



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso: 2017/18  
Convocatoria: Junio

# **Los Riesgos Psicosociales en el entorno laboral.**

# **The Psychosocial Risks in the workplace**

Realizado por el alumno: José Carlos Carmona de Arcos.

Tutorizado por la Profesora: Dulce María Cairós Barreto

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social.

## ABSTRACT

The present work has as object of study the subject of the psychosocial risks generated in the work, traditional and emergent, and the consequences that these risks produce for the agents that act in the, that is to say, the employers and the workers. Likewise, emphasis will also be placed on the treatment that the jurisprudence has given, through a series of judgments, to said risks.

## RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El presente trabajo tiene como objeto de estudio el tema de los riesgos psicosociales generados en el trabajo, tradicionales y emergentes, y las consecuencias que estos riesgos producen para los agentes que actúan en el, es decir, los empleadores y los trabajadores. Asimismo, se hará hincapié en el tratamiento que la jurisprudencia ha otorgado, a través de una serie de sentencias, a dichos riesgos.

## Índice del trabajo:

1) Introducción.....	4
2) El Mercado Laboral.....	5
3) Distinción de conceptos.....	9
3.1 Riesgos psicosociales.....	9
3.2 Factores psicosociales.....	11
4) La Sexta Encuesta Europea de Condiciones de trabajo.....	14
5) Riesgos Psicosociales Tradicionales.....	17
5.1) Estrés.....	17
5.2) Síndrome del trabajador quemado.....	20
5.3) Acoso Sexual.....	22
5.4) Mobbing o Acoso laboral.....	25
6) Riesgos emergentes.....	29
6.1) La adicción al trabajo o workaholism.....	30
6.2) El tecnoestrés como daño psicosocial.....	32
7) Encuesta del observatorio de prevención de riesgos laborales.....	35
8) Organizaciones saludables.....	37
9) Conclusiones.....	43
10) Bibliografía.....	44

### **1) Introducción:**

El tema de los riesgos psicosociales y su incidencia en el ámbito laboral es de suma importancia, ya que dichos riesgos generan importantes consecuencias para todos aquellos agentes que actúan en el mercado laboral, concretamente para los trabajadores y empresarios. Por este motivo, con el objetivo de profundizar y conocer en mayor medida el alcance que están teniendo, este trabajo se centrará en los siguientes aspectos:

En primer lugar, este trabajo comienza citando algunos de los actuales cambios que se están produciendo en el mercado laboral, entre otros: El aumento y desarrollo de las tecnologías en las organizaciones, el envejecimiento de la población activa y el aumento del sector servicios.

En segundo lugar, el trabajo contiene una distinción de conceptos, que generalmente se emplean de forma similar, para establecer que son conceptos distintos. Para ello he utilizado algunas de las definiciones más importantes que se nos han dado sobre ambos conceptos.

En tercer lugar, el trabajo distingue entre los tradicionales riesgos psicosociales: (Estrés, Acoso sexual, Mobing y síndrome de trabajador quemado) y los nuevos riesgos. A su vez, dentro de cada riesgo he señalado algunas de las características más importantes de cada uno, así como también el trato que le ha dado la jurisprudencia.

Por último, he querido introducir algunas nociones básicas sobre las organizaciones saludables para señalar que es necesario que cada día contemos con más tipos de empresas que cuenten con esta distinción, pues esto repercutirá en una disminución de los riesgos psicosociales, ya que las empresas que cuentan con tal distinción se preocupan por la salud y seguridad de sus empleados.

## **2) El Mercado Laboral:**

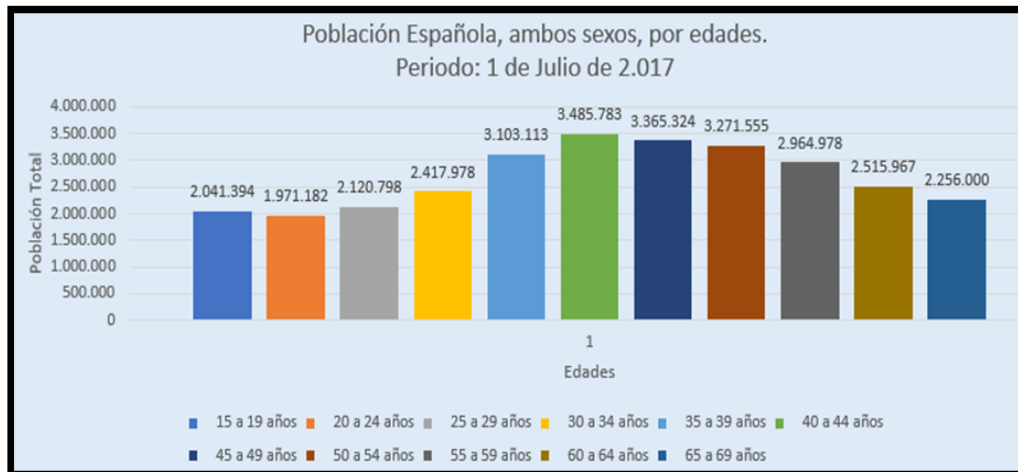
En la actualidad, el mercado laboral está experimentando importantes cambios, como consecuencia de una serie de fenómenos, que requieren de un proceso de adaptación por parte de las organizaciones y los trabajadores, para poder afrontar los nuevos desafíos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Entre dichos fenómenos, por destacar algunos, tenemos:

1) **El aumento y desarrollo de las tecnologías en las organizaciones**, especialmente las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). A continuación, añado una tabla sobre el gasto de las empresas en TIC durante el periodo 2016 – 2017, según su número de empleados, para reflejar que están teniendo una gran incidencia en los entornos laborales y como consecuencia de esto, las empresas no solo deben preocuparse de la adquisición de TIC, sino también de los efectos que pueden generar dichas tecnologías para sus empleados. Por tanto, en este contexto, se debe lograr una adaptación entre los métodos utilizados en los puestos de trabajo y las capacidades que tienen los trabajadores para evitar la aparición de efectos negativos.

	Total Empresas			
	Gasto Total	De 10 a 49	De 50 a 249	De 250 y más
N.1 Gasto total en bienes de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones durante 2016	3.403.548,80	414.873,17	444.911,79	2.543.763,84
N.2 Gasto total en software, estándar o a medida, durante 2016	3.135.844,69	423.146,48	1.071.826,45	1.640.871,76
N.3 Gasto total en servicios y consulta de tecnologías de la información, servicios de telecomunicaciones o de otros servicios TIC, durante 2016	4.366.555,03	666.147,52	868.103,26	2.832.304,26
N.4 Otros gastos en TIC durante 2016	1.502.323,44	236.716,56	265.391,59	1.000.215,28

Fuente: Elaboración propia siguiendo los datos del INE.

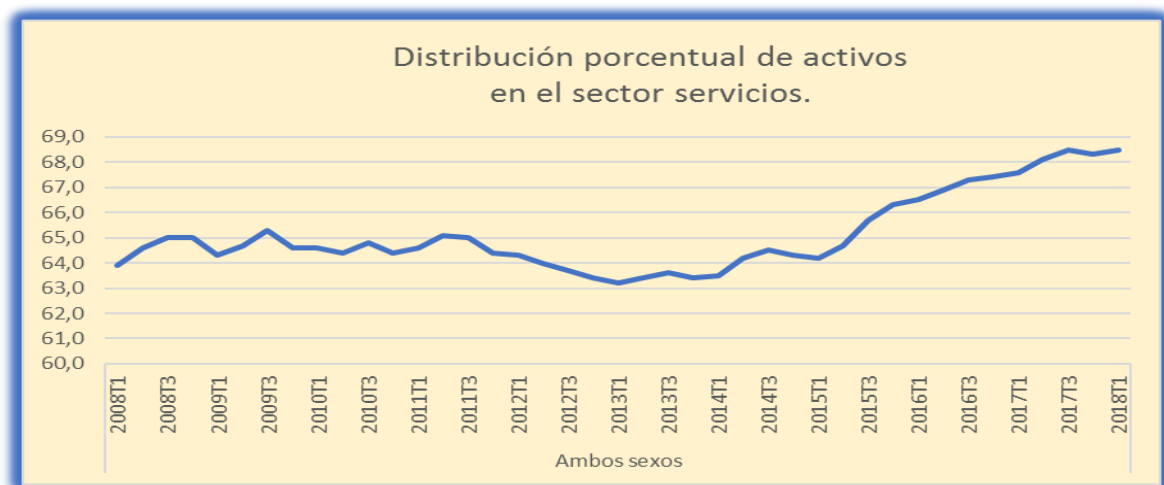
**2) El envejecimiento de la población activa.**



Fuente: Elaboración propia siguiendo los datos del INE.

Este gráfico refleja que la población se está envejeciendo, ya que encontramos un mayor número de personas en edades avanzadas. De hecho, el propio Instituto Nacional de Estadística a través de su estudio titulado: “Proyecciones de Tasas de Actividad Globales y Específicas por Grupos de Edad y Sexo 2016-2029”, establece que la población sufrirá un progresivo envejecimiento. Por tanto, es evidente que se deberán de adoptar nuevas medidas, en los entornos laborales, que permitan afrontar los nuevos retos que demanda la actual tendencia demográfica.

