11 al 17 de enero de 2009, págs. 16-23.

BAKER, A. B.; RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A y DERKS, D.: «La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva», en *Psicothema* 2012. Vol. 24, nº 1, págs. 66-72. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/3980.pdf>

BALLESTER PASTOR, I.: «El distintivo de calidad empresarial como manifestación de la responsabilidad social corporativa y su repercusión en las prácticas empresariales defensoras de la igualdad de oportunidades. Estudio de Derecho Internacional y Comunitario», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 67, 2007, págs. 175-188. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est06.pdf

BALLESTER PASTOR, M. A.: «Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva», en AA VV. (Coordinador: BODAS MARTÍN, R.), *La negociación colectiva ante la crisis económica*, Editorial Bomarzo, 2010.

- «El procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el procedimiento de conciliación de responsabilidades en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social», en *Relaciones Laborales*, Nº 2, Sección Doctrina, Quincena del 15 de enero al 31 de enero de 2012, tomo 1. Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

BALLESTER PASTOR, M. A. y BALLESTER CARDEL, M.: «Capítulo primero: Significado general y conceptual de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en AA VV. (Coordinadores: SALA FRANCO, T.; BALLESTER PASTOR, M. A.; BAÑÓ LEÓN, J. M.; EMBID IRUJO, J. M. y GOERLICH PESET, J. M.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. La Ley, febrero 2008.

BARDERA, M. P.; GARCÍA-SILGO, M. y PASTOR, A.: «Gestión de estrés en las Fuerzas Armadas», en *Revista del Instituto Español de Estudios Estratégicos (IEEE)*, Nº 4, 2014, págs. 71-94.

BARRÈRE UNZUETA, M. A.: «El “acoso sexual”: una mirada a sus orígenes y a su evolución en la Unión Europea», en AA. VV.: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. (Coordinadora: GIL RUIZ, J. M.). Consejo General del Poder Judicial. Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013.

BARRIOS BAUDOR, G. L.: «Marco jurídico de la conciliación de la vida laboral y familiar», en *Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres*. Bloque temático 7. Tema 7.1. EMAKUNDE. (s. f.). Disponible en: http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0142/concilia_1_c.pdf

- «La negociación colectiva en materia medioambiental: resultados, capacidades y posibilidades», en *La prevención de riesgos medioambientales en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Comares, 2011, págs. 289 a 324.

- «La igualdad por razón de género en los convenios respecto a la clasificación y promoción profesionales», en AA. VV.: *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. (Dir.: MARTÍNEZ BARROSO, M. R. y ÁLVAREZ CUESTA, H.), Thomson-Reuters-Aranzadi, 2016, págs. 385 A 411.

BARRIOS BAUDOR, G. L. y APILLUELO MARTÍN, M.: «1ª Parte. Régimen jurídico básico del trabajo autónomo. V. Fomento y promoción del autoempleo», en AA. VV.: *Tratado del trabajo autónomo*. (Director: BARRIOS BAUDOR, G. L.). Editorial Aranzadi, 2ª edición, 2010.

BARRIOS BAUDOR, G. L.; CONDE MARIN, E.; GARCÍA DE LA ROJA, C.; HIERRO HIERRO, J.; MELÉNDEZ-MORILLO VELARDE, L.; QUINTANILLA NAVARRO, Y.; ROMERAL HERNÁNDEZ, J. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: «III Parte. Ambiente natural y relaciones laborales. Capítulo II. La negociación colectiva como instrumento de protección y educación ambiental», en AA. VV.: *Ambiente natural, empresa y relaciones laborales*. (Director: BARRIOS BAUDOR, G. L. Coordinador: ALENZA GARCÍA, J. F.). Editorial Aranzadi, 2009.

BARRIOS BAUDOR, G. L. y ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: «La organización de la prevención de riesgos laborales en los establecimientos militares», en AA. VV.: *Estudios sobre derecho militar y defensa*, Thomson-Reuters-Aranzadi, 2015, págs. 189 a 223.

BARRIOS BAUDOR, G. L. y SEMPERE NAVARRO, A. V.: «1ª Parte. Régimen jurídico básico del trabajo autónomo. II. Régimen profesional del trabajador autónomo. 3. Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente», en AA. VV.: *Tratado del trabajo autónomo*. (Director: BARRIOS BAUDOR, G. L.). Editorial Aranzadi, 2ª edición, 2010.

BAYLOS GRAU, A.: «Códigos de Conducta y buenas prácticas de las empresas en materia laboral. El problema de su exigibilidad jurídica», en AA VV. (Director: LILLO PÉREZ, E.), *Aspectos económicos de la jurisdicción social*, Consejo General del Poder Judicial, 2005.

BAZ TEJEDOR, J. A.: «Responsabilidad social empresarial e igualdad laboral efectiva entre sexos», en AA VV. (Coord. REGUERO CELADA, J. y GARCÍA TRASCASAS, A.), *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Estudios)*, Editorial Comares, 2007.

BEAUVOIR, SIMONE DE: *El segundo sexo*. (Traducción: GARCÍA PUENTE, J.), Obras completas, Tomo III, 1981.

BENAVIDES, F. G.; DELCLÓS, J. y GARCÍA, A. M.: «Trabajo y salud», en AA. VV.: *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. (RUIZ-FRUTOS, C.; DELCLÓS, J.; RONDA, E.; GARCÍA, A. M. y BENAVIDES, F. G.), ELSEVIER ESPAÑA. Cuarta edición 2014.

BENAVIDES, F. G.; GARCÍA, A. M. y RUIZ-FRUTOS, C.: «La salud y sus determinantes», en AA. VV.: *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. (RUIZ-FRUTOS, C.; DELCLÓS, J.; RONDA, E.; GARCÍA, A. M. y BENAVIDES, F. G.), ELSEVIER ESPAÑA. Cuarta edición 2014.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.; PÉREZ GUERRERO, A.; PIQUÉ ARDANUY, T.; RODRÍGUEZ PLANAS, D.; TAMBORERO DEL PINO, J. M.; TORRADO DEL REY, S. y TURMO SIERRA, E.: *Seguridad en el trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2008.

BLANCO BAREA, M. J.: «Estrategias multidisciplinares de defensa jurídica contra las conductas de riesgo psicosocial». Disponible en:
http://www.intersindical.org/salutlaboral/step/vall_defenjuri.pdf

BLÁZQUEZ S.: «De puertas adentro. Las empresas empiezan a invertir en cuidar a sus empleados y mantener el talento», en *Extra Responsabilidad Social Corporativa*, suplemento de *El País*, 29 de noviembre de 2009, pág. 6.

BODELÓN, E. y GALA DURÁN C.: «Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas», en AA. VV.: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. (Coordinadora: GIL RUIZ, J. M.). Consejo General del Poder Judicial. Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013.

BOLINCHES, A.: «Enfrentarse a la crisis y a los conflictos vitales con los colores adecuados», en *Psychologies*, N° 53, junio 2009.

BORRAJO DACRUZ, E.: «Acoso moral en el trabajo y daños morales», en *Actualidad Laboral* N° 13, Quincena del 1 al 15 julio 2005, Ref. 457, pág. 1524, Tomo 2, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

- «Acoso sexual y por razón de sexo», en *Actualidad Laboral* N° 9, Sección Sentencias Ejemplares, Quincena del 1 al 15 mayo 2010, Ref. 315, pág. 1013, Tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

- «Acoso sexual, depresión psíquica y accidente de trabajo», en *Actualidad Laboral* N° 9, Sección Sentencias Ejemplares, Quincena del 1 al 15 mayo 2010, Ref. 319, pág. 1035, Tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

BORRÁS, H.; SÁNCHEZ GOMBAU, C. y CUATRECASAS – GONÇALVES PEREIRA: *Guía para la integración de los factores psicosociales en la gestión empresarial. Recomendaciones prácticas*. Confederació d'Associacions Empresarials de Balears –Gabinete de Prevención, Calidad y Medio Ambiente, 2009. Disponible en:
http://ceoe-statics.s3.amazonaws.com/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-822-guia-para-la-integracion-de-los-factores-psicosociales-en-la-gestion-empresarial.pdf

BOSCH FIOL, E. y FERRER PÉREZ, V. A.: «El acoso sexual en el trabajo: quién lo comete y quiénes lo padecen», en *Gestión práctica de riesgos laborales*, núm. 60, pág. 46, mayo 2009. Disponible en: <http://pdfs.wke.es/0/7/4/6/pd0000030746.pdf>

BOSCH TERCERO, LL.: «Parte IV. Cuestiones prácticas en la actuación frente al acoso. Capítulo VI. El papel de las instituciones sanitarias públicas», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

- «Parte IV. Cuestiones prácticas en la actuación frente al acoso. Capítulo VIII. La intervención de la sanidad pública evaluadora: efectos laborales y de Seguridad Social», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

BUENDÍA, J.: «Presentación», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

BUENDÍA, J. y RIQUELME, A.: «El estrés de la jubilación: efectos psicopatológicos», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

BUENO CAMPOS, E.: *Introducción a la organización de empresas*, Centro de Estudios Financieros, Universidad a Distancia de Madrid, 2009.

BURROW, S.: «El compromiso de la Confederación Sindical Internacional con la mejora de la gestión de los riesgos psicosociales: un desafío de futuro inmediato», en *Anuario internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2014*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014.

CABANAS DÍAZ, E. y SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. C.: «Las raíces de la psicología positiva», en *Papeles del Psicólogo*, 2012. Vol. 33(3), pp. 172-182. Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2136.pdf>

CABEZA PEREIRO, J.: «La salud psicológica y social de los trabajadores. Prevención de Riesgos Psicosociales». Disponible en: [http://egap.xunta.es/recursos/pdf/\[1_1299848062\]PONENCIA_JAIMECABEZA.pdf](http://egap.xunta.es/recursos/pdf/[1_1299848062]PONENCIA_JAIMECABEZA.pdf)

CABRERA VALLET, A.: «El acoso moral o *mobbing* y el informe psicológico forense», en *diario Le Ley*, N.º 8445, 19 de diciembre de 2014, págs. 10 a 13.

CÁMARA BOTÍA, A.: «La organización del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. N.º 23, 2000, págs. 67-92.

- «Poder del empresario y prohibición de discriminación en el empleo», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. N.º 33, 2001, págs. 75-98.

- «Decisiones empresariales, preferencias de los clientes e igualdad de trato por razón de sexo», en *Foro. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales*, núm. Extraordinario (2009). Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar: «Los derechos de contenido sociolaboral en la Constitución», págs. 141 a 171.

- «Medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la laboral», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. N.º 100, 2012.

- «La libertad de vestir del trabajador», en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 6, 2013, págs. 67 a 111.

- «El despido y la conciliación de la vida laboral y familiar», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 133, 2017, págs. 269 a 311.

CAMPO (Del), S. y TEZANOS, J. F.: «1. Modernización y cambio social en la España actual», en AA VV. (Editores: CAMPO (Del), S. y TEZANOS, J. F.), *España. Una sociedad en cambio*, Editorial Biblioteca Nueva, 2010.

CAMPOY CERVERA, I.: «Una revisión de la idea de dignidad humana y de los valores de libertad, igualdad y solidaridad en relación con la fundamentación de los derechos», en *Anuario de filosofía del derecho*, N° 21, 2004, págs. 143-166. Disponible en: http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/8834/revision_campoy_AFD_2004.pdf?sequence=1

CAMPS, V.: *Breve historia de la ética*, RBA Libros, Tercera edición: abril 2013.

- *Elogio de la duda*. Arpa Editores, mayo, 2016.

CAMPS RUIZ, L. M.: *La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales*, Tirant lo blanch, 2010.

CAMUS, A.: *El mito de Sísifo*. Traducción: ECHÁVARRI, L., Alianza Editorial, 1981.

CANDELA, P. y PIÑÓN, J.: *Vida, trabajo y relaciones de género en la metrópolis global*, Los libros de la catarata, 2013.

CARABANTES ALARCÓN, D.: *La gestión de la información en la sociedad abierta*. Dextra Editorial, 2015.

CARBONELL VAYÁ, E. J.: «Capítulo 2. Lo psicológico de la presión laboral tendenciosa», en AA. VV.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*. (CARBONELL VAYÁ, E. J.; GIMENO NAVARRO, M. A. y MEJÍAS GARCÍA, A.), Tirant lo Blanch, 2008.

CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, F. J.: «Riesgos psicosociales y responsabilidades administrativas. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social», en AA VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Coordinadores: GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y HIERRO HIERRO, F. J.), *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Editorial Aranzadi, 2009.

CARNERO FERNÁNDEZ, M. A.; MARTÍNEZ, B. y SÁNCHEZ-MANGAS, R.: «El acoso laboral en España: Factores determinantes y efectos sobre la salud de los trabajadores», en AA. VV.: *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales. Balance de situación actual y propuestas metodológicas para avanzar en su medición o cálculo*. (Coordinación: GAMERO BURÓN, C. y GONZÁLEZ ÁLVAREZ, M. L.). Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2013.

CARRASCO GONZÁLEZ, A. M.; CORTE (de la) CORTE (de la), C. M. y LEÓN RUBIO, J. M.: «Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el *burnout* y estrés laboral», en *Revista Digital de Prevención*, Nº 1, 2010. Disponible en: http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5468/Engagement_un_recurso_para_optimizar_la_salud_psicosocial.pdf?sequence=2

CARRERAS, I.: «Es la RSE un lavado de imagen», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 17 de agosto de 2008, pág. 20.

CARRERAS, A. y TAFUNELL, X.: *Historia económica de la España contemporánea*, Crítica, 2004.

CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M. G.: «Ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevo y no tanto) riesgos laborales», en AA. VV. (Coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.), *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, 2007.

CARRETERO DOMÍNGUEZ, N.: *Validación empírica de un modelo psicosocial del acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Tesis doctoral. Universidad de Valencia, 2011.

CASA (de la) QUESADA, S.: «Un nuevo avance del “diálogo social” europeo en la regulación y gestión de los riesgos psicosociales: turno para la prevención de la violencia de terceros», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 13, diciembre 2010.

CASA (de la) QUESADA, S. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa. Organización, evaluación y planificación*. Editorial Comares, 2009.

CASA (de la) QUESADA, S.; VAL (de) TENA, A. L.; DURÁN BERNARDINO, M.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.; GARCÍA BLASCO, J.; PERÁN QUESADA, S.; RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, V.; SÁNCHEZ PÉREZ, J.; TOMÁS JIMÉNEZ, N. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL*. (Dirección y Coordinación: FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.). Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

CASAS BAAMONDE, M. E.: «La nueva jurisdicción social. ¿Una jurisdicción auténticamente “social”?», en *Relaciones Laborales*, Nº 8, Sección Editorial, Quincena del 15 al 30 de abril 2012, tomo 1. Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

CASMA, J. C.: «El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica», en diario *El País.es*, 21 de diciembre de 2015. Disponible en: http://internacional.elpais.com/internacional/2015/12/21/america/1450734791_979876.html

CASTELLÀ, T., FERNÁNDEZ L., GARCÍA N., LÁZARA, M., LLORENS, C., MENÉNDEZ M. y MONCADA S.: *Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales. Guía del delegado y delegada de prevención*. (Coordinadoras: LLORENS SERRANO C. y MONCADA S.). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2005. Disponible en: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf>

CASTELLANO ARROYO, M.: «Aspectos médicos-legales del *mobbing*», en *La Mutua, Revista Técnica de Salud Laboral y prevención*, número monográfico sobre estrés laboral y riesgos psicosociales, Nº 9, 2003, págs. 21 a 45. Disponible en: http://www.fraternidad.com/descargas/FM-REVLm-9-3_128_Aspectos_medico-legales_del_mobbing.pdf

CASTILLO, J. J. y AGULLÓ, I.: *Trabajo y vida en la sociedad de la información*. Catarata, 2012.

CASTRO CONTE, M., CHARRO BAENA, P., GARCÍA GIL, B., GARCÍA RODRIGUEZ B., LEROUGE, L., MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., PÉREZ CAMPOS A. I., RIVAS VALLEJO, P., ROMERAL HERNÁNDEZ, J., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. y VICENTE PALACIO, A.: *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas*. (Directora: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.), Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, 2010). Disponible en: <http://extranet.ugt.org/saludlaboral/oprp/Documentos%20Noticias/TratamientoConvencional.pdf>

CATALINA ROMERO, C. y ROMÁN GARCÍA, J.: «El desafío del estrés laboral», en AA VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Coordinadores: GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y HIERRO HIERRO, F. J.), *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Editorial Aranzadi, 2009.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El acoso moral en el trabajo “*mobbing*”: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo», en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 555, 2002. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- «El “nuevo” Derecho del Trabajo». *Aranzadi Social*, núm. 5, 2004.

- «Derecho de la prevención y nuevos riesgos profesionales», en *Aranzadi Social*, núm. 18, 2005. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- «El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo», en *Aranzadi Social*, núm. 11, 2007. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- «Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales», en AA VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN. Coordinadores: GONZÁLEZ DÍAZ, FRANCISCO ANTONIO y HIERRO HIERRO, FRANCISCO JAVIER), *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Editorial Aranzadi, 2009.

CAVAS MARTÍNEZ, F.; FERNÁNDEZ COLLADOS, B.; LUJÁN ALCARAZ, J. y SELMA PENALVA, A.: *Buenas prácticas en la negociación colectiva. Promoción de la igualdad de género y conciliación de la vida familiar y laboral*. (Directores: CAVAS MARTINEZ, F. y LUJÁN ALCARAZ, J.), Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, 2008.

CEINOS SUÁREZ, A.: «El papel de la negociación colectiva ante el acoso sexual: nuevas medidas para viejos problemas», en AA. VV.: *Mujer, trabajo y seguridad social*. (Director: BORRAJO DACRUZ, E.). La Ley, 2010.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos*, Editorial Bomarzo, diciembre, 2013.

CHARRO BAENA, P.: «La organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Nº 98, 2012, págs. 15-30.

CIFRE, E.; SALANOVA, M. y FRANCO, J.: «Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?», en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, Nº 82, mayo 2011, págs. 28-36. Disponible en: http://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/wont1_article_genere.pdf

CIFRE GALLEGO, E.; AGUT NIETO, S. y SALANOVA SORIA, M.: «Demandas y características del trabajo como predictores de la salud mental en el trabajo en función del sexo», en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Volumen 16, nº 3, págs. 243-258, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 2000. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317662001.pdf>

COLLADO GARCIA, L.: «Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (-*Mobbing*-). Diferencias con otras figuras», AA. VV., en *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*. (Dir. AGUSTÍ JULIÁ, J.), Cuadernos de Derecho Judicial, XII-2004.

COMÍN ANADÓN, E.; FUENTE (De la) ALBARRÁN, I. y GRACIA GALVE, A.: *El estrés y el riesgo para la salud*. MAZ Departamento de Prevención (s. f.). Disponible en: <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, COM (2001) 366 final, Bruselas, 18 de julio de 2001. Disponible en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0366es01.pdf

- *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una comunicación empresarial al desarrollo sostenible*, COM (2002) 347 final, Bruselas, 2 de julio de 2002. Disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:es:PDF>

- *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas*, COM (2006) 136 final, Bruselas, 22 de marzo de 2006. Disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:es:PDF>

- *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. La igualdad entre hombres y mujeres -2008*, COM (2008) 10 final, Bruselas, 23 de enero de 2008. Disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0010:FIN:ES:PDF>

COMISIÓN EUROPEA: *Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual*, noviembre 1991. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, Vol. 35, N° L.49, 24 de febrero de 1992. Este código se adjunta a la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO: *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres»*, COM (2007) 424 final (2008/C 211/16). Diario oficial de la Unión Europea, 19 de agosto de 2008. Disponible en:

<http://eur->

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:211:0054:0060:ES:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:211:0054:0060:ES:PDF)

COMUNIDAD DE MADRID: *La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid*. (Dirección: DURÁN HERAS, M. A. Equipo de Investigación: MARTÍNEZ VICENTE, S.; RIESCO SANZ, A.; ROGERO GARCÍA, J., MARTÍN PÉREZ, A.; TACSIR, A.; MARTÍNEZ VALDERRAMA, J. y IBÁÑEZ PUERTA, J. Secretaría: SUAZO, M.). Comunidad de Madrid, Consejería de Empleo y Mujer, Dirección General de la Mujer, 2008. Disponible en:

<http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadervalue1=Content->

[Disposition&blobheadervalue1=filename%3Dcuenta+Sat%3%A9lite.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1119174664471&ssbinary=true](http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadervalue1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3Dcuenta+Sat%3%A9lite.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1119174664471&ssbinary=true)

CONDE COLMENERO, P.: «Tutela judicial y administrativa de los supuestos de acoso moral en el trabajo. La actuación de la Inspección de Trabajo y la singularidad del procedimiento de oficio regulado en el art. 172.2 LPL». Sentencia comentada STSJ del País Vasco de 16 de mayo de 2006 (AS 2007, 1201), en *Aranzadi Social*, NÚM., 9, 2007.

- *El acoso laboral en el empleo público*, Editorial Comares, 2008.

- «A propósito del concepto jurídico de acoso laboral y de la ausencia de definición legal pese al reconocimiento de la figura en el Estatuto Básico del Empleado Público». *Aranzadi Social*. 4/2008. (BIB 2008/498).

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA (CEM): *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*, CEM, 2013. Disponible en:
http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf

CONSEJO DE MUNICIPIOS Y REGIONES DE EUROPA Y SUS ASOCIADOS: «Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local», 2006. Disponible en:
http://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/igualdad-bienestar-social/Carta_Europea_para_la_Igualdad.pdf

CORREA CARRASCO, M.: «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo», en AA VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Aranzadi, 2006.

CORREDOR, N.: «¿Por qué me quedo afónico cuando estoy cansado?», en diario *El País.es*, 18 de noviembre de 2014. Disponible en:
http://elpais.com/elpais/2014/11/18/buenavida/1416314670_395975.html

CORTINA, A.: «Economía sin ética», en *El País*, 5 de mayo de 2009, pág. 27.

CORTINA ORTS, A.: «Empresa y derechos humanos», *II Congreso de Responsabilidad Social Corporativa*. Sesión del día 8 de noviembre de 2011. Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. Disponible en:
<http://www.racmyp.es/docs/anales/A88/A88-28.pdf>

- *¿Para qué sirve realmente la ética?*, Paidós, 2013.

COX, T., GRIFFITHS, A. y RIAL-GONZÁLEZ, E.: *Investigación del estrés relacionado con el trabajo*. Traducido por el Centro de Traducción de los Órganos de la Unión Europea. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2005. Disponible en: <http://osha.europa.eu/es/publications/reports/203>

CRUZ VILLALÓN, J., FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L. y ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A.: «Capítulo I. Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales», en AA VV. (Responsable: FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L.), *Análisis de la Regulación Jurídico-Laboral de los Riesgos Psicosociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. (s.f.). Disponible en:
<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100617.pdf>

CUBAS (de), L.: «El estrés también nos puede ayudar a superar desafíos. Los expertos insisten en que, llevadas de forma correcta, estas tensiones no sólo no perjudican a la salud, sino que nos dan los recursos necesarios en el día a día», en *Dinero y Empleo*, suplemento de *La Verdad*, 26 de abril de 2009, pág. 18.

CUESTA, J. G.: «Empresas españolas, las menos preocupadas por el bienestar de sus trabajadores “quemados”», en diario *Elmundo.es*, 26 de agosto de 2014. Disponible en: <http://www.elmundo.es/economia/2014/08/26/53f72c31ca4741af568b4579.html>

CUESTA, M.: «Los beneficios de trabajar sin tener que calentar la silla», diario *ABC.es*, 4 de abril de 2015. Disponible en: <http://www.abc.es/economia/20150404/abci-beneficios-trabajar-tener-calentar-201504041255.html>

DAS GUPTA, M.; ENGELMAN, R.; LEVY, J.; LUCHSINGER, G.; MERRIK, T. y ROSEN J. E.: *El Estado de la Población Mundial 2014. El poder de 1.800 millones. Los adolescentes, los jóvenes y la transformación del futuro*. UNFPA 2014. Disponible en: http://estaticos.elmundo.es/documentos/2014/11/18/onu_estado_de_la_poblacion.pdf

DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO. Consultada en el Portal de Promoción de la Salud en el Trabajo. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.084224e92eb1cbede435b197280311a0/?vgnextoid=b620c4b793cc4310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=541ec4b793cc4310VgnVCM1000008130110aRCRD>

DEJOURS, C.: *Trabajo y sufrimiento. Cuando la injusticia se hace banal*. Traducción: DÍEZ, B., Editorial Modus Laborandi, Madrid, 2009.

DELGADO, C.: «España, un país de becarios», en diario *Elpais.es*, 29 de mayo 2015. Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2015/05/27/actualidad/1432744127_420313.html

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PROYECTOS E INNOVACIÓN DE SGS TECNOS, S.A.; SORIANO TARÍN, G. y RODRIGUEZ-CARO DE LA ROSA, M.: *La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial*, Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2013.

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD, SALUD Y NUEVOS SERVICIOS DE MUTUA NAVARRA: *Promoción de la salud en el trabajo. Una oportunidad empresarial*. Mutua Navarra (s. f.). Disponible en: <http://www.mutuanavarra.es/portals/0/documentos/mnguiaazulsaludlaboral.pdf>

DÍAZ-GRACIA, L. y BÁEZ LEÓN, C.: «Violencia y agresión laboral», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013.

DÍEZ, J. C.: «Empleo joven: escaso y precario», diario *El País.es*, 24 de septiembre de 2015. Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2015/09/24/actualidad/1443121319_058230.html

DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DE LA COMISIÓN EUROPEA: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?*, 1999. Disponible en: http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf

DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*. (s. f.) Disponible en: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/normativa_y_Documentacion/Documentacion_Riesgos_Laborales/007/001/columna1/7.1_GUIA_DE_ACTUACION_Factores_Psicosociales.pdf

- *Protocolo de actuación inspectora en factores psicosociales*. (s. f.) Disponible en: http://www.empleo.gob.es/itss/web/atencion_al_ciudadano/normativa_y_documentacion/Documentacion_Riesgos_Laborales/007/001/columna2/7.1_PROTOCOLO_Factores_Psicosociales.pdf

- *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*. 2012. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/itss/web/atencion_al_ciudadano/Normativa/DOCUM_ITSS/documentos/Guia_psicosociales.pdf

DURÁN HERAS, M. A.: *El trabajo no remunerado en la economía global*, Fundación BBVA, 2012.

