

Grado en Relaciones Laborales

TRABAJO FIN DE GRADO

**Análisis de los riesgos psicosociales, en relación a la
incapacidad temporal y permanente.**



Lidia Martín Vallecillo.

Tutor: Brais Columba Iglesias Osorio.

Departamento: Derecho del trabajo y Seguridad Social

Julio 2017

Resumen.

Este trabajo versa sobre cómo afectan los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, de cuáles son las causas que provocan estos riesgos, cómo afectan a la sociedad, a nivel individual y a nivel organizacional, y los desencadenantes que se producen. La relación que existe entre ellos y las bajas por incapacidad temporal y permanente, provocando un aumento en el fenómeno que tiene gran relevancia en nuestro país, el absentismo. Y finalmente se dan una serie de pautas para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

Abstract.

This paper deals with psychosocial risks, what causes these risks, how they affect society, at the individual and organizational level, and the triggers that occur. The relationship between them and casualties due to temporary and permanent disability, causing an increase in the phenomenon that has great relevance in our country, absenteeism. And finally a series of guidelines are given for the evaluation and prevention of psychosocial risks.

ÍNDICE.

Resumen	2
Abstract	2
Índice	3 - 4
Introducción	5

BLOQUE 1. Los Riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

1. Los Riesgos psicosociales.	
1.1 Historia y concepto.	6 - 8
1.2 Factores psicosociales de riesgo.	8 - 12
1.2.1 Análisis de los principales riesgos.	8 - 10
1.2.1.1 Monotonía en el puesto de trabajo.	9
1.2.1.2 Conflictos sobre el rol a asumir.	9
1.2.1.3 Sobrecarga o falta de funciones.	10
1.2.1.4 Expectativas profesionales y la escasa participación.	10
1.2.2 Otras clasificaciones.	10 - 12
1.3 Principales riesgos psicosociales.	12 - 20
1.3.1 Estrés laboral.	12 - 15
1.3.2 El síndrome de desgaste profesional.	15 - 16
1.3.3 Acoso laboral.	16 - 20

BLOQUE 2. Consecuencia de los riesgos psicosociales en relación a la Incapacidad temporal y permanente.

2.1 Incapacidad temporal.	21 - 25
2.1.1 Concepto.	21
2.1.2 Situaciones protegidas.	21 - 22
2.1.3 Requisitos y duración.	22
2.1.4 En relación a los riesgos psicosociales.	23 - 25

2.2 Incapacidad permanente.	25 - 27
2.2.1 Concepto.	25
2.2.2 Situaciones protegidas.	26
2.2.3 Requisitos y periodos previos de cotización.	27
2.2.4 En relación a los riesgos psicosociales.	27
2.3 Absentismo laboral.	27 - 31
2.3.1 Concepto.	28 - 29
2.3.2 Estadísticas del absentismo laboral.	29 - 31
 BLOQUE 3. Herramientas Preventivas.	
3.1. Fases de la evaluación de riesgos psicosociales.	32
3.2. Actuaciones a nivel: primario, secundario y terciario.	32 - 34
3.2.1. A nivel primario.	32 - 33
3.2.2. A nivel secundario.	33 - 34
3.2.3. A nivel terciario.	34
 Conclusiones	 35 - 36
Bibliografía	37 - 39

Introducción.

Los riesgos psicosociales tienen una gran importancia en nuestro país, ya que provoca en nuestra sociedad, una serie de desencadenantes negativos, que perjudican a la salud de los trabajadores.

Fue a partir de los años 60, cuando comienzan a realizarse las primeras investigaciones acerca de los riesgos psicosociales. Han sido muchos autores e instituciones públicas, los que han desarrollado estudios acerca de las causas y factores, que influyen en la aparición de estos riesgos y las consecuencias que pueden provocar a nivel individual, organizacional y a la sociedad en su conjunto.

Por ello se analizarán las consecuencias a diferentes niveles, siendo en el trabajador las más frecuentes, el estrés y el síndrome de burnout. Se trata de un problema que deriva de la insatisfacción, que se origina en el puesto de trabajo, por el tipo de tarea, jornada, retribución, relación con los compañeros... A nivel organizacional, la pérdida de productividad, tiempo y dinero. Y por último, en la sociedad afecta a través del absentismo laboral.

La incapacidad temporal y permanente, se encuentran íntimamente relacionados con los riesgos psicosociales, ya que se trata, de uno de los principales motivos de incapacidad en nuestro país. Por ello se analizará en qué consiste la incapacidad temporal y permanente, relacionándolo con el absentismo laboral.

Tras el análisis de los riesgos psicosociales y sus consecuencias es necesario tomar una serie de medidas, para combatir o al menos disminuir estos riesgos o factores que se desarrollan en el ámbito laboral, a través de la evaluación de riesgos y la prevención, a nivel primario, secundario y terciario

BLOQUE 1. Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

1. Riesgos psicosociales.

Unos de los pilares básicos de nuestra sociedad es el trabajo, ya que es una forma de organización de la misma, en el que el Estado se encarga de proteger los derechos de los trabajadores como son: la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo. Esto se encuentra recogido en la Ley de Prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre, en adelante LPRL), “tiene como objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos en el trabajo”¹.

1.1. Historia y concepto.

La importancia que ha ido adquiriendo los riesgos psicosociales para la salud de los trabajadores ha ido aumentando y reconociéndose con el paso de los años. Los primeros estudios que se realizaron comienzan en los años 60, cuando se relacionan los factores con el bajo rendimiento de los trabajadores, debido al exceso de trabajo, la mala organización en la empresa y la ausencia de apoyo a los trabajadores en la organización.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue de los primeros en estudiar y dar a conocer los factores psicosociales definiendo cuáles eran y cómo afectan en las organizaciones. Este trabajo se publicó en 1984 y fue llamado “*Los factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y Control*”

En 1988 se publicó “*Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*”, que fue editado por la OMS y coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper. A partir de esta obra se reconoce la influencia que tienen estos factores en la salud de los trabajadores y como repercuten en la organización, se amplía el concepto dándole una doble vertiente con los efectos que pueden producir dichos factores tanto positivos como negativos.

¹ FLORES ROBAINA, N. (2008). La calidad de vida laboral en el empleo protegido. *Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid; Colección estudios, pp 15-18.

En la actualidad, en la legislación española se garantiza la protección y la vigilancia de la salud de los trabajadores con aquellos riesgos que puedan producirse a consecuencia del trabajo realizado en una organización. Así hace se menciona en la LPRL, en su artículo 14.1. “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” y en su artículo 14.2 “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, 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”. Y por último en su artículo 22 de la LPRL “El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”.

Entre las últimas medidas tomadas en la actualidad para la prevención de estos riesgos se encuentra la reforma laboral en Francia. Se le conoce como la Ley El khomri, regula el uso de las tecnologías de la comunicación fuera del horario laboral para así poder respetar el tiempo de descanso de los trabajadores, ya que en la actualidad a través del teléfono móvil se trabaja y en ocasiones a ciertos trabajadores les cuesta desconectar.

La Prevención de Riesgos Laborales parte de la consideración, de que se crean unos factores de riesgo que afectan a la salud, física, psíquica o social del trabajador que se originan en una organización deficiente del trabajo.

Un estudio realizado por la Universidad Autónoma de Madrid con la colaboración del Ministerio de trabajo e Inmigración y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, definen los riesgos psicosociales: “Contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos pueden ser diferentes. En este sentido los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgo psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador y hacerlo de forma importante”²

² MORENO JIMÉNEZ, B y BÁEZ LEÓN, C (2010). *Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Hay que diferenciar los conceptos de riesgo laboral y factores de riesgo, “se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”³, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo que pueden provocar daños graves en la salud de los trabajadores; a través de factores como: sobrecarga en el trabajo, falta de autoridad o inseguridad en el trabajo se producen riesgos como el estrés laboral que pueden provocar daños en la salud de los trabajadores como pueden ser enfermedades cardiovasculares, respiratorias, ansiedad o depresión.