**3) El aumento del sector terciario (Sector Servicios).**



Fuente: Elaboración propia siguiendo los datos del INE.

Este gráfico muestra el aumento que ha tenido este sector, concretamente, desde el periodo que va del año 2008 hasta el 2018, ya que ha pasado de un 63,9% en el 2008, a un 68,5% en el 2018. Esto refleja la importancia que tiene dicho sector para nuestro mercado laboral y, por tanto, que debe ser un sector en el que se apliquen medidas que fomenten la salud en los puestos de trabajo.

Sin embargo, los últimos datos publicados por el ministerio de empleo y seguridad social reflejan todo lo contrario, es decir, pese a que se trata de un sector que tiene mucha importancia para nuestra sociedad, en términos de empleo, las medidas que se están aplicando para promocionar la salud están fallando, pues el sector servicios está siendo el más afectado por los accidentes de trabajo.

INDICES DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO POR SECTOR Y GRAVEDAD									
PERIODO: marzo 2017 - febrero 2018 RESPECTO a marzo 2016 - febrero 2017									
Marzo 2017 a febrero 2018	Nº accidentes de trabajo LEVES	ÍNDICE INCIDENCIA LEVES	Nº accidentes de trabajo GRAVES	ÍNDICE INCIDENCIA GRAVES	Nº accidentes de trabajo MORTALES	ÍNDICE INCIDENCIA MORTALES	Nº accidentes de trabajo TOTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TOTALES	POBLACIÓN AFILIADA
Agrario	33.978	5.157	457	69,4	61	9,3	34.496	5.235	658.903
Industria	104.296	5.223	822	41,2	82	4,1	105.200	5.268	1.996.823
Construcción	59.290	7.277	695	85,3	73	9,0	60.058	7.371	814.811
Servicios	299.461	2.552	1.825	15,6	260	2,2	301.546	2.570	11.732.628
<b>Total</b>	<b>497.025</b>	<b>3.269</b>	<b>3.799</b>	<b>25,0</b>	<b>476</b>	<b>3,1</b>	<b>501.300</b>	<b>3.297</b>	<b>15.203.164</b>

Fuente: Ministerio de empleo y seguridad social.

**4) Cambios en el mercado laboral.** En este sentido, quiero destacar la entrevista concedida por Sergio Fernández, presidente del Instituto de Pensamiento Positivo, con el título de: “El nuevo paradigma laboral”. En dicha entrevista, entre otras cosas, Sergio Fernández expone que han desaparecido los escondites, es decir, que en la actualidad ya no es posible esconderse en un trabajo, durante 30 o 40 años, para simplemente obtener un salario, sino que ahora es necesario que cada uno de nosotros nos formemos en aquello que nos guste, en aquello que nos apasione.

De esta forma, podremos desempeñar un trabajo que no solo nos aporte un salario, sino también un lugar donde queramos estar. A su vez, también señala que las empresas actuales ya no demandan personas con título universitario, sino personas que aporten valor a la entidad, personas que aporten resultados.<sup>1</sup>

Así pues, en base a todo lo expuesto anteriormente, podemos decir que el mercado laboral está experimentando significativos cambios en la relación laboral, que están afectando tanto a las empresas, que han tenido que adaptarse a las exigencias del entorno para no desaparecer, como a los trabajadores, que han tenido que adecuarse a sistemas más complejos y tecnificados, en los que predominan la utilización de nuevas tecnologías y la presión de terminar a tiempo, así como también a nuevas formas de trabajo en las que prevalecen, entre otras cosas: la celebración de contratos temporales, numerosas horas de trabajo, la inseguridad laboral, la externalización de servicios...etc.

Por último, cabe destacar que se están generando nuevas patologías laborales, como consecuencia de las variaciones que se están produciendo en el desarrollo de la relación laboral. Esto supone que, el conjunto de riesgos a los que se enfrenta el trabajador en su puesto de trabajo no genere únicamente riesgos para su salud física, sino también en su salud psíquica. Es en este tipo de entornos donde podemos hablar de riesgos psicosociales, ya que se tratan de ambientes en los que las organizaciones se centran únicamente en atender sus propios intereses, en términos de rentabilidad económica y productividad, y se olvidan del elemento principal del sistema, es decir, del personal de la empresa.

Por este motivo, en este trabajo también citaré a aquellas empresas que se preocupan por el bienestar de sus trabajadores, denominadas organizaciones saludables, para que sirvan como ejemplo de que no es incompatible tener buenos resultados laborales con preocuparse por la salud de sus empleados.

---

1

<https://www.bing.com/videos/search?q=Sergio+Fernandez+El+nuevo+paradigma+laboral&view=detail&mid=FA7059EFA4C144A6D7C6FA7059EFA4C144A6D7C6&FORM=VIRE>.



### 3) Distinción de conceptos:



#### 3.1) Riesgos Psicosociales

El objetivo de esta distinción no es otro que el de establecer que, aunque son términos similares, no deben confundirse porque son diferentes. Por ello, a continuación, citaré varias definiciones sobre cada uno de ellos para que se puedan entender mejor.

Según la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, los Riesgos Psicosociales son: *“aquellos que proceden de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y que pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión”*<sup>2</sup>

Por su parte, otra definición sobre dicho concepto es la que nos proporcionan Bernardo Moreno Jiménez, catedrático del Departamento de Psicología Biológica y de la Salud en la Universidad Autónoma de Madrid, y Eva Garrosa Hernández, profesora de la Universidad Autónoma de Madrid, según los cuales, los Riesgos psicosociales pueden definirse como: *“aquellos con una alta probabilidad de producir un efecto grave para la salud física, social o mental del trabajador”*. A su vez, ambos autores señalan que los riesgos psicosociales están sujetos a los principios generales establecidos por la Ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, para los riesgos laborales.<sup>3</sup>

Concretamente, la Ley establece en su artículo 4.2, que se entenderá por riesgo laboral: *“La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”*. Para ello, la Ley señala que se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

<sup>3</sup> Moreno Jiménez, B y Garrosa Hernández.: E: *Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral, Pirámide, Madrid, 2013. Págs. 37-40.*

<sup>4</sup> Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Por otra parte, los Riesgos psicosociales también son definidos como: “*aquellas características del trabajo que funcionan como estresores, es decir, cuando las exigencias del puesto sobrepasan las capacidades que tiene el individuo para poder afrontarlas*”. En este sentido, destacar que los estresores hacen referencia a cualquier suceso, situación, persona u objeto, que provoquen una respuesta de estrés en el individuo. Si la exposición al estresor es intensa, es decir, que se repite con bastante asiduidad y el trabajador que la padece es vulnerable porque no sabe cómo afrontarla, esto puede generar, entre otras cosas, ansiedad, depresión, desesperanza...etc. <sup>5</sup>

Otra definición de este concepto nos la proporciona el **Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)**, según el cual, los Riesgos psicosociales son: *aquellos que perjudican la salud de los trabajadores, como consecuencia de unas malas condiciones de trabajo. Perjudican la salud porque generan las siguientes patologías: estrés, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales.*

Por último, el **Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT** los define como: “*cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado, bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro “factor ambiental” del trabajo*”. <sup>6</sup>

He citado varias definiciones sobre este concepto, para que a través de sus diferentes acepciones se pueda entender mejor la repercusión que tienen dichos riesgos para la salud de los trabajadores que los padecen. No obstante, a lo largo de este trabajo aportaré algunas sentencias que reflejen la importancia que tiene este tema en nuestra sociedad.

---

<sup>5</sup> Azcuénaga Linaza, Luis María.: *Manual práctico para la prevención de riesgos emergentes*, Fundación Confemetal, Madrid, 2011. Págs. 79 y 103.

<sup>6</sup> <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/fichas.htm>

### ➔ 3.2) Factores Psicosociales.

Desde un punto de vista histórico, es en la década de 1.970 cuando comienzan a tenerse en cuenta los efectos derivados de los factores psicosociales. No obstante, no sería hasta la década de 1.980 cuando ya empiezan a producirse las primeras aproximaciones conceptuales al tema por medio de documentos oficiales. Entre dichos documentos destacan:

En primer lugar, **Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control.** En este documento se propone la siguiente definición: “*Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo*”. Este documento es sumamente importante, ya que incluye una de las primeras listas sobre los posibles factores psicosociales:

La mala utilización de las habilidades.
La sobrecarga en el trabajo.
La falta de control.
El conflicto de autoridad.
La desigualdad en el salario.
La falta de seguridad en el trabajo.
Los problemas de las relaciones laborales.
El trabajo por turnos y el peligro físico.

En segundo lugar, **Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud.**

Uno de los aspectos más importantes de este documento se encuentra en la distinción que se realiza sobre los factores psicosociales, positivos o negativos.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Moreno Jiménez, B y Garrosa Hernández.: E: *Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Pirámide, Madrid, 2013. Págs. 36.