DURO MARTÍN, A.: «Calidad de Vida Laboral y Psicología de la Salud Laboral: hacia un modelo de componente comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Fundamentos teóricos», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº 56, 2005, págs. 15-56. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/56/Inf02.pdf

ELIZONDO URRESTARAZU, J. I.: «Discriminación racial y de origen étnico en la Europa de los Derechos», en *Revista de Derechos Fundamentales*, Nº 6, 2011, págs. 71-116.

ELÓSEGUI ITXASO, M.: «La Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Las acciones positivas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres», en AA VV. (Directoria: ELÓSEGUI ITXASO, M.), *Políticas de Género*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

ESCARTÍN, J.; RODRIGUEZ-CARBALLEIRA, A. y ZAPF, D.: *Mobbing. Acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Síntesis, 2012.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: «El mito de la responsabilidad social corporativa: en el caso de los trabajadores discapacitados», en *Relaciones Laborales*, Nº 5, Sección doctrina, Quincena del 8 al 23 de marzo 2010, pág. 323, tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

ESCUADERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Editorial Bosch, 2004.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R.: «Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres», en *Relaciones Laborales*, Nº 9, Sección Negociación colectiva y conflictividad, Quincena del 8 al 23 de mayo de 2007, pág. 1011, tomo I, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

ESTEFANÍA MOREIRA, J.: *La economía del miedo*, Galaxia Gutenberg, Tercera Edición: enero 2012.

EXPÓSITO JIMÉNEZ, F. y HERRERA ENRÍQUEZ, M. C.: «Parte II. Modalidades de acoso y tutela frente a las mismas. Capítulo VI. Acoso sexual. 1. La influencia del sexismo y los mitos en el acoso sexual. Antecedentes y consecuencias», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

FABREGAT MONFORT, G.: «La negociación de los planes de igualdad», en *Relaciones Laborales*, nº 4, Sección doctrina, abril 2013, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

FARALDO CABANA, C.: «La regulación internacional, comunitaria y española del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo», en AA. VV. (Directora: FARALDO CABANA, C. Coordinadoras: LÓPEZ ARRANZ, M. A. y MILLOR ARIAS, M. P.), *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*, Tirant lo blanch, Valencia, 2010.

FARIZA, I.: «El 1% más rico tiene tanto patrimonio como todo el resto del mundo junto», en diario *El País.es*, 13 de octubre de 2015. Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2015/10/13/actualidad/1444760736_267255.html

FEDERACIÓN ANDALUZA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS: *Calidad e igualdad de oportunidades: Guía de recomendaciones para las empresas*. Proyecto “Ítaca – Empleo e Igualdad en clave local-”, junio 2004. Disponible en: <http://www.famp.es/famp/publicaciones/ficheros/2004calidad.pdf>

FERNÁNDEZ, D.: «Malabares para tapar la desigualdad», en *El País.com*, 12 de mayo de 2013. Disponible en: <http://elpais.com>

FERNÁNDEZ, E.: *Igualdad y Derechos Humanos*. Editorial Tecnos, 2003.

FERNÁNDEZ, L.: «Cómo hacer frente al estrés de la crisis», en *XL Semanal*, Nº 1135, del 26 de julio al 1 de agosto de 2009, pág. 54.

FERNÁNDEZ, S.: «Capítulo II. Los riesgos psicosociales: nociones generales, en AA VV. (Responsable: FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L.), *Análisis de la Regulación Jurídico-Laboral de los Riesgos Psicosociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. (s.f.). Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100617.pdf>

FERNÁNDEZ, S.: *Vivir sin miedos. Atrévete a comenzar de nuevo*. Plataforma Editorial, 2010.

FERNÁNDEZ, T.: «¿Cuál es el mal de su empresa? Su compañía ¿sufre de estrés, miopía, obesidad, esquizofrenia o cáncer? Los expertos diagnostican patologías de las organizaciones y sugieren su tratamiento», en *Expansión & Empleo*, suplemento de *El Mundo*, N° 71, 22 de marzo de 2009, págs. 33-34.

FERNÁNDEZ, T.: «¿Eres un “workaholic” o es que sólo te gusta tu trabajo?», en *Expansión.com*, 4 de enero de 2016.

<http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2016/01/04/568abcf846163faf068b4603.html>

FERNÁNDEZ-ARDAVÍN, A.; HURTADO, I.; MARBÁN, R.; MERINO, A.; RODRÍGUEZ, M. A. y VALOR, C.: *Las empresas españolas y la responsabilidad social corporativa. La contribución a los objetivos de desarrollo del milenio*. (Coordinadoras: VALOR, C. y HURTADO, I.), Los libros de la catarata, 2009.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.: *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Editorial Aranzadi, 2014.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: «Honor e integridad moral del trabajador en contraposición al acoso laboral. La difícil tarea de trazar lindes», en *Revista de Información Laboral*. Revista núm. 16/2007.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «Capítulo I.- Factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial», en AA. VV. (Director: BARREIRO GONZÁLEZ. Coordinadores: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J. J. y MARTÍNEZ BARROSO, M. R), *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la Protección Social*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s. f.) Disponible en:

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>

FERNÁNDEZ GARCÍA, R.: *El riesgo psicosocial en una situación de crisis*. (s.f.) Disponible en:

<http://www.camarazaragoza.com/prevencion/docs/publicaciones/documentopublicaciones30.pdf>

FERNANDEZ GARRIDO, J.: «Perspectiva psicosociales en torno al acoso y violencia psicológica en el trabajo», en AA. VV., *Acoso moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, (Coord., CORREA CARRASCO, M.), Aranzadi, 2006.

FERNÁNDEZ RIQUELME, S. y CARAVACA LLAMAS, C.: *El conflicto en las organizaciones laborales. Elementos de comprensión y Métodos alternativos de resolución*, Diego Marín, 2012.

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J.; IBÁÑEZ ROJO, R. y ROMERO BALSAS, P.: *Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones. Un enfoque crítico*, Editorial Grupo, 2012.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: «Capítulo III.-Las consecuencias sociolaborales de la materialización de los riesgos psicosociales en el trabajo», en AA. VV. (Director: BARREIRO GONZÁLEZ. Coordinadores: FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J. J. y MARTÍNEZ BARROSO, M. R), *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la Protección Social*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s. f.). Disponible en:
<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>

FERNÁNDEZ-SIMAL FERNÁNDEZ, J. S.: «Accidente de trabajo por infarto de miocardio: análisis jurisprudencial y pautas para su prevención en el ámbito laboral», en *Relaciones Laborales*, Nº 1, Sección Doctrina, Quincena del 1 de enero al 15 de diciembre de 2012, tomo 1. Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

FERRADANS CARAMÉS, C.: «Capítulo V. Prevención de Riesgos Psicosociales», en AA VV. (Responsable: FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L.), *Análisis de la Regulación Jurídico-Laboral de los Riesgos Psicosociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. (s.f.). Disponible en:
<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100617.pdf>

FERRER PUIG, R.; FIDALGO VEGA, M.; GALLEGO FERNÁNDEZ, Y., GARCÍA MACÍA, R.; NOGAREDA CUIXART, C. y PÉREZ ZAMBRANA, G.: *Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disponible en:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Aplicaciones/ficherosCuestionarios/Acosopsicologico%20en%20el%20trabajo.Diario%20de%20incidentes.pdf>

FERRER PUIG, R.; GUILERA FERRÉ, G. y PERÓ CEBOLLERO, M.: *Propiedades psicométricas del Instrumento de Valoración de Riesgos Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO)*, Universitat de Barcelona. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, abril 2011. Disponible en:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES%20EDITORIALES/FPsico/Informe%20justificaci%C3%B3n.pdf>

FLORES ROBAINA, N.: *Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*, Consejo Económico y Social, Diciembre 2008.

FORTEA, E.: «El departamento de prevención ese gran olvidado», en *Boletín Prevención Integral-ORP* de 17 de febrero de 2015. Disponible en:
http://www.prevencionintegral.com/actualidad/editorial/2015/01/26/departamento-prevencion-ese-gran-olvidado?utm_source=cerpie&utm_medium=email&utm_campaign=boletin_17_02_2015

FOTINOPOULOU BASURKO, O.: «Algunos casos relevantes de la vulneración del principio de igualdad por razón de sexo en las relaciones laborales», en AA. VV. (Directora: FARALDO CABANA, C. Coordinadoras: LÓPEZ ARRANZ, M. A. y MILLOR ARIAS, M. P.), *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*, Tirant lo blanch, 2010.

- «La delimitación del concepto de acoso laboral como presión laboral tendenciosa», en *Aranzadi Social* paraf. 76/12010 (Presentación). BIB 2010/238.

FRANCISCO POLLEDO, J. J.: «La salud pública y la salud de los trabajadores», en *Rev. Esp. Salud Pública*, N° 4, julio-agosto 1996, págs. 363-365. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL70/70_4_363.pdf

FUENTE (de la) MADERO, J. L. y GÓMEZ ÁLVAREZ, A. M.: «Riesgos psicosociales», en AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral. Tomo II. Aspectos Técnico-Sanitarios y Lugares, Sectores y Colectivos Singulares*. (Directores: RIVAS VALLEJO, M. P. y MONEREO PÉREZ, J. L. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.), Editorial Aranzadi, 2012.

- «La movilidad funcional por razones preventivas en materia de riesgos psicosociales», en AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral. Tomo II. Aspectos Técnico-Sanitarios y Lugares, Sectores y Colectivos Singulares*. (Directores: RIVAS VALLEJO, M. P. y MONEREO PÉREZ, J. L. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.), Editorial Aranzadi, 2012.

FUENTES GANZO, E.: «La responsabilidad social corporativa. Su dimensión normativa: implicaciones para las empresas españolas», en *Pecunia: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, N° 3, 2006, págs. 1-20. Disponible en: http://www3.unileon.es/pecvnia/pecvnia03/03_001_020.pdf

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO: *Organización del trabajo y salud en la Unión Europea*. 2003. Disponible en:

FUNDACIÓN MUJERES: *Elementos básicos para la integración de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*, abril 2007. Disponible en: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3004/documento.pdf>

GALÁN VELA, M. J.: «Acoso moral: *mobbing* horizontal». *Aranzadi Social*, núm. 17/2005.

GALLARDO MOYA, R.: «Los nuevos planes de igualdad en la empresa: un análisis de las primeras experiencias», en *Revista de Derecho Social*, N° 48, 2009.

GÁLVEZ HERRER, M. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: «Salud mental en el trabajo: la psicología clínica laboral», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013.

GÁLVEZ JIMÉNEZ, A.: «Parte II. Modalidades de acoso y tutela frente a las mismas. Capítulo VI. Acoso sexual. 4. Aspectos psicológicos y protección de la víctima», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

- «Parte II. Modalidades de acoso y tutela frente a las mismas. Capítulo VI. Acoso sexual. 5. Protocolos de actuación», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

GÁLVEZ MOZO, A. M. y PÉREZ SANCHEZ, C.: «El problema de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal», en AA. VV.: *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad*. (Editores: AGULLÓ TOMÁS, E.; ÁLVARO ESTRAMIANA, J. L.; GARRIDO LUQUE, A.; MEDINA CENTENO, R. y SCHWEIGER GALLO, I.). Ediciones de la Universidad de Oviedo, 2011.

GAMERO, C., GONZÁLEZ, M.L. y GARCÍA, D.: *Evaluación de los costes de la no prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: propuesta para el estrés laboral*. Universidad de Málaga, noviembre 2008. Disponible en: http://www.prl.ugtg Galicia.org/public/files/Coste_No_prl_estres_obs_psico.pdf

GAMERO BURÓN, C.: *Análisis microeconómico de satisfacción laboral*, Consejo Económico y Social, 2005.

- «El cálculo riguroso de los costes asociados a los riesgos psicosociales como factor de incentivo para su prevención: La aportación de la econometría aplicada a la salud laboral», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 8, diciembre 2008.

- «Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: propuesta para España», en *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 28-3, 2010, págs. 1-20. Disponible en: <http://www.revista-eea.net/documentos/28302.pdf>

GAMERO BURÓN, C. y GONZÁLEZ ÁLVAREZ, M. L.: «La aportación de la Econometría Aplicada a la evaluación de los costes asociados al estrés laboral», en AA. VV.: *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales. Balance de situación actual y propuestas metodológicas para avanzar en su medición o cálculo*. (Coordinación: GAMERO BURÓN, C. y GONZÁLEZ ÁLVAREZ, M. L.). Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2013.

GARCÉS, M.: *Filosofía inacabada*. Galaxia Gutenberg. Primera edición: noviembre 2015.

GARCÍA, A. M.; BENAVIDES, F. G. y RUIZ-FRUTOS, C.: «Salud laboral», en AA. VV.: *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. (RUIZ-FRUTOS, C.; DELCLÓS, J.; RONDA, E.; GARCÍA, A. M. y BENAVIDES, F. G.), ELSEVIER ESPAÑA. Cuarta edición 2014.

GARCÍA, A. M., GADEA, R. y LÓPEZ, V.: *Impacto de las enfermedades de origen laboral en España*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (ISTAS), octubre 2007. Disponible en: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/Impacto%20EEPP.pdf>

GARCÍA E.: «CC OO y UGT aceptan por primera vez en 30 años subidas salariales inferiores al IPC», en diario *La Verdad*, 28 de febrero de 2010, pág. 44.

GARCÍA CALLEJO, J. M.: *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de dignidad del trabajador*, Federación de Servicios Públicos de UGT de Madrid, 2003.

GARCÍA GÓMEZ, M., *et al*: «Estudio de las enfermedades mentales derivadas del trabajo y sus costes asociados en España. Metodología», en *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales. Balance de situación actual y propuestas metodológicas para avanzar en su medición o cálculo*, Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2013.

GARCÍA GÓMEZ, M. y CASTAÑEDA LÓPEZ, R.: «Capítulo 2. La Enfermedad Profesional a lo largo de los 20 años de Ley de Prevención de Riesgos Laborales», en AA. VV.: *20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Análisis MULTIDISCIPLINAR de la implantación de la LPRL a lo largo de estos 20 años*. (Dirección: GONZÁLEZ VICENTE, E.). Edita: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, 2015.

GARCÍA GÓMEZ, M.; CASTAÑEDA LÓPEZ, R.; URBANOS GARRIDO, R.; CRUZ (de la) VICENTE, O. y LÓPEZ MENDUÍÑA, P.: *Enfermedades mentales derivadas del trabajo en España y su coste sanitario directo en 2010*. (Responsable del proyecto de investigación: RODRÍGUEZ CABRERO, G. COORDINACIÓN DEL ESTUDIO: GARCÍA GÓMEZ, M.). Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC. Disponible en: http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2011_estudio_01.pdf

GARCÍA-IZQUIERDO, M.; MESEGUER DE PEDRO, M.; ROMERO RAMÍREZ, A. J. y SOLER SÁNCHEZ, M. I.: *Fundamentos de psicología del trabajo y de las organizaciones*. (Coordinador: GARCÍA-IZQUIERDO, M.), Diego Marín Libro-Editor, 2012.

GARCÍA-IZQUIERDO, M.; MESEGUER DE PEDRO, M. y SOLER SÁNCHEZ, I.: «Salud laboral», en AA. VV. (Coordinador: GARCÍA-IZQUIERDO, M.), *Fundamentos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Diego Marín, 2012.

GARCÍA-IZQUIERDO, M.; MESEGUER DE PEDRO, M.; SOLER SÁNCHEZ, I. y RODRIGUEZ, A.: «Comunicación, liderazgo y participación», en AA. VV. (Coordinador: GARCÍA-IZQUIERDO, M.), *Fundamentos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Diego Marín, 2012.

GARCÍA JIMÉNEZ, M. y MALDONADO MOLINA, J. A.: «La autorregulación colectiva del estrés: España aprueba el “Test-estrés laboral” de la Comisión, pero debe mejorar, y mucho», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 14, abril 2011.

- «Las reestructuraciones “salvajes” del empleo público: la “inseguridad laboral” no mejora la productividad y sí perjudica gravemente la salud psicosocial», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 18, agosto 2012.

GARCÍA MARTÍNEZ, A.: «Estrés laboral y educación para la salud», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

GARCÍA RUIZ, P.: «Enfermedades profesionales: La lista europea y la lista española. Ausencias», en AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral. Tomo II. Aspectos Técnico-Sanitarios y Lugares, Sectores y Colectivos Singulares*. (Directores: RIVAS VALLEJO, M. P. y MONEREO PÉREZ, J. L. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.), Editorial Aranzadi, 2012.

GARCÍA SILGO, M. y BARDERA MORA, M. P.: «Preparación psicológica y variables organizacionales», en *Revista Ejército*, Nº 863, marzo 2013, págs. 49-54. Disponible en: http://www.ejercito.mde.es/Galerias/multimedia/revista-ejercito/2013/R_Ejercito_863.pdf

GARCÍA VIÑA, J.: «Situación de la violencia en el trabajo en España y en otros países europeos», en *Relaciones Laborales* Nº 2, Sección CrJIMÉNEZónica internacional y comunitaria, Quincena del 8 al 23 de enero 2010, Año XXVI, tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

- «Los mecanismos negociados de implantación de la responsabilidad social empresarial en España», en *Actualidad Laboral*, Nº 13, Sección Estudios, Quincena del 1 al 15 de julio de 2011, tomo 2, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

GARROSA HERNÁNDEZ, E.; CARMONA-COBO, I. y MANUEL BLANCO, L.: «Emociones positivas laborales», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013.

GARROSA HERNÁNDEZ, E.; DÍAZ-GRACIA, L. y BARRIO (DEL) ÁLVAREZ, E.: «Acoso sexual», en AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013.

GARROSA HERNÁNDEZ, E. y GÁLVEZ HERRER, M.: «Género y salud laboral», AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013.

GARROSA HERNÁNDEZ, E.; MORENO-JIMÉNEZ, B. y LADSTÄTTER, F.: «Resiliencia y salud laboral» en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013.

GENERALITAT DE CATALUNYA: *Estrategia catalana de seguridad y salud laboral 2009-2012. II Plan de Gobierno*. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya, octubre 2009. Disponible en: http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/06%20-%20Seguretat%20i%20salut%20laboral/Arxius/pla_cast_web.pdf

GIL, F. y ANTINO, M.: «Nuevas formas y desarrollos positivos del trabajo en equipo», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013.

GIL- MONTE, P.: «Burnout síndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, núm. 19, 2003, págs. 181-197.

- «Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública», en *Revista Española de Salud Pública*, Vol. 83, Nº 2, 2009, págs. 169-173. Disponible en:
http://www.msssi.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/vol83/vol83_2/RS832C_169.pdf

GIL-MONTE, P. y NEVEU, J. P.: «El síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*), en AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013.

GIL-MONTE, P. R.; NUÑEZ-ROMÁN, E. M. y SELVA-SANTOYO, Y.: «Relación entre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (*Burnout*) y Síntomas Cardiovasculares: Un Estudio en Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales», en *Revista Interamericana de Psicología*, Vol. 40. Núm. 2, págs. 227-232. Disponible en:
http://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/01_SQT/2006_RIP_cardiovascular.pdf

GIL-MONTE, P. y PEIRÓ J. M.: «Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo», en *Anales de Psicología*, Universidad de Murcia, vol. 15, nº 2, 1999, págs. 261-268. Disponible en:
http://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF

GIL RUIZ, J. M.: «Introducción», en AA. VV.: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. (Coordinadora: GIL RUIZ, J. M.). Consejo General del Poder Judicial. Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013.

- «Parte III. Tratamiento especial del acoso en el trabajo. Capítulo II. Delimitación conceptual. Capítulo III. Acoso de género: *Mobbing versus vejación* de género: legislación, jurisprudencia y caos doctrinal», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

GIL VILLANUEVA, M.: «Consecuencias de la nueva Ley de la Jurisdicción Social en la Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social», en *Relaciones Laborales*, Nº 10, Sección Legislación, Quincena del 15 al 31 de mayo de 2012, tomo 1. Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

GIMENO LAHOZ, R.: *La presión laboral tendenciosa (El mobbing desde la óptica de un juez)*. Lex Nova. Madrid, 2005.

GIMENO NAVARRO, M. A.: «Capítulo 3. Estrategias para la prevención de la presión laboral tendenciosa», en AA. VV.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*. (CARBONELL VAYÁ, E. J.; GIMENO NAVARRO, M. A. y MEJÍAS GARCÍA, A.), Tirant lo Blanch, 2008.

GIMENO NAVARRO, M. A.; CARBONELL VAYÁ, E. J.; y MEJÍAS GARCÍA, A.: «Capítulo 1. La presión laboral tendenciosa. Un problema complejo», en AA. VV.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*. (CARBONELL VAYÁ, E. J.; GIMENO NAVARRO, M. A. y MEJÍAS GARCÍA, A.), Tirant lo Blanch, 2008.

GIMENO NAVARRO, M. A.; MEJÍAS GARCÍA, A.; CARBONELL VAYÁ, E. J.: «Capítulo 5. Consideraciones prácticas. Propuestas para la acción», en AA. VV.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*. (CARBONELL VAYÁ, E. J.; GIMENO NAVARRO, M. A. y MEJÍAS GARCÍA, A.), Tirant lo Blanch, 2008.

- *Protocolos sobre acoso laboral. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral*. Tirant lo Blanch, Segunda Edición, 2011.

GINER ALEGRÍA, C. A.: «Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo», en *Anales de Derecho*, Nº 30, 2012, págs. 254-296.

GOMES, F.: «Aproximación a los riesgos psicosociales». Confederación General de Trabajadores Portugueses (CGTP-IN), en *Anuario internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2014*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014.

GÓMEZ, M. V.: «El salario mínimo subirá de 707 euros a 850 euros en tres años», en diario *El País*, 20 de diciembre de 2017. Disponible en: https://elpais.com/economia/2017/12/19/actualidad/1513706040_828046.html

GÓMEZ, M. V. y MUÑOZ, R.: «La brecha salarial crece pese al fin de la crisis y la creación de empleo», en diario *El País.es*, 6 de noviembre de 2015. Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2015/11/06/actualidad/1446805661_224683.html

GÓMEZ ETXEBARRIA, G.: *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales – Curso Superior-*, Edita Ecoiuris, 1ª edición 2003, 3ª edición febrero 2006.

GONZÁLEZ, M.: «Defensa expedienta a Zaida Cantera, la capitán que denunció acoso sexual», en diario *El País.es*, 14 de septiembre de 2013. Disponible en: http://politica.elpais.com/politica/2013/09/14/actualidad/1379172504_037458.html

- «Todos los grupos piden un protocolo ante el acoso sexual en el Ejército», en diario *El País.es*, 1 de abril de 2015. Disponible en: http://politica.elpais.com/politica/2015/04/01/actualidad/1427913321_192650.html

- «El fiscal pide prisión para un oficial por intentar violar a una subordinada», en diario *El País.es*, 16 de junio de 2015. Disponible en:
http://politica.elpais.com/politica/2015/06/14/actualidad/1434298882_251496.html

GONZÁLEZ CALVET, J.: «Parte I. Contextualización e instrumentos generales de tutela. Capítulo III. Acoso y discriminación, discriminación múltiple», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

GONZÁLEZ COBALEDA, E.: *Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial. Protocolo PSICOVS2012*. Observatorio de Riesgos Psicosociales. Disponible en:
https://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larp psico/sites/es.empleo.webiapr.larp psico/files/recursos/documentacion_normativa/Recensi%C3%B3n.pdf

- «La primera Norma Española específica que recuerda el deber del empleador de evaluar los Riesgos Psicosociales desde el inicio», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 20, octubre 2013.

- «Desarrollo de las nuevas normas voluntarias para la gestión del riesgo psicosocial», en *Anuario internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2014*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014.

GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: *El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, Espasa Calpe, 2002.

GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: *La Obligación Empresarial de Prevención de Riesgos Laborales*, Consejo Económico y Social, 2002.

- «Disposición Adicional octava. Modificaciones de la Ley General de Sanidad», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «Disposición Adicional novena. Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud», en AA. VV. (Codirectores SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial Aranzadi, 2008.

- «Tratamiento de las políticas de salud en la Ley Orgánica de Igualdad», en *Anales de Derecho*. Universidad de Murcia. Número 26 – 2008, págs. 141-181.

GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y COS EGEA, M.: «Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales», en AA. VV. *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinadores: CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUÍZ, I.), Editorial Aranzadi, 2010.

- «Artículo 15. Principios de la acción preventiva», en AA. VV. *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinadores: CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUÍZ, I.), Editorial Aranzadi, 2010.

- «Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva», en AA. VV. *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinadores: CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUÍZ, I.), Editorial Aranzadi, 2010.

- «Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos», en AA. VV. *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinadores: CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUÍZ, I.), Editorial Aranzadi, 2010.

GONZÁLEZ GUTIÉRREZ, J. L.; MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: *Carga mental y fatiga laboral*, Ediciones Pirámide, 2005.

GONZÁLEZ NAVARRO, F.: *Acoso psíquico en el trabajo (El alma bien jurídico a proteger)*, Civitas Ediciones, 2002.

- *La dignidad del hombre y el acoso psíquico en el trabajo que se presta en una Administración Pública*, Editorial Aranzadi, 2009.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. y QUINTERO LIMA, M. G.: *La negociación colectiva en el sector del metal*. (Actualización 2008), Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/descargas/NC_Metal_2008.pdf

GONZÁLEZ ORTIZ, J. J.: «Autónomos por obligación. Quienes antes soñaban con ser funcionarios, hoy quieren ser sus propios jefes», en *Negocios* suplemento del diario *El País.es*, 27 de abril de 2015. Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2015/04/27/actualidad/1430132019_718658.html

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: «Los hechos y el derecho en el tratamiento jurisprudencial de los riesgos psicosociales», en AA VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Coordinadores: GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y HIERRO HIERRO, F. J.), *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Editorial Aranzadi, 2009.

GONZÁLEZ-REY, F.: «El estrés y sus vías de desarrollo en la institución laboral. Alternativas para su prevención e intervención», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, L.: «Jefes mediocres ¿Seguimos así o repensamos el desarrollo directivo?», en *Revista del Consejo General de Graduados Sociales*, Nº 27, abril 2013, págs. 65-67.