La relación probabilidad/daño de los factores psicosociales de riesgo es igual que las que pueden tener el resto de riesgos laborales, es decir, es función de la doble gradación del valor de la probabilidad y de la gravedad de sus consecuencias, lo que hace que el riesgo psicosocial pueda ir de trivial a grave e intolerable.⁴

1.2 Factores psicosociales de riesgo.

Cuando existe una descoordinación entre los factores organizacionales y psicológicos de la empresa, se produce una tensión que acaba desembocando en factores de riesgo o estrés que afectan de forma negativa en el bienestar del trabajador.

1.2.1. Análisis de los principales riesgos

Existen multitud de causas que provienen de los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta: las condiciones de trabajo, el tipo de contrato, las relaciones sociales en ambiente laboral, la productividad, la monotonía del puesto de trabajo, etc. A continuación se analizarán los principales para comprender mejor cuáles son los motivos por los que se dan estos riesgos en el trabajo.

³ Ley de Prevención de Riesgos Laborales N°269. Boletín Oficial del Estado, Madrid, España, de 8 de noviembre de 1995. (Artículo 4.2).

⁴ MORENO JIMÉNEZ, B y BÁEZ LEÓN, C (2010). *Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

1.2.1.1 Monotonía en el puesto de trabajo.

Las tareas que requieren prestar atención elevada y son monótonos suelen crear problemas de origen psicosocial, ya que el trabajador pasa un largo periodo de tiempo realizando tareas repetitivas y a consecuencia de ello el trabajador se fatiga y provoca que sea menos eficaz y efectivo en sus tareas, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a través del siguiente estudio, mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas.

La monotonía se incrementa cuando se dan las siguientes circunstancias: ausencia de pausas, carencia de actividad física durante la jornada, falta de interacción social o ausencia de compañeros, por la temperatura y la acústica, la hora de la jornada (después de mediodía y las horas de noche son más sensibles).

1.2.1.2 Conflictos sobre el rol a asumir en el trabajo.

En todas las organizaciones se establecen roles, ya que son necesarios para el buen funcionamiento y organización de la empresa, y esos roles dependen del puesto que se ocupe y la categoría o grupo profesional al que se pertenezca. Pueden definirse como un “patrón de comportamiento”, y cuando esos roles no se encuentran establecidos en la empresa es cuando surgen estos riesgos ya que “existe una discrepancia entre lo que espera el trabajador y la realidad de lo que le exige la organización, o cuando falta claridad sobre el trabajo a desempeñar o los objetivos buscados por el proceso productivo”⁵

Esta situación crea un conflicto sobre el trabajador ya que pueden mandarle órdenes de diferentes personas en la empresa y esas se contradicen, y al no estar establecidos los roles él el trabajador no sabe cómo actuar creando incertidumbre que desemboca en ansiedad o tensiones en el ambiente laboral.

⁵ BARREIRO GONZÁLEZ, G (2006) *Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. Madrid; Fipros, p 9.

1.2.1.3 Sobrecarga o falta de funciones en el trabajo.

El reparto inadecuado de las tareas que desempeñan los trabajadores en cada puesto de trabajo, ya sea porque son demasiadas y no puede llevarlas a cabo todas él solo o porque sean insuficientes y se aburra en su jornada; afectan a su salud laboral llegando a provocar trastornos psicológicos.

Entre los trastornos que pueden provocar destaca: la ergodependencia “Tensión que un trabajador siente por razón de su empleo, que puede llegar a provocar una actividad tan intensa que le impida descansar ni un solo día durante grandes periodos de tiempo”⁶

1.2.1.4 Expectativas profesionales y la escasa participación del trabajador.

Los riesgos derivados por las altas expectativas profesionales influyen sobre todo en aquellas personas que tienen una mayor formación y aquellas que han desarrollado una carrera profesional en una empresa. Cuando no se ven recompensando los esfuerzos realizados por la organización se crea un sentimiento de frustración al no avanzar en su vida profesional.

En multitud de empresas los trabajadores no forman parte de las decisiones que afectan directamente en sus puestos de trabajos y a las funciones que desempeñan, es la alta dirección quien se encarga de tomar las decisiones, como consecuencia los trabajadores no se sienten parte de la empresa ya que sus opiniones no tienen peso en los cambios que se realizan por ello se desvinculan de la misma y no persiguen los objetivos junto a la empresa.

1.2.2 Otras clasificaciones.

Los factores de riesgos psicosociales pueden clasificarse de diversas formas, ya que existen diferentes enfoques teóricos y cada uno se centra en aspectos diferentes.

⁶ BARREIRO GONZÁLEZ, G (2006) *Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. Madrid; Fipros, pp 14 y 15.

A continuación otro tipo de clasificación centrada en el mismo proceso del estrés (Peiró y Schufeli, 2002). Desde esta exposición se puede clasificar en dos grupos: en primer lugar en demandas laborales, “entendidas como aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológicos”⁷, hace referencia a la ambigüedad de roles o conflictos con ellos, tareas monótonas o cuando existe excesivo trabajo; y en segundo lugar los recursos disponibles, “entendidos como aquellos aspectos físicos, psicológicos y sociales, tanto del trabajo como de la personales, caracterizado por reducir las demandas laborales, estimular el crecimiento personal el aprendizaje y desarrollo del trabajador y fomentar el compromiso e implicación en el trabajo”, entre ellos destaca la autonomía en el trabajo, buen ambiente laboral, sentirse valorado en la empresa y libertad de toma de decisiones.

Finalmente, en la siguiente tabla a modo de resumen se exponen los indicadores de riesgo psicosocial más destacados, la tabla reproduce la información de Cox y Griffiths, (1996).⁸

Contenido del trabajo	Monotonía, tareas desagradables o sin objetivos que causan rechazo
Sobrecarga y ritmo de trabajo	Exceso o escasez de trabajo y en plazos cortos de entrega
Horarios	Jornadas largas, turno partido, trabajo nocturno, horarios inflexibles etc.
Control	Falta de participación en la toma de decisiones y poca capacidad sobre la carga del trabajo.
Ambiente y equipos	Mal ambiente laboral, falta de espacio personal, malas condiciones de los equipos y escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Falta de coordinación entre las definición de las tareas y los objetivos organizacionales.

⁷ FLORES ROBAINA, N. (2008). “Riesgos psicosociales, factores protectores y empleo”. *Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid; Colección estudios, pp 41-48.

⁸ COX, T y GRIFFITHS, A. (1996). *Workplace health*.

Relaciones interpersonales	Falta de apoyo social, escasa relación con los mandos superiores y aislamiento físico y social.
Rol en la organización	Conflictos y ambigüedad de roles.
Desarrollo de carreras	Baja o excesiva promoción, pobre remuneración, etc.
Seguridad contractual	Incertidumbre de futuro laboral.

1.3 Principales riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales pueden afectar a todos los trabajadores, sin embargo dependiendo de la personalidad y de las situaciones personales de cada persona afecta en menor o mayor medida.

Además hay ciertos colectivos que son más propensos a sufrir estos riesgos, ya sea por sus condiciones personales como pueden ser los jóvenes, ya que no poseen casi experiencia, los inmigrantes debido a su inestabilidad en el país o porque les hacen contratos precarios y por último los mayores de 45 años, aunque tengan mucha experiencia en el caso de perder su trabajo, tendrían dificultades para encontrar uno nuevo. Y por otro lado dependiendo del empleo, ya que hay ciertas profesiones que implican un mayor desgaste por sus responsabilidades o por las condiciones del trabajo, entre ellas se puede destacar los bomberos, los policías y los artificieros.

A continuación se realizará un análisis de los riesgos psicosociales desde el punto de vista de un trabajador concreto.

1.3.1 Estrés laboral.

La conciencia social sobre el estrés laboral ha ido adquiriendo protagonismo en las últimas décadas, ya que en las sociedades industrializadas existe una constante presión laboral que cada vez es más frecuente y provoca diversas consecuencias fisiológicas y psicológicas en la salud del trabajador y de las organizaciones.

Está relacionado con el absentismo laboral ya que el estrés laboral es uno de los principales motivos de bajas médicas en España, una de cada cuatro bajas está relacionada con este problema según los estudios Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT).

El Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el estrés laboral como “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización”⁹

El estrés que sufren los trabajadores en el ámbito laboral se produce cuando se ven condicionados por una sobrecarga de tareas sin embargo también puede producirse cuando las tareas que se le asignan son insuficientes para su jornada laboral, están por debajo de su capacidad o no se corresponden con las tareas que debería realizar porque no son tareas de su puesto de trabajo.

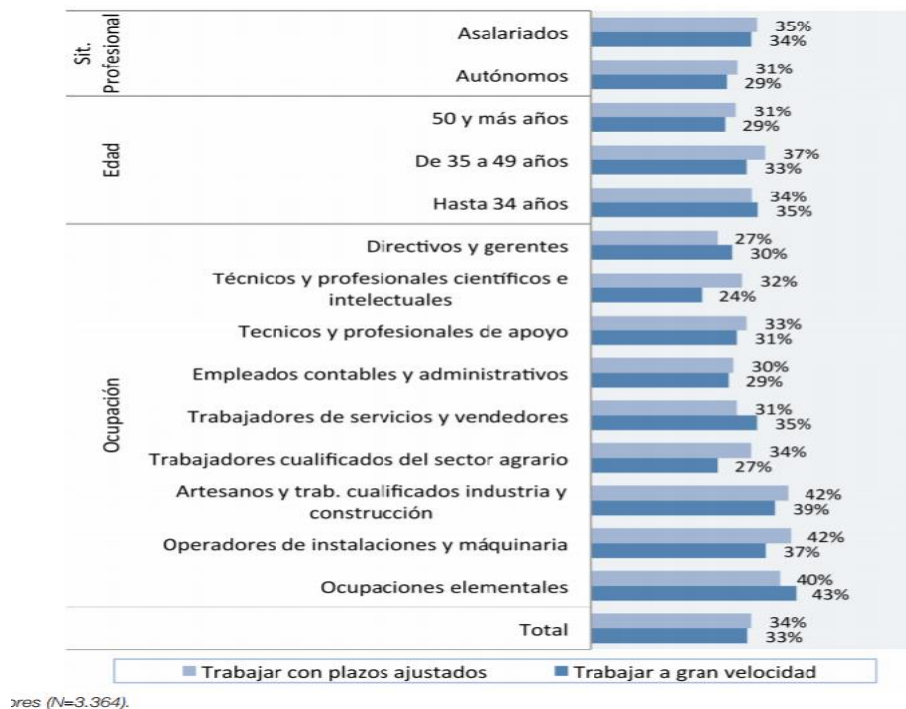
La sobrecarga de trabajo implica el esfuerzo que el trabajador tiene que hacer para desarrollar su tarea, tanto en la cantidad como en velocidad de realización, y que tiene que emplear con un determinado nivel de intensidad.

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015), “proporciona dos indicadores que caracterizan el nivel de intensidad subjetiva sentida por el trabajador, ambos se relacionan con la dimensión de tiempo, en primer lugar la percepción de tener que trabajar a gran velocidad y segundo lugar hacerlo para cumplir plazos ajustados de tiempo”¹⁰

⁹ DEL HOYO DELGADO, M. (2003) *Estrés laboral*. C.N.N.T. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid.

¹⁰ Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) Elaborado por: Javier Pinilla García, Antonia Almodóvar Molina, M^a Luz Galiana Blanco, Pilar Hervás Rivero y Marta Zimmermann Verdejo.

Gráfico .Intensidad del trabajo según situación profesional por edad y ocupación. (INSHT)



Tras analizar este gráfico nos damos cuenta que trabajar a gran velocidad es más común en asalariados que en autónomos, ya que suelen ser trabajos en cadena con un supervisor, además suele ser en franjas de edad más jóvenes. Por otro lado el tener cumplir plazos cortos o precisos es más corriente en asalariados y en trabajadores de edad intermedia. El tipo de contrato en los asalariados también determina la presión que sufren los trabajadores en cuanto a la velocidad de realización de las tareas y los plazos de entrega, como podemos observar los contratos temporales es mayor, con un 41% frente al 32% de los contratos fijos.

Los efectos que produce no solo perjudican al trabajador y a la organización, sino que acaban extendiéndose al entorno social y familiar. Es importante determinar los efectos que pueden manifestarse, con mayor o menor grado, teniendo en cuenta que depende de cada persona.

Entre los efectos que produce cabe mencionar los siguientes: angustia, irritabilidad, falta de concentración, insomnio, falta de relajación, dedicación y de racionalización en la toma de decisiones. Y entre los problemas más graves, aumento de la presión arterial, cardiopatías, ansiedad, etc.

1.3.2 El síndrome de desgaste profesional (Burnout).

A finales de los años 60 en Estados Unidos, comenzó a utilizarse el concepto “burnout”, pero no fue hasta 1974, cuando el psiquiatra Herbert Freudenberger afianzó una definición más concreta de este término.

A través de su experiencia laboral trabajando como voluntario en un hospital de toxicómanos, “observó que en torno al primer año de encontrarse trabajando, tanto él como sus compañeros empezaron a sentir una pérdida de energía progresiva que les llevó al agotamiento y desmotivación por lo que hacían” y “fueron desarrollando actitudes cínicas y mostrando un trato distanciado hacia los pacientes”¹¹. Así fue como este término cobró relevancia en las investigaciones relacionadas con el desgaste profesional.

En España a partir de la década de los noventa se produce un aumento de publicaciones acerca de este fenómeno. La primera publicación específica e importante fue el manual de Gil - Monte y Peiró (1997).

El síndrome de Burnout, “consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento y de fatiga desmotivante para las tareas laborales”¹². Se encuentra ligado al estrés laboral, sin embargo se diferencia en que este influye en el agotamiento emocional más que en el físico y ello conlleva a una pérdida de motivación laboral.

Este síndrome está constituido por tres variables. En primer lugar, el agotamiento emocional, esto produce que el trabajador sienta una pérdida progresiva de la energía

¹¹ FLORES ROBAINA, N. (2008). Riesgos psicosociales, factores protectores y empleo. *Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid; Colección estudios, pp 48-49

¹² Guía de prevención de riesgos psicosociales (2014) Instituto vasco de Seguridad y Salud Laboral. Bizkaia: Osalan.

mental produciendo fatiga psicológica. Despersonalización, cambia la forma de actuar en el ambiente laboral, pasa a mantener una relaciones frías, distantes y con cierta irritabilidad. Y por último la falta de realización personal, el sujeto tiende a frustrarse, tiene una pérdida en la motivación para realizar las tareas, debida a que no consigue los objetivos perseguidos o que no se valoran como espera.

Las consecuencias que produce no solo se reflejan en el trabajador o en la propia empresa sino va más allá, ya que afecta a nivel social y económico de un país, esto se traduce en el absentismo laboral, porque dadas esas malas condiciones en el puesto de trabajo provoca que el trabajador no quiera ir a trabajar. Según V Informe Adecco sobre Absentismo (2016), las encuestas revelaban que el burnout se desarrolla mayoritariamente en el intervalo de edad de los 30 a los 50 años debido a la experiencia laboral y la pérdida de motivación por el desarrollo profesional.

En los últimos años se ha popularizado el estudio del lado opuesto del “burnout”, centra su objeto de estudio en el estado mental positivo (engagement), “se percibe como un elemento importante de cara a promover entornos laborales saludables y a mejorar la calidad de vida laboral”¹³. Los trabajadores perciben un correcto ambiente laboral en el que existe apoyo social, control sobre las tareas, cierta autonomía, etc. Conlleva a que se sientan con energía, implicados con la organización y sean efectivos en la realización de sus tareas.

1.3.3. Acoso laboral.

El acoso laboral es considerado por los psicólogos que han profundizado en el estudio en este tema como la plaga del siglo XXI, ya que es un fenómeno que no ha parado de crecer y que se ha acrecentado tras la crisis económica.