De esta forma, los factores psicosociales positivos, favorables, son aquellos que contribuyen al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando hablamos de factores psicosociales negativos, desfavorables, hacemos referencia a aquellos que generan consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar de los empleados. Es en este último caso donde encontramos los estresores laborales, que pueden ocasionar daños psicológicos, físicos, o sociales a los individuos.<sup>8</sup>

Por último, **La tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**. En ella, la característica fundamental que destaca es que a partir de su publicación hay dos expresiones que se van a utilizar de manera intercambiable para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud. Las expresiones son: la organización en el trabajo y los factores organizacionales.<sup>9</sup>

En definitiva, a modo de síntesis, podemos citar como diferencia entre ambos conceptos, que si el riesgo, en sentido estricto, hace referencia a la situación de peligro, con la expresión de factores psicosociales se está haciendo referencia a la causa desencadenante de la situación de peligro.<sup>10</sup>

A continuación, utilizaré la tabla propuesta, en el año 1996, por los autores Cox y Griffiths con el título de: “Factores psicosociales de riesgo o de estrés psicosocial”, para reflejar cuáles son aquellas características, de los entornos de trabajo, que contribuyen a que se generen factores psicosociales. Posteriormente, emplearé los resultados obtenidos por la sexta encuesta nacional de condiciones de trabajo para reflejar, por medio de una serie de datos, la repercusión que tienen algunos de los ítems contenidos de la tabla de Cox y Griffiths en la actualidad.

---

<sup>8</sup> AA.VV.: “Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial”. Pág. 26.

<sup>9</sup> Moreno Jiménez, B y Garrosa Hernández.: E: *Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Pirámide, Madrid, 2013. Págs. 36.

<sup>10</sup> María Luisa de la flor Fernández. Artículo: “Análisis de la regulación jurídico laboral de los riesgos psicosociales”. Pág.9.

Factores Psicosociales	
Categorías	Características de cada categoría.
<b><u>Contenido del trabajo.</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo repetitivo y monótono.</li> <li>- Bajo uso de habilidades.</li> <li>- Recursos insuficientes.</li> <li>- Ciclos cortos de trabajo.</li> </ul>
<b><u>Sobrecarga y ritmo</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exceso de trabajo.</li> <li>• Alta presión temporal.</li> <li>• Plazos urgentes de finalización.</li> </ul>
<b><u>Horarios</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Horarios de trabajo imprevisibles.</li> <li>▪ Jornadas largas, que impiden la interacción social.</li> </ul>
<b><u>Control</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Baja participación en lo referente a los factores laborales.</li> <li>➤ Ejemplo: poca participación en la toma de decisiones.</li> </ul>
<b><u>Ambiente y equipos</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Malas condiciones de trabajo:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Equipos inadecuados.</li> <li>○ Escasa luz o excesivo ruido</li> </ul> </li> </ul>
<b><u>Cultura Organizacional y funciones</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Mala comunicación.</li> <li>❖ Bajos niveles de apoyo.</li> <li>❖ Falta de claridad en las tareas.</li> </ul>
<b><u>Relaciones interpersonales de trabajo.</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aislamiento físico o social.</li> <li>➤ Escasas relaciones con los jefes.</li> <li>➤ Conflictos interpersonales.</li> </ul>
<b><u>Rol en la organización</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Ambigüedad de rol.</li> </ul>
<b><u>Desarrollo de carrera profesional.</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incertidumbre o paralización de la carrera.</li> <li>• Baja promoción y remuneración.</li> <li>• Inseguridad contractual</li> </ul>
<b><u>Relación Trabajo-Familia.</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia.</li> </ul>

<u><b>Seguridad Contractual</b></u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo precario. Trabajo temporal.</li> <li>▪ Incertidumbre de futuro laboral.</li> </ul>
-------------------------------------	---

Fuente de la tabla: Moreno Jiménez, B y Garrosa Hernández.: E: *Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Pirámide, Madrid, 2013. Págs. 38

#### **4) La Sexta Encuesta Europea de Condiciones de trabajo(EWCS):**

La encuesta ha sido elaborada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de vida y de trabajo (Eurofound), que consiste en un organismo de la Unión Europea, con sede en Dublín, que tiene por objetivo el de ayudar a planificar y a establecer unas mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.

Se trata de una encuesta multinacional, a gran escala, que la Fundación realiza cada cinco años desde 1.991. Concretamente, la sexta encuesta, que es la que desarrollaré en este apartado, fue elaborada entre febrero y diciembre de 2015. He citado esta encuesta por la relación que tiene con la tabla anteriormente mencionada, ya que en la encuesta se tratan, entre otras cosas, los siguientes temas: La situación del empleo, el horario de trabajo, la organización del trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, el lugar de trabajo, la exposición a riesgos físicos y psicosociales...etc.

La sexta encuesta 2015 abarca a los 28 Estados miembros de la UE, más Noruega, Suiza, Turquía, la Antigua República Yugoslava de Macedonia (FYROM), Serbia, Montenegro y Albania. En total, en 2015 se entrevistó a 43.850 trabajadores, de los cuales 3.364 de ellos correspondían a España. En este sentido, destacar que a lo largo de este apartado utilizaré el dato sobre el número total de trabajadores entrevistados, 43.850 trabajadores, para realizar una serie de cálculos, que tienen relación con los aspectos que he desarrollado a lo largo de este trabajo, y sobre todo con la tabla anteriormente mencionada.

Así pues, en lo referente a las condiciones de empleo, la encuesta establece que un 47% de los trabajadores han experimentado cambios en sus condiciones laborales en el último año. Fundamentalmente, se han generado cambios en los siguientes aspectos: un incremento de las horas de trabajo y de las tareas a desarrollar; un aumento de las responsabilidades laborales, y una reducción del salario.

De esta forma, tenemos los siguientes cálculos:

Un 47% de 43.850 trabajadores.

$47/100 \times 43.850 = 20.609$  trabajadores.

En este primer caso, tenemos que, sobre el total de trabajadores entrevistados, 43.850, pues veinte mil seiscientos nueve personas han sufrido una serie de cambios, que les han supuesto mayor número de horas de trabajo.

**En lo referente a la seguridad contractual:**

El 22% de los trabajadores, considera que es muy probable que se queden sin empleo en los próximos seis meses.

El 22% de 43.850 trabajadores= 9.647 trabajadores.

Por tanto, 9.647 trabajadores se pueden quedar sin empleo en los próximos seis meses.

**En cuanto a los horarios de trabajo y la conciliación trabajo-familia:**

Se están produciendo horarios atípicos que están afectando a una gran proporción de trabajadores. Los horarios atípicos implican tener que trabajar los sábados o domingos, con jornadas de más de diez horas, a turnos o por la noche.

Porcentajes de trabajadores.	Total.
El 54% trabaja los sábados.	54% de 43.850= 23.679 empleados trabajan los sábados.
El 33% los domingos.	33% de 43.850= 14.470 empleados trabajan los domingos.

El 27% realiza una jornada diaria de más de 10 horas.	27% de 43.850= 11.839 empleados con jornadas de más de 10 horas.
El 22% tiene un horario nocturno.	22% de 43.850= 9.647 tienen horario nocturno.

Por su parte, el 25% de los trabajadores señalan que tienen dificultades para adaptar su horario laboral, a sus compromisos sociales y familiares.

**Por otra parte, respecto a la preocupación de los trabajadores por las consecuencias que pueden tener sus puestos de trabajo para su salud, tenemos los siguientes datos:**

Concretamente, el 37% de los trabajadores considera que su trabajo afecta de forma negativa a su salud.

El 37% de 43.850= 16.224 empleados están preocupados por las consecuencias que generan sus trabajos para su salud.

De hecho, aproximadamente un tercio de los trabajadores comunica que han perdido algún día de trabajo, por una baja médica o por motivos de salud, en el último año.

1/3 de 43.850= 14.616 personas que han perdido algún día de trabajo.

Estos resultados reflejan que además de ser una preocupación, realmente están generando un impacto en la salud de los trabajadores.<sup>11</sup>

En definitiva, estos datos reflejan lo que he expuesto desde el principio de este trabajo, es decir, que el mercado laboral se está viendo afectado por una serie de cambios que están teniendo importantes repercusiones en lo referente a los métodos de trabajo y a la salud de los empleados.

<sup>11</sup> Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.: “Encuesta nacional de condiciones de trabajo”.

Enlace:<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=ca39133894f9b510VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>.



### 5) Riesgos Psicosociales Tradicionales y Emergentes:

En primer lugar, citaré brevemente algunos de los tradicionales riesgos psicosociales que se han dado a lo largo de la historia en los puestos de trabajo, para posteriormente abordar el tema de los riesgos psicosociales emergentes.

Así pues, como riesgos psicosociales tradicionales tenemos:

#### ❖ El estrés.

El estrés puede generar efectos positivos, o por el contrario efectos negativos.

Hablamos de efectos positivos, cuando el empleado considera que controla la situación a la que se tiene que enfrentar. Por tanto, en este caso, la situación no se ve como una amenaza, sino como un desafío que se puede lograr.