GOZZER ARIAS, S.: «Las denuncias por acoso laboral se disparan el 60% en 2015», en diario *El País.es*, 7 de diciembre de 2015. Disponible en: http://ccaa.elpais.com/ccaa/2015/12/06/catalunya/1449424152_714712.html

GRASS, GÜNTER: «La piedra de Sísifo». Traducción: SÁENZ, M., diario *El País.com*, 14 de octubre de 2010. <http://www.elpais.com>.

GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO DEL INSL: *Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales*, Instituto Navarro de Salud Laboral, 2005. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/54675C79-A455-4B62-B714-E9200642BF83/145962/ProcedEvalRiesgosPsico>.

GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO Y TRABAJADORES INMIGRANTES: *Principios comunes de la Intervención Psicosocial en Prevención de Riesgos Laborales*. Instituto Navarro de Salud Laboral, mayo 2009. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/76DF548D-769E-4DBF-A18E-8419F3A9A5FB/145897/IntervencionPsicosocialMayo09.pdf>

GUÀRDIA OLMOS, J.: *Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales*. Universidad de Barcelona, noviembre de 2008. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/documentacion_normativa/VALORACIONMETODOSDEEVALUACIONRIESGOSpdf.pdf

GUIX, X.: «Autoafirmarse sin agredir a los demás», *El País Semanal*, suplemento del diario *El País*, Nº 1.707, 14 de junio de 2009, págs. 22-23.

HERNÁNDEZ, D.: «El diálogo social y la acción preventiva de las diversas formas de violencia en el trabajo como riesgo psicosocial», en *Boletín Informativo Observatorio Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 5, diciembre 2007.

HERNÁNDEZ PÉREZ, J.: *Guía de gestión del estrés laboral. Protocolos de detección, actuación y reconducción*, Editorial Aranzadi, 2010.

HIRIGOYEN, M-F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, (Traducción: PUJOL I VALLS, N.), Ediciones Paidós Ibérica, 2001.

- *Las nuevas soledades. El reto de las relaciones personales en el mundo de hoy*. (Título original: *Les nouvelles solitudes*. Originalmente publicado en francés, en 2007, por La Découverte, París. TRADUCCIÓN: TERRÉ, J.), Ediciones Paidós Ibérica, 2008.

- *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. (Título original: *Le harcèlement moral au travail*. Traducción: ASENSIO FERNÁNDEZ, M.). Paidós, 2014.

HUETE PÉREZ, L.: «Vida y salud de los trabajadores extranjeros, y ministerio fiscal», en AA VV. (Director: TERRADILLOS BASOCO, J. M. Coordinadora: ALCALÉ SÁNCHEZ, M.), *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “genero”, “inmigración” y “edad”*, Editorial Bomarzo, 2009.

IGARTUA MIRÓ, M. T.: «La nueva lista de enfermedades profesionales y la inamovilidad respecto a las dolencias derivadas de riesgos psicosociales», en *Actualidad Laboral*, Nº 22, Sección Estudios, Quincena del 1 al 15 diciembre 2007, pág. 2692, tomo 2, Editorial La Ley. Disponible en:
<http://laleydigitalespecializada.laley.es>

IGLESAS CABERO, M.: «*Mobbing*. Elementos definitorios», en *Actualidad Laboral*, Nº 10, Sección Sentencias Ejemplares, Quincena del 16 al 31 de mayo de 2009, Ref. 350, Pág. 1183, Tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en:
<http://laleydigitalespecializada.laley.es>

IGLESIAS MARTÍNEZ, J.: «En la horma de otros zapatos. Los trabajadores inmigrantes y el enfoque de la nueva precariedad étnica», *Política y sociedad*, 2012, Vol. 49 Núm. 1 47-72. Disponible en:
<http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/36526/38526>

IGOA, M.: «El valor de la crisis», en *Psychologies*, Nº 40, mayo 2008, pág. 10.

INFORME DEL FORO DE EXPERTOS EN RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 12 de julio de 2007. Disponible en:
http://www.empleo.gob.es/.../contenidos/INFORME_FOROEXPERTOS

INFORME DE LA SUBCOMISIÓN PARA POTENCIAR Y PROMOVER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS. (Conocido como el LIBRO BLANCO DE LA RSE). Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, Nº 424, 4 de agosto de 2006. Disponible en:
http://www.senado.es/legis8/publicaciones/pdf/congreso/bocg/D_424.PDF

INSTITUTO DE ERGONOMÍA MAPFRE, S.A. DEPARTAMENTO DE FACTORES PSICOSOCIALES: «Una nueva evaluación de riesgos psicosociales», en *Mapfre Seguridad*, Nº 98, Segundo Trimestre 2005, págs. 29-37. Disponible en:
http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1026995

INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES (IEL) ESADE-RANDSTAD: *Informe Randstad. Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. El Acoso Moral*, 2003. Disponible en: http://www.mobbing.nu/estudios_randstad_2003.pdf

INSTITUTO DE LA MUJER: *Guía de buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega*. Ministerio de Igualdad. (s. f.). Disponible en:
<http://www.femp.es/files/566-1011-archivo/Guia%20BP%20conciliac%2021%20exp%20cast%20electronic.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: - *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012*. Disponible en:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Estrategia_Seguridad_Salud/estrategia_2007_2012.pdf

- *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*. Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/gu%C3%ADa_t%C3%A9cnica_integraci%C3%B3n.pdf

- *Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME*. Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias/Guias_Ev_Riesgos/Manual_Eval_Riesgos_Pyme/evaluacionriesgospyme.pdf

- *Trabajemos contra el estrés*, octubre 2002. Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Folletos/Ergonomia/Ficheros/Trabajemos_estres.pdf

- *Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, mayo de 2009. Disponible en:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=d5ce9f7fc1c81210VgnVCM1000000705350aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Como abordar la información sobre seguridad y salud en el trabajo. Manual práctico para periodistas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2016. Disponible en: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=10195>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO y INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA: *Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2002. Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias/Guias_Ev_Riesgos/Manual_Eval_Riesgos_Pyme/evaluacionriesgospyme.pdf

INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD: *Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención*, Pamplona, (s. f.). Disponible en:

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5669F338-80BC-4715-8D32-C34E856DC17A/179016/Elaboracionprotocoloacoso.pdf>

INSTITUTO NAVARRO DE SALUD LABORAL: *Principios comunes de la Intervención Psicosocial en Prevención de Riesgos Laborales*. Autores: Grupo de Trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y Trabajadores Inmigrantes, mayo 2009. Disponible en:

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/76DF548D-769E-4DBF-A18E-8419F3A9A5FB/145897/IntervencionPsicosocialMayo09.pdf>

INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES (OSALAN): *Acoso moral en el trabajo: prevención e intervención*, octubre 2010. Disponible en:

http://www.osalan.euskadi.net/s94-osa9997/es/contenidos/evento/jtergonomiabilboct2010/es_ponencia/adjuntos/Olaizola.pdf

JIMÉNEZ, C.: «La crisis renueva el compromiso de RSE. La Innovación social se presenta como una herramienta imprescindible del progreso», en *Dinero y Empleo*, suplemento de *La Verdad*, 13 de diciembre de 2009, pág. 9.

JIMÉNEZ BARCA, A.: «Cinco nuevos suicidios en France Télécom», en diario *El País.es*, 13 de julio de 2010. Disponible en:
http://internacional.elpais.com/internacional/2010/07/13/actualidad/1278972012_850215.html

JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J. C.: *La responsabilidad social de las empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical*, Altabán Ediciones, 2007.

JIMÉNEZ GALINDO, J. F. y ROMAY LÓPEZ, R.: *Gestión del absentismo por incapacidad laboral*, Editorial Dykinson, 2005.

JIMÉNEZ SÁNCHEZ, J. J.: «“La contingencia”: ¿concepto único, plural o sencillamente coyuntural?», en *Revista Actualidad Laboral*, núm. 37, 2000, pág. 635

JUANES PECES, A.: «El fenómeno del *mobbing* en el ámbito castrense», en AA VV. (Dir. MIR PUIG, CARLOS), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006.

JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, La Ley, 2008.

KAHALE CARRILLO, D. T.: «Acoso moral en el trabajo (*mobbing*): Diferencias con las actitudes arbitrarias del empleador. (Comentario a la STSJ de Castilla y León, Burgos, Sala de lo Social, rec. núm.605/2006)», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Nº 290, 2007.

- «Diferencias entre el acoso moral en el trabajo y las tensiones ordinarias en el entorno laboral. (Comentario a la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de noviembre de 2006, rec. núm. 60/2005)», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Nº 297, 2007.

- *El acoso laboral (mobbing): Tratamiento Jurídico y Preventivo*, 2ª edición, Vadell Hermanos.

- «Capítulo XXII. El acoso laboral desde la óptica jurisprudencial», en AA. VV.: *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada*. (Directoras: SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. y GARRIDO PÉREZ, E. Coordinadoras: CHOCHRÓN GIRÁLDEZ, A. M.; RAMÍREZ BENDALA, M. D.; SIERRA BENÍTEZ, E. M. y CERVILLA GARZÓN, M. J.), Ediciones Laborum, 2015.

- «Las enfermedades psicosociales y su consideración como enfermedad del trabajo», en *Anales de Derecho* (Universidad de Murcia), Vol. 34, núm. 1, 2016, págs. 1 a 27.

- «El acoso laboral en España: las diferencias con las actitudes arbitrarias del empresario», en *Revista Internacional y Compara de Relaciones Laborales y derecho del Empleo*, Volumen 3, núm. 3, 2015, págs. 1 a 21.

KALIMO, R.: «Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general», en AA. VV.: *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. (Compiladores: KALIMO, R.; EL-BATAWI, M. y COOPER, C. L.), Organización Mundial de la Salud, 1988. Disponible en: http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf

KERSTIN, G.: *99 maneras de ser feliz...y 99 recetas buditas para vivir con plenitud*, Editorial Océano, 2003.

KRUGMAN, P.: «El síndrome de los salarios menguantes», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 10 de mayo de 2009, pág. 25.

- «El estadounidense inculto», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 11 de octubre de 2009, pág. 23.

LABORATORIO OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE ANDALUCIA: *El estrés laboral como riesgo psicosocial: actividad preventiva y correctora*. (s. f.). Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/documentacion_normativa/REGULACIONESTRESLABORAL_1.pdf

LAHERA FORTEZA, J. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización*, Ediciones Cinca, septiembre 2010.

LAMATA COTANDA, F.: «Una perspectiva de la política sanitaria 20 años después del informe Lalonde», en *Gaceta Sanitaria*, Vol. 8, núm. 43, julio-agosto 1994. Disponible en: <http://www.gacetasanitaria.org/es/una-perspectiva-politica-sanitaria-20/articulo/S0213911194711924/>

LAMOCA PÉREZ, M. y PÉREZ GUARDO, R.: «El acoso sexual en la empresa: una realidad oculta», en *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, Nº 9, 2008, págs. 179-194. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11369/1/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2008-9-Elacososexualenlaempresa.pdf>

LARA RUIZ, A.: «Algunos errores en las evaluaciones de riesgo psicosocial», en *Seguridad y Salud en el Trabajo*, Nº 58, julio 2010, págs. 28-33.

LASTRAS, J. M.: «Planes de igualdad», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 18 de mayo de 2008, pág. 49.

- «¿Cuándo existe *mobbing*?», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 31 de enero de 2010, pág. 51.

LEKA, S.; GRIFFITHS, A. y COX, T.: *La organización del trabajo y el estrés*, Organización Mundial de la Salud, 2004. (Consultado 3 de marzo de 2015). Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

LEYMANN, H.: «Contenido y desarrollo del acoso grupal/ moral (“*Mobbing*”) en el Trabajo», *European journal of work and organizational psychology*, 1996, 5(2), 165-184. Traducción de Leymann por el Dr. Francisco Fuentes Martínez, <http://www.acosomoral.org/leymann2.htm>.

LÍBANO (del) M.; GARCÍA, M.; LLORENS, S. y SALANOVA SORIA, M.: «¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción?», en *Jornades de Foment de la Investigació*. Universitat Jaume I. (s. f.). Disponible en: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi9/psi/12.pdf>

LÍBANO (del) MIRALLES, M. y LLORENS GUMBAU, S.: *Adicción al trabajo*, Editorial Síntesis, 2012.

LLAGOSTERA, C.: «Cuidado con los chantajes emocionales», en *El País Semanal*, suplemento del diario *El País*, número 1.704, 24 de mayo de 2009, págs. 28-30.

LLANEZA ÁLVAREZ, F. J.: *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, Editorial Lex Nova, 3ª edición, enero 2003.

LLOR ESTABAN, B. y RUIZ HERNÁNDEZ, J. A.: «La valoración pericial en víctimas de acoso laboral», en AA VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Coordinadores: GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y HIERRO HIERRO, F. J.), *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Editorial Aranzadi, 2009.

LÓPEZ, A.: «La crisis es responsable de unos 10.000 suicidios en Europa y Norteamérica», en diario *El Mundo.es*, 12 de junio de 2014. Disponible en: <http://www.elmundo.es/salud/2014/06/12/539881c422601dc15b8b4588.html>

- «Las secuelas en la salud que se esperan de la crisis», en diario *El Mundo.es*, 19 de junio de 2014. Disponible en: <http://www.elmundo.es/salud/2014/06/19/53a1e0e3268e3eda368b457e.html>

- «El riesgo de trabajar mucho», en diario *El mundo.es*, 20 de agosto de 2015. <http://www.elmundo.es/salud/2015/08/20/55d4cc6ce2704edb2b8b458a.html>

LÓPEZ AHUMADA, J. E.: «Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía del trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT», en *Relaciones Laborales*, Nº 15-18, Sección Doctrina, agosto 2012, tomo II, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

LÓPEZ CABARCOS, M. A. y VÁZQUEZ RODRIGUEZ, P.: *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, Ediciones Pirámide, 2003.

LÓPEZ GANDÍA, J y BLASCO LAHOZ, J.F., *Curso de prevención de riesgos laborales*, Tirant lo blanch, 15ª edición, 2014.

LÓPEZ-SEIVANE, F.: «Vivir sin estrés», en *Dinero y empleo*, suplemento de *La Verdad*, 7 de diciembre de 2008, pág. 24.

LORENTE, L.; MARTÍNEZ, I. M. y SALANOVA SORIA, M. L. (Equipo WONT Prevención Psicosocial, Universidad Jaime I, Castellón): «Estrategia de prevención del *burnout* desde los recursos humanos» en *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, Nº 41, Sección Artículos, 1 de septiembre de 2007.

LOUSADA AROCHENA, J. F.: «El concepto de acoso sexual laboral según la sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional», en *Relaciones Laborales*, Nº 3, Sección Comentarios de jurisprudencia, Quincena del 1 al 15 de febrero 2000, pág. 811, tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

- «El acoso moral por razón de género», en *Aranzadi Social* núm. 15, 2003. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- «La maternidad y la conciliación en la Ley de Igualdad, y en especial su regulación para la carrera judicial», en AA VV. (Directoria: ELÓSEGUI ITXASO, M.). *Políticas de Género*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

LOZANO, J. F.: *Qué es la ética de la empresa*, Editorial Proteus, mayo, 2011.

LUCEÑO MORENO, L.; MARTÍN GARCÍA, J.; RUBIO VALDEHITA, S. y JAÉN DÍAZ, M.: «Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales», en *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, Vol. 7, Nº 2, 2008.

LUCIO, C.G.: «El estrés en el trabajo eleva el riesgo cardíaco», en *El Mundo.es*, 23 de enero de 2008. Disponible en: <http://www.elmundo.es/elmundosalud/2008/01/22/corazon/1201029024.html>

LUELMO MILLÁN, M. A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», en *Aranzadi Social*, número 12, noviembre 2006. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral. Un instrumento económico-jurídico para un humanismo del siglo XXI*, Netbiblo, 2012.

LUJÁN ALCARAZ, J.: «La igualdad en la responsabilidad social de las empresas», en *Aranzadi Social*, Nº 12, 2007. (Tribuna). Disponible en: <http://www.westlaw.es>

LUNA, M.: *Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)*. Unión Sindical de Madrid Región CC. OO., enero 2003. Disponible en: [http://www.ccoomadrid.es/comunes/recursos/14/pub21077_ACOSO_PSICOLOGICO_EN_EL_TRABAJO_\(MOOBING\).pdf](http://www.ccoomadrid.es/comunes/recursos/14/pub21077_ACOSO_PSICOLOGICO_EN_EL_TRABAJO_(MOOBING).pdf)

MANZANO SANTAMARÍA, N.: *Gestión de Riesgos Psicosociales: Una mirada especial a la intervención*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, (s. f.). Disponible en:

[http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/binarios/95/702/Noem%C3%AD%20\(INSHT\).pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=Portal_TrabajoYPrevencion&blobnocache=true](http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/binarios/95/702/Noem%C3%AD%20(INSHT).pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=Portal_TrabajoYPrevencion&blobnocache=true)

MARCOS GONZÁLEZ, J. I. y GONZÁLEZ PÉREZ, B.: «Costes asociados a los procedimientos judiciales en materia de riesgos psicosociales», *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales. Balance de situación actual y propuestas metodológicas para avanzar en su medición o cálculo*, Secretaria de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2013.

MARÍ (de) ICANTÓ, J. V.: *El acoso moral en el trabajo. Aspectos penales*, Diego Marín, 2013.

MARÍAS, JAVIER: «Caricatura del jefe español (o no tanto)», en *El País Semanal*, 5 de julio de 2009, pág. 102.

MARÍAS, J.: - *Ensayos de teoría*, Selecta de Revista de Occidente, tercera edición: 1966, primera edición: 1954.

- *Acerca de Ortega*, Editorial Revista de Occidente, 1971.

- *Miguel de Unamuno*, Espasa-Calpe, Segunda Edición, 1980.

- *La mujer en el siglo XX*, Alianza Editorial, 1982.

- *Persona*, Alianza Editorial, 1997.

MARÍN ALONSO, I. y GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: «La práctica de la prueba en materia de derechos fundamentales tras la ley de la jurisdicción social», en *Relaciones Laborales*, Nº 21, Sección Doctrina, noviembre 2012, tomo II, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

MARÍN CORREA, J. M.: «Acoso sexual en el trabajo: responsables múltiples», en *Actualidad Laboral*, Nº 17, Sección Sentencias Ejemplares, Quincena del 1 al 15 de octubre de 2004, Ref. 594, pág. 2067, tomo 2, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

- «Cese en el trabajo que constituye “acoso laboral”», en *Actualidad Laboral*, Nº 1, Sección Sentencias Ejemplares, enero 2013, Ref. 22, Tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

MARINA, J. A.: *Aprender a convivir*, Editorial Ariel, 2006.

- *Anatomía del miedo: un tratado sobre la valentía*. Editorial Anagrama, 2006.

- *Objetivo: generar talento*. Empresas Filosóficas, marzo 2016.

MARINOFF, L.: *Más Platón y menos prozac*. (TRADUCCIÓN: FOLCH, B.), Ediciones B. Décima edición: agosto 2003.

- *Pregúntale a Platón*. (TRADUCCIÓN: SANJUÁN CASTAÑO, GLORIA), Ediciones B, enero 2004.

MARS, A.: «Solo Rumanía y Grecia superan a España en riesgo de pobreza de trabajadores», diario *Elpais.com* 26 de junio de 2014. Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2014/06/25/actualidad/1403721076_723458.html

MARTÍN CARBALLO, M.; PÉREZ DE GUZMAN PADRÓN, S. y PORRO GUTIÉRREZ, J. M.: *Mobbing. El acoso laboral en la provincia de Cádiz*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, 2005.

MARTÍN CHAPARRO, P. y VILLAR CAÑADA, I.: «Del “estrés del trabajo” al “estrés del desempleo”: regulación de empleo y gestión psicosocial», en *Boletín Informativo del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT*, núm. 10, agosto 2009.

MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L.: *El Derecho de los Trabajadores a la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Consejo Económico y Social, 2006.

MARTÍN QUETGLAS, G.: «Digitalización y desempleo, el nuevo orden», diario *El País*, 6 de enero de 2015. Disponible en: http://elpais.com/elpais/2014/11/26/opinion/1417007783_866858.html

MARTÍNEZ M.: «Un poco de teoría», en AA VV. *El hostigamiento psíquico laboral “Mobbing”. Guía interdisciplinar del hostigamiento psicológico laboral: estrategias y recursos para afrontar el mobbing*. Egidos Editorial, 2002.

MARTÍNEZ, M. P.: «El papel de las relaciones familiares en el ajuste familia-trabajo», en AA. VV. (Eds. CARRASCO, M. J. y GARCÍA-MINA, A.), *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*, Universidad Pontificia Comillas, 2005.

MARTÍNEZ, M. P.; CARRASCO, M. J.; GARCÍA-MINA, A.: «Aspectos de conflicto y facilitación en el ajuste trabajo-familia», en AA. VV. (Eds. CARRASCO, M. J. y GARCÍA-MINA, A.), *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*, Universidad Pontificia Comillas, 2005.

MARTÍNEZ ABASCAL, V. A.: *El acoso moral en el trabajo: claves para su protección extrajudicial*, Tirant lo blanch, 2008.

MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: «Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo», en *Aranzadi Social* núm. 22/2004 (Estudio). BIB 2005/716. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, Ediciones Laborum 2007.

- «La consideración de la actitud pasiva empresarial ante el hostigamiento psicológico como incumplimiento preventivo y recargo de prestaciones en supuestos de laboralidad del *mobbing*», en *Relaciones Laborales*, Nº 11, Sección Doctrina, Quincena del 8 al 23 de junio de 2010, pág. 629, tomo, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

MARTÍNEZ-ECHEVARRÍA, A.: «El valor de la crisis o la crisis de los valores», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 10 de mayo de 2009, pág. 38.

MARTÍNEZ GARCÍA, J. S.: *Estructura social y desigualdad en España*, Los libros de la catarata, 2013.

MARTÍNEZ LEÓN, M.; IRURTIA MUÑIZ, M. J.; CAMINO MARTINEZ LEÓN, C.; TORRES MARTÍN, H. y QUEIPO BURÓN D.: «El acoso psicológico en el trabajo o *mobbing*: patología emergente», en *Gaceta internacional de ciencias forenses*, Nº 3, abril-junio 2012, págs. 5-12. Disponible en: http://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf

MARTÍNEZ MAS, S.: «“Feelgood managers”, los guardianes del bienestar en la oficina», en diario *El español*, 14 de febrero de 2016. http://www.elespanol.com/economia/innovacion/20160212/101740099_0.html

MARTÍNEZ ORTIZ, A. C.: *La prevención de riesgos laborales, una cuestión también de responsabilidad social corporativa*. Editorial Proteus, julio 2013.

MARTÍNEZ PLAZA, C.: «Estrés. Aspectos médicos», en *La Mutua*, Nº 18, 2007, págs. 67-92. Disponible en: https://www.fraternidad.com/descargas/FM-REVLm-18-6_525_Estres_Aspectos_medicos.pdf

MARTÍNEZ SELVA, J. M.: *Tecnoestrés. Ansiedad y adaptación a las nuevas tecnologías en la era digital*. Paidós, Primera edición: mayo 2011.

MARTÍNEZ SOTO, A. P.: *La voz silenciada. Sindicalismo jornalero, negociación y dinámica salarial en el área vitícola del Sureste español (1914-1936)*. Disponible en: <http://www.unizar.es/eueez/cahe/martinezsoto.pdf>

MASLUK, B.; GASCÓN SANTOS, S.; ASENSIO MARTÍNEZ, A. y ALBESA CARTAGENA, A.: «Variables predictoras del desgaste profesional entre trabajadores de la hostelería en Aragón: demandas, control y apoyo social», en *Boletín Pi-ORP*, 21 de julio de 2015. Disponible en: http://www.prevencionintegral.com/system/files/paper/21191/field_version_pdf/Paper_25893_Full_0.pdf

MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. y NIETO ROJAS, P.: «Medidas y planes de igualdad en las empresas», en AA VV. (Coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.), *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, 2007.

McLUHAN, M.: *El medio es el masaje. Un inventario de efectos*. Título original. *The Medium is the Massage. An Inventory of Effects*. (Traducción: MIRLAS, L.), Ediciones Paidós Ibérica, 2007.

MEDIAVILLA, G.: *¿Por qué la han tomado conmigo?*, Grijalbo, junio 2003.

MEIL LANDWERLIN, G.; GARCÍA SAÍNZ, C.; LUQUE DE LA TORRE, M. A. y AYUSO SÁNCHEZ, L.: «Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº 71, 2008, págs. 15-33. Disponible en: http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/gmeil/espaniol/publicaciones/conciliacion_articulo.pdf

MEJÍAS GARCÍA, A.: «Capítulo 4. Presión laboral tendenciosa. Medios de protección», en AA. VV.: *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*. (CARBONELL VAYÁ, E. J.; GIMENO NAVARRO, M. A. y MEJÍAS GARCÍA, A.), Tirant lo Blanch, 2008.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva*, Editorial Aranzadi, 2004.

- «Capítulo III. Derechos y obligaciones. Art. 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos», en AA. VV.: *Comentarios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinadores: CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUIZ, I.). Editorial Aranzadi, 2010.

- «Capítulo III. Derechos y obligaciones. Art. 27. Protección de los menores», en AA. VV.: *Comentarios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinadores: CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUIZ, I.). Editorial Aranzadi, 2010.

- «1. Disposiciones generales en prevención de riesgos y riesgos psicosociales», en AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*. (Directora: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.). Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014.

- «Los riesgos psicosociales asociados a las nuevas tecnologías implantadas en los puestos de trabajo. Análisis desde la perspectiva del Derecho del Trabajo», en AA. VV.: *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico*. (Dir.: SAN MARTÍN MAZZUCCONI. Cord.: SEMPERE NAVARRO, A.), Eolas, 2014.

- «Nuevas tecnologías y riesgos psicosociales», en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 184, 2016.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. y PÉREZ CAMPOS, A. I.: «Tratamiento de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva», en AA. VV.: *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*, (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Coordinadores: GÓNZALEZ DÍAZ, F. A. y HIERRO HIERRO, F. J.) Editorial Aranzadi, 2009.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A. I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. Universidad Rey Juan Carlos, (s. f.). Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GESTION%20DE%20LA%20PREVENCION/La%20PRL%20en%20la%20negociacion%20colectiva%2020002010/negociacion%20colectiva.pdf>

MELENDO, T.: *La dignidad del trabajo*, Ediciones Rialp, 1992.