El psicólogo Heinz Leymann (1932-1999), fue el primer investigador en materia de acoso laboral, lo define como “una forma de violencia psicológica que se puede producir en el ámbito de una organización en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos en su Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), que se ejercen

¹³ FLORES ROBAINA, N. (2008). Riesgos psicosociales, factores protectores y empleo. *Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid; Colección estudios, p 70.

de forma sistemática, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado -más de 6 meses-, sobre otra persona en el lugar de trabajo”¹⁴

En la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, en su artículo 28 se menciona como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, discapacidad, la edad o la orientación social de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crea un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”

El acoso laboral o mobbing “ causa enorme sufrimiento a las personas que lo padecen y disminuye la motivación e iniciativa de los trabajadores y de las empresas, el 7,9% de las personas en activo se muestra totalmente de acuerdo con la afirmación de que en su lugar de trabajo el acoso generalizado reduce mucho la eficacia”¹⁵

Puede darse de dos maneras, a través de mensajes verbales o no verbales ofensivos, ya sea de forma directa o indirecta: “las formas directas del acoso en el trabajo incluyen manifestaciones verbales como comentarios ofensivos, humillación (...) sobre el estado mental de la persona o su vida personal”¹⁶ y de forma indirecta “incluyen exclusión social, difamación, el silencio e impedir que tenga los mismo derechos de participación en el trabajo”¹⁷

Aquellas personas que se encuentran sometidas o han estado sometidas al acoso en el trabajo tienen dificultades para expresarse, para ejercer poder de actuación en el trabajo o para ser escuchadas y se sientan poco consideradas. También se obstaculiza sus oportunidades de formación y promoción.

¹⁴ Nota Técnica Preventiva (NTP) nº 859 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2009).

¹⁵ PIÑUEL y ZABALA, I. (2001). *Una Nueva epidemia organizativa. Mobbing, Cómo sobrevivir al acoso laboral psicológico en el trabajo*. Santander; Sal Terrae, pp 54-56.

¹⁶ PORHÖLA, I y KINNEY, T. (2010). *Acoso en el trabajo. El Acoso, contexto consecuencias y control*. UOC, pp 62-65.

¹⁷ PORHÖLA, I y KINNEY, T. (2010). *Acoso en el trabajo. El Acoso, contexto consecuencias y control*. UOC, pp 65-68.

Tras los estudios realizados por el profesor Leymann, en los cuales identificó que la mayoría de los casos presentaban un patrón de conductas que se dividían en cinco fases. En la primera fase el desencadenante del acoso se debe a un altercado, que en ese momento se ve como algo puntual sin embargo es el principio y va escalando en poco tiempo. La segunda fase, son comportamientos que no implican agresión y que en otro contexto no tendrían tanta importancia sin embargo en este suele servir para estigmatizar a la víctima ya que se producirían en un periodo largo de tiempo y con actitud hostil. En la tercera fase “debido al proceso anterior de estimación, es habitual considerar culpable a la víctima (...) la línea jerárquica suele cerrar filas y tender a aceptar y a hacer propios los prejuicios y estereotipos proyectados malévolamente por el acosador desde las primeras fases”¹⁸. En esta fase se crea un error de atribución, ya que hace que los compañeros y jefes den explicaciones al problema asimilando que la culpa es de la víctima por sus características, quitando responsabilidad al entorno y liderazgo de la empresa.

Cuando la persona acosada busca ayuda profesional en psicólogos externos a la empresa comienza la cuarta etapa. El acoso laboral suele diagnosticarse erróneamente, ya que lo achacan al estrés laboral, depresión, personalidad paranoide, neurosis o burnout. Se consideran erróneos porque no se tienen en cuenta los aspectos situacionales que son el desencadenante del estado del trabajador, y hasta que no se actúa en la causa que provoca esa situación no será posible resolver el problema. Un gran número de investigadores del acoso laboral coinciden en que estas situaciones acaban terminando en el abandono del trabajador de su puesto de trabajo, esta sería la última fase. La salida de la empresa puede ser por parte de la víctima cuando no resiste más y decide dimitir o pedir una excedencia, o porque se encadenen una serie de bajas intermitentes o continuas y los superiores decidan tomar medidas y lo despiden alegando causas como baja productividad o por sus ausencias.

En cuanto a las responsabilidades legales que puede acarrear realizar este tipo de actos, es en el Código Penal donde encontramos regulación sobre el acoso laboral en su art 173 en el que se menciona “El que infligiera a otra persona un trato degradante,

¹⁸ PIÑUEL y ZABALA, I. (2001). *Una Nueva epidemia organizativa. Mobbing, Cómo sobrevivir al acoso laboral psicológico en el trabajo*. Santander; Sal Terrae pp 66-67.

menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial 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”¹⁹ y también en relación al art 177 “Si en los delitos descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la ley”²⁰.

La Ley no especifica una definición de acoso laboral, por ello a través de la jurisprudencia se ha ido definiendo el concepto, a través de sentencia, en el que todas coinciden en que tiene que suceder, que los ataques a la dignidad del trabajador sean de manera reiterada. Sentencias como la de TSJ C. Valenciana 25-9-01, TSJ Navarra 24-12-02, TSJ Pamplona 19-02-2001 y 20-02.2001.

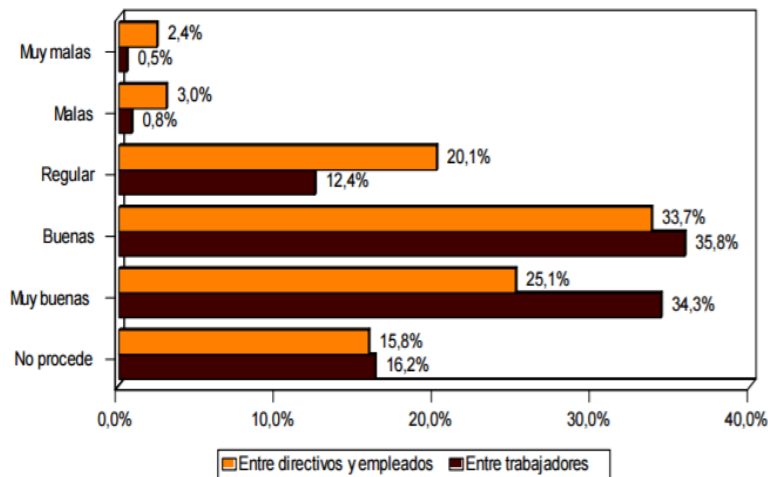
Tal como se menciona en el art 31 Bis CP las empresas también podrán ser sancionadas junto con el trabajador que haya propiciado el acoso a la víctima por no haber evitado las agresiones, cuando fuera consciente de la situación. Debido a la obligación ya mencionada que tienen el empresario de eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo (arts. 15, 16 LPRL), y también a los riesgos psicosociales para la salud física y mental (art. 4 LPRL).

A continuación se muestra un gráfico de la encuesta de calidad de vida en el trabajo realizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010) en el que aparece reflejado el nivel de satisfacción de las relaciones que mantienen en el entorno laboral, los trabajadores en España

¹⁹ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. TÍTULO VII “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, art 173.

²⁰ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. TÍTULO VII “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, art 177.

OCUPADOS, SEGÚN LAS RELACIONES PERSONALES EN SU TRABAJO



Por otro lado la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo (2013). Se observa como el 10,1% de de los trabajadores afirmó haber recibido violencia o amenazas de violencia en el ambiente laboral. Cuyo porcentaje se eleva hasta el 10,6 % teniendo en cuenta sólo a los hombres (229.700 personas).

En cuanto al acoso o la intimidación el porcentaje es menor consta de un 5,1 % declara factores desfavorables para la salud mental del trabajador. Y teniendo en cuenta la variable de solo mujeres el porcentaje se eleva a un 6,1 %.

BLOQUE 2. Consecuencias de los riesgos psicosociales en relación a la incapacidad temporal y permanente.

2.1 La incapacidad temporal.

2.1.1. Concepto.

El Real Decreto 8/2015 de la Ley General de la Seguridad social, en su artículo 169.1 define la incapacidad temporal como “Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo”.

La situación de incapacidad temporal se produce cuando un trabajador se encuentra imposibilitado temporalmente para realizar su trabajo por una enfermedad o accidente de trabajo y además necesita asistencia por parte de la Seguridad Social.