Estos efectos positivos también son conocidos como **eustress o estrés bueno**. El eustress permite que, ante ciertas situaciones que puedan ser catalogadas como estresantes, el individuo aumente su rendimiento para hacer frente a las demandas que se le presentan. No obstante, es importante que dichas situaciones no se generen con mucha frecuencia, y que cuando se presenten, el individuo que la padezca siempre conserve el control de la situación.<sup>12</sup>

Por el contrario, hablamos de efectos negativos cuando existe un desequilibrio entre las demandas que plantean la organización del trabajo, y los recursos que disponen los trabajadores para hacerles frentes.<sup>13</sup>

Estos efectos negativos también son conocidos como **distress o estrés negativo**, y se caracterizan por una demanda muy intensa o prolongada de actividad, que pueden afectarnos física y psicológicamente.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> María Ángeles del Hoyo Delgado. Artículo: "Estrés Laboral", Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T, Madrid, 2004, Pág.5

<sup>13</sup> AA.VV.: *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*. Aranzadi S.A. Navarra, 2009. Págs. 24.

<sup>14</sup> María Ángeles del Hoyo Delgado. Artículo: "Estrés Laboral", Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T, Madrid, 2004, Pág.5

### **Factores que producen estrés en el trabajo.**

El estrés en el trabajo puede producirse por múltiples factores, como pueden ser:

- Exceso o falta de trabajo.
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio.
- Descripción del trabajo poco clara.
- Falta de reconocimiento por un buen rendimiento laboral
- No tener oportunidad de exponer las quejas.
- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.
- Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni nos apoyan.<sup>15</sup>

A su vez, destacar que los efectos negativos citados anteriormente no sólo perjudican gravemente a la salud de los empleados, sino que también tienen importantes repercusiones para las empresas. Por este motivo, citaré algunas de las patologías que se generan, tanto en las empresas como en los trabajadores, como consecuencia del estrés.

### **Consecuencias para las empresas.**

Desde el punto de vista de las empresas, el hecho de que sus trabajadores estén siendo afectados por el estrés también tiene una serie de implicaciones, como son:

- ❖ Un deterioro en el ámbito laboral, que generará consecuencias negativas tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad.
- ❖ Un elevado número de: enfermedades, accidentes y absentismo laboral
- ❖ Una mayor rotación de los puestos de trabajo
- ❖ Dificultades de relación <sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> La Comisión Europea.: Artículo: "Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo", Luxemburgo, 2002. Pág. 5.

<sup>16</sup> María Ángeles del Hoyo Delgado. Artículo: "Estrés Laboral", Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T, Madrid, 2004, Pág. 11 y 12.

### Consecuencias para los trabajadores

Desde el punto de vista de los trabajadores, el estrés en ellos genera consecuencias físicas, como también psicológicas. Algunas de dichas consecuencias son las siguientes:

Consecuencias Físicas	Consecuencias Psicológicas
Cefaleas, Insomnio, Dolores crónicos	Preocupaciones excesivas.
Numerosos trastornos, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trastornos Cardiovasculares.</li> <li>• Trastornos Musculares.</li> <li>• Trastornos Respiratorios.</li> </ul>	Hipersensibilidad a las críticas.
	Incapacidad para tomar decisiones.
	Incapacidad para concentrarse.
	Consumo de: fármacos, alcohol, tabaco.

Por su parte, el mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés. Algunos de los más frecuentes son:

- Trastornos del sueño.
- Ansiedad, miedos y fobias.
- Depresión y otros trastornos afectivos.
- Alteración de las conductas de alimentación.
- Trastornos de la personalidad y Trastornos esquizofrénicos.<sup>17</sup>

Por último, destacar que hay dos tipos de estrés:

#### Estrés agudo / Estrés crónico.

A modo de síntesis, la principal diferencia entre ambos es que, mientras que el primero se produce de manera temporal, el segundo se produce a lo largo del tiempo. No obstante, ambos tienen importantes repercusiones para la salud de los trabajadores.

<sup>17</sup> María Ángeles del Hoyo Delgado. Artículo: "Estrés Laboral", Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T, Madrid, 2004, Pág. 9 y 10

➔ **Síndrome de Burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo.**

Según el portal de riesgos psicosociales, que se encarga de recoger la información publicada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo y otras fuentes referidas a los riesgos psicosociales y su prevención, dicho síndrome se caracteriza por: *ser una respuesta ante el estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.*<sup>18</sup>

Por su parte, destacar que dicho síndrome genera una serie de consecuencias que se pueden agrupar en torno a 3 niveles:

**1) Consecuencias Individuales.**

En este primer nivel, los individuos se caracterizan por padecer, entre otros, algunos de los siguientes síntomas: Depresión, ansiedad, sentimientos de culpabilidad y baja autoestima. Si bien todos ellos hacen referencia a aspectos psicológicos, también tenemos síntomas de naturaleza física como, por ejemplo, los problemas cardiovasculares y los musculoesqueléticos.

**2) Consecuencias Interpersonales.**

En este segundo nivel, la principal característica es que los efectos del síndrome acaban afectando al ámbito personal y familiar del individuo que los padece.

De hecho, un artículo publicado por el periódico ABC, con fecha 14 de mayo de 2018, con el título de: “El peligroso síndrome de la familia quemada”, hacen referencia a lo que he expuesto en este segundo nivel.<sup>19</sup> A modo de síntesis, el artículo nos expone que, actualmente, el síndrome de burnout afecta a tres de cada diez familias, debido a que los individuos que sufren dicho problema no son capaces de desconectar en sus hogares y, por tanto, les acaba afectando tanto a su salud física o mental, como a la vida personal.

---

<sup>18</sup>

<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnnextoid=f8cd84fbb7819410VgnVCM100008130110aRCRD>

<sup>19</sup> [http://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-peligroso-sindrome-familia-quemada-201805101738\\_noticia.html](http://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-peligroso-sindrome-familia-quemada-201805101738_noticia.html)

### **3) Consecuencias Organizacionales.**

En este nivel, la principal característica es la disminución del rendimiento de la empresa, como consecuencia de que sus empleados padecen dicho síndrome.<sup>20</sup>

A continuación, aportaré algunas sentencias que versan sobre dicho síndrome, con el propósito de reflejar el trato que le ha dado la jurisprudencia.

➤ **La Sentencia del Juzgado de lo Social número 10 de Las Palmas de Gran Canaria, de 13 de noviembre de 2015, número de autos 371/2015.**

En dicha sentencia, a modo de síntesis, tenemos a una trabajadora que había estado padeciendo, desde 2004, síntomas de ansiedad y depresión derivados del mantenimiento en el tiempo de una situación adversa en sus condiciones laborales. Esto supuso que el juez admitiera el informe emitido por un perito, según el cual, el desgaste que había sufrido la trabajadora acabó en síndrome de burnout. Finalmente, el juez concedió lo pedido por la parte actora, reconociéndole el grado de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común.

➤ **La Sentencia social número 1683/2017, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 01 de junio de 2017.**

En dicha sentencia, a modo de síntesis, la trabajadora también había padecido el síndrome de burnout como en la anterior sentencia. No obstante, la principal diferencia se encuentra en que, en este caso, el juez estimó que los procesos de incapacidad temporal que había padecido la trabajadora, entre 2010 y 2011, así como la prestación de incapacidad permanente total que se le reconoció a la actora derivaban de accidente de trabajo.

El hecho de que en el anterior caso no se le reconociera como contingencias profesionales radica en que el juez no puede conceder nada que no se pida en la demanda, y esto fue lo que ocurrió en el anterior caso, ya que no pidieron que se les reconociera como contingencias profesionales.

---

<sup>20</sup> Moreno Jiménez, B y Garrosa Hernández, E.: *Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Pirámide, Madrid, 2013. Págs. 161 y 162.

### *El Acoso Sexual en el trabajo:*

El término de acoso sexual en el trabajo apareció en los años 70 en EEUU, país pionero en la adopción de normas y en el reconocimiento por los tribunales de que dicho acoso es una discriminación ilegal fundada en el sexo, con dos características fundamentales:

- 1) Se trata de una situación que la víctima no desea.
- 2) Se trata de un concepto subjetivo, que es difícil de evaluar.<sup>21</sup>

En este sentido, cabe destacar la **Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 noviembre 1991**, según la cual, el acoso sexual se define como: *Una 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, incluida la conducta de superiores y compañeros, que constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices y que resulta inaceptable si:*

- 1) Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- 2) La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores, incluidos los superiores y los compañeros, se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre decisiones relativas al empleo.
- 3) Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma, contraria al principio de igualdad de trato.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Rojas Rivero, Gloria P.: *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Bomarzo, Albacete, 2005. Pág.23

<sup>22</sup> Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Artículo: "NTP 507: Acoso sexual en el trabajo". Pág.2

Complementariamente a dicha recomendación, tenemos **la Directiva 2002/73CE**, según la cual: *El acoso sexual es toda situación en la 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.*<sup>23</sup>

### **Distinción de términos:**

El acoso sexual, frecuentemente, suele presentarse como una modalidad de acoso laboral, sin embargo, los términos presentan diferencias notables, como son:

- 1) En el acoso sexual, el acosador no busca la destrucción de la víctima, ni tampoco tiene por objetivo que la víctima sea expulsada del entorno laboral, que serían notas propias del acoso moral, sino que busca la obtención de favores sexuales. De hecho, el acosador utiliza constantemente referencias sexuales.
- 2) En el acoso sexual, no es necesario que se produzca la repetición de este tipo de conductas para catalogarlo como tal, sino que depende de la gravedad de la acción. Sin embargo, en el acoso moral se suele incidir en que dichas conductas de acoso se prolonguen a lo largo del tiempo para poder calificarlo como tal.
- 3) La ofensividad no tiene que darse con la misma intensidad que en el acoso moral, donde generalmente se pide que la conducta, al menos, se dé una vez por semana.