MELIÁ, J. L.: (2006). «Batería Valencia PREVACC 2003 Universidad de Valencia», En MELIÁ, J. L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J. M., POU, R., SALANOVA, M., GRACIA, D., DE BONA, J. M., BAJO, J. C. y MARTINEZ LOXA, F.: *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. Págs. 155-180. Edita: Foment del Treball Nacional. Disponible en: <http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap7.pdf>

MELIÁ, J. L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J. M., SALANOVA, M., Y GRACIA D. (2006). «Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa». En MELIÁ, J. L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J. M., POU, R., SALANOVA, M., GRACIA, D., DE BONA, J. M., BAJO, J. C. y MARTINEZ LOXA, F.: *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. Págs. 13-36. Edita: Foment del Treball Nacional. Disponible en: <http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>

MELIÁ NAVARRO, J. L.: *El factor humano en la seguridad laboral. Psicología de la Seguridad y Salud Laboral*, Lettera Publicaciones, 2007.

MELLA MÉNDEZ, L.: «El recargo de prestaciones por incumplimiento del deber de seguridad en el supuesto de acoso moral», en *Actualidad Laboral*, Nº 16, Sección Estudios, Quincena del 16 al 30 de septiembre de 2009, pág. 1871, tomo 2, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

MENCHON SÁNCHEZ, E. y MANZANO SANZ, F.: «La prevención del acoso moral en la empresa». Publicación: *Boletín de Prevención de Riesgos Laborales*. Tomo I. Parte Estudio pág. 30. Editorial Aranzadi, 2004.

MENDOZA NAVAS, N.: *Prevención de Riesgos Laborales: la regulación convencional*. Editorial Bomarzo, 2007.

- «Nuevos instrumentos y espacios para la participación de los trabajadores en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres», en *Relaciones Laborales*, Nº 4, Sección Negociación colectiva y conflictividad, Quincena del 23 de febrero al 8 de marzo de 2008, pág. 1071, tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

MERCADER UGUINA, J. R.: «La “parte general” de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: la extensión material de la tutela por razón de sexo», en AA VV. (Coords. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.), *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, 2007.

MERCADER UGUINA, J. R. y HERRAIZ MARTÍN, M.: «Las dimensiones constitucionales, española y europea, del trabajo femenino», en AA VV. (Dir. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.), *La Presencia Femenina en el Mundo Laboral: Metas y Realidades*, Editorial Aranzadi, 2006.

MERINO, J. y CRUCETA, G.: «El acoso sexual en el trabajo en Catalunya. Estudio de casos», en *Revista D'estudis de la Violència*, Nº 7, pág. 1-7, 2009. Disponible en: https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153600/ICEV_Acoso_sexual.pdf

MERINO SEGOVIA, A.: «Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral», en *Documentación Laboral*, Nº 75, 2005, págs. 51-80. Disponible en: http://www.uclm.es/organos/vic_investigacion/centros/celds/LEGISLACION%20Y%20JURISPRUDENCIA/RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20CORPORATIVA1.pdf

- *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*, Editorial Bomarzo, 2009.

MILLÁS, J. J.: *Hay algo que no es como me dicen: el caso de Nevenka Fernández contra la realidad*, Aguilar, 2004.

MILLETT, K.: *Política sexual*, Título original de la obra: *Sexual Politics*. Traducción de: BRAVO GARCÍA, A. M. Traducción revisada por: MARTÍNEZ GIMENO, C. Ediciones Cátedra, 2010.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD: *Estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer (2013-2016)*. 2013. Disponible en: <http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicassocial/Documents/EstrategiaNacionalErradicacionViolenciaGenero%2013-16.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: *La responsabilidad social de las empresas. Diálogo social*. (s. f.). Disponible en: http://www.observatorio-rse.org.es/Biblioteca%20de%20Documentos/RSE%20y%20Di%C3%A1logo%20Social/07_12_05_RSE_DS.pdf

MIR PUIG, C.: «El acoso moral en el trabajo (*Mobbing*) y en la escuela (*Bullying*) y el Derecho penal», en AA VV. (Dir.: MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006.

MIRANDA, M. J.: «Apuntes para una genealogía del afecto», en AA. VV. (Editor: PRIETO, C.), *Trabajo, género y tiempo social*, Editorial Complutense, 2007.

MOIX, J.: «Formas peligrosas de ver la vida», en *El País Semanal*, Nº 1.685, 11 de enero de 2009, págs. 24-26.

- «Entrenemos la gratitud. Está comprobado que las personas más agradecidas son las más felices», en *El País Semanal*, Nº 1.717, 23 de septiembre de 2009, págs. 20-21.

MOLERO HERMOSILLA, A. J.: *Acoso moral y comunicación interna en la empresa. (El caso del bossing, o acoso a cargo del jefe o de sus representantes o directivos)*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid, 2009. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/9710/1/T31310.pdf>

MOLERO MANGLANO, C.: «El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales. A propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999», en *Actualidad Laboral*, Sección Doctrina, 2000, Ref. XIX, pág. 243, tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

MOLERO MARAÑÓN, M. L.: «La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva», en *Relaciones Laborales*, Nº 19, Sección Doctrina, Quincena del 1 al 15 de octubre 2011, tomo 2., Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

MOLINA, B.: «*Mobbing* o acoso moral en el lugar de trabajo (Comentario a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001)», en *Relaciones Laborales*, Nº 3, Sección Comentarios de jurisprudencia, Quincena del 1 al 15 de febrero 2002, pág. 783, Tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», en *Aranzadi Social*, núm. 18, 2001. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

- «La política andaluza de prevención de riesgos psicosociales: hacia un paradigma de cultura promocional», *Laboratorio Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía*, 2003. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiaprl/larpsico/sites/es.empleo.webiaprl.larpsico/files/recursos/documentacion_normativa/marcoandaluz09_1.pdf

- «Nuevas dimensiones de la “prevención” y el “aseguramiento” de riesgos profesionales: “enfermedades del trabajo” y “riesgos emergentes”», en AA. VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, 2005, pág. 92.

- «La tutela frente al “acoso moral” en el ámbito de la función pública: cómo vencer las persistentes resistencias», en AA. VV., *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, (Coord. CORREA CARRASCO, M.), Editorial Aranzadi, 2006.
- «La situación actual del tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España: resistencias y avances», en *Boletín Informativo del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT*, núm. 1, diciembre 2006.
- *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*, Editorial Bomarzo, 2007.
- «Las enfermedades del trabajo y los riesgos psicosociales: avances y resistencias», en *Boletín Informativo del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT*, núm. 4, octubre 2007.
- «La asignación de los costes de la no prevención como “Vía de progreso”: ¿quién daña la salud de los trabajadores paga lo que debe?», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 8, diciembre 2008.
- «Una nueva vía de progreso en la prevención del acoso como riesgo laboral: también el INSHT cambia de criterio», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 11, abril 2010.
- «Nuevas “vías de progreso” en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales a través de la ITSS: más allá de la función de policía», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 15, septiembre 2011.
- «Ámbito aplicativo objetivo de la prevención de los riesgos laborales. Riesgos prevenibles y riesgos evitables. La singularidad de los riesgos no físicos», en AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral, Tomo I. Aspectos Jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*. (Directores: MONEREO PÉREZ, J. L. y RIVAS VALLEJO, M. P. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.). Editorial Aranzadi, 2012.
- «Los riesgos psicosociales. Su particularidad en la legislación positiva», en AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral, Tomo I. Aspectos Jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*. (Directores: MONEREO PÉREZ, J. L. y RIVAS VALLEJO, M. P. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.). Editorial Aranzadi, 2012.
- «El nuevo estatuto reforzado de protección de la salud psíquica de los trabajadores: garantías procesales del derecho a un ambiente laboral libre de “contaminación psicosocial”», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 17, marzo 2012.
- «La “ética de la crueldad” del nuevo estado del malestar español: los riesgos de la institucionalización de la violencia sociolaboral de los poderes privados», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 18, agosto de 2012.

- «Legislación sobre riesgos psicosociales: una perspectiva española y europea», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013.

- «Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales: alcance de una norma especial que confirma el principio general», en *Revista de Derecho Social*, núm. 63, 2013.

- «" Sembradores del miedo": La institucionalización de la inseguridad en el empleo como principal fuente de riesgo para la salud psicosocial», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 19, junio 2013.

- «La participación de los trabajadores, clave para avanzar en la mejora de la salud psicosocial en los ambientes de trabajo», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 20, octubre 2013.

- «Parte III. Tratamiento especial del acoso en el trabajo. Capítulo II. Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (*mobbing*)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

MOLINA NAVARRETE, C.; DUCE, D.; VELASCO, R. y MONTES, T.: «El deber de prevenir el riesgo de violencia en el trabajo», en *Boletín Informativo Observatorio Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 5, diciembre 2007.

MOLINA NAVARRETE, C. y GONZÁLEZ COBALEDA, E.: «El papel de la participación de los trabajadores en la gestión de los riesgos psicosociales. Encuestas y estudios comunitarios», en *Anuario internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2014*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014.

MONCADA, S. y LLORENS, C.: «Factores psicosociales», en AA. VV.: *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. (RUIZ-FRUTOS, C.; DELCLÓS, J.; RONDA, E.; GARCÍA, A. M. y BENAVIDES, F. G.), ELSEVIER ESPAÑA. Cuarta edición 2014.

MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: «Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva», en AA VV. (Dir. AGUSTÍ JULIÁ, J.), *Riesgos Psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, XII, 2004.

MONTALBÁN PEREGRÍN, F. M.: «Aproximación psicosocial a la "violencia de persecución" en el trabajo: el estudio empírico como antídoto para superar dificultades y "mitos" en su comprensión», en *Boletín Informativo del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT*, núm. 2, marzo de 2007.

MONTERO, R.: «*Mobbing*», en *El País*, 22 de junio de 2004.

MONTOYA MELGAR, A.: «El derecho del trabajo como instrumento de igualdad de mujeres y hombres», en AA VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.), *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Aranzadi, 2006.

- «El acoso en el trabajo y su encuadramiento jurídico», en AA VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Coordinadores: GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y HIERRO HIERRO, F. J.), *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*, Editorial Aranzadi, 2009.

- *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 38ª edición, 2017.

MONTOYA MELGAR, A. y PIZÁ GRANADOS, J.: *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Segunda Edición, McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, 2.000.

MONTOYA MELGAR, A.; PIZÁ GRANADOS, J. y ALZAGA RUIZ, I.: *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Segunda Edición. Centro de Estudios Ramón Areces, 2009.

MORA, E.: «El euro llegó para quedarse. ¿O no?», en *Mercados*, suplemento del diario *El Mundo*, 22 de marzo de 2009, pág. 6.

MORALO GALLEGO, S.: «El *mobbing* o acoso moral en el trabajo. Responsabilidad social», en AA VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006.

MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*, Amaru Ediciones, 2009.

MORENO JIMÉNEZ, B.: «Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales», en *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Vol. 57 supl. 1 Madrid 2011. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

MORENO JIMÉNEZ, B. (Director de la Investigación) BÁEZ LEÓN, C. (Colaboradora): *Análisis comparado de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales. Balance de perspectiva*. Universidad Autónoma de Madrid. (s.f.). Disponible en:
http://www.prl.ugtgalicia.org/public/files/Estudio_UAM_osb_psico_UGT1.pdf

MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Universidad Autónoma de Madrid, noviembre de 2010. Disponible en:
http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1065301

MORENO-JIMÉNEZ, B.; CARMONA-COBO, I.; BLANCO, L. M. y MEDA LARA, R. M.: «Trauma y trabajo: el estrés traumático secundario», en AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013.

MORENO-JIMÉNEZ, B.; GÁLVEZ HERRER, M.; RODRÍGUEZ-CARVAJAL, R. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: «Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo “trabajo emocional” y propuesta de evaluación», en *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 42, núm. 1, 2010, págs. 63-73. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá, Colombia.

MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: «Prólogo», en AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013.

- «Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales», en AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013.

MORENO-JIMÉNEZ, B.; GARROSA HERNÁNDEZ, E. y RODRÍGUEZ-CARVAJAL, R.: «Las organizaciones saludables», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013.

MORENO-JIMÉNEZ, B. y RODRÍGUEZ-CARVAJAL, R.: «Sociología de la salud laboral», en AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013.

MORENO MÍNGUEZ, A.: «Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador», *Revista española de investigaciones sociológicas*, nº 112, 2005, págs. 131-164.

MORENO SOLANA, A.: *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*. Tirant lo Blanch, 2010.

MORENO TORRES, I. y LÓPEZ CASASNOVAS, G.: «Los determinantes de la inmigración internacional en España», en *Investigaciones Regionales*, Nº 9, 2006, págs. 25-48.

MORONDO TARAMUNDI, D.: «Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las administraciones públicas», en AA. VV.: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. (Coordinadora: GIL RUIZ, J. M.). Consejo General del Poder Judicial. Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013.

MOUZO QUINTÁNS, J.: «Los recortes por la crisis enferman a médicos y enfermeros», en diario *El País.es*, 18 de enero de 2016. Disponible en: http://ccaa.elpais.com/ccaa/2016/01/17/catalunya/1453052386_073049.html

MOYA AMADOR, R.: «Parte II. Modalidades de acoso y tutela frente a las mismas. Capítulo VI. Acoso sexual. 2. Tutela laboral», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

MUÑOZ, P. A. «La rentabilidad de la buena imagen. Ser responsables es ya una cuestión estratégica», en *Extra Responsabilidad Social Corporativa* suplemento del diario *El País*, 23 de noviembre de 2008, pág. II.

MUÑOZ, R.: «El 61% de las empresas de autónomos no supera los cinco años», en diario *El País.es*, 4 de marzo de 2016. Disponible en:
http://economia.elpais.com/economia/2016/03/04/actualidad/1457114020_132404.html

MUÑOZ, S.: «El estrés, la epidemia laboral del futuro», en diario *ABC.es*, 16 de abril de 2012. Disponible en:
<http://www.abc.es/20120416/economia/abci-estres-epidemia-laboral-empresa-201204161101.html>

MUÑOZ CONDE, F.: «Diversas modalidades de acoso punible en el Código Penal», en AA VV. (Dirección: MARTÍNEZ GONZÁLEZ, M. I.), *El acoso: tratamiento penal y procesal*, Tirant lo blanch, 2011.

MUÑOZ RUÍZ, A. B.: «El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, de Marie France HIRIGOYEN», en *Relaciones Laborales*, N° 24, Quincena del 16 al 31 diciembre 2001, pág. 1371, Tomo 2, Editorial La Ley. Disponible en:
<http://laleydigitalespecializada.laley.es>

NADAL, M. V.: «El estrés laboral aumenta el riesgo de sufrir una isquemia cerebral», en diario *el País.es*, 15 de octubre de 2015. Disponible en:
http://elpais.com/elpais/2015/10/13/ciencia/1444755964_435425.html

NAROCKI, C., ZIMMERMANN, M., ARTAZCOZ, L., GIMENO D., BENAVIDES, F.G.: *Estudio comparado de las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo y Salud realizadas en España*, Observatorio de Salud Laboral, 2007. Disponible en:
http://www.istas.ccoo.es/descargas/ECTS_Informefinal.pdf

NAVARRO NIETO, F.: «El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva», en *Temas Laborales*, núm. 75/2004, págs. 11-58. Disponible en:
http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_700_3.pdf

- *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Editorial Aranzadi, 2007.

NIETO, J.: «La hora del trabajo decente», diario *ElPaís.com*, 7 de octubre de 2013. Disponible en:
http://elpais.com/elpais/2013/10/04/opinion/1380912133_919862.html

NIÑO ESCALANTE, J.: «Los errores en las evaluaciones de riesgos psicosociales», en *Mapfre Seguridad*, N° 103, Tercer Trimestre, 2006, págs. 28-42. Disponible en: http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1029111

NUÑEZ, F.: «Un tercio seiscientoseurista», diario *el Mundo.es*, 21 de noviembre de 2014. Disponible en: <http://www.elmundo.es/economia/2014/11/21/546e5c3dca4741a15b8b457d.html?a=bbf20ed4ed32e47f2bdb9833ae7b1e7&t=1416554411>

O'BRIEN, G. E.: «El estrés laboral como factor determinante de la salud». Traducción: RODRÍGUEZ, M. C., en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

OBSERVATORIO PERMANENTE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT: *Guía sobre el Estrés Ocupacional*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006.

- *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006.

- *Guía sobre el Síndrome del Quemado (Burnout)*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006.

- *Guía sobre la Violencia Psicológica en el Trabajo*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2006.

- *Guía Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, diciembre de 2008.

- *Guía Buenas Prácticas Sindicales en Evaluación de Riesgos Psicosociales*, Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2012. Disponible en: http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2012_Guia_BPS_en_ERPS.pdf

- *20 BIORPS. Edición completa y anotada de los Boletines Informativos del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT*, Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2013.

- Ficha de Prevención 37/2013. Disponible en: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2037.pdf>

- *Anuario internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2014*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014.

OBSERVATORIO VASCO SOBRE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO – *MOBBING* -: *El acoso moral –mobbing- en los lugares de trabajo. Comprender para intervenir*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2004.

OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010. Informe IV (1), Ginebra. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_1047

OJEDA AVILÉS, A. e IGARTUA MIRÓ, M. T.: «La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N° 73, 2008, págs. 147-171. Disponible en:
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/73/Est05.pdf

OLABARRÍA, B.: «Psicología y salud laboral en España ante la Directiva europea sobre Seguridad y Salud en el trabajo: hacia una propuesta metodológica de intervención», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

OLARTE ENCABO, S.: «La incidencia del acoso moral en el ámbito del sistema de Seguridad Social: hacia la equiparación de las enfermedades psicolaborales», en AA VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Aranzadi, 2006.

- «El trabajo por cuenta propia», en AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral. Tomo II. Aspectos Técnico-Sanitarios y Lugares, Sectores y Colectivos Singulares*. (Directores: RIVAS VALLEJO, M. P. y MONEREO PÉREZ, J. L. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.), Editorial Aranzadi, 2012.

ONTIVEROS, E.: «Trabajadores del conocimiento», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 18 de noviembre de 2007, pág. 2.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE). *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. Disponible en:
<http://www.cgu.gov.br/conferenciabrocde/arquivos/Espanol-Lineas-Directrices-de-la-OCDE-para-Empresas-Multinacionales.pdf>

- *Todos Juntos ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?* 21 de mayo de 2015. Disponible en: <http://www.oecd.org/spain/OECD2015-In-It-Together-Highlights-Spain.pdf>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO: *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, 3ª edición, Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra, 2001. Disponible en:
<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/normativeinstrument/kd00121es.pdf>

- *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Octubre, 2003. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO y ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Oficina Internacional de Trabajo Ginebra.

ORTEGA Y GASSET, J.: *En torno a Galileo. Esquema de la crisis*, Colección Austral, Espasa Calpe, 1965.

- *España invertebrada*, Revista de Occidente, 1971.

- *El hombre y la gente*, Espasa-Calpe, 29 de mayo de 1972.

- *El tema de nuestro tiempo*, Revista de Occidente, Madrid, 1976. Decimoctava Edición: 1930.

- *La rebelión de las masas*, Revista de Occidente en Alianza Editorial, Madrid, 1979. Primera Edición: 1930.

ORTEGA RUIZ, C. y LÓPEZ RÍOS, F.: «El *burnout* o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas», en *International Journal of Clinical and Health Psychology*, Vol. 4, Nº 1, págs. 137-160. Disponible en: http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf

ORTÍZ LALLANA, C.: «Igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer en la Unión Europea», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº 47, 2003, págs. 99-109. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/47/Est03.pdf

OSCA, A. y MARTÍNEZ-PÉREZ, M. D.: «La conexión familia-trabajo y su repercusión sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral», en AA. VV. (Eds. CARRASCO, M. J. y GARCÍA-MINA, A.), *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*, Universidad Pontificia Comillas, 2005.

OTERO CARVAJAL, L. E.: «Otro mundo es posible», en *Cuadernos de historia contemporánea*, Nº extra 1, 2003, págs. 337-359. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/hcontemp/leoc/globalizacion.pdf>

OTERO-LÓPEZ, J. M. (dir.); SANTIAGO MARIÑO, M. J.; CASTRO BOLAÑO, C.; PARDIÑAS AÑÓN, M. C.; MIRÓN REDONDO, L. y PONTE FERNÁNDEZ, D.: *Estrés laboral y burnout en Profesores de Enseñanza Secundaria*. Universidad de Santiago de Compostela, 2006.

OVEJERO BERNAL, A.: *Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

OXFAM INTERMÓN: «Bajan los salarios, crece la desigualdad. El impacto de las diferencias salariales en los hogares», en *Informe de Oxfam Intermón N° 40*, noviembre de 2016. resumen. Disponible en:
<https://oxfamintermon.s3.amazonaws.com/sites/default/files/documentos/files/bajan-salarios-crece-desigualdad.pdf>

PACHECO ZERGA, L.: *La dignidad humana en el derecho del trabajo*, Editorial Aranzadi, 2007.

PAGÁN, R. y MARCHANTE, A. J.: «Análisis de las diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones», en *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, N° 171-(4/2004), págs. 75-102. Disponible en:
http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/hac_pub/171_Diferencias_Salariales.pdf

- «Mercado laboral de las personas discapacitadas en España», en *Revista andaluza de relaciones laborales*, N° 13, 2004, págs. 207-226. Disponible en:
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2438/b15146856.pdf?sequence=1>

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: «El derecho de las mujeres a la igualdad efectiva. (Consideración general acerca de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)», en AA VV. (Coord. REGUERO CELADA, J. y GARCÍA TRASCASAS, A.), *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Estudios)*, Editorial Comares, 2007.

PARAMÉS, M.: «¿Se puede ser madre/padre y ser un buen profesional?», en AA. VV. (Eds. CARRASCO, M. J. y GARCÍA-MINA, A.), *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*, Universidad Pontificia Comillas, 2005.

PARKES, K. R.: «Estrés, trabajo y salud: características laborales, contexto ocupacional y diferencias individuales». Traducción: RODRÍGUEZ, M. C., en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

PARRA, N. y GONZÁLEZ, B.: «Capítulo I. La caja de herramientas del Programa por los Buenos Tratos», en AA VV. (Coordinadores: CARO, M. A. y FERNÁNDEZ-LLEBREZ, F.), *Buenos tratos: Prevención de la violencia sexista*, Talasa Ediciones, 2010.

PASTOR, J.: «La unión hace la fuerza. Las pequeñas y medianas empresas favorecen el desarrollo de la responsabilidad por su proximidad al mercado y menores cargas administrativas», en *Extra Responsabilidad Social Corporativa*, suplemento del diario *El País*, 23 de noviembre de 2008, pág. IV.

PAZOS MORÁN, M.: - «La autonomía de las mujeres como desafío», diario *El País*, 29 de enero de 2009, pág. 27.

PEDROSA ALQUÉZAR, S. I.: *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral. Regulación legal, límites y cuestiones problemáticas*, Consejo Económico y Social, 2005.

- «Actualidad de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica», en AA VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Aranzadi, 2006.

- «El atraco como riesgo laboral (Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de marzo de 2007 [AS 2007, 1080])». *Aranzadi Social*, núm. 13/2007.

- «El estrés laboral por razón de género: marco regulador y buenas prácticas», en *Boletín Informativo Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT*, núm. 3, junio 2007.

PEIRÓ, J. M.: «El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva», Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf

- *Desencadenantes del estrés laboral*, Ediciones Pirámide, 2005.

PEIRÓ, J. M. y LIRA, E.: «Estrés laboral: nuevas y viejas fórmulas», en AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013.

PEIRÓ, J. M. y RODRÍGUEZ, I.: «Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional», en *Papeles del Psicólogo*, vol. 29 (I), págs. 68-82, 2008. Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>

PELLICER BOTIA, M. J.: «Los riesgos psicosociales: un problema no abordado desde el punto de vista preventivo», en *Prevención y salud laboral*. Revista de Prevención de Riesgos Laborales de la Región de Murcia, Nº 2, septiembre 2009, págs. 12-13.

PEÑASCO VELASCO, R.: *Mobbing en la Universidad*. Adhara Publicaciones. Primera Edición junio 2005.

PERAITA, L.: «Carrefour amplía su plan de igualdad», en *Empresa*, suplemento de *ABC*, 2 de enero de 2011, pág. 7.

- «Cuando el enemigo está en la empresa», en diario *ABC.es*, 30 de junio de 2012. Disponible en: <http://www.abc.es/20120628/familia-padres-hijos/abci-acoso-madres-empresa-201206281516.html>

PERÁN QUESADA, S.: *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, Editorial Comares, 2010.

PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F. y SANCHO FIGUEROA, T.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual. Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001.

PÉREZ CAMPOS, A. I.: «Salud laboral y trabajo femenino: mecanismos de protección y prevención», en *Anuario Jurídico-Económico Escorialense*, número XL, 2007.

- «Tratamiento convencional de la violencia de género y la discriminación como factores de riesgo psicosocial», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 98, 2012.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: «El régimen jurídico de los piquetes de huelga», en *Revista Española de Derecho del Trabajo (REDT)*, Nº 22, abril-junio 1985.

- «La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación al Ordenamiento español (I)», *Relaciones Laborales*, núms. 8 y 9, 1991, pág. 47. Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

- «La directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación al Ordenamiento español (y II)», *Relaciones Laborales*, Sección Crónica Internacional y Comunitaria, 1991, pág. 1241, tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

PÉREZ DEL RÍO, T.: «Violencia de género y prevención de riesgos laborales», en AA VV. (Responsable: FLOR (de la) FERNÁNDEZ, M. L.), *Análisis de la Regulación Jurídico-Laboral de los Riesgos Psicosociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. (s.f.). Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100617.pdf>

- *Igualdad y género en el empleo*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2006. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=18227e2e-74b0-4974-975b-a56ebe028424&groupId=10128

- «La violencia de género en el trabajo: acoso sexual y acoso moral por razón de género», en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 91, 2007.

- *La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2009. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/tineco/guiasNegociacion/015_guia_discriminacion_por_razon_de_genero.do

- *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Editorial Bomarzo, 2009.

- «La violencia de género en el ámbito laboral y su tratamiento en la negociación colectiva», en AA. VV. (Directora: FARALDO CABANA, C. Coordinadoras: LÓPEZ ARRANZ, M. A. y MILLOR ARIAS, M. P.), *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*, Tirant lo blanch, 2010.

PÉREZ GUARDO, R.: «Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España», en *Athenea Digital: revista de pensamiento e investigación social*, Vol. 12, Nº 2, 2012, págs. 199-219.