La incapacidad temporal, “ha de tratarse por definición, de una situación temporal que admita curación o, por lo menos mejoría (por todas, SSTSJ de Castilla/La Mancha, de 12 de marzo de 1992, Ar/1548 o de Galicia, de 23 de febrero de 1995, Ar/606)”²¹.

2.1.2. Situaciones protegidas.

La incapacidad temporal puede producirse por contingencias comunes o por contingencias profesionales, sin embargo en este trabajo, nos centraremos en las contingencias profesionales (accidente y enfermedad profesional). Para poder acceder a esta prestación es necesario estar dado de alta en la seguridad social y no será necesario un periodo mínimo de cotización, así se menciona en el artículo 172 de la LGSS.

Podemos encontrar una definición de enfermedad profesional en el artículo 157 de la LGSS, “se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad

²¹ SALA FRANCO, T. (2005). El régimen jurídico de la incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente. *La incapacidad temporal para trabajar derivada de enfermedad o accidente*. Valencia; Tirant lo Blanch, pp 30-33.

profesional”. Y en el artículo 4.3 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales “se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”.

Aunque la ley nos delimita el concepto de enfermedad profesional es complicado determinar qué enfermedades se derivan de la actividad laboral, “se sobreentiende que consiste en la alteración de la salud, la enfermedad actúa como agente lesivo que origina un detrimento corporal que se manifiesta de forma lenta, larvada y disimulada a través de un proceso patológico”²²

Actualmente en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, cuya última modificación fue el 19 de diciembre de 2015, se encuentra el cuadro de enfermedades profesionales divididas por grupos que establece criterios para su notificación y registro.

Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.

Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.

Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

Tal y como vemos, las enfermedades causadas por riesgos psicosociales no son contempladas en este cuadro.

2.1.3. Requisitos y duración.

Los requisitos de carácter general deberán ser, estar afiliado y dado de alta en la Seguridad Social, que en el caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo se entiende que los trabajadores se encuentran en situación de alta, ya que la causa de la incapacidad se ha originado en el trabajo (“alta presunta”), aunque el empresario no haya realizado los trámites

²² PEREZ ALONSO, M^a y CORDERO GORDILLO, V. (2015). Accidente de trabajo una visión técnica preventiva. *El accidente de trabajo y enfermedad profesional*. Valencia; Tirant lo Blanch, pp 282-283.

correspondiente para haber dado de alta al trabajador, se le impondrán responsabilidades por ello. En segundo lugar reunir un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante en el caso de enfermedad común y en el caso de enfermedad profesional y accidente sea o no laboral no se exigirá ningún período mínimo de cotización (art 172 LGSS).

En cuanto a la duración ya sea por enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de laboral será tal y como se menciona en el art 169 de la LGSS “mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación”

2.1.4. En relación a los riesgos psicosociales.

En relación a los riesgos psicosociales existe una especial dificultad para determinar la incapacidad temporal como enfermedad profesional. En la valoración de la incapacidad temporal en patologías psiquiátricas, “ parece ser que el fenómeno no está relacionado con un aumento de la prevalencia de las enfermedades mentales, sino con la psiquiatrización de parte del sufrimiento humano causado , no por la enfermedad mental, sino por muy diversas circunstancias estresantes, sobretodo, de tipo psicosocial” ²³

La legislación se ha encargado de que las consecuencias derivadas del trabajo sobre la salud del trabajador no se encuentren desprotegidas, aquellas que no se encuentren recogidas como enfermedad profesional son reconocidas como accidente de trabajo, así en el art 156 de la LGSS lo define como “Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Es importante determinar a qué se refiere exactamente, “condiciones de trabajo” en el art 7 de la LPRL lo define como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”, ya sea características generales referidas al centro de trabajo, los agentes físicos, químicos y

²³ OJEDA GIL, J. (2005). *Valoración de la incapacidad temporal laboral*. Madrid - Buenos Aires; Díaz de Santos.

biológicos que pueden darse en el ambiente de trabajo o la organización y ordenación del trabajo en la organización.

“Estadísticamente, más de un tercio de los accidentes laborales, en concreto el 34,35%, tiene su origen en los riesgos psicosociales, categoría que engloba los sobreesfuerzos físicos, los traumas psíquicos, el estrés, el mobbing, la falta de estabilidad laboral o la movilidad”²⁴

La determinación de los riesgos psicosociales como causa de incapacidad temporal o permanente, por contingencias profesionales se ha ido legislando como consecuencia de la sensibilidad jurisprudencial sobre este tema, ya que existen numerosas sentencias acerca de ello. El Juzgado de lo Social N°3 de Victoria. Sentencia 257/2016, de 30 de septiembre de 2016, calificó una incapacidad temporal por accidente de trabajo, en el que la trabajadora presentaba “un cuadro depresivo grave acompañado de ansiedad en relación a una situación de alta conflictividad laboral, siendo acosada por parte del órgano de dirección”. Sentencia núm. 417/2011 de 7 de julio. Juzgado de lo social núm. 4 de Oviedo en el que se declara una incapacidad temporal por accidente de trabajo por haber recibido acoso psicológico laboral.

“Por lo que a las enfermedades del trabajo se refiere, ha sido la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo, antes incluso del reconocimiento expreso por el legislador de determinadas circunstancias concretas, la que ha otorgado la protección reservada a las contingencias profesionales a determinados procesos de etiología diferente a la provocada de manera súbita y violenta por una fuerza exterior, sin más referencia legislativa que la genérica y centenaria definición del accidente de trabajo”²⁵

La incapacidad temporal desde el punto de vista económico supone un gran porcentaje del Presupuesto del Instituto Nacional de Seguridad Social que no para de aumentar cada año, según los datos recogidos por el informe económico-financiero de los presupuestos de la

²⁴ BARREIRO GONZÁLEZ, G. *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en derechos de la protección*. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Universidad de León.

²⁵ ALARCÓN CARACUEL, M.R. y GONZÁLEZ ORTEGA, S. (1991) *Compendio de Seguridad Social* Madrid; Tecnos.

seguridad social de 2015, el importe de incapacidad temporal aumentó un 27,14% del 2012 contando con 41.649.169,78 al 52.952.017,43 en 2013.

2.2 Incapacidad permanente.

La situación de incapacidad permanente merece gran importancia y atención por parte del Estado ya que imposibilita en diferentes grados para la realización de un trabajo y por ello necesita de la protección legal.

2.2.1 Concepto.

Para poder definir la incapacidad permanente acudimos al art 193.1 de la LGSS, “es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral”.

“Es un concepto basado en un criterio de capacidad laboral y funcional según las secuelas, tanto físicas como psíquicas, de base médica déficit orgánico o funcional”²⁶

En la mayoría de los casos la incapacidad permanente va precedida por una incapacidad temporal, sin embargo tal y como menciona el artículo 193.3 de la LGSS “la incapacidad permanente habrá de derivarse de la situación de incapacidad temporal, salvo que afecte a quienes carezcan de protección en cuanto a dicha incapacidad temporal, bien por encontrarse en una situación asimilada a la de alta, de conformidad con lo previsto en el artículo 166, que no la comprenda, bien en los supuestos de asimilación a trabajadores por cuenta ajena, en los que se dé la misma circunstancia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 155.2, bien en los casos de acceso a la incapacidad permanente desde la situación de no alta, a tenor de lo previsto en el artículo 195.4”

2.2.2 Situaciones protegidas.

No todas las situaciones que derivan en incapacidad permanente tienen el mismo nivel de afectación al individuo ni repercuten a la hora de desarrollar su actividad por ello en el art

²⁶ LÓPEZ GANDÍA, J y ROMERO RODENAS, M^a. (2011) *La incapacidad permanente: acción protectora calificación y revisión*. (PP. 8 y 9). Albacete; Bomarzo.

194 LGSS califica los grados de incapacidad “La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades que se apruebe reglamentariamente en los siguientes grados”, que son los siguientes:

- a) Incapacidad permanente parcial.
- b) Incapacidad permanente total.
- c) Incapacidad permanente absoluta.
- d) Gran invalidez.