En definitiva, son conceptos que presentan grandes diferencias.<sup>24</sup>

### **Tipos de acoso sexual:**

Habitualmente se han considerado dos tipos básicos de acoso sexual, en función de si existe o no un elemento de chantaje en el mismo:

---

<sup>23</sup> Moreno Jiménez, B., Báez León, C.: "Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas", Madrid, 2010. Pag 36.

<sup>24</sup> Rojas Rivero, Gloria P.: *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Bomarzo, Albacete, 2005. Pág.26.

1) **El acoso quid pro quo.** En este tipo de acoso se produce un chantaje sexual (esto a cambio de eso) que consiste en una proposición por parte del superior, que fuerza a su empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales para poder progresar en la empresa, o a negarse a dichos requerimientos y por consiguiente verse afectado en sus condiciones laborales.

2) **El acoso sexual ambiental.** Consiste en la existencia de unas condiciones de trabajo en las que se demanda la exhibición de atributos sexuales, normalmente de mujeres, sin que esto tenga ninguna relación con el trabajo que se está efectuando.

Por ejemplo, en el caso de las mujeres, cuando se pide que vistan con una determinada minifalda, o que se pongan escotes para realizar el trabajo.<sup>25</sup>

#### **Sentencia sobre el acoso sexual:**

➤ **La sentencia de la sala social del Tribunal Superior de Justicia del país vasco del 6 de mayo de 2.008<sup>26</sup>**

En esta sentencia, a modo de síntesis, tenemos a una trabajadora que desempeña sus servicios en el buque Ferry Pride of Bilbao, y que acaba siendo víctima de acoso sexual por parte de su superior jerárquico. Entre otras cosas, la trabajadora fue objeto de tocamientos, roces y requerimientos de orden sexual, que generaron que la víctima tuviese que recibir tratamiento por trastornos psicológicos.

Una de las cosas que más me llamó la atención de esta sentencia, por la gravedad de los acontecimientos, es el hecho de que textualmente dice lo siguiente: “las agresiones sexuales y requerimientos eran conocidas en el barco, pues la obsesión del supervisor por la trabajadora no reparaba de manifestarla públicamente”. Es decir, que el resto de los compañeros de la tripulación eran conscientes de los hechos, y ninguno actuó.

En este caso tenemos un ejemplo de acoso quid pro quo, ya que, con el pretexto de progresar laboralmente, el demandado le pidió a la trabajadora requerimientos sexuales.

---

<sup>25</sup> Moreno Jiménez, B., Báez León, C.: “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”, Madrid, 2010. Pág. 37.

<sup>26</sup> AA.VV.: *Casos reales de Violencia y Acoso en el Trabajo*, lettera, Bilbao, 2010. Pág. 77.



### **El Mobbing o Acoso laboral:**

#### **Origen del término.**

El término mobbing procede del verbo inglés to mob, que significa acosar. Por su parte, Konrad Lorenz, considerado como el fundador de la etiología y ganador del premio nobel en 1.973, fue el primero en estudiar el fenómeno del mobbing en relación a las especies animales, donde observo que los individuos más débiles de la especie se alían entre si para hacer frente a los más fuertes.

Sin embargo, el mobbing para referirse al acoso psicológico o moral en el trabajo apareció en la década de los ochenta cuando se acuño el término al psicólogo Heinz Leymann, quién investigó este proceso durante varias décadas. Leymann define el mobbing como: *el encadenamiento a lo largo de un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera, que es el objetivo.*<sup>27</sup>

Por su parte, otro gran experto en la materia es Iñaki Piñuel, profesor del departamento de Ciencias Empresariales en la Universidad de Alcalá de Henares, autor del primer libro escrito en español que habla sobre este concepto. A su vez, este mismo autor, junto con su grupo de investigación, elaboró el Barómetro Cisneros, primera herramienta de medida que se utilizó para medir la incidencia del fenómeno del acoso psicológico en España. Todo esto refleja la importancia que tiene Iñaki Piñuel en esta materia.

Sobre el Barómetro Cisneros, brevemente destacar que se trata cuestionario que consta de una escala específicamente diseñada para evaluar las conductas de acoso psicológico, y que se aplicó por primera vez en el 2001, a trabajadores en activo de todos los sectores de actividad en la Comunidad de Madrid, obteniendo el premio al mejor artículo científico en materia de recursos humanos en dicho año.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> López Cabarcos, M y Vázquez Rodríguez, P.: *Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, Pirámide, Madrid, 2.003. pág. 49 y 50.

<sup>28</sup> Piñuel y Zabala, I, Oñate Cantero, A.: "Los riesgos psicosociales en la administración". *Enlace: <https://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/El informe Cisneros.pdf>*

### *Las víctimas del Mobbing:*

En este sentido, cabe destacar que cualquier persona puede ser víctima de mobbing, ya que solo es necesario que alguien considere a esa persona como una amenaza para sus intereses.

Por otra parte, los trabajadores que son víctimas de esta situación lo desconocen, pues en la mayoría de los casos los propios empleados consideran que son cosas normales que suceden en el trabajo. De esta forma, las propias víctimas de mobbing se acaban convirtiendo en víctimas de su propio mal, pues como consideran que la situación es normal, no toman ningún tipo de medida.

El hecho de que los trabajadores no tomen medidas responde a lo que se ha denominado **indefensión aprendida**, que según lo expuesto por Iñaki piñuel significa que cuando un organismo es sometido a maltrato, éste desarrolla la indefensión aprendida, que consiste en que pudiendo salir de dicha situación de mobbing, el organismo que ha aprendido la indefensión no hará nada por solucionarlo.

### *Características de los trabajadores antes y después de sufrir mobbing*

Trabajadores sin mobbing	Trabajadores con mobbing
Son honestos y muy válidos para el puesto	Pierden la seguridad en sí mismos.
Tienen planes de progresar.	Baja autoestima
Se los consideran brillantes, suelen recibir felicitaciones por su trabajo.	Cuestionan su propia profesionalidad. Llegan a pensar que aquellos que les acosan tienen razón.
Tienen capacidades extraordinarias.	

### **Dificultad para diagnosticar el mobbing:**

El problema de este tipo de situaciones es que se suelen calificar de la siguiente manera:

- Solo son desencuentros personales.
- Son problemas de liderazgo.
- Son problemas psicológicos que tiene la víctima, pero en ningún caso mobbing

En definitiva, la situación se califica de cualquier otra manera, pero en ningún caso como mobbing. De hecho, en palabras del propio Iñaki piñuel durante la conferencia que concedió con el título de: “Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo: las lecciones de EL CID CAMPEADOR”, el mobbing es un caso clandestino, un secreto a voces, donde todo el mundo sabe que está pasando, pero nadie actúa para ayudar a la víctima. De hecho, en este propio contexto donde podemos hablar de los llamados **testigos mudos**, es decir, aquellos empleados de la empresa que son plenamente conscientes de la situación que está viviendo la víctima, pero que en ningún caso actúan para erradicar dichas situaciones por miedo.<sup>29</sup>

### **Tipos de mobbing:**

**1) Acoso descendente:** provenientes del jefe o superior. En este caso, un trabajador de nivel jerárquico inferior es atacado por trabajadores que ocupan posiciones superiores en el organigrama de la empresa.

Este tipo de acoso puede responder a alguno de los siguientes objetivos:

- Acoso perverso: aquí lo que se busca es la destrucción del otro.
- Acoso estratégico: aquí el objetivo es obligar a que el asalariado se marche de la empresa, siempre evitando el despido.
- Acoso institucional: este se utiliza como instrumento de gestión del conjunto del personal.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Enlace de la entrevista:

<https://www.bing.com/videos/search?q=i%c3%b1aki+pi%c3%b1uel&view=detail&mid=412553E68AB192FF3B58412553E68AB192FF3B58&FORM=VIRE>.

<sup>30</sup> Azcuénaga Linaza, Luis María. Manual práctico para la prevención de riesgos emergentes, Fundación Confemetal, Madrid, 2011. Págs. 149.

2) **Acoso horizontal:** se da cuando un trabajador es acosado por uno o varios de sus compañeros de trabajo, los cuales se encuentran en su mismo nivel jerárquico.

3) **Acoso vertical:** aquí, las conductas de acoso proceden, generalmente, de un colectivo de inferiores dirigidas al superior o responsable de los mismos.

A continuación, añadiré algunas sentencias sobre este tipo de situaciones, que se dan en los entornos laborales, para ver el trato que le ha dado la jurisprudencia.