PÉREZ GUARDO, R. y RODRÍGUEZ SUMAZA, C.: «Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social», en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, Vol. 31, Nº 1, 2013, págs. 195-219.

PÉREZ LUÑO, A. E.: *Dimensiones de la igualdad*, Dykinson, Madrid, 2005.

PÉREZ MACHIO, A. I.: *Mobbing y Derecho Penal*, Tirant lo blanch, 2007.

PÉREZ REVERTE, A.: «Chivatos ejemplares», en *XL Semanal*, Nº 1.157, del 27 de diciembre de 2009 al 2 de enero de 2010, pág. 12.

PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*, Santillana Ediciones Generales, 2003.

- «*Mobbing: Un nuevo reto para la conflictología*», en AA VV. (Coord. VINYAMATA, E.), *Guerra y paz en el trabajo. Conflictos y Conflictología en las organizaciones*, Tirant lo Blanch. Universitat de València, 2004.

- «*El mobbing o acoso psicológico en el trabajo*», en AA VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, 2006.

- «Nuevas formas de materializarse el estrés. El managment tóxico», en *La Mutua. Revista Técnica de Salud Laboral y Prevención*, 2006. Disponible en:
http://www.fraternidad.com/descargas/FM-REVLIM-9-5_130_Nuevas_formas_de_materializarse_el_estres_El_management_toxico.pdf

- «Mi jefe me envenena la vida», en *Psychologies*, Nº 40, mayo 2008, pág. 70.

PLANA, P.; PAGÉS, C.; POU, M; YETOR, A y COROMINAS, J.: «La incapacidad temporal: un instrumento para la vigilancia de la salud de los trabajadores», en *Archivo Prevención Riesgos Laborales*, 4(2): 61-66. Disponible en:
http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1269

POCIÑA, A.: «Inspiration office. La oficina alegre», en *Negocios*, suplemento *El País*, 18 de noviembre de 2007, pág. 4.

POLAINO-LORENTE, A.: «El “workaholism” como neurosis de autorrealización en el trabajo», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

PORTALATÍN, B. G.: «¿Culpable por no pasar más tiempo con ellos?» *El Mundo.es* 31 de enero de 2015.

PORTO CASTRO, A. M.: «La mujer en el siglo XXI y el oficio del matrimonio», en AA. VV. (Directora: FARALDO CABANA, C. Coordinadoras: LÓPEZ ARRANZ, M. A. y MILLOR ARIAS, M. P.), *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*, Tirant lo blanch, 2010.

PRATS, J.: «10.000 suicidios más en Europa, Canadá y Estados Unidos por la crisis», en diario *El País.es*, 12 de junio de 2014. Disponible en: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2014/06/12/actualidad/1402570506_011995.html

PRIEST, A.: «Domar a la bestia. Una mirada a las numerosas formas y maneras de violencia en el lugar de trabajo», O.I.T. *Revista de Trabajo*, núm. 56, abril 2006. Disponible en: <http://www.ilo.org>

PRIETO, C.: «De la “perfecta casada” a la “conciliación de la vida familiar y laboral” o la *querelle des sexes* en la modernidad española», en AA. VV. (Editor: PRIETO, C.), *Trabajo, género y tiempo social*, Editorial Complutense, 2007.

PUEBLA (de la) PINILLA, A.: «Dimensión laboral de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», *Relaciones Laborales*, Nº 8, Sección Legislación, Quincena del 23 de abril al 8 de mayo de 2007, pág. 907, tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

PUENTE, S. y GALÁN, S.: «Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios», en *Boletín Económico del Banco de España*, 02/2014, págs. 57-61 Disponible en: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/14/Feb/Fich/be1402.pdf>

PUMAR BELTRÁN, N.: «Parte I. Contextualización e instrumentos generales de tutela. Capítulo VII. Los protocolos de actuación frente al acoso: dónde existen, dónde operan y dónde son eficaces. Ejemplos de derecho comparado», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

PURCALLA BONILLA, M. A.: «Igualdad de trato y no discriminación: la tutela antidiscriminatoria (en especial por razón de sexo)», *Aranzadi Social*, núm. 10/2004.

PUYOL ANTOLÍN, R.: «Estructura demográfica de la población española», en AA. VV. (Coord.: PUYOL ANTOLÍN, R. y ABELLÁN GARCÍA, A.), *Envejecimiento y dependencia. Una mirada al panorama futuro de la población española*, Mondial Assistance, 2006. Disponible en: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/13719.pdf>

QUIJADA, P.: «La ciudad nos vuelve “locos”. El estilo urbano aumenta los trastornos mentales y deja una huella en nuestro ADN», *ABC*, 14 de octubre de 2012, págs. 52-53.

RALSTON SAUL, J.: *El colapso de la globalización y la reinención del mundo*, (Traducción: FONTAL, Y. y SARDIÑA, C.), RBA Libros, 2012.

RAMÍREZ, V.: «Pocos jóvenes y malparados», en *El Mundo.es*, 25 de noviembre de 2014. Disponible en: <http://www.elmundo.es/grafico/espana/2014/11/25/546ddfc2e2704e82188b456c.html>

RAMÍREZ, V. y LEY, M.: «El número de jóvenes marca nuevos máximos en el mundo y roza mínimos en España», en *El Mundo.es*, 18 de noviembre de 2014. Disponible en: <http://www.elmundo.es/grafico/internacional/2014/11/18/546b4ebbca47411c168b458d.html>

REQUENA AGUILAR, A.: «Es un engaño que el trabajo asalariado sea la clave para liberar a las mujeres», en *el diario.es*, 24 de mayo de 2014.

REY (del) GUANTER, S.: «Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales: algunas reflexiones sobre sus conexiones terminológicas y sustanciales», *Temas Laborales*, Vol. I. núm. 100/2009, págs. 143-157. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1088_3.pdf

REY MARTÍNEZ, F.: «La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, Nº 28, año 2008, págs. 251-283.

RIVAS VALLEJO, P.: *Violencia Psicológica en el Trabajo: su tratamiento en la Jurisprudencia. Estudio, Jurisprudencia y Formularios*, Thomson-Civitas. Editorial Aranzadi, 2005.

- *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Editorial Comares, 2008.

- «Las incapacidades laborales de las mujeres», en AA VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

- «La protección social frente a la violencia de género», en AA VV. (Directora: ELÓSEGUI ITXASO, M.), *Políticas de Género*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

- «Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº extra 74, 2008, págs. 227-286.

- «Perspectiva de género», en AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral. Tomo II. Aspectos Técnico-Sanitarios y Lugares, Sectores y Colectivos Singulares*. (Directores: RIVAS VALLEJO, M. P. y MONEREO PÉREZ, J. L. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.), Editorial Aranzadi, 2012.

RIVERO LAMAS, J. y VAL (de) TENA, A. L.: «Artículo 14.-Derecho a la protección frente a los riesgos laborales», en AA VV. (Dirección: MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. N.), *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Editorial Comares, 2004.

ROBLES CARRILLO, M.: «Parte I. Contextualización e instrumentos generales de tutela. Capítulo VI. El acoso: una perspectiva internacional», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

RODRÍGUEZ, N.: *Mobbing. Vencer el acoso moral*, Editorial Planeta, 2002.

RODRÍGUEZ-CARVAJAL, R. y QUIÑONES GARCÍA, C.: «El trabajo emocional», en AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013.

RODRÍGUEZ-CARVAJAL, R.; RIVAS (DE) HERMOSILLA, S. y HERRERO LÁZARO, M.: «Estados de flujo (*flow*) y bienestar laboral», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013.

RODRÍGUEZ COPÉ, M. L.: «Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso», en AA VV. (Coord., CORREA CARRASCO, M.), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Editorial Aranzadi, 2006.

RODRÍGUEZ MENÉNDEZ, M. C. y FERNÁNDEZ GARCÍA, C. M.: «Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo», en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, Vol. 28, Núm. 2 (2010) 257-275. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA1010220257A/32200>

RODRÍGUEZ MUÑOZ, A.; BAILLIEN, E.; NOTELAERS, G. y WITTE (DE), H.: «Acoso psicológico en el trabajo», en AA. VV. Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Ediciones Pirámide, 2013.

RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A. y BAKKER, A. B.: «El *engagement* en el trabajo», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013.

RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: «Las enfermedades del trabajo», en *Relaciones Laborales*, Sección Editorial, 1995, pág. 21, tomo 2, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

- «Una nueva iniciativa comunitaria sobre responsabilidad social de las empresas», en *Relaciones Laborales*, Nº 11, Sección Editorial, Quincena del 8 al 23 de junio 2006, pág. 119, tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «Acoso sexual, acoso moral, acoso discriminatorio», 2002. Disponible en: <http://www.mobbing.nu/estudios-ERPineiro-acoso.htm>

RODRÍGUEZ SAÑUDO, F.: «Elaboración y aplicación del plan de igualdad en la empresa», *Actualidad Laboral*, N° 9, Sección Estudios, Quincena del 1 al 15 de mayo de 2008, pág. 1073, tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

ROJAS MARCOS, L.: *Superar la adversidad*, Espasa, 2010.

ROJAS MONTES, E.: *¿Quién eres? De la personalidad a la autoestima*, Ediciones Temas de Hoy, 2001.

- *Adiós, depresión. En busca de la felicidad razonable*, Ediciones Temas de Hoy, septiembre 2006.

- *La conquista de la voluntad. Cómo conseguir lo que te has propuesto*, Ediciones Temas de Hoy, 2006.

- *Amigos. Adiós a la soledad*. Ediciones Temas de Hoy, 2009.

- *No te rindas. Doce meses para aprender a ser optimista*, Ediciones Temas de Hoy, 2011.

- *El amor: la gran oportunidad. Tú puedes conseguir un amor duradero*. Ediciones Temas de Hoy, 2011.

- *La ilusión de vivir*. Ediciones Temas de Hoy, abril de 2011.

ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: «La participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de las políticas de igualdad de las empresas», en *Relaciones Laborales*, N° 20, Sección Negociación colectiva y conflictividad, Quincena del 23 de octubre al 8 de noviembre de 2010, tomo 2, Editorial La Ley. Disponible en: <http://laleydigitalespecializada.laley.es>

ROLDÁN MARTÍNEZ, A. F. y TORRENTS MARGALEF, J.: «Violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral», en AA VV. (Coordinador General: ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Ediciones Cinca, 2008.

ROMEO DELGADO, M.: «Parte III. Tratamiento especial del acoso en el trabajo. Capítulo II. Delimitación conceptual. Capítulo XI. El perfil psicológico de acosador y de víctima de acoso laboral», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

ROMEO DELGADO, M. y SERRA PALLISA, J.: «Parte IV. Cuestiones prácticas en la actuación frente al acoso. Capítulo II. Protocolos privados de actuación (empresas)», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: «II. Disposiciones sobre riesgos psicosociales específicos», en AA VV. (Directora: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.), *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas*, Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, 2010. Disponible en: <http://extranet.ugt.org/saludlaboral/oprp/Documentos%20Noticias/TratamientoConvencional.pdf>

- «Disposiciones sobre Riesgos Psicosociales específicos», en AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*. (Directora: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.). Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014.

ROMERO, A.: «El Banco de España cree que los salarios caen el doble de lo dice la estadística», diario *Elpais.es*, 26 de febrero de 2014. Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2014/02/26/actualidad/1393410398_153938.html

ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, Bomarzo, 3ª edición, 2005.

- «El acoso laboral en la mujer: una forma de violencia de género», en AA VV. (Director: TERRADILLOS BASOCO, J. M. Coordinadora: ALCALÉ SÁNCHEZ, M.), *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “genero”, “inmigración” y “edad”*, Editorial Bomarzo, 2009.

ROVIRA, A.: «La buena crisis», en *Dinero y empleo*, suplemento del diario *La Verdad*, 13 de diciembre de 2009, pág. 14.

RUBENSTEIN, M.: «Tratamiento del acoso sexual en el trabajo: la experiencia de los países industrializados», en AA. VV. (Dirección: JANKANISH, M. B.), *La lucha contra el acoso sexual en el trabajo*. (Título original: *Combating sexual harassment at work*. Originalmente publicado por la Organización Internacional de Trabajo en 1992. Traducción: CAZORLA PERALES, C.). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1995.

RUBIDO, B.: «La España epidérmica», en diario *ABC*, 1 de junio de 2014, pág. 3.

RUBIO, A. y GIL, J. M.: *Dignidad e igualdad de derechos. El acoso en el trabajo*, Editorial Dykinson, 2012.

RUBIO CASTRO, A.: «La regulación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la legislación española», en AA. VV.: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. (Coordinadora: GIL RUIZ, J. M.). Consejo General del Poder Judicial. Generalitat de Catalunya. Centre d’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013.

- «Parte I. Contextualización e instrumentos generales de tutela. Capítulo II. Aspectos jurídicos-conceptuales: significado de acoso en el Derecho. Ambigüedades en la normativa y en la conceptualización de acoso e influencia de la doctrina jurisprudencial en su interpretación», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

RUIZ CALATRAVA, R.: «Los horarios y sus efectos sobre los riesgos psicosociales», en *Graduados Sociales*, N° 30, 2015, págs. 32-34.

RYDER, G.; FIDALGO, J. M. y MENDEZ, C.: «El trabajo necesita derechos y normas universales», en *El País Negocios*, suplemento del diario *El País*, 5 de octubre de 2008, pág. 23.

SÁDABA, J.: *La vida buena. Cómo conquistar nuestra felicidad*, Ediciones Península, abril 2009.

SAEZ LARA, C.: «Acoso moral en el trabajo y derechos fundamentales», en AA VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007.

SÁEZ NAVARRO, M. C.: «Acoso sexual en el trabajo». *Aranzadi Social*, vol. IV (Presentación). (BIB 2000/204), 1999.

- «Algunas cuestiones sobre el *mobbing* en el trabajo». *Aranzadi Social* paraf. 37 (Presentación). 2001.

SALA FRANCO, T.: *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, 2014.

SALA FRANCO, T. y CARDONA RUBERT, M. B.: «Capítulo noveno. Las políticas de empleo y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en AA VV. (Coordinadores: SALA FRANCO, T.; BALLESTER PASTOR, M. A.; BAÑÓ LEÓN, J. M.; EMBID IRUJO, J. M. y GOERLICH PESET, J. M.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. La Ley, febrero 2008.

SALANOVA, M.: «Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales», en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n° 14, pág. 22, marzo 2005. Disponible en: <http://pdfs.wke.es/8/1/4/7/pd0000018147.pdf>

- «Organizaciones saludables, organizaciones resilientes», en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, N° 58, marzo 2009. Disponible en: <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73232/32403.pdf?sequence=1>

SALANOVA, M., GRAU, R. M. y MARTÍNEZ, I. M.: «Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional», en *Psicothema*, Vol. 17, N° 3, págs. 390-395. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/3118.pdf>

SALANOVA, M.; LÍBANO (DEL), M. y LLORENS, S.: «La adicción al trabajo», en AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013.

SALANOVA, M. y LLORENS, S.: «Estado actual y retos futuros en el estudio del *burnout*», en *Papeles del Psicólogo*, vol. 29(I), págs. 59-67. Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B.; LLORENS, S.; PEIRÓ, J. M. y GRAU, R.: «Desde el “*burnout*” al “*engagement*”: ¿una nueva perspectiva?», en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2000, Vol. 16, nº 2, págs. 117-134.

SALANOVA SORIA, M. «Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia», en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Volumen 19, Nº 3 Págs. 225-246. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318057001.pdf>

SALANOVA SORIA, M. y SCHAUFELI, W. B.: «¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?», en *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Nº 20, 2002, págs. 4-10.

- «El *engagement* de los empleados un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos», en *Estudios Financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. Nº 261, 2004, págs. 109-138.

SALINAS, D.: *Prevención y afrontamiento del estrés laboral*. Editorial CCS, 2012.

SÁNCHEZ, A. I.: «El Congreso considera “necesario” un estudio sobre el acoso sexual en las Fuerzas Armadas», en *ABC.es*, 31 de octubre de 2015. Disponible en: http://www.abc.es/espana/abci-congreso-considera-necesario-estudio-sobre-acoso-sexual-fuerzas-armadas-201510310210_noticia.html

SÁNCHEZ, S.: «Y los españoles, ¿tenemos derecho a desconectar del trabajo?», en diario *El Mundo.es*, 9 de enero de 2017. Disponible en: <http://www.elmundo.es/economia/2017/01/09/586e7ead468aebc03b8b45f4.html>

SÁNCHEZ CASTILLO, M. M.: *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*. Editorial Bomarzo, 2009.

SÁNCHEZ-MELLADO, L.: «Estamos ansiosos perdidos», en diario *El País.es*, 4 de febrero de 2013. Disponible en: http://elpais.com/elpais/2013/02/04/eps/1359997830_056448.html

SÁNCHEZ SILVA, C.: «Los empleados se ponen a régimen. Cada vez más firmas españolas imparten formación sobre nutrición y salud a sus plantillas», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 26 de octubre de 2008, pág. 49.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «Capítulo IV. Enfermedades profesionales atípicas y claves para el encuadramiento de los daños derivados de riesgos psicosociales en el sistema de protección social: Estado de la cuestión», en AA VV. (Responsable: CAVAS MARTÍNEZ, F.), *Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social*, Secretaría de Estado de Seguridad Social. (s.f.).

- *El Riesgo durante el Embarazo. Régimen laboral y de Seguridad Social*. Editorial Aranzadi, 2002.

- «Prólogo», en AA. VV. (Directora: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Coordinadores: GÓNZALEZ DÍAZ, F. A. y HIERRO HIERRO, F. J.) *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*, Editorial Aranzadi, 2009.

- «Artículo 26. Protección de la maternidad», en AA. VV. *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinadores: CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUÍZ, I.), Editorial Aranzadi, 2010.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y ARETA MARTÍNEZ, M.: «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 141, 2009.

- «La elaboración y negociación de los planes de igualdad: Análisis práctico de la situación actual», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 19, 2009.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y CONDE COLMENERO, P.: «La protección social y los riesgos psicosociales», en *Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, Nº 26, año 2008, págs. 275-297.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y GONZÁLEZ DÍAZ, F. A.: «Una aproximación a la responsabilidad social de la empresa en la Región de Murcia», en AA. VV. (Coordinación: LÓPEZ CUMBRE, L.), *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y PÉREZ CAMPOS, A. I.: «Distintivo empresarial en materia de igualdad», en *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 148, 2010, págs. 845-871.

SAN ESTEBAN, N.: «Más del 13% de los trabajadores en España está en riesgo de exclusión», en diario *El Español.es*, 6 de noviembre de 2016. Disponible en: http://www.elespanol.com/espana/sociedad/20161104/168233701_0.html

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: «Vigilancia de la salud, aplicada a los riesgos psicosociales», en AA. VV.: *La prevención de riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la crisis económica*. (Directora: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.). Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014.

SANTA CRUZ AYO, I.: «Beneficios y costes de los planes de igualdad», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, N° Extra 2, 2007, págs. 279-286. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad07/Est08.pdf

SANTED, M. A.; SANDÍN, B. y CHOROT, P.: «El estrés diario desde el marco del modelo transaccional: cuestiones conceptuales y metodológicas», en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

SANTOS FERNÁNDEZ, M. D.: «El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (II): Prevención, reparación y represión de la conducta», en AA VV. (Coords. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007.

SANZ-VERGEL, A. I.; DEMEROUTI, E. y GÁLVEZ HERRER, M.: «La conciliación de la vida laboral y la familiar» en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013.

SANZ-VERGEL, A. I. y SONNENTAG, S.: «Recuperación del estrés», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013.

SELMA PENALVA, A.: *El régimen jurídico del trabajador autónomo económicamente dependiente. Novedades legales y consideraciones prácticas*, Ediciones Laborum, 2013.

SEMPERE NAVARRO, A. V.; CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUIZ, I.: «Exposición de Motivos», en AA. VV.: *Comentarios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. (Director: SEMPERE NAVARRO, A. V. Coordinadores: CARDENAL CARRO, M. y ALZAGA RUIZ, I.). Editorial Aranzadi, 2010.

SEN, A. y KLIKSBERG, B.: *Primero la gente. Una mirada desde la ética del desarrollo a los principales problemas del mundo globalizado. Una mirada desde la ética del desarrollo a los principales problemas del mundo globalizado*, Ediciones Deusto, 2007.

SENDÓN DE LEÓN, V.: *Mujeres en la era global. Contra un patriarcado neoliberal*, Icaria Editorial, 2003.

SENNETT, R.: «La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo». (Traducción: NAJMÍAS, D.), Editorial Anagrama, 2000.

SEPULVEDA, R.: «Triunfadores que no sobreviven a las trampas del éxito. La presión de los puestos de responsabilidad puede ocasionar serios trastornos de salud y perjudicar la vida familiar de quienes los ocupan», en *Dinero y Empleo*, suplemento del diario *La Verdad*, 18 de enero de 2009, pág. 19.

SERRANO GARCIA, J. M.: «Tratamiento de la salud de la mujer trabajadora y del acoso sexual en la negociación colectiva», AA. VV., *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, Tirant lo Blanch, 1999.

- *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Editorial Bomarzo, 2007.

SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, Consejo Económico y Social, 2005.

SERRANO ROSA, M. A.; MOYA ALBIO, L. y SALVADOR, A.: «Estrés laboral y salud: indicadores cardiovasculares y endocrinos», en *Anales de Psicología*, vol. 25, N° 1 (junio), 150-159. Universidad de Murcia. Disponible en: http://www.um.es/analesps/v25/v25_1/17-25_1.pdf

SERVAN-SCHREIBER, D.: *Curación emocional*. Editorial Kairós, 2003.

SEVILLA GARCIA, E.: «Perspectiva sanitaria de género», en AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral. Tomo II. Aspectos Técnico-Sanitarios y Lugares, Sectores y Colectivos Singulares*. (Directores: RIVAS VALLEJO, M. P. y MONEREO PÉREZ, J. L. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.), Editorial Aranzadi, 2012.

SEVILLA MERINO, J.; VENTURA FRANCH, A. y GARCÍA CAMPA, S.: «La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N° 67, 2007, págs. 63-82. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est02.pdf

SEVILLANO, E. G.: «Depresión y estrés, malos compañeros de las enfermedades cardiovasculares», en diario *El País.es*, 31 de agosto de 2014. Disponible en: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2014/08/31/actualidad/1409506900_662960.html

SOLER, J.: «La era del té», en diario *El País*, 29 de mayo de 2011, pág. 33.

SOLER, P.: «El estrés también engorda», en diario *La Verdad*, 4 de marzo de 2012, págs. 52 y 53.

SOLER SÁNCHEZ, M. I.; MARTÍNEZ CERDÁN, P.; MESEGUER DE PEDRO, M.; PELEGRÍN MUELAS, I.; HERNÁNDEZ PASTOR, E. y TOMÁS MOLINA, A.: «Prácticas para prevenir el mobbing en el trabajo». *Mobbing violencia psicológica en el trabajo*, Edita CSI-CSIF, 2004.

SORIANO, G.; FERRIS, J. M.; GUILLEN, P. AGUILAR, T. y MORATO, L.: *Declaración de Valencia: “Hacia el Compromiso y la Responsabilidad Social de la Medicina del Trabajo”*. Disponible en: http://www.aeemt.com/contenidos_socios/Recursos/Documentos_interes/DeclaraciondeValencia.PDF

SORIANO TARÍN, G.; GUILLÉN ROBLES, P. y CARBONELL VAYÁ, E.: *Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial. Protocolo PSICOVS2012*. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2014. Disponible en: http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_PSICOVS2012/guia_PSICOVS2012.pdf

SORIANO TARÍN, G.; GUILLÉN ROBLES, P., CARBONELL VAYÁ, E.; UÑA GOROSPE, M., GARCÍA MACIÁ, R. y CASO PITA, C.: «1. Introducción», en AA. VV.: *Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial. Protocolo PSICOVS2012*. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2014. Disponible en: http://www.aemt.com/contenidos/Recursos/Guia_PSICOVS2012/guia_PSICOVS2012.pdf

STIGLITZ, J. E. y GREENWALD, B. C.: *La creación de una sociedad del aprendizaje. Una nueva aproximación al crecimiento, el desarrollo y el progreso social*. Título original: *Creating a Learning Society: A New Approach to Growth, Development and Social Progress*. Traducción: GARCÍA MARTÍNEZ, A. A., La Esfera de los libros, 2016.

STIGLITZ, J. E.; SEN, A. y FITOUSSI, J. P.: *Medir nuestras vidas. Las limitaciones del PIB como indicador de progreso*. Traducción: OBIOLS PENELAS, I. RBA LIBROS, 2013.

TALLER OBSERVATORIO RPS-UGT: *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales. Balance de situación actual y propuestas metodológicas para avanzar en su medición o cálculo*, Secretaria de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2013.

TAMAMES, R.: *Diccionario de Economía*, Alianza Editorial, 1992.

TAMAMES, R. y RUEDA, A.: *Introducción a la economía española*, Alianza Editorial, 26ª edición, 2005.

TARTAR-GODDET, E.: *Convivir con la violencia cotidiana*. (Traducción: AGUIRRE SETAS, J. A.), Ediciones Mensajero, 2005.

TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídicos-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, Centro de Estudios Financieros, 2008.

TERRADILLOS BASOCO, J. M.: «Introducción al estudio de la incidencia de las variables género, inmigración y edad en las cifras sobre siniestralidad laboral», en AA VV. (Director: TERRADILLOS BASOCO, J. M. Coordinadora: ALCALÉ SÁNCHEZ, M.), *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “género”, “inmigración” y “edad”*, Editorial Bomarzo, 2009.

TERRÉS DE ERCILLA, F.: «Responsabilidad social corporativa y prevención de riesgos laborales», en *MC Salud Laboral*, Nº 5, julio 2007, págs. 24-26. Disponible en: <http://www.mc-mutual.com/webpublica/Publicaciones/McSaludLaboral/resources/5/responsabilidad.pdf>

THERORELL, T. y KARASEKM R.: «Ambiente laboral y enfermedad coronaria: la posibilidad de controlar las condiciones de trabajo». Traducción: RODRÍGUEZ, M. C., en AA. VV.: (Ed. BUENDÍA, J.), *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

TOLEDO, O.: «Del acoso sexual en el Ejército a la jubilación a los 39 años», en diario *El País.es*, 28 de junio de 2015. Disponible en: http://politica.elpais.com/politica/2015/06/28/actualidad/1435512595_984217.html

TORNS MARTÍN, T.: «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 2005, 23, núm. 1 15-33. Disponible en: revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/.../32348

TORRE (de la) GARCÍA, C. y MARURI PALACÍN, I.: *La Responsabilidad Social de Género en la Empresa. Un valor emergente del management empresarial*, Fundación Sagardoy, Ediciones Cinca, 2009.