- a) La incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, es aquella en la que el trabajador puede realizar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo y en la que no tiene una disminución de sus capacidades inferior al 33 por 100 de su rendimiento.
- b) La incapacidad permanente total para la profesión habitual, el trabajador es inhabilitado para desarrollar esa profesión porque no puede realizar las tareas fundamentales del mismo.
- c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, el trabajador queda inhabilitado para realizar cualquier profesión u oficio.
- d) Gran invalidez, la persona no solo queda incapacitada para la realización de toda profesión u oficio sino que además tampoco es capaz de realizar por sí misma los actos más esenciales de la vida y necesita a una persona que le asista.

2.2.3. Requisitos y periodos previos de cotización.

En el art 195 de la LGSS establece quienes tendrán derecho a la prestación de incapacidad permanente. Aquellas personas que trabajen por cuenta ajena y que presenten algún tipo de invalidez y haya sido reconocida por el órgano competente. Y que se encuentren afiliados o dados de alta o situación asimilada al alta. “Téngase en

cuenta que la falta de requisito del alta puede suplirse si el trabajador ha cotizado al menos durante quince años a la Seguridad Social”²⁷

En cuanto a los períodos de cotización, cuando se trata de incapacidad permanente derivada de accidente o enfermedad profesional, no es necesario tener ningún periodo previo de cotización.

2.2.4. En relación a los riesgos psicosociales.

Tal y como se mencionaba anteriormente existe gran dificultad para diagnosticar los riesgos psicosociales como enfermedad profesional, pero la realidad es que un gran porcentaje de las bajas e incapacidades laborales están directamente relacionada con estos riesgos laborales.

Existen numerosas sentencias en las que se ha declarado incapacidad permanente por contingencias profesionales, en la que el factor que desencadena el estado de salud del trabajador se debe al ambiente laboral a los factores psicosociales entre ellas la del TSJ de Castilla- León. Sentencia 116/2014 y la del T.S.J de Asturias. Sentencia 2231/2016.

2.3 Absentismo laboral.

El absentismo no es más que una consecuencia de cómo los riesgos psicosociales están presentes en nuestra sociedad y se acrecientan con el paso de los años. El cuadro resultante de estos factores se manifiesta en bajas laborales y ello conlleva al absentismo laboral aunque en la mayoría de los casos se diagnostique como por contingencias comunes en gran parte de los casos deriva de los riesgos psicosociales y del malestar del trabajador en su puesto de trabajo, ya que es uno de los indicadores de la satisfacción laboral ya que es un mecanismo de defensa ante una insatisfacción.

²⁷ LÓPEZ GANDÍA, J y ROMERO RODENAS, M^a. (2011) *La incapacidad permanente: acción protectora calificación y revisión*. Albacete; Bomarzo, pp 28-29.

Pero el absentismo conlleva además de los gastos que produce con el pago de las prestaciones de la Seguridad Social también gastos indirectos que son mayores, por el tiempo perdido en la búsqueda de un sustituto y la adaptación del mismo además la pérdida de productividad.

2.3.1. Concepto.

El absentismo puede analizarse desde diferentes perspectivas por ello dependiendo de cada una de ellas, podemos obtener diferentes definiciones.

Desde el punto de vista social podemos definirlo como “toda falta de desempeño de actividad laboral por cualquier miembro de la sociedad”²⁸. El absentismo es un fenómeno sociológico, ya que como se ha mencionado anteriormente es un indicador de la satisfacción de los trabajadores con el ambiente laboral o las tareas que desempeña. Existen tres factores desencadenantes de los riesgos psicosociales que son el personal el laboral y el social.

Desde el punto de vista empresarial, “la diferencia entre tiempo contratado es decir, el tiempo legal y tiempo realmente trabajado, lo que es igual a la suma de horas no trabajadas por enfermedad, accidente, motivos personales y sociales, permisos..., excluyendo el tiempo de vacaciones legales”²⁹. Este es un fenómeno que azota fuertemente a las organizaciones ya que ocasiona grandes pérdidas y malestar entre los propios compañeros. El Estatuto de Trabajadores lo delimita en “ausencias al trabajo que son o no son computables a efectos de ser considerado como causas de despido”.

Desde el punto de vista sanitario, la OMS en colaboración con la OIT han sido los protagonistas en el estudio desde esta perspectiva lo definen como “la ausencia al trabajo atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por el patrono o el sistema de Seguridad Social”³⁰.

²⁸ JIMENEZ GALINDO, J y ROMAY LÓPEZ, R. (2005).”Concepto y factores influyentes en el absentismo por enfermedad”. *Gestión del absentismo por incapacidad laboral*. Madrid; Dykinson, pp 31-37.

²⁹ *Ibíd*, pp 31-37.

³⁰ *Ibíd*, pp 31-37.

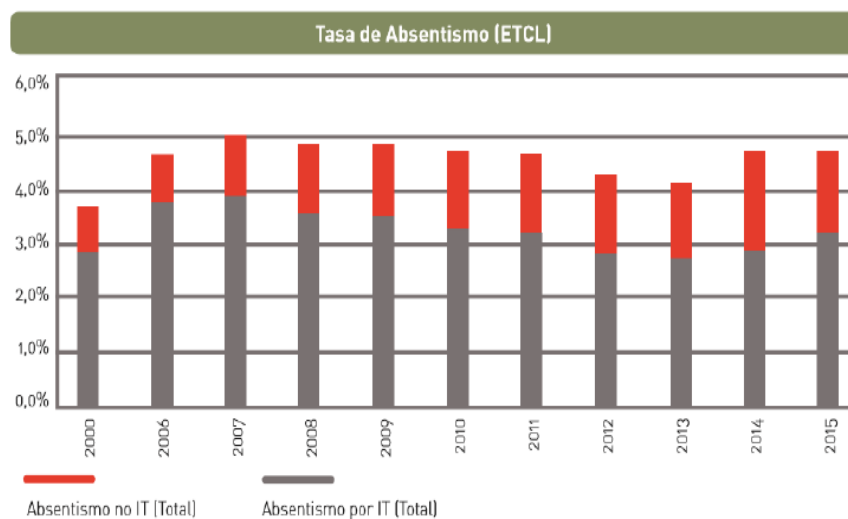
2.3.2. Estadísticas del absentismo laboral.

Para analizar cómo afecta el absentismo laboral a la sociedad, tanto para las empresas como para el Estado utilizaremos los datos obtenidos por V Informe Adecco sobre Absentismo, realizado en colaboración con el IESE, Garrigues, AMAIT, FREMAP, la Universidad Carlos III de Madrid y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto los datos como las gráficas proceden de ese informe.

En 2015 el absentismo supuso a la Seguridad social unos costes directos por prestaciones económicas de 5.132 millones de euros en la Seguridad Social y a las empresas 3.857 millones de euros.

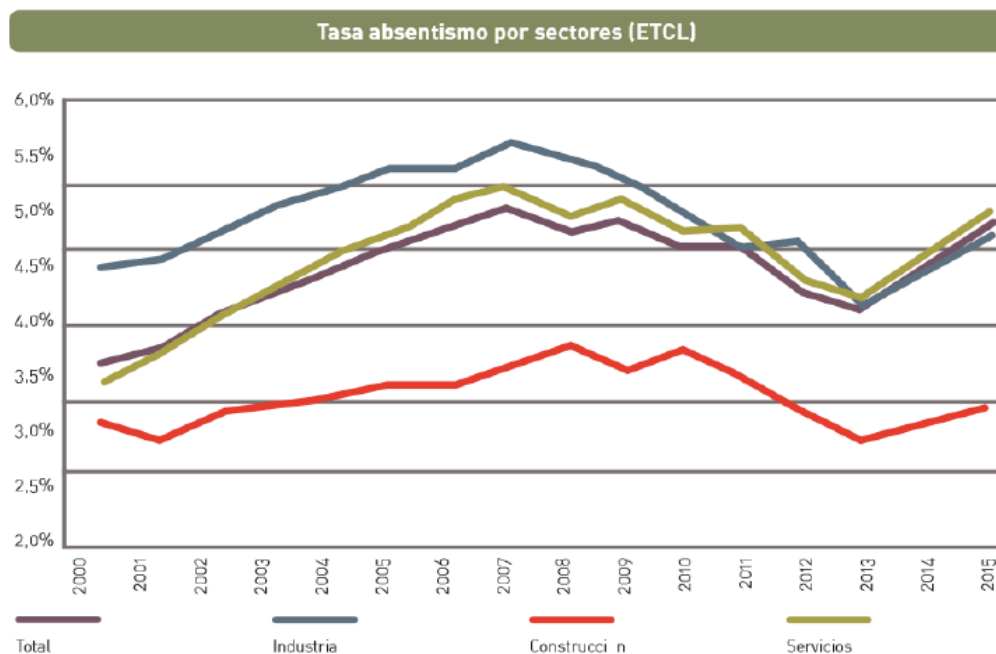
Si se realiza un análisis por sectores encontramos que en el 2015 es del 4,9 % en el sector servicio, un 4,6 en el sector de la industria y un 3,2 % en la Construcción.