**La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de la Rioja 14/2016, de 22 enero de 2016.**

Esta sentencia hace referencia al acoso horizontal anteriormente expuesto.

En este caso, a modo de síntesis, el tribunal avaló el despido disciplinario que había sufrido la trabajadora. Dicha empleada envió, durante la celebración del fin de año, más de 60 mensajes de WhatsApp a su compañero de trabajo a altas horas de la madrugada. El contenido de esos mensajes, cargado de insultos, fue utilizado por el empleado víctima de dicha situación para denunciarlo.

Por su parte, la defensa de la trabajadora que había sido despedida consistió en establecer que el despido debía ser declarado nulo, pues no se podía justificar esa decisión utilizando el contenido de una conversación privada mantenida a través de "WhatsApp", entre la demandante y un compañero de trabajo, por vulnerar su derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones (artículo 18 CE).

Finalmente, el tribunal estableció que la decisión adoptada por la empresa debía de ser considerada como procedente, ya que se trataba de un evidente caso de acoso.

En definitiva, estos son algunos de los riesgos psicosociales más importantes que tradicionalmente se han dado en los puestos de trabajo. No obstante, hay muchos más que tienen gran trascendencia por las consecuencias que generan en los trabajadores afectados por ellos, como pueden ser: La violencia en el lugar de trabajo, la carga mental, el conflicto trabajo-familia...etc.

### **Riesgos emergentes:**

Según el observatorio de riesgos, que fue creado por la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de que dicho observatorio se anticipase a los nuevos riesgos emergentes, tenemos que señalar dos aspectos:

En primer lugar, **un riesgo nuevo se caracteriza por los siguientes aspectos:**

- 1) Se trata de un riesgo desconocido, que no existía anteriormente, ya que está causado por nuevos procesos, nuevas tecnologías, nuevos entornos de trabajo y cambios organizativos o sociales.
- 2) Se trata de un problema previamente existente, pero que debido a la variación en la percepción pública o social pasa a percibirse como un riesgo nuevo. Por ejemplo: el estrés o acoso laboral.
- 3) Su origen puede estar en un factor existente, pero como consecuencia de nuevos descubrimientos (científicos, médicos o técnicos) aquello que anteriormente no era novedoso, pasa a convertirse en un riesgo.<sup>31</sup>

En segundo lugar, **se considera que un riesgo es emergente cuando:**

- 1) Aumenta el número de factores o elementos que contribuyen al riesgo.
- 2) La probabilidad de exposición a esos factores crece, ya sea por el nivel de exposición o por el número de trabajadores expuestos.
- 3) Las consecuencias para la salud de los trabajadores empeoran, ya sea por la gravedad de las enfermedades, o bien por el número de trabajadores afectados.<sup>32</sup>

Después de citar brevemente las características propias de dicho concepto, a continuación, expondré algunos de los riesgos emergentes más importantes.

---

<sup>31</sup> Eusebio Rial González. Artículo: "Los riesgos emergentes para el siglo XXI".

<sup>32</sup> Eusebio Rial González. Artículo: "Los riesgos emergentes para el siglo XXI".



### **La adicción al trabajo o workaholism.**

La adicción al trabajo se produce cuando el individuo decide por sí mismo trabajar más horas de las que le corresponde, y no lo hace porque el hecho de seguir trabajando le produzca pasión por lo que hace, sino porque se siente culpable si no trabaja más horas.

A su vez, cabe destacar que la adicción no termina cuando acaba la jornada laboral, sino que, normalmente, las personas que padecen dicha situación se llevan trabajo a casa, continúan trabajando durante los fines de semana y también estando de vacaciones, e incluso estando enfermos, lo que da lugar al llamado presentismo laboral, que se caracteriza porque aquí los individuos sienten que el trabajo es demasiado importante, como para dejar de ir a trabajar por estar enfermo.

Por su parte, el Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, a través de sus notas técnicas de prevención, concretamente la NTP 759 del 2007, define la adicción al trabajo como: *Un daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente.*

Las características de los individuos que padecen este tipo de adicción se suelen englobar en personas con personalidad tipo A.<sup>33</sup>

#### **Comportamientos laborales típicos de trabajadores con personalidad A:**

- Trabajan siempre en alta tensión emocional, nunca trabajan relajados.
- Trabajan rápidamente y tienen dificultades para detenerse o descansar. De hecho, si descansan o se relajan se sienten culpables por no seguir trabajando.
- Dan prioridad a la cantidad sobre la calidad.
- La comunicación con este tipo de personas es difícil, ya que no suelen escuchar casi nunca a los demás.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Notas técnicas de prevención 759.

<sup>34</sup> Piñuel y Zabala, I. La dimisión interior, Anaya, Madrid, 2008. Págs. 59.

**Enfermedades psicosomáticas que afectan a los trabajadores con personalidad A:**

- Enfermedades cardiovasculares, tales como: Infartos y accidentes cerebrovasculares.
- Hipertensión arterial. Trastornos de ansiedad.
- Adicciones, tales como: Al tabaco, café, alcohol, tranquilizantes, cocaína...etc.

35

El hecho de que actualmente contemos con tecnologías que nos facilitan, entre otras cosas, que podamos estar conectados en cualquier momento, contribuirá a que tengamos a trabajadores que siempre estén disponibles y, por tanto, se agravarán los efectos de esta patología. No obstante, algunos países están protegiendo el derecho de que los trabajadores puedan desconectar laboralmente, es decir, que tras finalizar su jornada de trabajo no tengan que estar atendiendo correos electrónicos provenientes de las empresas, WhatsApp de sus jefes, llamadas los fines de semana o en horario de descanso...etc.

Como ejemplo de lo anteriormente expuesto tenemos el caso de Nueva York, que está elaborando un nuevo proyecto de ley que pretende garantizar el derecho de desconexión. Concretamente, dicho proyecto pretende restringir el envío de correos u otros mensajes laborales fuera del horario de trabajo, ya que aquellas empresas que continúen realizando este tipo de prácticas serán sancionadas.<sup>36</sup>

En esta misma línea, otro ejemplo es el de Francia, que también incorporó en su código laboral el derecho a la desconexión laboral.

Por el contrario, en otros países este fenómeno de la adicción al trabajo es un fenómeno sumamente importante por sus efectos negativos, como por ejemplo en Japón, donde los empleados pueden llegar a trabajar muchos días seguidos sin descansar.

---

<sup>35</sup> Piñuel y Zabala, I. La dimisión interior, Anaya, Madrid, 2008. Págs. 58 y 59.

<sup>36</sup> Enlace de la noticia: <https://www.libremercado.com/2018-04-15/nueva-york-multara-a-las-empresas-que-envien-mensajes-a-sus-trabajadores-fuera-del-horario-laboral-1276616973/>



### *El tecnoestrés como daño psicosocial*

En este apartado veremos la importancia que tiene el hecho de hacer un buen uso de las tecnologías que tenemos a nuestro alcance, entre otras: Internet, el teléfono móvil, las redes sociales, el teletrabajo, ya que de lo contrario hablaremos de efectos psicosociales negativos, y por consiguiente del tecnoestrés, que se generan como consecuencia del mal uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). De hecho, un mal uso de la tecnología tiene importantes repercusiones en la salud de los trabajadores, pues se generan, entre otras cosas, las siguientes patologías: problemas musculares, dolores de cabeza, fatiga mental y física, ansiedad, temor y aburrimiento.<sup>37</sup>

El concepto de tecnoestrés es originario del psiquiatra norteamericano Craig Brod, quien lo utilizó por primera vez en 1984 en su libro "Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution". Concretamente, el autor define el tecnoestrés como: "*Una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable.*"<sup>38</sup>

Posteriormente, otros autores como Michelle Weil y Larry Rosen dieron su definición sobre el tecnoestrés en su libro "Technostress: coping with Technology @ work, @ home and @play" publicado en 1997. Concretamente, los autores lo definen como: "*Cualquier impacto negativo en las actitudes, los pensamientos, los comportamientos o la fisiología causado directa o indirectamente por la tecnología.*"

---

<sup>37</sup> AA.VV.: "NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial".

<sup>38</sup> AA.VV.: "NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial".



Por último, Marisa Salanova, catedrática de la Universidad Jaume I, propuso una definición más específica sobre dicho concepto en el 2.003. Según ella, el tecnoestrés se define como: *“Un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC”*.<sup>39</sup>

Por otra parte, cabe destacar que dentro del concepto de tecnoestrés se dan otros términos que tiene importantes repercusiones, como son:

➔ **Tecnoansiedad:**

Las personas que padecen dicha situación se caracterizan por experimentar altos niveles de activación fisiológica no placentera, así como también por sentir tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC.

Un tipo específico de tecnoansiedad es la tecnofobia que se focaliza en la dimensión afectiva de miedo y ansiedad hacia la TIC. Por su parte, lo contrario a la tecnofobia es la tecnofilia, que se caracteriza porque aquí los individuos sienten gran adicción por usar la tecnología.<sup>40</sup>

➔ **Tecnofatiga.**

La tecnofatiga se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia con el uso de TICs.

---

<sup>39</sup> AA.VV.: “NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial”.

<sup>40</sup> AA.VV.: “NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial”.