TORRES MENÁRGUEZ, A.: «El síndrome del trabajador quemado», en diario *Elpais.es*, 16 de junio de 2015. Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434119451_861624.html

TORTELLA, G.: «Semejanzas y diferencias entre dos crisis», en *ElPais.com*, 18 de mayo de 2009. Disponible en: http://elpais.com/diario/2009/05/18/opinion/1242597604_850215.html

TORTELLA, G. y NUÑEZ, C. E.: *El desarrollo de la España contemporánea. Historia económica de los siglos XIX y XX*. Alianza Editorial, 2011.

TRÍAS DE BES, F.: «La motivación sí importa», en *El País Semanal*, 6 de julio de 2008. N.º 1.658, pág. 29.

- *El gran cambio*. Ediciones Temas de Hoy, octubre 2013.

TRILLAS, A.: «Trabajar menos, pero mejor. Las empresas españolas empiezan a ensayar fórmulas de trabajo flexible. Los empleados ganan tiempo de ocio, crece su motivación y la productividad se dispara», diario *El País*, 20 de marzo de 2008, págs. 28-29.

TRIPIANA, J. y LLORENS, S.: «Fomentando empleados *engaged*: el rol del líder y de la autoeficacia», en *Anales de Psicología*, Vol. 31, N° 2 (mayo), 636-644. Universidad de Murcia.

UGT Aragón: *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*, 2006. Disponible en: <http://www.documentacion.edex.es/docs/0908UGTman.pdf>

UGT Navarra: *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales*, (s. f.). Disponible en: <http://www.prevencionlaboral.org/pdf/riesgos%20psicosociales/Guia%20de%20prevencion%20de%20riesgos%20psicosociales.pdf>

UNAMUNO (de) M.: *La dignidad humana*, Espasa Calpe, quinta edición: octubre de 1961.

URCELAY ALONSO, J.: «Responsabilidad social corporativa. La dimensión interna como cuestión previa», *Capital Humano*, N.º 184, 2005.

URIS LLORET, J. M.: *Protocolos de actuación frente al acoso laboral en los centros de trabajo*. Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales. Región de Murcia, 15 de mayo de 2012.

URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, Editorial Bomarzo, febrero, 2014.

VACCAREZZA, L.: «¿De qué enferman las mujeres?», en AA VV. (Directoras: BIRULÉS BERTRÁN, J. y VIVAS LARRUY, M. A.), *Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad*, Consejo General del Poder Judicial, 2008.

VALCÁRCEL, A.: *Sexo y filosofía. Sobre «mujer» y «poder»*, horas y HORAS la editorial, 2013.

VALDÉS ALONSO, A.: «El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº 26, 2000. Disponible en:
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/info1.pdf

VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Soft law, Derecho del trabajo y orden económico globalizado», en *Relaciones Laborales*, Nº 4, Sección Editorial, Quincena del 23 de febrero al 8 de marzo de 2005, pág. 37, Tomo 1, Editorial La Ley. Disponible en:
<http://laleydigitalespecializada.laley.es>

VALDÉS DE LA VEGA, B.: «El tratamiento del acoso moral desde la autotutela colectiva», en AA VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007.

VALDÉS DE LA VEGA, B. y CORREA CARRASCO, M.: «Presentación», en AA VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, (Editorial Comares, 2007.

VALL RIUS, A.: «Los conflictos en las organizaciones», en AA VV. (Coord. VINYAMATA, EDUARD), *Guerra y paz en el trabajo. Conflictos y Conflictología en las organizaciones*, (Tirant lo Blanch.) Universitat de València, 2004.

VALLE (del), J. M.: «Capítulo I. La responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales: antecedentes históricos», en AA.VV.: *Responsabilidad empresarial y protección de la salud laboral. Análisis jurídico interdisciplinar*. (Director: LÓPEZ AHUMADA, J. E.). Editorial Juruá, 2014.

VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Editorial Aranzadi, 2005.

- «Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora», en *Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, Nº 17, 2006, págs. 55-84. Disponible también en *Relaciones Laborales*, Nº 5, Sección Doctrina, Quincena del 8 al 23 de marzo 2007, pág. 587, tomo I, Editorial La Ley. Disponible en:
<http://laleydigitalespecializada.laley.es>

VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*. Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer, 2ª edición, 2010.

VALORA CONSULTORES: «Manual de gestión de la responsabilidad social empresarial», en diario *Cinco días*, noviembre 2008, capítulo 01.

VÁZQUEZ, C.: «Hábitos y factores que dificultan la concepción», en *Eroski Consumer*, 24 de octubre de 2011. Disponible en: <http://www.consumer.es/web/es/bebe/antes-del-embarazo/dias-fertiles/2011/10/20/204431.php>

VEGA MARTÍNEZ, S. *et al.* (Coordinación: VEGA MARTÍNEZ, S.): *Experiencias e intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2009. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2009/ficheros/Libro%20ExperienciasCD.pdf

VELÁZQUEZ, M.: «La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o “Mobbing”», en *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Nº 17, 2002, págs. 27-38. Disponible en: [http://www.acosomoral.org/pdf/mobbing_manuel_velazquez \[2\].pdf](http://www.acosomoral.org/pdf/mobbing_manuel_velazquez [2].pdf)

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*. Ediciones Gestión 2000, 2005.

- «Parte IV. Cuestiones prácticas en la actuación frente al acoso. Capítulo VII. El papel de organismos y entidades inspectoras», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. P.: «Violencia física y psicológica. Criterios de la Inspección de Trabajo», en AA. VV.: *Tratado de Salud Laboral. Tomo II. Aspectos Técnico-Sanitarios y Lugares, Sectores y Colectivos Singulares*. (Directores: RIVAS VALLEJO, M. P. y MONEREO PÉREZ, J. L. Coordinadora: GARCÍA VALVERDE, M. D.), Editorial Aranzadi, 2012.

VELAZQUEZ LIVIA, M.: «Las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso moral o *mobbing*». Disponible en: http://www.intersindical.org/salutlaboral/step/vall_inspectrab.pdf

VERA, J. J.: «Conflicto y conciliación entre demandas familiares y laborales», en AA. VV. (Coordinadora: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M. C.), *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*. Universidad de Murcia, 2009.

VICENT, M. «La piedra», diario *El País.com*, 14 de octubre de 2010. <http://www.elpais.com>.

VIEJO T.: *Cómo ser mujer y trabajar con hombres*, Ediciones Martínez Roca, octubre 2007.

VILASECA, B.: - «" Guerra y paz" en las organizaciones. La resolución de conflictos entre compañeros pasa porque cada persona aprenda a estar en paz consigo misma», en *El País Negocios*, suplemento de *El País*, 7 de octubre de 2007, pág. 34.

- «La prisa mata. Más del 32% de los trabajadores vive en un permanente estado de estrés que atenta contra su salud y productividad», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 24 de febrero de 2008, pág. 37.

- «El mal humor no es sostenible. Algunos profesionales están tan insatisfechos que no se dan cuenta de que su presencia envenena el ambiente laboral», en *Negocios*, suplemento del diario *El País*, 9 de marzo de 2008, pág. 32.

- «Los cínicos no sirven para este oficio. Los líderes que creen que "el fin justifica los medios" terminan por instrumentalizar y anular a sus colaboradores», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 23 de marzo de 2008, pág. 29.

- «¿Infeliz en su trabajo? Piénselo otra vez», en diario *El País.com*, 27 de abril de 2008. Disponible en: http://elpais.com/diario/2008/04/27/negocio/1209304047_850215.html

- «¿Quiere saber lo que ocurre en su empresa? Las encuestas de clima laboral dan a conocer la situación real de los empleados», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 9 de noviembre de 2008, pág. 44.

- «El arte de no hacer nada», en *El País Semanal*, 28 de diciembre de 2008, págs. 28-30.

- «Mejore y sirva a la empresa. El desarrollo personal es el motor del crecimiento organizacional», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 25 de enero de 2009, pág. 32.

- «El primer cliente es el empleado. Para algunas compañías solo el "humanismo empresarial" garantiza su sostenibilidad», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 26 de abril de 2009, pág. 33.

- «¡Ojo! El poder aísla y corrompe. Muchos directivos "se pierden" por ignorar lo que de verdad importa», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 26 de julio de 2009, pág. 32.

- «¿Cansado de estar cansado? Una actitud negativa es consecuencia de no saber gestionar la energía», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 16 de agosto de 2009, pág. 22.

- «Estrategias para el cambio profesional. La insatisfacción mueve a las personas a tomar las riendas de su trabajo», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 27 de septiembre de 2009, pág. 34.

- «¿Es rentable ser ético?», en *Negocios*, suplemento de *El País*, 14 de febrero de 2010, pág. 37.

- *El principito se pone la corbata*, Ediciones Temas de Hoy, 2011.

VILLA-GEORGE, F. I. y MORENO-JIMÉNEZ, B.: «Las expectativas laborales y el significado del trabajo», en AA. VV. (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide, 2013.

VILLA (de la) SERNA (de la), P.: «Las tres “Cartas” Europeas sobre Derechos Sociales», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 32, 2001, págs. 273-311. Disponible en:
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/32/docu3.pdf

VIÑAS, J.: «Ocho de cada diez autónomos declara que no llega a mileurista», en *Cinco días*, 25 de julio de 2014. Disponible en:
http://cincodias.com/cincodias/2014/07/24/economia/1406223584_222260.html

WILLIS, G. B. y RODRÍGUEZ-BAILÓN, R.: «Parte I. Contextualización e instrumentos generales de tutela. Capítulo I. La desigualdad de poder: fundamento del acoso», en AA. VV.: *Tratamiento integral del acoso*. (Directoras: RIVAS VALLEJO, P. y GARCÍA VALVERDE, M. D. Coordinadoras: CABALLERO PÉREZ, M. J. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.). Editorial Aranzadi, 2015.

WITTE, HANS (DE); VANDER ELST, TINNE y CUYPER, NELE (DE): «Inseguridad laboral: revisión general de conceptos, antecedentes, consecuencias y moderadores». (Traducido del inglés por AGUIRRE, A.), en AA. VV. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (Dirigido por: MORENO-JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.), Ediciones Pirámide, 2013.

XIOL RÍOS, J. A.: «El *mobbing* (acoso psicológico) en la función pública», en AA VV. (Dir. MIR PUIG, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2006.

YÁRNOZ, C.: «La crisis dispara la desigualdad entre ricos y pobres a un nivel récord», en diario *El País.es* 21 de mayo de 2015. Disponible en:
http://economia.elpais.com/economia/2015/05/20/actualidad/1432157691_611114.html

ZARCO, J.: *Ser y estar sano. La cultura de la salud*. Ediciones Península, Barcelona, noviembre 2010.

ZARCO MARTÍN, V. y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, A.: «Hacia una nueva lógica del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones desde la Psicología Social», en AA. VV.: *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad*. (Editores: AGULLÓ TOMÁS, E.; ÁLVARO ESTRAMIANA, J. L.; GARRIDO LUQUE, A.; MEDINA CENTENO, R. y SCHWEIGER GALLO, I.). Ediciones de la Universidad de Oviedo, 2011.

ZARZALEJO CARBAJO, M.: «El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (I): concepto y responsabilidad jurídica», en AA VV. (Coord. CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Editorial Comares, 2007.

ANEXOS

CONVENIOS COLECTIVOS EXAMINADOS

- Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 2007, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo. (BOE núm. 48, 24 de febrero de 2007).
- Código 0804165: Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Supermercados y Autoservicios de Barcelona y su provincia. (DOGC núm. 5485, de 16 de octubre de 2009).
- Código 2800415: Convenio Colectivo del Sector del Campo de Madrid. (BOCM, 21 de diciembre de 2013).
- Código 2800805: Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario de Madrid. (BOCM, 14 de enero de 2014).
- Código 3000985: Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Frutas Frescas y Hortalizas (manipulado y envasado). (BORM núm. 156, de 9 de julio de 2015).
- Código 3701055: Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Empresas Concesionarias y Privadas de aparcamiento de vehículos de Salamanca. (BOPSA 188/2007, 25 de septiembre de 2007).
- Código 3901065: Convenio Colectivo del Sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y Bebidas de todo tipo para la Región de Cantabria. (BOC núm. 68, de 8 de abril de 2014).
- Código 4601305: Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la provincia de Valencia para los años 2010 a 2012. (BOPVAL 75/2010, 30 de marzo de 2010).
- Código 7101100: Convenio Colectivo de la empresa Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo. (BOJA núm. 30, 12 de febrero de 2008).
- Código 8000545: III Convenio colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana, para los años 2008 y 2009. (DOCV núm. 5936, 20 de enero de 2009).
- Código 9004360: XIII Convenio colectivo de flota de la empresa Remolques Marítimos, S. A. (BOE núm. 104, 30 de abril de 2008).

- Código 9006481: VI Convenio Colectivo de los Centros Especiales de Empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (ATAM). (BOE núm. 47, 23 de febrero de 2007).
- Código 9007212: I Convenio Colectivo de la Sociedad de Televisión Canal Plus, S. A. 1991. (BOE núm. 283, 26 de noviembre de 1991).
- Código 9016882: I Convenio colectivo de la empresa Unión del Duero Compañía de Seguros de Vida, S.A. (BOE núm. 117, 14 de mayo de 2008).
- Código 9017112: I Convenio colectivo de la empresa Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF). (BOE núm. 146, 17 de junio de 2008).
- Código 9902045: Convenio Colectivo para las Industrias de Extractivas del Vidrio, Cerámica y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales. (BOE 194/2012, 14 de agosto de 2012).
- Código 9902235: Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica. (BOE núm. 201, 22 de agosto de 2017).
- Código 9904235: XVIII Convenio colectivo general de la industria química. (BOE núm. 198, 19 de agosto de 2015).
- Código 9905585: V Convenio colectivo del sector de la construcción. (BOE núm. 64, 15 de marzo de 2012).
- Código 9910055: Convenio colectivo del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural. (BOE núm. 168, 15 de julio de 2015).
- Código 9910185: VI Convenio colectivo estatal del sector del corcho, para los años 2015-2016. (BOE, núm. 246, 14 de octubre de 2015).
- Código 9912145: Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm. 165, 12 de julio de 2017).
- Código 03001115011983: Convenio colectivo sectorial provincial de Alicante para salas de bingo. (BOPALI núm. 88, 10 de mayo de 2016).
- Código 30000782011981: Convenio colectivo de la empresa Hero España, S.A. (BORM núm. 162, 14 de julio de 2016).
- Código 41000045011982: Convenio colectivo del sector de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas de la provincia de Sevilla (BOP de Sevilla, 12 de junio de 2014).
- Código 71000205012004: IV Convenio colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. (BOJA núm. 36, 23 de febrero de 2004).

- Código 71000253011989: Convenio Colectivo de la empresa Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales, Canal Sur Radio, S.A., y Canal Sur Televisión, S.A. (BOJA núm. 240, 10 de diciembre de 2014).
- Código 71000842012000: Convenio Colectivo de la empresa Syrsa Automoción, S.L. (BOJA 6 de octubre de 2015).
- Código 90000252011981: Convenio colectivo de la empresa World Duty Free Group, S.A. (BOE núm. 242, 7 de octubre de 2017).
- Código 90002162011981: Convenio colectivo de la empresa Finanzauto, S.A. (BOE núm. 177, 25 de julio de 2012).
- Código 90004642011987: Convenio colectivo de la empresa Autobar Spain, S.A.U. (BOE núm. 240, 5 de octubre de 2012).
- Código 90005552011988: IX Convenio colectivo de la empresa Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA. (BOE núm. 49, 26 de febrero de 2013).
- Código 90006611011988: Convenio colectivo de la empresa Saint-Gobain Vicasa, S.A. –Fábricas- (BOE núm. 252, 17 de octubre de 2014).
- Código 90007282011991: IV Convenio colectivo de la empresa Syntax Logística, SA. (BOE núm. 252, 17 de octubre de 2014).
- Código 90007332011992: Convenio colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona –La Caixa– (BOE núm. 57, 7 de marzo de 2014).
- Código 90007522011992: Convenio colectivo empresa Uniprex, S.A.U. (BOE núm. 175, 21 de julio de 2016).
- Código 90007582011992: Convenio Colectivo de la empresa Adidas España, S.A. U. (BOE núm. 95, 20 de abril de 2012).
- Código 90008282011994: Convenio colectivo de la empresa «Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.». (BOE núm. 49, 26 de febrero de 2015).
- Código 90010222011996: Convenio marco de la empresa Unión General de Trabajadores. (BOE núm. 95, 20 de abril de 2013).
- Código 90010453011996: Convenio colectivo de ámbito estatal del grupo de empresas Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU. (BOE núm. 57, 7 de marzo de 2014).
- Código 90012242012000: VI Convenio colectivo de la empresa Carlson Wagonlit España, SLU. (BOE núm. 164, 10 de julio de 2013).
- Código 90013173012008: IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. (BOE núm. 38, 13 de febrero de 2014).

- Código 90015053012004: Convenio Colectivo de las empresas Motorpress Ibérica, S.A.U. y Motorpress Rodale, S. L. (BOE núm. 230, 24 de septiembre de 2012).
- Código 90015270012004: Convenio Colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU. (BOE núm. 172, 20 de julio de 2015).
- Código 90015491012005: Convenio Colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U., para su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico).
- Código 90015923012006: V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski. (BOE núm. 129, 30 de mayo de 2013).
- Código 90016462012007: II Convenio colectivo de la empresa «El Mobiliario Urbano, SLU. (BOE núm. 280, 22 de noviembre de 2013).
- Código 90016963012008: II Convenio colectivo del Grupo HC Energía (EDP, SA, sucursal en España, Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., Hidroeléctrica Distribución Eléctrica, S.A.U., Hidrocantábrico Energía, S.A.U., EDP Soluciones Comerciales, S.A.U., Hidrocantábrico Servicios, S.A.U., Eléctrica de la Ribera del Ebro, S.A., EDP Cogeneración, S.L. y EDP Servicios Financieros, S.A.). (BOE núm. 47, 24 de febrero de 2014).
- Código 90017112012008: II Convenio colectivo de la empresa Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF). (BOE núm. 14, 16 de enero de 2013).
- Código 9001731302009: Convenio colectivo de la empresa Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE. (BOE núm. 35, 10 de febrero de 2014).
- Código 90100022032011: II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea. (BOE núm. 58, 9 de marzo de 2011).
- Código 90100033012011: I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, S.A.). (BOE núm. 305, 20 de diciembre de 2011).
- Código 90100183012014: Convenio colectivo de las empresas Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL. (BOE núm. 26, 30 de enero de 2014).
- Código 90100323012016: I Convenio colectivo de Administrador de las empresas Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF AV). (BOE núm. 122, 20 de mayo de 2016).
- Código 90100582012011: II Convenio Colectivo de la Corporación RTVE (BOE núm. 26, 30 de enero de 2014).

- Código 90100652012012: Convenio Colectivo de Ediciones El País, S. L. (BOE núm. 29, 3 de febrero de 2012).
- Código 90101442012013: Convenio colectivo de la empresa Alain Afflelou España, S. A. U. (BOE núm. 112, 10 de mayo de 2013).
- Código 90101702012013: Convenio colectivo Convenio colectivo de la empresa JCDecaux España, S.L.U. (BOE núm. 280, 22 de noviembre de 2013).
- Código 90102182012015: Convenio colectivo de la empresa Swissport Spain, S.A. (BOE núm. 139, 11 de junio de 2015).
- Código 99000165011987: Convenio Colectivo del sector de la Mediación de Seguros Privados. (BOE núm. 261, 28 de octubre de 2016).
- Código 99000785011981: Convenio colectivo para las Cajas y entidades financieras de ahorro. (BOE núm. 194, 12 de agosto de 2016).
- Código 99000985011981: XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. (BOE núm. 243, 9 de octubre de 2012).
- Código 99001095011981: Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. (BOE núm. 187, 6 de agosto de 2015).
- Código 99001305011981: Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales. (BOE núm. 76, 30 de marzo de 2017).
- Código 99001385011981: XXI Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias. (BOE núm. 47, 24 de febrero de 2014).
- Código 99001465011981: Convenio colectivo del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtación de pieles para peleterías (BOE núm. 185, 2 de agosto de 2016).
- Código 99001905011983: Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. (BOE núm. 146, 19 de junio de 2015).
- Código 99002235011981: Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica. (BOE núm. 303, 19 de diciembre de 2013).
- Código 99002405011982: Convenio Colectivo estatal de grandes almacenes. (BOE núm. 242, 7 de octubre de 2017).
- Código 99002455011981: Convenio colectivo nacional del sector de harinas panificables y sémolas 2015, 2016. (BOE núm. 168, 15 de julio de 2015).
- Código 99004015011984: Convenio colectivo estatal de perfumería y afines. (BOE núm. 16, 19 de enero de 2016).

- Código 99004345011982: Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. (BOE núm. 256, 25 de octubre de 2013).
- Código 99004975011981: Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. (BOE núm. 200, 21 de agosto de 2015).
- Código 99010355011996: VI Convenio colectivo del sector de derivados del cemento. (BOE núm. 76, 28 de marzo de 2014).
- Código 99010365011900: V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. (BOE núm. 121, 21 de mayo de 2015).
- Código 99010555011996: Convenio colectivo nacional de prensa no diaria. (BOE núm. 306, 23 de diciembre de 2013).
- Código 99014585012004: Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. (BOE núm. 1, 2 de enero de 2017).
- Código 99016085012007: Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017. (BOE núm. 158, 3 de julio de 2015).
- Código 99016365012007: IV Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional. (BOE núm. 198, 19 de agosto de 2015).
- Código 99100015092012: III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. (BOE núm. 147, 20 de junio de 2015).
- Código 99100055012011: Convenio colectivo del sector ocio educativo y animación sociocultural. (BOE núm. 168, 15 de julio de 2015).
- Código 99100085072012: I Acuerdo Marco del Comercio. (BOE núm. 43, 2 de febrero de 2012).
- Código 99100145012014: CC estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías. (BOE núm. 239, 2 de octubre de 2014).

ENCUESTAS DE CONDICIONES DE TRABAJO Y DE OTRA ÍNDOLE RELACIONADA CON LA MATERIA

IV ENCUESTA EUROPEA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El resumen se puede consultar en:

<http://www.eurofound.europa.eu>

II ENCUESTA EUROPEA DE EMPRESAS SOBRE RIESGOS NUEVOS Y EMERGENTES

https://osha.europa.eu/es/publications/reports/es_esener1-summary.pdf

V ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.htm

VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

<http://www.mtas.es/insht/statistics/viencuenta.pdf>

VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, 2011.

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)

ENCUESTA NACIONAL DE SALUD DE ESPAÑA

<http://www.msc.es>

I ENCUESTA REGIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO 2005. Edita Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Consejería de Trabajo y Política Social. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Murcia, 2005. www.carm.es/issl

II ENCUESTA REGIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LA REGIÓN DE MURCIA. www.carm.es/issl

INFORME CISNEROS II (IÑAKI PIÑUEL, OCTUBRE DE 2004)

<http://www.acosomoral.org/cisneros2.htm>

ÍNDICE CRONOLÓGICO DE DISPOSICIONES CONSULTADAS

1957

Tratado 25 de marzo de 1957. Constitutivo de la Comunidad Europea. Versión consolidada tras las modificaciones del Tratado de Amsterdam, de 2 de octubre 1997 y del Tratado de Niza, de 26 de febrero 2001 (DOC núm. 325, de 24 de diciembre 2002 [RCL 1999, 1205 ter y LCeur 1997. 3695]).

1961

Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961. Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980. BOE, 26 de junio de 1980.

1974

Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE 20 julio 1974.

1976

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

1978

27 diciembre 1978. Constitución Española (BOE núm. 311. de 29 de diciembre [RCL 1978, 2836]).

1982

Ley 13/1982 de integración social de los minusválidos.

1986

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. (BOE núm. 102, de 29 de abril [RCL 1986, 1316]).

1988

Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988. Instrumento de Ratificación 7 enero 2000. BOE 25 de abril 2000.

1989

Directiva Marco 89/391/CEE

1991

Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE). DOUEL 24 febrero 1992.

1992

Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, del Consejo. Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DOL núm. 348, de 28 de noviembre [LCEur 1992, 3598]).

1994

Resolución sobre la igualdad de derechos de los homosexuales y de las lesbianas en la Comunidad Europea. (Resolución A-0028/94 del 8 de febrero de 1994, D.O.C. 258.02.94).

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 154, de 29 de junio de 1994).

1995

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 75, de 29 de marzo [RCL 1995, 997]).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Regula la Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre [RCL 1995, 3053]).

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre. Código Penal (BOE núm. 281, de 24 de noviembre; rect. BOE núm. 54, de 2 de marzo de 1996 [RCL 1995, 3170 y RCL 1996, 777]).

1997

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 27, de 31 de enero [RCL 1997, 2081]).

1999

Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE núm. 266, de 6 de noviembre; rect. BOE núm. 271, de 12 de noviembre).

Ley 45/1999 sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. /BOE núm. 286, de 30 de noviembre).

2000

Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio 2000, del Consejo. Aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DOL núm. 180, de 19 de julio [LCEur 2000, 185]).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto; rect. BOE núm. 228, de 22 de septiembre [RCL 2000, 1804 y 2136]).

Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, del Consejo. Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOL núm. 303, de 2 de diciembre [LCEur 2000, 3383]).

2002

Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, del Consejo. Modifica la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOL núm. 269, de 5 de octubre [LCEur 2002, 2562]).

2003

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (DO Generalitat Valenciana de 4 de abril de 2003).

Ley 51/2003, de 2 de diciembre. Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE núm. 289, de 3 de diciembre [RCL 2003, 28181]).

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE 13 de diciembre de 2003.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre. Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE núm. 313, de 31 de diciembre; retcs. BB OO núm. 3, de 3 enero 2004 y núm. 79, de 9 de abril 2004 [RCL 2003, 3093; RCL 2004, 5 y 892]).

2006

Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. BOE 29 de mayo de 2006.

Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). (DOUEL 26 de julio de 2006 [LA LEY 7671/2006]).

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. (BOE 19 de diciembre de 2006 [LA LEY 12147/2006]).