El coste directo para las Empresas fue de 3.857,25 M € y el coste de oportunidad refiriéndonos a las pérdidas por falta de producción fue de 52.387,15 M €.



La tasa de absentismo sufrió un aumento entre el 2000 y 2007, ya que pasa de un 3,7% a 4,9%. Entre el 2008 y el 2011 se estabiliza y se reduce ligeramente. En 2012 y 2013 se produce una reducción del porcentaje pasando del 4,7 al 4,3. Y entre 2014 y 2015 se agudiza llegando al 4,7 %.

“Si nos centramos en los sectores que componen nuestra economía, la tasa de absentismo en 2015 es del 4,9% en Servicios (4,2% en 2013 y máximo 5,1% en 2007), el 4,6% en Industria (4,1% en 2013 y máximo 5,5% en 2007) y el 3,2% en Construcción (3,0% en 2013 y máximo 3,7% en 2008), es decir, una fuerte subida en Servicios e Industria, y una subida muy moderada en la Construcción. En todo el período analizado (2000-2015) destaca el sector Construcción con una tasa de Absentismo bastante menor que en el resto de sectores”³¹



Como hemos apreciado el absentismo es un gran problema social que afecta a todos y que se encuentra íntimamente ligado con los riesgos psicosociales que se producen en el trabajo , ya que afecta directamente a la salud del trabajador y acaba provocando que este se encuentre incapacitado para la realización de su trabajo.

Por ello es necesario que la sociedad se involucre en aplicar medidas preventivas para evitar que estos riesgos perjudiquen a la salud de los trabajadores y que haya buen ambiente laboral.

³¹ V Informe Adecco de 2016, sobre Absentismo en colaboración con el IESE, Garrigues, AMAIT, FREMAP, la Universidad Carlos III de Madrid y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

BLOQUE 3. Herramientas Preventivas.

3.1. Fases de la evaluación de riesgos psicosociales.

Para poder actuar sobre los factores de psicosociales es importante llevar a cabo una evaluación de los riesgos. La guía de prevención de riesgos psicosociales, dirigida a los delegados de prevención realizada por el Gobierno Vasco, nos da un conjunto de actuaciones sucesivas que se encuentran interrelacionadas:

1. Identificación de los factores de riesgo.
2. Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
3. Planificación y realización del trabajo de campo.
4. Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
5. Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención
6. Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Para esto es necesario un trabajo en equipo entre trabajadores, representantes de los miso y la empresa, ya que deben colaborar para planificación con la evaluación e identificación de los riesgos y también deben realizar un consenso para hallar las medias para la mejora de las condiciones laborales.

3.2 Actuaciones a nivel: primario, secundario y terciario.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), estipula que existen tres niveles para la prevención en el ambiente laboral, es uno de los objetivos de la medicina preventiva, que son la prevención a un nivel primario, secundario y terciario. A través de una serie de técnicas pretenden conseguir diferentes objetivos.

3.2.1. A nivel primario.

Cuando se actúa a nivel primario, Josefina del Prado³², explica, que es cuando se lleva a cabo una prevención para dar información a los trabajadores y sean consciente de los riesgos existentes. Los trabajadores todavía no tienen o muestran síntoma alguno en este nivel.

³² DEL PRADO, LOPEZ, J (2015). *Evaluación de riesgos y sistema de protección. Higiene y ergonomía*. Madrid; Pirámide.

Se basa en los factores de riesgo existentes a nivel individual de cada trabajador, relacionado con su puesto de trabajo. Identificando los existentes y los que puedan surgir en un futuro.

Existen diferentes métodos con los que podemos actuar para evitar que se desarrollen estos riesgos, entre ellos a través del análisis y descripción de puestos y con la selección de personal.

Dessler (1994) define el análisis de puestos de trabajo como el “procedimiento para determinar las obligaciones y habilidades requeridas por un puesto de trabajo así como el tipo de individuo idóneo para ocuparlo”³³ A través del análisis y descripción de puestos podemos obtener la información de las tareas y condiciones que se quieren en un puesto de trabajo , con ello podemos conseguir un mejor proceso de selección, ya que facilita encontrar a la persona que es más apta para realizar las funciones que se requieren en ese puesto. Cuando la persona se adapta mejor al puesto se evita enormemente que se produzcan riesgos psicosociales. Además cuando sabemos con exactitud las tareas que se desarrollan la importancia de ellas, personas a cargo y la repercusión del mismo podemos fijar con mayor exactitud la retribución que merece el puesto.

La selección de personal podemos definirla como un proceso a través del cual se selecciona al mejor candidato para ocupar un puesto concreto. Para selección de un candidato primero deben pasar diferentes pruebas como son: preselección, realización de pruebas específicas dependiendo del puesto, test psicotécnicos o psicológicos y entrevistas personales. Todo este proceso se basará en el análisis anterior ya que a partir de los resultados del mismo, se buscará al candidato que cumpla los requisitos necesarios.

³³ DESSLER, G y VARELA JUÁREZ, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque latinoamericano*. México; Pearson.

3.2.2. A nivel secundario.

En este segundo nivel, se tiene como objetivo diagnosticar aquellos trabajadores que muestran síntomas, se pretende realizar un diagnóstico temprano para actuar sobre ellos y establecer unos métodos de actuación que mejor se ajusten a su situación.

A través de la formación podemos actuar sobre los trabajadores para atenuar o eliminar los efectos que comienzan a producirse en los trabajadores. “La formación en prevención de riesgos laborales integra el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud”³⁴

En la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos en su artículo 19.1 se menciona la obligación del empresario, “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”, además tal formación debe ser “suficiente y adecuada siendo una obligación de resultado y personalizada a las características del trabajador y del puesto de trabajo que desempeñe”³⁵

Para que la formación tenga un efecto positivo y funcione, es necesario realizar un plan de formación, en el que se involucren trabajadores y directivos, ajustándose a la cultura de la empresa.

La formación tiene diferentes beneficios ya que facilita la implantación de nueva tecnología o nuevos procesos de organización y gestión, produce un aumento de productividad ya que los trabajadores están mejor formados y ello conlleva a que la organización sea más competitiva en el mercado laboral.

³⁴ MENDOZA NAVAS, N y MORENO MÁRQUEZ, A (2009). “Convenio colectivo estatal de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida”. *La salud laboral y el medio ambiente en la negociación colectiva*. España; Bomarzo, pp 239-243.

³⁵ LÓPEZ GANDÍA, JUAN y BLASCO LAHOZ, J (2008). “Obligaciones de empresarios y trabajadores”. *Curso de prevención de riesgos laborales* (PP. 112- 113). Valencia; Tirant lo Blanch, pp 112-113.

Además la formación es una muestra por parte de la empresa de compromiso con sus trabajadores, que conlleva a que los trabajadores se sientan integrados en la organización y obtener nuevos conocimientos evita un estancamiento, esto influye notablemente sobre los factores de riesgo psicosociales.

3.2.3. Nivel terciario.

En este nivel se toman medidas para el tratamiento y rehabilitación, para evitar un agravamiento y detener su avance, ya que en este nivel la enfermedad muestra de manifiesto.

El coaching es una de las técnicas más extendidas, fue a partir de la década de los 80 en el que se popularizó este término. Downey³⁶ lo define como “el arte de facilitar el rendimiento, el aprendizaje y el desarrollo de otra persona”.

“Se trata de un proceso de acompañamiento por parte de un experto (coach) que aplica una serie de estrategias con el fin de que otra persona (coachee) mejore su situación personal y/o profesional”³⁷

No es necesario que la persona que actúe como coach tenga una formación en experto en psicología, sin embargo sí que es recomendable que tenga una formación psicológica ya que se tratan variables psicológicas.

El coach trata de dar apoyo en las situaciones en las que el trabajador se encuentra perdido o se encuentra superado por el trabajo o el ambiente laboral, le ayuda a superar esos momentos, por ejemplo ante el estrés, ayudándolo a gestionarlo y tomar medidas para evitarlo, a través de la toma de conciencia, potenciando sus creencias, tomando el control de la situación y pasando a tomar las medidas para superarlo.

³⁶ DOWNEY, M (2016). *Effective coaching*. London; LID.

³⁷ GIL MONTE, P (2014). “La intervención en riesgos psicosociales”. *Manual de psicopsicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. (515-517). Madrid; Pirámide, pp 515-517.

Conclusiones.

Los riesgos psicosociales se originan en el trabajo y afectan negativamente a la salud de los trabajadores, y a toda la sociedad.

Es importante destacar que aunque existen multitud de riesgos que se derivan del trabajo, los riesgos psicosociales son de los más difíciles de detectar y tratar, ya que son más difíciles de diagnosticar y prevenir. Además también influye que la regulación del mismo no sea tan clara como la de otros riesgos del trabajo.

La incapacidad temporal es una prestación que tiene como objetivo, respaldar al trabajador cuando se encuentra incapacitado para la realización de sus tareas, a través de una compensación económica. El número de bajas actuales ha provocado y provoca una importante pérdida económica, que ha aumentado considerablemente en el último año.

Tras el planteamiento de estos datos, es necesario concienciarse y actuar directamente sobre la organización actual del trabajo, ya que en muchos casos, la falta de análisis de puestos, crea carencias que dejan una puerta entreabierta, para que surjan o se desarrollen ciertos riesgos que pueden evitarse, hay que tener en cuenta que cada puesto de trabajo de una empresa, conlleva no solo tareas diferentes, si no responsabilidades esfuerzos, retribución...

El absentismo es un fenómeno que se encuentra en pleno auge en nuestro país, producido en su mayoría por estos riesgos psicosociales. Este tema crea un gran debate, por un lado se encuentran los trabajadores que cogen una baja, porque realmente les afecta negativamente a su la salud las condiciones laborales de su trabajo y que a través de cambios en la organización del trabajo podría disminuir esas cifras de incapacidades , por otro lado nos encontramos con personas que se aprovechan de las ayudas que proporciona el Estado a través de engaños, alegando falsas enfermedades, no acuden a trabajar y esto es algo que afecta a toda la sociedad no solo a la empresa como muchas personas piensan. Y por último, ciertas personas que no se encuentran bien, que realmente si sufren de estrés

laboral o acoso laboral y que su caso empeora por el miedo a ser despedido de la empresa por las ausencias repetitivas.

Uno de los pilares básicos para evitar que se desarrollen los factores desencadenantes del estrés laboral, el síndrome de burnout o el acoso laboral, es sin duda, a través de la formación y la selección.

La formación es un punto importante que debe garantizar la empresa a sus trabajadores, ya que la conciencia y la información de los riesgos existentes, ayuda a disminuirlos y a identificar los posibles síntomas del estrés o ansiedad.

Es interesante destacar, lo necesario que es dar suficiente información sobre las profesiones y puestos de trabajo, por parte del Estado... Ya que en muchos casos la juventud, comienza a estudiar sin tener claro lo que realmente les gusta o les motiva y en muchos casos, el resultado acaba siendo insatisfacción profesional.

Por otro lado, es necesario que trabajen conjuntamente trabajadores, directivos y Estado, ya que en muchos casos, las empresas solo quieren obtener beneficios y tratan a los trabajadores como simple mano de obra, tomando medidas abusivas, ya sea por los horarios, el volumen de trabajo, las condiciones del lugar de trabajo...

A través de la selección de personal, se consigue encontrar al candidato idóneo para un puesto de trabajo, así es posible disminuir los riesgos psicosociales, ya que en muchos casos, los riesgos aumentan cuando las personas desarrollan puestos que no adecuan a sus características personales, porque se debe soportar un ritmo de trabajo elevado, las responsabilidades que requiere el puesto... No todas las personas se encuentran capacitadas para desempeñar ciertos puestos por las características que se requieren.

Que el trabajador se sienta respetado e integrado en la organización, es de gran importancia, ya que ayuda conseguir beneficios individuales y organizacionales, creando un mejor ambiente laboral. Por ello es necesario que los jefes o encargados del personal, planteen mejora de la organización del trabajo y buenas condiciones.

En conclusión, podemos decir que a través de una buena organización del trabajo podemos conseguir reducir los riesgos psicosociales, y con ello se podría conseguir reducir las bajas por incapacidad temporal y permanente, que finalmente se traduce en la reducción del absentismo, una lacra social que contribuye al estancamiento del país.

Bibliografía.

POMARES CINTAS, E. (2013). *El Derecho Penal ante la explotación laboral y otras formas de violencia en el trabajo*. Valencia; Tirant lo Blanch.

TOSCANI GIMÉNEZ, D. (2012). *El régimen de las pensiones de incapacidad permanente: derechos y obligaciones de solicitantes y beneficiarios*. Valencia; Tirant lo Blanch.

SALA FRANCO, T. (2005). *La incapacidad temporal para trabajar derivada de enfermedad o accidente*. Valencia; Tirant lo Blanch.

LÓPEZ GANDÍA, J y ROMERO RODENAS, M^a. (2011). *La incapacidad permanente: acción protectora, calificación y revisión*. Albacete; Bomarzo.

PEREZ ALONSO, M^a y CORDERO GORDILLO, V. (2015). *El Accidente de trabajo y la enfermedad profesional*. Valencia; Tirant lo Blanch.

OJEDA GIL, J. (2005). *Valoración de la incapacidad laboral*. Madrid - Buenos Aires; Díaz de Santos.

NAVARRO NIETO, F. (2007). *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*. Navarra; Aranzadi.

JIMENEZ GALINDO, J y ROMAY LÓPEZ, R. (2005). *Gestión del absentismo por incapacidad laboral*. Madrid; Dykinson.

PORHÖLA, M y KINNEY, T. *El acoso. Contextos, consecuencias y control*. Madrid; Aresta.

FLORES ROBAINA, N. (2008). *Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid; Colección estudios

SALA FRANCO, T y SALAS BAENA, A. (2007). *La incapacidad temporal: aspectos laborales sanitarios y de la seguridad social*. Valencia; Tirant lo Blanch.

JOVER RAMÍREZ, C. (2006). *La incapacidad temporal para el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

GONZALEZ DE LA ALEJA, R. (2005). *La incapacidad temporal en el régimen de la seguridad social*. Albacete; Bomarzo.

LUQUE PARRA, M (2001). *La organización de la prevención en la empresa*. Valencia; Tirant lo Blanch.

GIL- MONTE, P (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*. Madrid; Pirámide.

PERÁN QUESADA, S (2010). *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*. Granada; Comares.

MENDOZA NAVAS, N y MORENO MÁRQUEZ, A (2009). *La salud laboral y el medio ambiente en la negociación colectiva*. España; Bomarzo.

CALERA, A (2003). *Tiempos y ritmos de trabajo. Incidencias en la salud*. CCOO. Madrid.

DEL PRADO, LOPEZ, J (2015). *Evaluación de riesgos y sistema de protección. Higiene y ergonomía*. Madrid; Pirámide.

DOWNEY, M (2016). *Effective coaching*. London; LID