Un tipo específico de tecnofatiga es el llamado síndrome de la "fatiga informativa", que se produce como consecuencia de la falta de competencia para estructurar y asimilar la información derivada del uso de internet, que acaba generando la aparición del cansancio mental por la sobrecarga informativa. Dicho de otro modo, se produce cuando la información que ha obtenido un individuo supera sus capacidades o recursos para afrontarla.

Por su parte, destacar que el síndrome de la fatiga informativa fue propuesto, en los años noventa, por David Lewis por medio de su informe titulado: "Dying for information", que significa muriendo por la información. Entre los síntomas típicos de este síndrome tenemos: dolor de estómago, pérdidas de visión, dificultad para prestar atención, estrés y ansiedad.<sup>41</sup>



### **Tecnoadicción.**

La tecnoadicción se produce por la incontrolable dependencia a utilizar TIC en todo momento y en todo lugar, y a utilizarlas durante largos períodos de tiempo.

En esta categoría encontramos a los tecnoadictos, que son aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo "dependientes" de la tecnología, siendo el eje sobre el cual se estructuran sus vidas.

---

<sup>41</sup> <https://www.muyinteresante.es/curiosidades/preguntas-respuestas/ique-es-el-sindrome-de-fatiga-informativa>.

A continuación, utilizaré los datos que proporciona la encuesta realizada por el observatorio de prevención de riesgos laborales, que es de gran trascendencia como consecuencia de que es la primera encuesta que se ha realizado en España sobre el tecnoestrés, para reflejar la importancia que tienen las TIC en los entornos de trabajo, así como también para destacar algunas variables de importancia.

**Datos de la encuesta:**

Total de la muestra → 885 personas.

De esas 885 personas:

Un 55,5% son españoles.

Un 45,5% corresponden a países de América Latina.

Utilizaré una regla de tres para calcular el número exacto de españoles, y posteriormente aplicaré los porcentajes de la encuesta para el caso concreto de los españoles.

100% → 885 personas.

55,5% → X

$$55,5 \times 885/100 = 491$$

Utilizaré el valor absoluto de 491 españoles para aplicar los porcentajes de la encuesta, y así conocer la incidencia del uso de las TIC en nuestro país

**Pregunta, ¿Les causan problemas las tecnologías?**

Un 65% de los encuestados dice que NO. El 65% de 491= 319 consideran que no les afecta.

Un 34% de los encuestados dice que SI. El 34% de 491= 167 consideran que les afecta.

**Las consecuencias negativas del uso de las TIC que identificaron son:**

1. Falta de concentración y de atención.
2. Problemas de relación social y afectiva.
3. Tensión, fatiga y posturas inadecuadas.
4. Disminución del rendimiento
5. Adicción y necesidad de estar conectado permanentemente.
6. Pérdida de horas de sueño
7. Accidentes laborales

**Pregunta, ¿Tenéis conocimiento sobre el uso y funcionamiento de las TIC?**

Solo un 27% de los encuestados respondió que han recibido formación en la empresa donde trabaja o ha trabajado anteriormente.

**En lo referente a la tecnoadicción:**

- ➔ Un 32% asegura que se sienten mal si no tienen acceso a las TIC (móvil, internet, correo electrónico). 32% de 491 personas= 157 personas se sienten mal si no usan TIC.
- ➔ Un 28% asegura que sienten un impulso interno que les obliga a utilizar TIC en cualquier momento y lugar. 28% de 491 personas= 137 personas necesitan usar TIC en cualquier momento.
- ➔ Un 46,5% afirma que les gusta pasar su tiempo libre utilizando tecnologías.  
46,5% de 491= 228 personas les gusta utilizar las tecnologías en su tiempo libre.
- ➔ Un 21,18% afirma que dedican más tiempo a las tecnologías que a estar con sus amigos, familias o a realizar actividades de ocio, hobbies. 21,18% de 491= 104 personas dedican más tiempo a la tecnología, que a cualquier otra cosa.

La encuesta se puede encontrar en el observatorio de prevención de riesgos laborales.

Enlace: <http://observaprl.org/observatorio-sobre-tecnoestres-2016/>.

### Organizaciones saludables:

La organización saludable engloba dos conceptos implícitos: Por un lado, organización, que hace referencia a las formas en que se estructuran y gestionan los procesos de trabajo, tales como: el diseño de los puestos, los horarios de trabajo, el estilo de dirección...etc. Por otro lado, ‘saludable’, a través del cual se pretende distinguir entre sistemas de organizaciones sanos, donde se enmarcan las organizaciones saludables, y sistemas enfermos, que hacen referencia a las organizaciones tóxicas en las que se producen consecuencias negativas para la salud de los empleados.<sup>42</sup>

Estamos ante un concepto que ha sido definido por numerosos autores, donde cada uno de ellos ha aportado su particular visión a través de sus modelos de investigación. No obstante, yo utilizaré la definición que nos aporta la Organización Mundial de la Salud, ya que engloba todo lo que supone dicho concepto, para posteriormente centrarme en el impacto que tienen dichas organizaciones en los empleados. La idea que pretendo defender, a modo de síntesis, es que dichas organizaciones contribuyen a que los empleados cuenten con una serie de actitudes positivas, a la hora de desarrollar sus respectivos trabajos, que supone que ambas partes salgan beneficiadas de dicha relación laboral. Para hablar de las actitudes positivas de los empleados, utilizaré el término de capital psicológico positivo.

**La Organización Mundial de la Salud (OMS):** *“Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, basándose en los siguientes aspectos”*.<sup>43</sup>

1) **La salud y seguridad en lo que respecta al entorno físico de trabajo.** Este apartado se refiere, entre otras cosas, a la estructura, aire, maquinaria, mobiliario, materiales y procesos de producción en el trabajo. Dichos factores pueden afectar a la seguridad y salud física de los trabajadores, así como a su salud mental y bienestar.

---

<sup>42</sup> Salanova. M.: “Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva”. Enlace del artículo: [www.integra.org/wp-content/docs/organizaciones\\_saludables.pdf](http://www.integra.org/wp-content/docs/organizaciones_saludables.pdf).

<sup>43</sup> María Neira.: “Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales”, OMS, 2.010. Pag 11 y 19.

2) **La salud y seguridad en lo que respecta al ambiente psicosocial de trabajo.** El entorno psicosocial de trabajo incluye: la organización del trabajo, la cultura institucional y las actitudes, valores, creencias y prácticas, que se exhiben diariamente en la empresa y afectan al bienestar mental y físico de los empleados. Estos factores muchas veces se denominan factores estresantes del lugar de trabajo y pueden provocar estrés, emocional o mental, a los empleados.

3) **Recursos personales de salud en el lugar de trabajo.** Dichos recursos engloban una serie de factores que generan estilos de vida saludables. En este caso, son las propias empresas las que deben de fomentar, a través de una serie de acciones, entre sus empleados unas condiciones de vida saludables.

4) **Participación de la empresa en la comunidad.** Las empresas desarrollan su actividad en comunidades. Comunidades a las que afectan, pero también las empresas se ven afectadas por ellas. Como los trabajadores viven en comunidades, su salud se ve afectada por el entorno físico y social de la misma. La participación de la empresa en la comunidad comprende una serie de actividades que contribuyen a mejorarla. <sup>44</sup>

De esta manera, para poder hablar de entornos de trabajo saludables, es necesario que todos los que formen parte de la empresa, empleados y directivos, colaboren, por un lado, en erradicar los factores que producen consecuencias negativas y, por otro lado, en promocionar aspectos positivos para la salud.

#### **Capital Psicológico Positivo:**

A continuación, desarrollaré el término de capital psicológico positivo, que es de suma importancia por los efectos positivos que genera tanto en los empleados, como en las empresas que dan ocupación a dichos empleados.

El capital psicológico positivo hace referencia a las características inherentes que tienen los empleados positivos. De Fred Luthans, uno de los pioneros en su estudio, podemos extraer las cuatro características básicas que componen dicho concepto:

---

<sup>44</sup> María Neira.: "Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales", OMS, 2.010. Pag 19.

**1) La autoeficacia.** Es la estimación que tiene una persona de sí misma, para rendir en una tarea específica. Por tanto, juega un papel muy importante a la hora de que un trabajador tenga que afrontar una meta, tarea o desafío.

Si contamos con personal con una autoeficacia alta, pues verán en los problemas la oportunidad de superar un desafío, estarán mucho más comprometidos y se recuperarán mucho más rápido de los posibles fracasos. Por el contrario, el personal con una autoeficacia baja evitará las tareas desafiantes, pensará que las metas difíciles están fuera de su alcance, e interpretará los fracasos como algo personal. Destacar que el término de autoeficacia es originario de Albert Bandura, psicólogo canadiense muy importante que ha recibido la distinción de Doctor Honoris Causa en universidades de distintos países por sus contribuciones a la psicología, quién lo propuso por primera vez en 1.977.