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. (BOE núm. 299, 15 de diciembre).

2007

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 22 de marzo [RCL 2007, 06115]).

Ley 7/2007, de 12 de abril. Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 89, de 13 de abril [RCL 2007, 768]).

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (BOE núm. 166, de 12 de julio).

Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil. (BOE 23 octubre 2007).

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, hecha en Estrasburgo el 12 de diciembre de 2007. DOUEC 303/2007, 14 de diciembre de 2007.

2008

Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas. (BOE 29 de febrero. [LA LEY 1758/2008]).

2010

Acuerdo de 9 de febrero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014. Comunidad Autónoma de Andalucía. (BOJA 24 de febrero de 2010).

Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía. (BOE 21 mayo 2010).

Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. (BOE 4 de junio de 2010).

Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (BOE núm. 152, de 23 de junio de 2010).

Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, del Parlamento Europeo y del Consejo. Sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo. (DOUE L 15 de julio de 2010 [LA LEY 15004/2010]).

2011

Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. (BOE 5 de marzo de 2011).

Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. (BOE 28 de julio de 2011).

Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. (BOE 30 julio de 2011).

Ley 33/2011, de 4 de octubre, general de salud pública. (BOE núm 240, de 5 de octubre de 2011).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE 11 de octubre de 2011).

2015

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. (BOE núm. 255, 25 de octubre).

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE núm. 261, 31 de octubre).

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. (BOE núm. 261, 31 de octubre).

2017

Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral. (BOE 71/2017, 24 de marzo de 2017).

Real Decreto 703/2017, de 7 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. (BOE, núm. 162, de 8 de julio de 2017),

NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN CONSULTADAS

Las Notas Técnicas de Prevención están disponibles en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo¹, que inicio esta colección en 1982 con la vocación de convertirse en un manual de consulta indispensable para todo prevencionista y obedece al propósito del INSST de facilitar a los agentes sociales y a los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales herramientas técnicas de consulta².

NOGAREDA CUIXART, C.: «La carga mental del trabajo: definición y evaluación. NTP-179». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1986.

NOGAREDA CUIXART, C.: «Carga mental en el trabajo hospitalario: Guía para su valoración. NTP-275». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1991.

MARTÍN DAZA, F.: «El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. NTP-318». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1993.

MARTÍN DAZA, F.: «Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. NTP-349». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1994.

NOGAREDA CUIXART, S.: «Fisiología del estrés. NTP-355». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1994.

ARQUER (De), M. I.; MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA, C.: «Ambigüedad y conflicto de rol. NTP-388». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1995.

PÉREZ BILBAO J. y FIDALGO VEGA, M.: «Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. NTP-394». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1995.

FIDALGO VEGA, M. y PÉREZ BILBAO J.: «“Test de salud total” de Langner-Amiel: su aplicación en el contexto laboral. NTP-421». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1996.

MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART C.: «Prevención del estrés: intervención sobre la organización. NTP-438». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1997.

MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO J.: «Factores psicosociales: metodología de evaluación. NTP-443». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1997.

¹ <http://www.mtas.es/insht/>

² INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (Consultado 3 de abril de 2012). Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=52be9cfa6d388110VgnVCM1000000705350aRCRD&vgnnextchannel=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

ARQUER (De), M. I. y ONCINS DE FRUTOS, M.: «Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas. NTP-444». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1997.

ONCINS DE FRUTOS, M. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: «Factores psicosociales: fases para su evaluación. NTP-450». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1997.

DALMAU PONS, I. y NOGAREDA CUIXART S.: «Evaluación de las condiciones de trabajo: métodos generales. NTP-451». Notas Técnicas de Prevención. INSHT, 1997.

MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*. NTP-476». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 1998.

PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.: «Violencia en el lugar de trabajo. NTP-489». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 1998.

ONCINS DE FRUTOS, M.: «Actitudes y habilidades de los mandos frente al cambio. NTP- 491». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 1998.

PÉREZ BILBAO, J. y SANCHO FIGUEROA, T.: «Acoso sexual en el trabajo. NTP-507». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 1999.

ARQUER (de), I. y NOGAREDA, C.: «Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX. NTP-544». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2000.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y MARRÓN VIDAL, M.A.: «Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas. NTP-565». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2000.

NOGAREDA CUIXART, S.: «Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. NTP-574». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2000.

ARQUER (de), I. y NOGAREDA, C.: «Carga mental de trabajo: indicadores. NTP-575». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2000.

ONCINS DE FRUTOS, M. y RUIZ-ESCRIBANO TARAVILLA, M. T.: «Gestión del cambio organizativo. NTP- 581». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2001.

FIDALGO VEGA, M. y NOGAREDA CUIXART, C.: «El diseño ergonómico del puesto de trabajo con pantalla de visualización: el equipo de trabajo. NTP-602». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2001.

VEGA MARTÍNEZ, S.: «Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). NTP-603». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2001.

VEGA MARTÍNEZ, S.: «Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II). NTP-604». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2001.

PUJOL SENOVILLA, L. y MAROTO GÓMEZ, V.: «Indicadores para la valoración de intangibles en prevención. NTP-640». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2003.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales. NTP-643». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2003.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Responsabilidad social de las empresas (II): tipos de responsabilidades y plan de actuación. NTP-644». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2003.

CABALLERO CABALLERO, I. y BALAGUER VEGAS, A. I.: «Responsabilidad social de las empresas. Modelo SAI 8000 (Social Accountability). NTP- 647». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2004.

BALAGUER VEGAS, A. I. y CABALLERO CABALLERO, I.: «Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI. (Global Reporting Initiative). NTP- 648». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2004.

CABALLERO CABALLERO, I. y BALAGUER VEGAS, A. I.: «Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance Social de ANDI-OIT (I). NTP-687». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2005.

CABALLERO CABALLERO, I. y BALAGUER VEGAS, A. I.: «Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance Social de ANDI-OIT. Indicadores (II). NTP-688». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2005.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.: «Condiciones de trabajo y códigos de conducta. NTP-693». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2005.

NOGAREDA, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: «El proceso de evaluación de los factores psicosociales. NTP-702». Notas Técnica de Prevención. INSHT, 2005.

MONCADA I LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T. S. y VEGA MARTÍNEZ, S.: «El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAST21) de evaluación de riesgos psicosociales. NTP-703». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2005.

FIDALGO VEGA, M.: «Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación. NTP-704». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2005.

FIDALGO VEGA, M.: «Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención. NTP-705». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2005.

GRACIA, E.; MARTÍNEZ, I. M. y SALANOVA, M.: «El trabajo emocional: concepto y prevención. NTP-720». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2006.

BRESÓ ESTEVE, E.; SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. y NOGAREDA, C.: «Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumentos de medición. NTP-732». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2006.

ARENAS SAINZ, B. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo. NTP-745». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2006.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Innovación y condiciones de trabajo (I). NTP-753». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2007.

SALANOVA, M.; LIBANO (del), M.; LLORENS, S. y SCHAUFELI, W. B.: «La adicción al trabajo. NTP-759». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2007.

SOLÉ, M. D. y BALDUQUE ALONSO, M.: «El programa de ayuda al empleado ((EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales. NTP- 780». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2007.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y VYMEISTER BASTIDAS, R.: «Transparencia y condiciones de trabajo (I). NTP-810». Notas técnicas de prevención. INSHT, 2008.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Transparencia y condiciones de trabajo (II): su contribución al liderazgo. NTP-817». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2008.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y REAL ARIAS, P.: «Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo (II): factores de éxito del cambio. NTP-829». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2009.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Integración de la prevención y desarrollo de competencias. NTP-830». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2009.

LAHERA, M. y NOGAREDA, C.: «El método del INSL para la identificación y evaluación de los factores psicosociales. NTP-840». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2009.

FIDALGO VEGA, M.; GALLEGO FERNÁNDEZ, Y.; FERRER PUIG, R.; NOGAREDA CUIXART, C.; PÉREZ ZAMBRANA, G. y GARCÍA MACÍA, R.: «Acoso psicológico en el trabajo: definición. NTP-854». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2009.

MARTÍNEZ-LOSA TOBÍAS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). NTP-856». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2010.

MARTÍNEZ-LOSA TOBÍAS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (II). Ejemplo de aplicación en la docencia. NTP-857». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2010.

VEGA MARTÍNEZ, S.: «Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención. NTP-860». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2010.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Excelencia empresarial y condiciones de trabajo: el modelo EFQM 2010. NTP-870». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2010.

MEJÍAS GARCIA, A.; CARBONELL VAYÁ, E. J.; GIMENO NAVARRO, M. A. y FIDALGO VEGA, M.: «Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I). NTP-891». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2011.

MEJÍAS GARCIA, A.; CARBONELL VAYÁ, E. J.; GIMENO NAVARRO, M. A. y FIDALGO VEGA, M.: «Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II). NTP-892». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2011.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Productividad y condiciones de trabajo (I): bases conceptuales para su medición. NTP-911». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2011.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Productividad y condiciones de trabajo (II): indicadores. NTP-912». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2011.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Productividad y condiciones de trabajo (III): el modelo SIMAPRO. NTP-913». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2011.

NOGAREDA CUIXART, C. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «El descanso en el trabajo (I): pausas. NTP-916». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2011.

PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.: «Factores psicosociales: metodología de evaluación. NTP-926». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2012.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Innovación y condiciones de trabajo (II): sistematizar el proceso creativo. NTP-941». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2012.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Innovación y condiciones de trabajo (III): instrumentos para la creatividad. NTP-942». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2012.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Innovación y condiciones de trabajo (IV): creatividad en procesos. NTP-943». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2012.

VEGA MARTÍNEZ, S.: «Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I). NTP-944». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2012.

VEGA MARTÍNEZ, S.: «Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II). NTP-945». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2012.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Valores y condiciones de trabajo (I): identificación. NTP-947». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2012.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PÀMIAS BONASTRE, O.: «Responsabilidad social de las empresas: modelo GRI G4 (I). NTP-997». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2014.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: «Gestión de proyectos de cambio: marco lógico (I). NTP-1031». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2015.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.; LUQUE CAMPUZANO, A. y VERGÉ GONZÁLEZ, J.: «Gestión de proyectos de cambio: marco lógico (II). NTP-1032». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2015.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y POY QUINTANA, X.: «Eficacia preventiva y responsabilidad social empresarial (I). NTP-1043». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2015.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y POY QUINTANA, X.: «Eficacia preventiva y responsabilidad social empresarial (II). NTP-1044». Notas técnicas de Prevención. INSHT, 2015.

PÁGINAS WEB

ABENGOA

http://www.abengoa.es/web/es/gestion_responsable/index.html

ABERTIS

<http://www.abertis.com/mision-vision-y-valores/var/lang/es/idm/82>

ACCIONA

<http://www.acciona.es/sostenibilidad>

ACCIONA TRANSMEDITERRANEA

http://w3.trasmediterranea.es/index.asp?section=m_ambiente&lang=ES

ADESLAS

<https://www.adeslassegurcaixa.es/es-ES/Paginas/default.aspx>

ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (OSHA)

<https://www.osha.gov/as/opa/spanish/index.html>

AGBAR

<http://www.agbar.es/es/responsabilidad-corporativa.html>

AGENCIA ESPAÑOLA DE CONSUMO, SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIÓN

http://www.aecosan.msssi.gob.es/AECOSAN/web/home/aecosan_inicio.shtml

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<http://osha.eu.int>

<http://osha.europa.eu/info>

AGUAS DE BARCELONA

http://www.abengoa.es/web/es/gestion_responsable/index.html

AGUAS DE MURCIA

<http://www.emuasa.es>

ALTERNATIVA RESPONSABLE

<http://www.alternativaresponsable.org>

ASISA

<http://asisa.es>

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS – AEDIPE-

<http://www.aedipe.es>

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE INVESTIGACIÓN DE HISTORIA DE LAS MUJERES

<http://www.aeihm.org/contenido/aeihm>

ASOCIACIÓN PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LOS HORARIOS ESPAÑOLES
(ARHOE)

<http://www.horariosenespana.com/>

BADALONA SERVICIOS ASISTENCIALES

<http://www.bsa.cat/bsaweb/HomeNews.do>

BANCO BILBAO-VIZCAYA

https://www.bbva.es/TLBS/fsbin/mult/Codigo_de_Conducta_del_Grupo_BBVA_tcm423-364917.pdf

BANCO MUNDIAL

<http://www.bancomundial.org/>

BANCO POPULAR

<http://www.grupobancopopular.com/ES/Rsc/Paginas/inicio.aspx>

BANCO DE SANTANDER

http://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es_ES/Corporativo/Sostenibilidad/Santander-y-la-sostenibilidad/Gobierno-corporativo.html

BANKINTER

https://webcorporativa.bankinter.com/www2/corporativa/es/responsabilidad_corporativa/informe

CAIXA CATALUÑA

<https://www.catalunyacaixa.com/Portal/es/Particulares/Comodin+Gobierno>

CAMPOFRÍO

<http://www.campofrio.es>

CAPIO

<http://capiosanidad.es>

CÁTEDRA LA CAIXA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y
GOBIERNO CORPORATIVO –IESE UNIVERSIDAD DE NAVARRA

<http://www.iese.edu/es/claustro-investigacion/catedras/la-caixa/>

CÁTEDRA MANGO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<http://mango.esci.es/>

CÁTEDRA SEAT DE RELACIONES LABORALES –IESE UNIVERSIDAD DE
NAVARRA

<http://www.iese.edu/es/claustro-investigacion/catedras/seat/investigacion/>

CÁTEDRA TELEFÓNICA EN LA UNED DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA
Y SOSTENIBILIDAD

<http://rsc.uned.es/>

CENTRO INTERNACIONAL DE TRABAJO Y FAMILIA –IESE, UNIVERSIDAD DE NAVARRA

<http://www.iese.edu/es/claustro-investigacion/centros-investigacion/icwf/>

CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD LABORAL

<http://www.upf.edu/cisal/>

CENTRO NACIONAL DE EPIDEMIOLOGÍA INSTITUTO DE SALUD CARLOS III

<http://cne.isciii.es/>

CENTROS PARA EL CONTROL Y LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES (USA)

<http://www.cdc.gov/spanish/>

CENTROS DE TRABAJO SALUDABLES

<http://www.centrosdetrabajosaludables.es/>

CITIBANK ESPAÑA

http://www.citibank.es/spain/consumer/spanish/conozcanos/c_vcom02.htm

CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD

<http://www.clubsostenibilidad.org/>

COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE LA REGIÓN DE MURCIA

<http://www.cgsmurcia.org>

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.d22be8b09ba968aec843d152060961ca/?vgnextoid=62f5a126a4a85110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=a90aa f27aa652110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&nodoSel=1a9a994ec72a5110VgnVCM100000dc0ca8c0_____

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO –CESE-

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.es.home>

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS

<http://www.ccoo.es/>

CONSEJO DE ENFERMERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

<http://portalcecovva.es/>

CONSEJO ESTATAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

<http://www.responsabilidadimas.org/canales/index.asp?canal=8>

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial

CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERAS

<http://www.icn.ch/es/>

CONSEJO DE LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE MADRID

<http://www.consejomujeresmadrid.org/>

CORRESPONSABLES

<http://www.corresponsables.com/>

CRISIS Y SALUD

<http://www.easp.es/crisis-salud/>

DIA

<http://www.dia.es>

DIALNET

<https://dialnet.unirioja.es/>

DIARIO RESPONSABLE

<https://diarioresponsable.com/>

DIVERSIDAD ACTIVA

<http://www.celem.org/diversidadactiva/>

DIVERSIDAD E INTEGRACIÓN LABORAL

<http://www.responsabilidadimas.org/canales/index.asp?canal=9>

DKV SEGUROS MÉDICOS

http://www.dkvseguros.com/Dkvaccesible/index_es.htm

EL CORTE INGLÉS

<http://www.elcorteingles.es/informacioncorporativa/elcorteinglescorporativo/index.jsp>

EMPRENEDORES.ES

<http://www.emprendedores.es/>

ENDESA

<http://www.endesa.com/es/nuestrocompromiso/home>

EQUIPOS&TALENTO.COM

<http://www.equipoystalento.com>

EROSKI

<http://www.eroski.es/es/>

ESIC

<http://www.esic.es>

EUROXPRESS

<http://www.euroxpress.es/>

FCC

<http://www.fcc.es/fccweb/index.html>

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ICTUS-FEI

<http://www.ictusfederacion.es/el-ictus/>

FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS –ATA-

<http://www.ata.es>

FERROVIAL

http://www.ferrovial.com/es/Responsabilidad-Corporativa?_afrLoop=3604532939041966&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=mfvx364u9_1#%40%3F_afrWindowId%3Dnull%26_afrLoop%3D3584285440682375%26wcnv.model%3D%25252Foracle%25252Fwebcenter%25252Fportalapp%25252Fnavigation%25252Fnavegacion_es%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dyecykdbja_4

FONDO DE EMPRENDEDORES – FUNDACIÓN REPSOL

<http://www.fondoemprendedores.fundacionrepsol.com/>

FONDO DE POBLACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (UNFPA)

<http://www.unfpa.org/es>

FORÉTICA

<http://forética.org>

FORO ESPAÑOL DE LA FAMILIA

<http://www.forofamilia.org/>

FUNDACIÓN ADECCO

<http://www.fundacionadecco.es>

FUNDACIÓN ALTERNATIVAS

<http://www.falternativas.org/>

FUNDACIÓN BBVA

<http://www.fbbva.es/TLFU/tlfu/esp/home/index.jsp>

FUNDACIÓN EMPRESA Y SOCIEDAD

<http://www.empresaysociedad.org/>

FUNDACIÓN ESPAÑOLA DEL CORAZÓN

<http://www.fundaciondelcorazon.com/>

FUNDACIÓN ÉTNOR

<http://www.etnor.org/>

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. (EUROFOUND)

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c11111_es.htm

FUNDACIÓN GLOBAL CAJA – HORIZONTE XXII

<http://horizontexxii.com/>

FUNDACIÓN INSYDE (Cámaras de Comercio).

<http://www.incyde.org/>

FUNDACIÓN MAPFRE

<http://www.mapfre.com/fundacion/es/home-fundacion-mapfre.shtml>

FUNDACIÓN MUJERES

<http://www.fundacionmujeres.es/>

FUNDACIÓN JOSÉ ORTEGA Y GASSET – GREGORIO MARAÑÓN

<http://www.ortegaygasset.edu/>

FUNDÉU BBVA

<http://www.fundeu.es/>

GAS NATURAL FENOSA

<http://www.gasnaturalfenosa.es/es/1285340760529/inicio.html>

GRUPO ACS

<http://www.grupoacs.com/index.php/es/c/responsabilidadcorporativ>

GRUPO EDITORIAL QUANTOR

<http://www.quantor.net/quantor/>

GRUPO HOSPITALARIO QUIRÓN

<http://www.quiron.es>

GRUPO MAHOU SAN MIGUEL

<http://www.mahou-sanmiguel.com/visitable/page.asp>

GRUPO MONDRAGÓN

<http://www.mondragon-corporation.com/>

GRUPO OHL

<http://ohl.es>

HERO ESPAÑA, S.A.

<http://www.hero.es/>

IBERDROLA

https://www.iberdrola.es/webibd/gc/prod/es/doc/responsabilidad_rsc.pdf

IBERIA

<http://grupo.iberia.es/portal/site/grupoiberia/menuitem.949f8fd4ea195841739ed8cdf34e51ca/>

IBM

<http://ibm.com/es/es/>

INDITEX

<http://www.inditex.es/es>

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

<http://www.empleo.gob.es/itss/web/index.html>

INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER

<http://www.aragon.es/iam>

INSTITUTO ESPAÑOL DE RESILENCIA

<http://resiliencia-ier.es/>

INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10938_es.htm

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

<http://www.ine.es/>

INSTITUTO NACIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (NIOSH) – USA

<http://www.cdc.gov/spanish/niosh/pubsnum-sp.html>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

<http://www.mtas.es/insht/>

INSTITUTO DE POLÍTICA FAMILIAR –IPF-

<http://www.ipfe.org/es/>

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD.

<http://www.istas.net>

INSTITUTO VALENCIANO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS (IVIE)

<http://www.ivie.es/es/>

INVESTIGACIONES FEMINISTAS

<http://revistas.ucm.es/index.php/INFE>

JAZZTEL

<http://www.jazztel.com>

JUNTA DE ANDALUCÍA – CONSEJERÍA DE SALUD

<http://www.juntadeandalucia.es/salud/sites/csalud/portal/index.jsp>

LABORATORIO OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE ANDALUCÍA (LABORATORIO LARPSICO)

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/>

MADRID PYMES EN IGUALDAD

<http://www.e-igualdad.net/madrid-pymes-igualdadjpg>

MANGO

<http://www.mango.com>

MAPFRE

<http://www.mapfre.com/seguros/es/index.shtml>

MERCADONA

<https://www.mercadona.es>

MICROSOFT

<http://www.microsoft.com/spain/prensa/informacion-corporativa.aspx>

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

<http://www.meyss.es>

MUJER Y CIENCIA. BLOGS DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE FUNDACIÓN TELEFÓNICA

<http://www.mujeryciencia.es/>

MUTUA MADRILEÑA

<http://www.mutua.es/>

MUTUA NAVARRA

<http://www.mutuanavarra.es/>

NACIONES UNIDAS (ONU)

<http://www.un.org/es/>

NAVARRA

http://www.navarra.es/home_es/

NESTLE

<http://www.nestle.es/>

NIVEA

<http://nivea.es>

NOKIA

<http://www.nokia.com/es-es/>

OBSERVATORIO ESTATAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

<http://www.oect.es>

OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE UGT
http://extranet.ugt.org/saludlaboral/oprp/observatorio/observatori_contacta.aspx

OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS
<http://www.observatoriorh.com/>

OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
http://www.observatoriorsc.org/index.php?option=com_content&view=category&layout=t=blog&id=1&Itemid=1&lang=es

OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN PYMES DE MURCIA
<http://www.um.es/rscpymes/normativarsc.htm>

OBSERVATORIO DEL TRABAJO EN LA GLOBALIZACIÓN
<http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=192&idioma=1&entorno>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO
<http://www.oecd.org/>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO
<http://www.ilo.org>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD
<http://www.who.int/es/>

ORGANIZACIÓN MURCIANA DE MUJERES EMPRESARIAS Y PROFESIONALES – OMEP -
<http://www.omep.es/web/>

OSALAN. INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES
<http://www.osalan.euskadi.net/s94-osalan/es/>

PARLAMENTO EUROPEO
<http://www.europarl.europa.eu/news/es/>

PLATAFORMA POR PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES DE NACIMIENTO Y ADOPCIÓN
<http://www.igualeseintransferibles.org/>

EL PORTAL DE LA CONCILIACIÓN
<http://www.elportaldelaconcialiacion.com>

EL PORTAL DE LAS EMPRESAS QUE CONCILIAN. CONCILIAMOS. ES
www.conciliamos.es

PREVENCIÓN INTEGRAL
<http://www.prevencionintegral.com/>

PREVENCIÓN PSICOSOCIAL Y ORGANIZACIONES SALUDABLES

<http://www.wont.uji.es/>

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO –PNUD-

<http://www.undp.org/content/undp/es/home.html>

PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

<http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.2e7e1d6c79942ab0610d8f20e00311a0/?vgnextoid=541e8581a9b2c210VgnVCM1000008130110aRCRD>

PROSEGUR

<http://www.prosegur.es/ES/Prosegur/Sostenibilidad/index.htm>

PYMES Y AUTÓNOMOS

<http://pymesyautonomos.com>

RANDSTAD

www.randstad.es

REAL ACADEMIA DE CIENCIAS MORALES Y POLÍTICAS

<http://www.racmyp.es/index.cfm>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA

<http://rae.es>

RED ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<http://www.es.osha.europa.eu/>

RED PACTO MUNDIAL ESPAÑA

<http://www.pactomundial.org/>

RENFE

<http://www.renfe.com/empresa/RSE/index.html>

REPSOL

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/

REPUTACIÓN CORPORATIVA

<http://www.responsabilidadimas.org/canales/detalle.asp?canal=6&sec=30>

RIBERA SALUD

<http://www.riberasalud.com/Puntos.asp?pid=1&id=9&vector=1,9>

ROJO TORRECILLA (El blog de Eduardo Rojo Torrecilla).

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/>

SANITAS

<http://www.sanitas.es>

SOCIEDAD ESPAÑOLA PARA EL ESTUDIO DE LA ANSIEDAD Y EL ESTRÉS (SEAS).

<http://www.ucm.es/info/seas/>

<http://www.ansiedadystres.org/>

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE MEDICINA PREVENTIVA SALUD PÚBLICA E HIGIENE

<http://www.sempsph.com/>

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PSIQUIATRÍA

<http://www.sepsiq.org/>

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN SANITARIA –SESPAS-

<http://www.sespas.es/>

SOL MELIÁ

<http://www.solmeliacerca.com/>

TÉCNICAS REUNIDAS

<http://www.tecnicasreunidas.es>

TELEFÓNICA ESPAÑA, S.A.

http://info.telefonica.es/es/corporate_responsibility/html/home/index.shtml

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE ESPAÑA

<http://www.tribunalconstitucional.es>

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

<http://www.ugt.es/default.aspx>

UNIÓN EUROPEA

http://europa.eu/index_es.htm

UNIVERSIDAD DE ALCALÁ - CÁTEDRA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<http://www.csruah.es/>

UNIVERSIDAD DE ALICANTE – CENTRO DE ESTUDIOS SOBRE LA MUJER

<http://web.ua.es/cem>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID – INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE LA MUJER

[http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242667252943/subHomeInstituto/Instituto_Universitario_de_EMujer_\(IUEM\).htm](http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242667252943/subHomeInstituto/Instituto_Universitario_de_EMujer_(IUEM).htm)

UNIVERSIDAD DE CÁDIZ – CÁTEDRA DE EMPRENDEDORES

<http://www.uca.es/emprendedores/>

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

<http://www.ucm.es/>

UNIVERSIDAD DE GRANADA – INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN DE ESTUDIOS DE LAS MUJERES Y DE GÉNERO

<http://imujer.ugr.es/>

UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA – INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE LAS MUJERES

<http://www.iuem-ull.org/>

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA – CÁTEDRA DE PREVENCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

http://www.prevencionrsc.uma.es/aviso_legal.php?PHPSESSID=a90c496767ebf7d31832eedb99013973

UNIVERSIDAD DE MURCIA

<http://www.um.es>

UNIVERSIDAD DE MURCIA – CÁTEDRA DE EMPRENDEDORES

<http://www.um.es/emprendedores/>

UNIVERSIDAD DE MURCIA – CÁTEDRA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<http://www.um.es/catedrarsc/>

UNIVERSIDAD DE NAVARRA IESE – CÁTEDRA DE ÉTICA EMPRESARIAL Y DE LOS NEGOCIOS

<http://www.iese.edu/es/claustro-investigacion/catedras/etica-empresarial/>

UNIVERSIDAD NEBRIJA – CÁTEDRA NEBRIJA SANTANDER EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<http://www.nebrija.com/catedras/nebrija-santander-responsabilidad-social/index.php>

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA – CÁTEDRA DE EMPRENDIMIENTO BANCO SANTANDER

<http://www.emprendedores.upct.es/>

UNIVERSIDAD DE LA RIOJA – CÁTEDRA DE EMPRENDEDORES

<http://www.catedradeemprendedores.es/>

VIDRALA

<http://vidrala.com>

VODAFONE ESPAÑA

<http://www.vodafone.es/conocenos/es/vodafone-espana/sostenibilidad/informe-sostenibilidad/informe-2010-11/>

PLANES DE IGUALDAD

- **BIMBO.** Acuerdo de 16 de marzo de 2010, por el que se aprueba el plan de igualdad y su incorporación como anexo al XXIV Convenio colectivo de Bimbo, SAU. (BOE núm. 98, de 14 de abril de 2010).
- **CARREFOUR.** Plan de Igualdad de los Hipermercados Carrefour. (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2011).
- **CORPORACIÓN RTVE.** Plan de Igualdad de la empresa Corporación RTVE. (BOE núm. 179, 27 de julio de 2012).
- **IBERDROLA.** Política de Igualdad de Oportunidades y conciliación. 17-02-15. (Consultado 25 de abril de 2016). Disponible en: http://www.iberdrola.es/webibd/gc/prod/es/doc/responsabilidad_conciliacion.pdf
- **INDITEX.** Plan de Igualdad de las sociedades de fabricación del Grupo Inditex (Confecciones Goa, S.A.; Samlor, S.A.; Denllo, S.A.; Confecciones Fio, S.A.; Choolet, S.A.; Hampton, S.A.; Stear, S.A.; Glencare, S.A.; Zintura, S.A.; Nikole, S.A.; Trisko, S.A.; Indipunt, S.L.; Jema Creaciones Infantiles, S.L.) 3 de marzo de 2009. (Consultado 20 de diciembre de 2012). Disponible en: http://igualdade.xunta.es/sites/default/files/files/documentos/plan_igualdad_inditex.pdf
- **SAINT-GOBAIN VICASA, S. A. -FÁBRICAS-** Plan de Igualdad. Cláusula adicional sexta del Convenio colectivo de la empresa Saint-Gobain Vicasa, S.A. – Fábricas- (BOE núm. 252, 17 de octubre de 2014).

PROTOSCOLOS CONSULTADOS

Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la **Administración General del Estado**. (BOE núm. 130, 11 de junio de 2011).

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la **Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella**. (BOE núm. 189, 8 de agosto de 2011).

Protocolo de actuación para la prevención, tratamiento y erradicación del acoso sexual y moral o psicológico en la **Agencia Efe**. (BOE núm. 100, 27 de abril de 2011).

Procedimiento de solución de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo. Capítulo 14 del Convenio Colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de **Air Europa Líneas Aéreas, SAU**. (BOE núm. 172, 20 de julio de 2015).

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. **Ayuntamiento de Valencia**.

www.valencia.es/.../PROTOCOLO%20ACOSO%20SEXUAL.pdf?..

Acuerdo de protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual en desarrollo del Plan de Igualdad de **Bimbo, S.A.U.** – Código convenio colectivo: 9000682- . (Resolución de la Dirección General de Empleo de 27 de febrero de 2012, BOE N° 63, de 14 de marzo de 2012).

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. **Diputación de Málaga**.

Protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo del Convenio colectivo para las **empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos**. (BOE núm. 58, 8 de marzo de 2012).

Acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, del Convenio Colectivo para las **empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos** – Código convenio colectivo: 99001095011981- . (Resolución de la Dirección General de Empleo de 21 de febrero de 2012, BOE 58/2012, de 8 de marzo de 2012).

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral del Convenio colectivo estatal para las **empresas de gestión y mediación inmobiliaria**. (BOE núm. 116, 13 de mayo de 2014).

Protocolo de actuación de las **empresas de hostelería** en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art. 51.4 del V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. (BOE núm. 121, 21 de mayo de 2015).

Procedimiento de actuación en las situaciones de acoso del Convenio Colectivo de **Grandes almacenes**. (Resolución de 8 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de grandes almacenes. BOE núm. 96, 22 de abril de 2013).

Protocolo para la prevención del acoso moral o sexual, anexo al Convenio Colectivo de **Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa** 2008-2009 –Código convenio colectivo: 8602025- . (Resolución de la Directora de Trabajo de 10 de junio de 2010, BOPV 226/2010, de 24 de noviembre de 2010).

Protocolo para la prevención del *mobbing* en las empresas del sector de **industrias transformadoras de plásticos de la provincia de Valencia**. (Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia, de 20 de julio de 2011, BOPVAL 181/2011, de 2 de agosto de 2011).

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral del Convenio colectivo del sector de la **Mediación de Seguros Privados**. (BOE núm. 198, 19 de agosto de agosto de 2013).

Protocolo de prevención del acoso por razón de sexo y sexual de **Remolques Marítimos, S. A.** (Anexo II XIII Convenio colectivo de flota de la empresa Remolques Marítimos, S. A.). (BOE núm. 104, 30 de abril de 2008).

Protocolo de protección a la dignidad e integridad de los trabajadores de **Remolques Marítimos, S. A.** (Anexo I XIII Convenio colectivo de flota de la empresa Remolques Marítimos, S. A.) ((BOE núm. 104, 30 de abril de 2008).

Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de **Renfe-Operadora**. (Resolución de la Dirección General de Trabajo que registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del I convenio colectivo de la entidad pública empresarial, BOE 24 de marzo de 2010, núm. 72).

Procedimiento contra el acoso de la empresa **Saint-Gobain Vicasa, S.A. –Fábricas-**. Cláusula adicional sexta del Convenio colectivo de la empresa Saint-Gobain Vicasa, S.A. –Fábricas- (BOE núm. 252, 17 de octubre de 2014).

Protocolo de actuación en caso de actos de acoso sexual de la empresa **SYRSA AUTOMOCIÓN**. (Anexo VI del Convenio Colectivo). (BOJA 6 de octubre de 2015).

Acuerdo del plan de igualdad y protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de **Telefónica Móvil**. (Resolución de la Dirección General de Empleo, de 21 de marzo de 2012. BOE 81/2012, 4 de abril de 2012).

Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo de la empresa **Uniprex, S. A. U.** Capítulo III Convenio Colectivo de la empresa Uniprex, S.A.U. (BOE núm. 123, 23 de mayo de 2013).

Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista en la **Universidad de Cádiz**.
http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/244892743_472011124627.pdf

SENTENCIAS CONSULTADAS

1985

STC 53/85 del 11 de abril.

1994

STC 173/1994, de 7 de junio (RTC 1994,173)].

1999

STSJ del País Vasco, (Sala de lo Social) Sentencia núm. 2662/1999 de 2 noviembre (AS\1999\4212).

STC 224/1999 de 13 de diciembre. (RTC/1999/224). (La Ley 2484/2000). (Sobre acoso sexual).

2001

SJS de Madrid, de 18 de junio de 2001 (AS 2001, 1667).

STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo contencioso-administrativo, de 25 de septiembre de 2001. (CJ 8644/2001).

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 8 de octubre de 2001, recurso 4403/2000. (La Ley 1689/2002).

2002

SJS núm. 2 de Girona, de 17 de septiembre de 2002.

STSJ de Navarra de 24 de diciembre de 2002 (Ar. 2003,681).

SJS. 4, Sevilla 26 de diciembre de 2002 (Ar. 2003/3044).

2003

SJS núm. 33 de Barcelona, de 17 de enero de 2003.

STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección Única), núm. 2050/2003 de 20 de junio de 2003. (AS/2003/3811).

STSJ de Murcia de 27 de octubre de 2003 [AS 3683].

STS (Sala de lo Penal), núm. 1460/2003 de 7 de noviembre (RJ/2003/7573).

2004

STSJ Madrid de 29 de enero de 2004 (JUR 2004/234356).

STSJ de Navarra de 23 de marzo de 2004 (AS 2004, 1072).

STSJ de Asturias (Sala de lo Social), de 30 de abril de 2004 (Rec. 869/2004). (La Ley 102370/2004).

STSJ de Cataluña de 5 de mayo de 2004 (Rec 120/2003).

SJS de Alicante núm. 188/2004 de 6 de mayo (AS\2004\1866).

STSJ de Canarias de 19 de mayo de 2004 (AS 2079).

STSJ de Murcia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 618/2004 de 24 de mayo (AS\2004\1571).

SSTSJ del País Vasco de 6 de julio 2004 (AS 1669).

2005

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social) Sentencia núm. 477/2005 de 20 enero. (AS\2005\31).

STSJ de Extremadura, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 67/2005, de 27 enero (AS\2005\82).

STSJ de Cantabria de 17 de febrero de 2005.

SJS núm. 2 de Ferrol, de 19 de mayo de 2005.

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 467/2005 de 23 mayo. (AS\2005\1353).

SAN (Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª), 21 de noviembre de 2015. (CJ 227079/2005).

STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1844/2005, de 30 de diciembre (AS\2005\3712).

2006

STSJ de Comunidad Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2213/2006 de 21 junio (AS\2006\3450).

2007

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 29/2007 de 10 de enero. (AS\2008\53).

STSJ del País Vasco 517/2007, de 20 de febrero.

STC 74/2007, de 16 de abril de 2007, rec. 4124/2003. (La Ley 14426/2007).

STC 160/2007, de 2 de julio de 2007. (CJ61235/2007).

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 20 de septiembre de 2007, recurso 3326/2006.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 3 octubre 2007. (RJ\2007\9295).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 658/2007 de 15 octubre. (AS\2007\3486).

STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 10 de noviembre de 2007.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 4 de diciembre 2007. (JUR\2008\55162).

STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2137/2007 de 27 diciembre. (AS\2008\877).

2008

STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 47/2008 de 10 enero. (JUR\2008\147582).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 22 enero 2008. (JUR\2008\194813).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 30 enero 2008. (RJ\2008\2777).

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 531/2008 de 11 febrero. (AS\2009\1210).

STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 173/2008 de 19 febrero. (AS\2008\1418).

STSJ de Extremadura, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 99/2008 de 21 febrero. (AS\2008\1349).

STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 218/2008 de 25 marzo. (AS\2008\1570).

STSJ de Madrid de 7 de abril de 2008 (JUR 2008/15041).

STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 5 mayo 2008 (AS 2008/1273).

STSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1204/2008 de 23 mayo. (AS\2008\2287).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2164/2008 de 6 junio. (AS\2008\1995).

STSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 274/2008 de 11 junio (JUR\2008\346862).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 26 junio 2008. (JUR\2008\259655).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 5319/2008 de 26 junio. (AS\2008\2072).

STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 452/2008 de 30 junio. (AS\2008\1940).

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2662/2008 de 22 julio. (AS\2009\737).

STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 544/2008 de 22 julio (JUR\2009\124616).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 6860/2008 de 19 septiembre. (JUR\2009\228261).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 16 octubre 2008. (JUR\2008\380602).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 3922/2008 de 27 octubre. (JUR\2008\380929).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 15 diciembre 2008. (RJ\2009\1612).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 18 diciembre 2008. (JUR\2009\71176).

2009

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 27 enero 2009. (JUR\2009\112348).

STSJ de Comunidad Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 535/2009 de 20 febrero. (JUR\2009\224563).

STS (Sala Cuarta, de lo Social), de 31 de marzo de 2009, rec. 81/2008. (La Ley 49612/2009).

STSJ de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 617/2009 de 2 abril. (JUR\2013\242473).

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2429/2009 de 23 junio. (AS\2009\1777).

STSJ Castilla-La Mancha, Sala de los Social, de 9 de julio de 2009 (CJ132450/2009).

STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 665/2009 de 1 septiembre. (AS\2009\2800).

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 3036/2009 de 15 septiembre. (JUR\2009\453856).

STSJ de Islas Baleares, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 375/2009 de 21 septiembre. (JUR\2009\470973).

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 3186/2009 de 22 septiembre. (JUR\2009\461337).

STSJ de Cataluña (Sala de lo Social), de 28 de septiembre de 2009, rec.50/2006 (La Ley 234796/2009).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 29 octubre 2009. (JUR\2010\17115).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 8116/2009 de 9 noviembre. (JUR\2010\51225).

STSJ de Islas Baleares, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 478/2009 de 24 noviembre. (AS\2009\3148).

STSJ de Cantabria (Sala de lo Social), 25 de noviembre de 2009 (Rec. 853/2009).

2010

STSJ de Galicia (Sala de lo Social), 22 de enero de 2010 (Rec. 4677/2009)

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1588/2010 de 25 febrero. (AS\2010\952).

STSJ de Murcia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 244/2010 de 12 abril. (JUR\2010\194180).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 3501/2010 de 12 mayo. (AS\2010\2585).

STSJ de Cataluña (Sala de lo Social), de 9 de junio de 2010.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de julio 2010. (JUR\2010\333797).

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2260/2010 de 19 julio. (JUR\2010\345041).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 5793/2010 de 14 septiembre. (AS\2010\1923).

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2570/2010 de 30 septiembre. (JUR\2010\416957).

STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1934/2010 de 30 diciembre. (JUR\2011\251710).

2011

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 359/2011 de 20 enero. (AS\2011\1008).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 688/2011 de 31 enero. (AS\2011\1022).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 15 febrero 2011. (JUR\2011\86817).

STS, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, de 16 de febrero de 2011. (CJ 2846/2011).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 3 de marzo de 2011. (JUR\2011\102217).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 6ª) Sentencia núm. 176/2011 de 14 marzo. (AS\2011\2122).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2390/2011 de 1 abril. (AS\2011\1604).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 9 mayo 2011. (RJ\2011\4751).

STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 700/2011 de 16 mayo. (AS\2011\2641).

SAP Madrid, Sección 6ª (196/2011), 17 de mayo de 2011.

STC 106/2011, de 20 de junio de 2011. (CJ 104550/2011).

STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 590/2011 de 30 junio. (AS\2011\2670).

STSJ Cataluña, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, de 14 de julio de 2011 (CJ 160584/2011)

STS de 18 de julio de 2011.

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1902/2011 de 21 de julio (JUR\2011\330414).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 3995/2011 de 15 septiembre (JUR\2011\352488).

SJS de Alicante. Sentencia núm. 511/2011 de 20 octubre. (AS\2011\2937).

STSJ País Vasco, Sala de lo Social, de 8 de noviembre de 2011. (CJ 301951/2011).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 4ª) Sentencia núm. 753/2011 de 22 noviembre. (JUR\2012\8763).

STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1414/2011 de 20 diciembre. (AS\2012\374).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 5815/2011 de 21 diciembre. (AS\2012\75).

2012

SJS de Vitoria. Sentencia núm. 29/2012 de 26 enero. (AS\2012\1805).

STSJ de Extremadura, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 27/2012 de 30 enero. (AS\2012\516).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 15 febrero 2012. (JUR\2012\141365).

STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 314/2012 de 15 marzo. (AS\2012\1396).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 4 junio 2012. (RJ\2012\6695).

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2241/2012 de 10 julio. (JUR\2013\36409).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 5376/2012 de 17 julio. (JUR\2012\297124).

STSJ Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, de 18 de octubre de 2012 (CJ 206960/2012).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 22 de noviembre 2012. (JUR\2013\15156).

2013

STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 33/2013 de 18 enero. (AS\2013\1635).

STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 21 de enero de 2013.

STSJ Illes Balears, Sala de lo Social, de 25 de marzo de 2013 (CJ 88751/203).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2367/2013 de abril. (JUR\2013\195252).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2068/2013 de 12 abril. (AS\2013\1513).

SAP Sevilla, Sección 7ª, de 25 de junio de 2013 (CJ139866/2013).

STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2013. (CJ 133309/2013)

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 4655/2013 de 21 octubre. (AS\2013\2930).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 6827/2013 de 22 octubre. (AS\2013\3104).

SJS de Valencia, Sentencia núm. 426/2013 de 23 octubre. (JUR\2013\354069).

STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 695/2013 de 4 noviembre. (JUR\2014\117313).

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1593/2013 de 6 noviembre. (JUR\2014\31345).

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2030/2013 de 13 noviembre. (AS\2014\1235).

SJS de Almería (Comunidad Autónoma de Andalucía) Sentencia núm. 520/2013 de 15 noviembre. (JUR\2014\257943).

STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 1382/2013 de 21 noviembre. (AS\2013\3297).

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 3180/2013 de 28 noviembre. (JUR\2014\14716).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 7971/2013 de 5 diciembre. (AS\2014\962).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 5 diciembre 2013. (JUR\2014\43148).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 8256/2013 de 17 diciembre. (JUR\2014\23967).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 222/2014 de 18 diciembre. (JUR\2014\28535).

2014

STSJM de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 25/2014 de 15 enero. (JUR\2014\40352).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 562/2014 de 21 enero. (AS\2014\645).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 495/2014 de 23 enero. (AS\2014\653).

STSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 78/2014 de 13 febrero. (AS\2014\474).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1473/2014 de 25 febrero. (AS\2014\815).

STSJ de Navarra (Sala de lo Social) 5 de marzo de 2014 (CJ 43030/2014)

STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 610/2014 de 12 marzo. (AS\2014\1494).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 313/2014 de 4 abril. (AS\2014\1236).

SAP Valencia, Sección 3ª, de 8 de abril de 2014 (CJ 44345/2014)

STSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 218/2014 de 8 abril. (JUR\2014\117449).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2188/2014 de 21 abril. (JUR\2014\208356).

STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 947/2014 de 13 mayo. (JUR\2014\230183).

SAN (Sala de lo Social), núm. 91/2014, de 14 de mayo de 2014.

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 367/2014 de 14 mayo. (AS\2014\2829).

STSJ de Islas Baleares, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 172/2014 de 14 mayo. (AS\2014\1611).

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1062/2014 de 22 mayo. (AS\2014\1854).

STSJ Cataluña, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2014. (CJ 108275/2014).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 4307/2014 de 13 junio. (AS\2014\2143).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 3236/2014 de 13 junio. (JUR\2014\210250).

STSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1558/2014 de 27 junio. (AS\2014\1869).

STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1416/2014 de 8 julio. (AS\2014\2627).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 560/2014 de 23 julio. (AS\2014\2257).

STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1335/2014 de 23 julio. (AS\2014\3082).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 4497/2014 de 17 septiembre. (JUR\2014\259649).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 4682/2014 de 30 septiembre. (AS\2014\2610).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 5119/2014 de 17 octubre. (AS\2014\3282).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 5089/2014 de 20 octubre. (AS\2015\282).

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2894/2014 de 6 noviembre. (JUR\2015\53829).

TSJ de Castilla y León, Valladolid, Sala de lo Contencioso-administrativo, de 14 de noviembre de 2014. (CJ 168512/2014).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 7649/2014 de 18 noviembre. (JUR\2015\18912).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 5790/2014 de 19 noviembre. (JUR\2015\32514).

SAN (Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª), 21 de noviembre de 2015. (CJ 227079/2005).

STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 854/2014 de 21 noviembre. (AS\2015\876).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 6ª) Sentencia núm. 985/2014 de 24 noviembre. (JUR\2015\14898).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 7733/2014 de 25 noviembre. (AS\2015\230).

STSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2759/2014 de 19 diciembre. (AS\2015\602).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 5ª) Sentencia núm. 1047/2014 de 22 de diciembre. (AS\2015\459).

2015

STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 98/2015 de 13 enero. (JUR\2015\96937).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 277/2015 de 27 enero. (AS\2015\898).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 525/2015 de 27 enero. (JUR\2015\115306).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1474/2015 de 26 febrero. (AS\2015\1130).

STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 411/2015 de 27 febrero. (AS\2016\82).

STSJ de Canarias (Sala de lo Social) 17 de abril de 2015 (CJ 117595/2015).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 6ª) Sentencia núm. 274/2015 de 20 abril. (JUR\2015\162100).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 7 mayo 2015. (JUR\2015\177413).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2742/2015 de 7 mayo. (JUR\2015\145353).

STS, Sala Cuarta, de lo Social, de 27 de mayo de 2015 (CJ 80149/2015).

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1230/2015 de 27 mayo. (AS\2015\1515).

STSJ de Islas Baleares, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 232/2015 de 16 julio. (JUR\2015\218959).

STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 592/2015 de 22 julio. (AS\2015\2500).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 6ª) Sentencia núm. 565/2015 de 23 julio. (JUR\2015\203113).

STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1673/2015 de 31 julio. (AS\2015\2212).

STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1695/2015 de 10 septiembre. (JUR\2015\279085).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 681/2015 de 21 septiembre. (JUR\2015\241847).

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2289/2015 de 24 septiembre. (AS\2015\1973).

STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1048/2015 de 7 octubre. (JUR\2015\245938).

SJS de Palma de Mallorca (Comunidad Autónoma de las Islas Baleares) Sentencia de 9 octubre 2015. (AS\2015\2395).

STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1992/2015 de 13 octubre. (JUR\2016\127679).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 792/2015 de 14 octubre. (JUR\2015\253855).

STSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 711/2015 de 16 octubre. (JUR\2015\252285).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 5ª) Sentencia núm. 783/2015 de 2 noviembre. (AS\2016\101).

STSJ de Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2159/2015 de 5 noviembre. (AS\2016\441).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 4ª) Sentencia núm. 835/2015 de 20 noviembre. (AS\2015\2461).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 6990/2015 de 25 noviembre. (AS\2015\2585).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 6626/2015 de 27 noviembre. (JUR\2016\7102).

STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 7507/2015 de 15 diciembre. (AS\2016\333).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 17 diciembre 2015. (JUR\2016\28173).

2016

SJS de Cartagena (Región de Murcia) Sentencia de 11 enero 2016. (AS\2016\822).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 6ª) Sentencia núm. 7/2016 de 11 enero. (JUR\2016\34789).

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 21/2016 de 13 enero. (AS\2016\550).

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 44/2016 de 14 enero. (JUR\2016\64902).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 5ª) Sentencia núm. 33/2016 de 25 enero. (JUR\2016\41451).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 28 enero 2016. (JUR\2016\38243).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 502/2016 de 29 de enero.

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 965/2016 de 15 febrero. (JUR\2016\80851).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 23 febrero 2016. (JUR\2016\61787).

STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 507/2016 de 1 marzo. (AS\2016\1040).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 2 marzo 2016. (JUR\2016\76002).

STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 753/2016 de 14 marzo. (JUR\2016\108520).

STSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 184/2016 de 16 marzo. (AS\2016\719).

STSJ de Islas Baleares, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 128/2016 de 25 marzo. (AS\2016\782).

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 845/2016 de 7 abril. (AS\2016\1151).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2168/2016 de 7 abril. (JUR\2016\116806).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 320/2016 de 8 abril. (AS\2016\855).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 18 mayo 2016. (JUR\2016\139917).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 18 mayo 2016. (JUR\2016\133535).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 3452/2016 de 31 mayo. (JUR\2016\190197).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 3597/2016 de 7 junio. (JUR\2016\186606).

STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 10 junio 2016. (AS\2016\1508).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 14 de junio 2016. (JUR\2016\162409).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 596/2016 de 24 junio. (JUR\2016\192062).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 4507/2016 de 11 julio. (AS\2016\1541).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 5ª) Sentencia núm. 489/2016 de 11 julio. (JUR\2016\208072).

STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 736/2016 de 31 agosto. (JUR\2016\168903).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 8 septiembre 2016. (JUR\2016\211741).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 13 de septiembre de 2016. (JUR\2016\211739).

STSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2118/2016 de 30 septiembre. (AS\2016\1570).

STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 3 octubre 2016. (JUR\2016\234754).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 850/2016 de 13 octubre. (JUR\2016\255654).

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2222/2016 de 13 octubre. (AS\2016\1922).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 20 octubre 2016. (JUR\2016\255454).

STSJ de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1653/2016, de 31 octubre. (AS\2016\1859).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 6200/2016 de 4 noviembre. (AS\2016\1682).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 6ª) Sentencia núm. 807/2016 de 7 noviembre. (JUR\2017\17976).

STSJ de Comunidad Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2566/2016 de 26 de noviembre. (JUR\2017\39060).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 7229/2016 de 7 diciembre. (JUR\2017\39985).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 7 diciembre 2016. (JUR\2017\9246).

STSJ de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2039/2016 de 21 diciembre. (AS\2016\1885).

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1111/2016 de 22 de diciembre. (RJ\2016\6511).

STSJ de Cataluña. (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 7657/2016 de 27 diciembre. (JUR\2017\88271).

2017

STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 68/2017 de 19 de enero. (JUR\2017\39590).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 6ª) Sentencia núm. 38/2017 de 23 enero. (JUR\2017\64026).

SJS de la Coruña, núm. 23/2017 de 23 de enero. (AS\2017\313).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 88/2017 de 25 enero. (JUR\2017\64009).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 61/2017 de 2 de febrero (AS\2017\243).

STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 145/2017 de 8 febrero. (JUR/2017/74890).

STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 393/2017 de 14 febrero. (AS\2017\663).

STSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 296/2017 de 14 febrero. (AS\2017\157).

STSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 442/2017 de 21 febrero. (AS\2017\864).

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 497/2017 de 23 febrero (AS\2017\934).

STSJ de Comunidad Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 627/2017 de 7 marzo (AS\2017ª758).

STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2540/2017 de 19 abril. (AS\2017\669).

STSJ de Murcia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 446/2017 de 26 abril. (JUR\2017\138136).

STS, Sala de lo Social, Sección 1ª) Auto de 11 mayo 2017 (JUR\2017\125365).

STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 370/2017 de 11 mayo. (AS\2017\645).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2620/2017 de 12 mayo.
(AS\2017\961).

STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2750/2017 de 22 mayo.
(AS\2017\1034).