2) **El optimismo.** Es una actitud que induce al trabajador a esperar que le sucedan cosas buenas, que se caracteriza porque aquí el individuo siente que los acontecimientos positivos son causados por aspectos personales y permanentes, mientras que los acontecimientos negativos los interpreta como algo temporal.<sup>45</sup>

3) **La esperanza.** Es un estado motivacional positivo, que genera en los empleados un intento de conseguir los objetivos.<sup>46</sup>

4) **La Resiliencia.** Es entendida como la capacidad para superar, e incluso mejorar desde la adversidad, el error, o incluso en casos de acontecimientos positivos, progresar e incrementar la responsabilidad. La idea fundamental, es que las personas resilientes están mejor preparadas para tratar con los estímulos estresantes, como por ejemplo el estrés, de los entornos de trabajo.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Martínez Tur. V, Ramos López. J y Moliner Cantos. C.: *Psicología de las organizaciones*, Síntesis, Madrid, 2015. Pág. 253.

<sup>46</sup> Martínez Tur. V, Ramos López. J y Moliner Cantos. C.: *Psicología de las organizaciones*, Síntesis, Madrid, 2015. Pág. 252 y 253.

<sup>47</sup> Martínez Tur. V, Ramos López. J y Moliner Cantos. C.: *Psicología de las organizaciones*, Síntesis, Madrid, 2015. Pág. 252 y 253.

De hecho, esto coincide con una de las definiciones más recientes que se nos ha dado sobre este concepto, que es la que proviene de Carpintero en 2.013, según el cual: “*La resiliencia es un proceso mediante el cual un individuo se adapta a situaciones estresantes, traumáticas o adversas, generando frente a ellas emociones y actitudes que le dan fuerza y le mantienen con competencia activa, consiguiendo dar respuestas y recuperarse de su decaimiento*”.<sup>48</sup>

No obstante, hay otros autores que añaden más características propias del capital psicológico. En este sentido, destacaré algunas que recientemente están suscitando mayor interés.

**El engagement.** Para los trabajadores, dicho concepto se traduce en que sienten placer mientras realizan las labores propias de su puesto. Por este motivo, son empleados con altos niveles de dedicación, con predisposición para invertir sus esfuerzos en beneficio de la organización, que sienten que cuando están trabajando el tiempo se les pasa volando.

Otro componente muy relacionado con el anterior es **la experiencia de fluir o Flow.** Según Mihály Csikszentmihalyi, que es muy conocido precisamente por crear la teoría del flujo, dicho concepto consiste básicamente en que disfrutemos con lo que hacemos en cada momento, ya sea en el trabajo; ya sea en nuestro tiempo de ocio. Esta definición que nos aporta Mihály se puede ver en la entrevista que le realizó Eduardo Punset con el título de: “Documental "Aprender a Fluir" - Redes con el Dr Mihály Czíkszentmihályi.”<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Martínez Tur. V, Ramos López. J y Moliner Cantos. C.: *Psicología de las organizaciones*, Síntesis, Madrid, 2015. Pág. 252 y 253.

<sup>49</sup>

<https://www.bing.com/videos/search?q=entrevista+de+eduard+punset+a+mih%c3%a1ly&&view=detail&mid=CE79193B8F831A28892ACE79193B8F831A28892A&&FORM=VRDGAR>.



Particularmente, de la entrevista me llamó la atención, por su relevancia en este apartado de organizaciones saludables, que ambos hicieron alusión a una paradoja que se da en el mundo laboral, según la cual, aquellas personas que están en paro se sienten como las más infelices del mundo, mientras que las que tienen empleo son las personas que más se quejan. Desde el punto de vista de aquellas personas que se quejan de su entorno de trabajo, que pueden ser por numerosos motivos, es precisamente aquí donde se debe actuar para lograr que cada día se puedan contar con más organizaciones saludables, que generarán que hablemos de empleados saludables.

Como dije al principio, la experiencia de fluir está muy relacionado con el engagement debido a que aquí también los empleados pierden la noción del tiempo. No obstante, la diferencia entre ambos conceptos es la siguiente:

El engagement se caracteriza por ser más estable y duradero, asociado al trabajo en general, mientras que el Flow es más temporal y se asocia a tareas específicas.<sup>50</sup>

En definitiva, las características positivas que he mencionado anteriormente vienen a reflejar la idea fundamental de este apartado, es decir, si en las empresas existe una cultura organizacional que fomente que se puedan desarrollar organizaciones saludables todos los componentes de la entidad se verán beneficiados.

### **Prácticas novedosas:**

En primer lugar, **AENOR** (Asociación Española de Normalización y Certificación), que junto con el Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social y la Sociedad de Prevención de Fremap han desarrollado el Modelo de Empresa Saludable. El modelo engloba una serie de recomendaciones que deben seguir aquellas empresas que estén comprometidas con la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo.

---

<sup>50</sup> Martínez Tur, V, Ramos López, J y Moliner Cantos, C.: *Psicología de las organizaciones*, Síntesis, Madrid, 2015. Pág. 254.

**Entre otras cosas, el modelo destaca por:**

Mejorar la salud, bienestar y seguridad de los empleados de una manera sostenible.
Reducir la accidentabilidad y las enfermedades de una manera continuada.
Sistematizar los aspectos claves de los entornos de trabajo saludables (ambiente físico y psicosocial, recursos de salud y participación de la empresa en la comunidad).
Facilita el cumplimiento legal.
Mejora la imagen de la empresa y la motivación de los empleados
Facilita el cumplimiento de las exigencias de los clientes.
Mejora la ventaja competitiva de la empresa.
Permite la integración con otros sistemas. <sup>51</sup>

En segundo lugar, Masservice, que tal como se describen en su página web, son especialistas en la implantación de programas de promoción de la salud y bienestar de los trabajadores de la empresa. <sup>52</sup>

En tercer lugar, destaca Inithealth empresa saludable. Se trata de una plataforma tecnológica, que busca promover la salud y el bienestar de los trabajadores en aras de aumentar la motivación y el compromiso del personal. <sup>53</sup>

Por último, destacar que también se están concediendo premios para aquellas empresas que sean saludables. En este sentido, destaca el V Premio Empresa Saludable, que será entregado para aquellas empresas que apuesten por mejorar la salud y el bienestar en el trabajo. Concretamente, dicho premio será entregado en este año, y que aún está abierto el plazo para que las empresas puedan presentar las solicitudes

<sup>51</sup> [https://www.aenor.es/aenor/certificacion/seguridad/seguridad\\_empresa\\_saludable.asp](https://www.aenor.es/aenor/certificacion/seguridad/seguridad_empresa_saludable.asp).

<sup>52</sup> <https://www.masservice.es/>.

<sup>53</sup> <https://www.inithealth.com/empresa-saludable-2/>.

## *Conclusión:*

En lo referente a la conclusión, este trabajo me ha permitido conocer en mayor profundidad todo lo que supone el tema de los riesgos psicosociales y las consecuencias que se derivan de ellos. Sin embargo, a nivel personal, considero que actualmente a este tema no se le está dando la importancia que merece, pues por medio de los resultados que he obtenido, a través de las encuestas, he podido observar que muchos trabajadores están siendo afectados por las consecuencias que generan este tipo de riesgos, sin embargo, no veo que se fomenten mayores prácticas que contribuyan a generar empleos libres de riesgos psicosociales, o por lo menos empleos donde su incidencia sea menor.

Por este motivo, quiero resaltar una frase de Robert Collier, escritor estadounidense, que dice textualmente: “El éxito es la suma de pequeños esfuerzos repetidos día tras día”. Con esta frase pretendo resaltar que es necesario que, día a día, se apliquen medidas que contribuyan a generar entornos laborales libres de riesgos psicosociales, ya que solo así se podrán conseguir grandes cambios que modifiquen muchos de los datos que he aportado en este trabajo sobre la incidencia que tienen los riesgos psicosociales en la actualidad.

## **Bibliografía:**

### **Libros:**

Moreno Jiménez, B y Garrosa Hernández. E.: *Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Pirámide, Madrid, 2013.

Azcúenaga Linaza, Luis María.: *Manual práctico para la prevención de riesgos emergentes*, Fundación Confemetal, Madrid, 2011.

AA.VV.: *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*. Aranzadi S.A. Navarra, 2009.

Rojas Rivero, Gloria P.: *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Bomarzo, Albacete, 2005.

AA.VV.: *Casos reales de Violencia y Acoso en el Trabajo*, lettera, Bilbao, 2010.

López Cabarcos, M y Vázquez Rodríguez, P.: *Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, Pirámide, Madrid, 2.003.

Piñuel y Zabala, I.: *La dimisión interior*, Anaya, Madrid, 2008.

Martínez Tur. V, Ramos López. J y Moliner Cantos. C.: *Psicología de las organizaciones*, Síntesis, Madrid, 2015.

**Portales de búsqueda y enlaces:**

- **Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo:**
  - <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
  
- **Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo(Eurofound)**
  - <https://www.eurofound.europa.eu/es>
  
- **Observatorio de riesgos psicosociales UGT:**
  - <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/fichas.htm>.
  
- **Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)**
  - <http://www.istas.net/web/portada.asp>
  
- **Instituto Nacional de Estadística.**
  
- **Ley de Prevención de Riesgos laborales. Ley 31/1.995.**
  
- **Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.**



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho

