



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Derecho
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2017/2018
Convocatoria: Julio

ESTRÉS LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Work stress and psychosocial risks

Realizado por la alumna D. Andrea Díaz García.

Tutora: Profesora D. Margarita Isabel Ramos Quintana, Catedrática
del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

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

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

ABSTRACT

This Final Degree Project deals with the study of psychosocial risks at the workplace, and more specifically, of work stress and its close relationship with occupational health. Although the existence of work stress and other risks is not a novelty, the concern about them has gained notoriety in recent years. This is the main reason why we analyze, among other things, the protection that our legal system provides to this situation.

Generally, work stress is understood as the response of the unable worker to face the numerous demands and requirements, due to a lack of resources or poor management of them. Nowadays, a conjunction between individual or subjective aspects and the objectives one, oriented to the organization of work, is absolutely necessary, as we will see throughout the present investigation. For all these reasons, part of the research carried out focuses on the exposure of both the factors that generate stress and the symptomatology of such psychosocial risk. Likewise, we proceed to the study of stress assessment and the instruments and methods to achieve this goal.

Finally, we focus on the examination of preventive, adequate and effective measures to reduce psychosocial risks and thus create a healthy work environment.

RESUMEN

El presente TFG se ocupa del estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo y su estrecha relación con la salud laboral, presentándose el estrés como uno de los riesgos más acuciantes actualmente en el mundo laboral. Si bien la existencia del estrés y demás riesgos en general, no constituye una novedad, la preocupación e investigación de los mismos ha adquirido notoria importancia en los últimos años. Es esta la razón que nos ha llevado al análisis, entre otras cosas, de la protección que ofrece nuestro ordenamiento jurídico ante tal situación.

Generalmente, se entiende por estrés laboral aquella respuesta del trabajador incapaz de afrontar las numerosas exigencias y demandas requeridas, debido a una falta de recursos o a una mala gestión de los mismos. Ahora bien, se hace absolutamente necesaria una conjunción entre tales aspectos individuales o subjetivos y los aspectos objetivos, orientados a la organización del trabajo, tal y como veremos a lo largo del presente estudio. Por todo ello, una parte de la investigación llevada a cabo se centra en la exposición tanto de los factores objetivos generadores de estrés, como de la sintomatología de tal riesgo psicosocial. Asimismo, se procede al estudio de la evaluación del estrés y a los numerosos instrumentos y métodos para acometer esta finalidad.

Por último, nos centramos en el examen de medidas preventivas, adecuadas y eficaces para reducir los riesgos psicosociales y crear así un entorno laboral saludable.

ÍNDICE

| | |
|---|----------------|
| 1. INTRODUCCIÓN | Pág. 5 |
| 2. RIESGOS PSICOSOCIALES | Pág. 7 |
| 2.1 Aproximación al concepto de riesgo psicosocial | Pág. 7 |
| 2.2 Marco normativo de la Unión Europea sobre riesgos psicosociales | Pág. 9 |
| 2.3 Bases normativas en el ordenamiento jurídico laboral español | Pág. 14 |
| 3. ESTRÉS LABORAL | Pág. 17 |
| 3.1 Concepto y nociones generales | Pág. 17 |
| 3.2 Calificación jurídica del estrés laboral | Pág. 19 |
| 3.3 Factores de riesgo desencadenantes del estrés laboral | Pág. 22 |
| 3.4 Síntomas del estrés laboral | Pág. 27 |
| 3.5 Tratamiento del estrés laboral en la negociación colectiva | Pág. 30 |
| 4. EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL | Pág. 33 |
| 4.1 Deber de evaluación del empresario | Pág. 33 |
| 4.2 Métodos de evaluación del estrés laboral | Pág. 38 |
| 5. MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ESTRÉS LABORAL | Pág. 41 |
| 6. CONCLUSIONES | Pág. 45 |
| 7. BIBLIOGRAFÍA | Pág. 48 |

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años, la protección de los trabajadores frente a los riesgos para la salud y la seguridad en el ámbito laboral ha incrementado considerablemente. Y es que, los términos de trabajo y salud se encuentran estrechamente vinculados, por cuanto es indudable que el primero se constituye como uno de los factores que más contribuyen a alcanzar la salud -entendida por la Organización Mundial de la Salud como el bienestar físico, psíquico y social¹-, pero, asimismo, puede el trabajo hacernos perder la misma.

El presente estudio tiene por objeto el análisis de los riesgos psicosociales en general, y del estrés laboral, en profundidad. La elección de este tema para el Trabajo de Fin de Grado se explica en la trascendencia que tiene la evaluación, control y prevención de los riesgos laborales y en concreto, psicosociales, en la medida en que son miles los trabajadores de todo el mundo que sufren padecimientos derivados de este tipo de riesgos, presentándose los mismos como una amenaza directa para la salud, más teniendo en cuenta que dedicamos alrededor de un tercio de nuestra vida al desarrollo de la actividad laboral.

Consecuentemente, se pone de manifiesto la necesidad de que el legislador proteja a los trabajadores frente a tales riesgos, a través de medidas y estrategias claras y eficaces, en pos de obtener un trabajo más seguro y saludable, a la par que una modernización de la legislación. Además de la intervención de los poderes públicos, se hace absolutamente necesaria la intervención del empresario en la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales. Ahora bien, hasta el momento, la gestión de tales riesgos se ha focalizado en los aspectos individuales del trabajador y su capacidad de respuesta ante los mismos. En efecto, se ha considerado al estrés laboral como aquella respuesta física, psíquica y conductual de un individuo frente a un exceso de exigencias, por no disponer de los recursos y capacidades suficientes para acometer las mismas. No obstante, las más recientes investigaciones ponen de manifiesto la necesidad de articular la prevención del estrés laboral en torno a los aspectos objetivos u organizacionales del trabajo, en la medida en que solo introduciendo cambios organizativos se podrá lograr el objetivo último: un trabajo más productivo y menos estresante.

¹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos básicos, 3º edición, 1986, p. 1.

Para la mejor comprensión del trabajo, se ha estructurado el mismo en cuatro bloques diferentes. En primer lugar, vamos a realizar una exposición del concepto y de las nociones generales de los riesgos psicosociales, así como de su tratamiento, tanto dentro como fuera de nuestro ordenamiento jurídico. Seguidamente, se realizará un análisis del estrés laboral, constituyendo el tronco de la presente investigación, donde se estudiará su concepto, el problema de su calificación jurídica, los factores desencadenantes de tal riesgo psicosocial, sus síntomas y el tratamiento del mismo a través de la negociación colectiva. Se tratará, además, de dar especial énfasis, en el tercer bloque, a la evaluación de los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación del estrés laboral. Para finalizar, se llevará a cabo la proposición de medidas concretas de acción y prevención contra los citados riesgos, a fin de lograr con las mismas un ambiente laboral saludable para los trabajadores y una protección completa de los mismos. Por último y tras la íntegra elaboración del trabajo, expondré las conclusiones alcanzadas.

2. RIESGOS PSICOSOCIALES

2.1 Aproximación al concepto de riesgo psicosocial

En primer lugar, es preciso definir y acotar el concepto de riesgos psicosociales, en la medida en que constituye el presupuesto básico del presente estudio. Ahora bien, para ello, no podemos pasar por alto la confusión suscitada entre los términos “factores de riesgo psicosocial” y “los riesgos psicosociales” en sí mismos considerados, puesto que a pesar de encontrarse ambos conceptos estrechamente relacionados, no comparten el mismo significado.

Respecto al concepto de *factores psicosociales* y tal y como ya apuntaba la Organización Internacional del Trabajo (en adelante: OIT) en el año 1984, se trata de un término complejo y difícil de entender, por lo que se hace necesaria una definición lo suficientemente amplia como para englobar esta problemática. El citado organismo propone la siguiente: “*Los factores psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo*”². Vemos como lo anteriormente expuesto nos puede llevar a pensar que los factores psicosociales son considerados, en la mayoría de los casos, desde un punto de vista negativo, como origen de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud del trabajador - en cuyo caso se consideran factores de riesgo-, mas también pueden considerarse como algo que influye de manera positiva o saludable sobre los trabajadores.

En un sentido análogo, el actualmente denominado Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (antiguo INSHT) define los factores de riesgo psicosocial como “*aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el*

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”, Ginebra, 1986, p.3

contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar al desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”³.

Por su parte, el término *riesgo* presenta generalmente un significado no demasiado preciso, equivalente a contingencia o proximidad de un daño, según el Diccionario de la Real Academia Española. Ahora bien, en sentido jurídico y atendiendo al artículo 4.2º de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por riesgo la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, y con el fin de calificar tal riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. En cuanto al calificativo “psicosocial”, debemos entender aquellas situaciones derivadas de dispositivos o mecanismos tanto sociales como psíquicos.

Por todo ello, y siguiendo la propuesta del profesor MOLINA NAVARRETE, C., hemos de entender por riesgo psicosocial en el actual marco legislativo toda relación de probabilidad de que uno o varios trabajadores puedan sufrir cualquier daño a su salud, física y/o psíquica, a causa de la interacción entre factores relativos a la organización del trabajo, factores de carácter ambiental, interno y/o externo, y los factores derivados de las concretas características personales de los trabajadores, a raíz de la cual se deriva un conflicto por el desajuste entre aquellos factores organizativos y ambientales y estos subjetivos o personales⁴.

Por ello, habida cuenta de las anteriores conceptualizaciones, podemos concluir, que los riesgos psicosociales son alteraciones de la salud psicológica, alteraciones que son la respuesta de los individuos a condiciones directamente relacionadas con la organización del trabajo, con las tareas realizar o con el entorno de trabajo, y con capacidad suficiente como para afectar el desarrollo del mismo⁵.

³ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, NTP 443: “Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación”, 1997, p.1.

⁴ MOLINA NAVARRETE, C. “El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace justicia disuasoria”, Aranzadi Social, núm. 22, 2011, p. 47.

⁵ IGARTUA MIRÓ, M.^a T., “Los riesgos psicosociales: evaluación y prevención. El caso Caixabank”, Trabajo y Derecho, número 27, 2017, p. 48.

Por último, y antes de adentrarnos en el marco normativo de los riesgos psicosociales, debemos llevar a cabo una somera exposición de las características propias de los mismos. En primer lugar, los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador, por cuanto inciden de manera directa en el ciudadano que trabaja, menoscabando derechos tales como la dignidad, la integridad física y personal, la libertad, etc. A título ejemplificativo, encontramos que el artículo 4.2.e del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, dispone: “Los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad [...] frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

En segundo lugar, los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador, impactando en el funcionamiento, en su seguridad personal y en general, en la organización del propio estilo de vida personal o profesional, y por ende, afectando directamente a las empresas. Y, si bien es cierto que afectan globalmente a la salud del trabajador, merece especial atención su capacidad para ocasionar daños a la salud mental, en la medida en que tales riesgos pueden generar alteraciones en la estabilidad y el equilibrio mental, pudiendo desembocar ello en trastornos mentales de gran importancia. En el año 2010, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo aprueba una lista de enfermedades profesionales, donde se incluyen por primera vez los trastornos mentales y del comportamiento.

Por último, es de destacar que la importancia de los riesgos psicosociales, su incidencia y graves consecuencias, han hecho necesario el desarrollo de una cobertura legal inicial, no solo en el ordenamiento jurídico español, sino también en el marco de la Unión Europea, lo cual será objeto de estudio en el siguiente epígrafe.

2.2 Marco normativo de la Unión Europea sobre riesgos psicosociales

La Unión Europea juega un papel fundamental en el diseño de una normativa eficaz para una mayor y adecuada protección de los trabajadores frente a los nuevos riesgos emergentes, que ni son tan nuevos ni tan emergentes, sino que es nueva la

sensibilidad y el reciente interés que han despertado⁶. En efecto, la política de salud y seguridad en el trabajo contribuye al objetivo de mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores en la UE y, si bien no existe a nivel europeo una regulación legal ni convencional unitaria sobre riesgos psicosociales, el punto de partida en el Derecho Comunitario lo encontramos en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, cuyo artículo 151 dispone que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. En efecto, la mejora de las condiciones laborales y de la salud laboral es un requisito previo para alcanzar el objetivo Europa 2020 de aumento de empleo. El artículo 153 del TFUE también constituye base jurídica para la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo de la UE, en la medida en que el mismo, en su apartado segundo, permite que esta legisle con vistas a mejorar el entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Por su parte, el artículo 31.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que “Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad”.

Por otro lado, también es de vital importancia hablar de la Directiva Marco 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Esta Directiva Marco fija los principios y obligaciones básicas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, comunes para todos los países de la Unión Europea, de plena aplicabilidad para los riesgos laborales, en general y además, para los riesgos psicosociales, en particular. Los contenidos más relevantes los encontramos a lo largo del artículo 6 y 7 de la misma.

En primer lugar, el artículo 6.1 plasma la necesidad de que el empresario lleve a cabo una gestión de los riesgos, por cuanto deberá adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos profesionales. En su apartado segundo, la directiva establece, con una mayor precisión, que el empresario aplicará las medidas con arreglo a una serie de principios generales de prevención, entre los que cabe destacar los siguientes: “evitar los riesgos”, “evaluar los riesgos que no se puedan evitar”, “adaptar el trabajo a la

⁶ RAMOS QUINTANA, M. I., “Estrés laboral y deterioro de la salud: la organización del trabajo en la empresa como centro de imputación” en *Riesgos psicosociales y organización de la empresa* (RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir), Aranzadi, 2017, p.19.

persona, en particular en lo que respecta a la concepción de puestos de trabajo”, “planificar la prevención buscando un conjunto coherente”, etc. Finalmente, el artículo 7 contiene la exigencia de que la gestión de la prevención en la empresa sea llevada a cabo con el apoyo y asesoramiento de expertos contratados por la propia empresa, debidamente formados y que actúen de manera coordinada y organizada.

Esta Directiva ha venido a armonizar las legislaciones de todos los Estados Miembros a través de la fijación de este conjunto de disposiciones mínimas sobre seguridad y salud en el trabajo. Al propio tiempo, en su artículo 16, contemplaba la necesidad de desarrollo de la misma a través de múltiples directivas, que deberán regular aspectos concretos de la salud laboral. En la actualidad, contamos con 20 directivas específicas, las cuales abordan riesgos concretos en la relación de trabajo. Así las cosas, la transposición de esta Directiva Marco se lleva a cabo en España, con mucho retraso, a través de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La Directiva Marco constituye un referente de indudable importancia para articular un adecuado sistema de protección jurídica frente a los riesgos psicosociales, pero no el único. Debemos mencionar en este punto la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 10 de Enero de 2017, que lleva por título “Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo”. La misma contiene una serie de acciones clave para la salud y seguridad de los trabajadores, consistentes en ayudar a las empresas (especialmente PYMES y microempresas) a cumplir el marco legislativo de salud y seguridad en el trabajo, y a cooperar con los Estados miembros y los interlocutores sociales para eliminar o actualizar las normas obsoletas y para reorientar los esfuerzos hacia una protección mejor y más amplia. La presente comunicación, dentro de sus objetivos a cumplir, pretende acometer una serie de medidas públicas frente a los crecientes riesgos, con la participación no solo de los gobiernos, sino también de agentes económicos y sociales y los representantes de los trabajadores. Como sabemos, la obligación de evaluar caso por caso los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada lugar de trabajo, constituye el núcleo de la legislación de la UE al respecto, pero también se pone de manifiesto la necesidad del aumento de la

sensibilización de los empleadores y la puesta a disposición de nuevas guías e instrumentos.

Asimismo, la Comunicación relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el 2014-2020, también tiene como fin último garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los más de doscientos treinta millones de trabajadores con los que cuenta la Unión en la actualidad, aproximadamente. Para ello, manifiesta la necesidad de revisar objetivos, prioridades y métodos de trabajo, con el fin de adaptar el marco de actuación de la UE a los cambiantes patrones de trabajos y a los nuevos y emergentes riesgos.

Contamos, además, con diversas Directivas Europeas que establecen requisitos mínimos y principios fundamentales, como el de prevención y evaluación de riesgos, así como las responsabilidades de empleadores y empleados. Con carácter más concreto, encontramos el Acuerdo Marco Europeo sobre estrés laboral, firmado por los interlocutores sociales en el plano europeo, que tiene como objetivo primordial otorgar un marco adecuado, tanto a empresarios como a trabajadores, para identificar, prevenir y tomar medidas con respecto a los problemas del estrés que pueden surgir en el ámbito laboral. La posición que mantiene el Acuerdo Marco es que todos los lugares de trabajo pueden verse afectados por el estrés y ello debe ser documentado por una evaluación de riesgos psicosociales, ex artículo 16 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Partiendo de este marco normativo de la Unión Europea y si bien todos los Estados Miembros han transpuesto la Directiva Marco de Seguridad y Salud en el Trabajo 89/391/CEE, en la actualidad, no encontramos ningún Estado miembro con una regulación completa y específica sobre los riesgos psicosociales. En base a ello, podemos clasificar a los Estados en tres grupos atendiendo a la actuación desarrollada tras la transposición de la Directiva:

Por un lado, encontramos países que han ido más allá de la directiva marco, desarrollando normas legales y reglamentarias concretas y específicas sobre algunos riesgos psicosociales. Es el caso de Bélgica, cuya Ley de Bienestar de los Trabajadores en el Trabajo y el Real Decreto sobre los servicios internos de prevención y protección, obligan al empresario a adoptar medidas específicas en varios ámbitos de la salud y la

seguridad, garantizando tal bienestar en los trabajadores⁷. Se establece en la legislación nacional de este país el deber de tomar medidas para paliar la carga psicosocial que causa el trabajo, estudiar la carga laboral y los factores de riesgo psicosocial para prevenir la fatiga mental y física en el trabajo.

Holanda y Noruega también han establecido normas sobre algunos riesgos psicosociales. En el caso holandés, se han practicado reformas sobre la Ley de Condiciones de Trabajo (Arbowet), que transpone la Directiva Marco, en pos de tratar cuestiones relacionadas con la facultad del trabajador de influir en su ritmo de trabajo, la evitación de daños a causa de una elevada carga de trabajo, el derecho a ser protegido ante cualquier acto de violencia o acoso, etc.

Podemos agrupar un segundo conjunto de países que apuestan por fomentar la negociación colectiva como manera principal y prioritaria de tratar esta materia. Destacan en este segundo grupo Dinamarca, por cuanto firmó, en mayo de 2001, un acuerdo entre organizaciones empresariales y sindicales en el que se establece que los problemas relativos a los riesgos psicosociales deben resolverse, en la medida de lo posible, a través de la directiva de colaboración y cooperación entre empresarios y representantes de los trabajadores en cada empresa, con el fin de que estos últimos estén involucrados en los procedimientos a iniciar⁸.

Por último, encontramos Estados como Irlanda y Gran Bretaña que, por el convencimiento de que la legislación vigente, consecuencia de la transposición de la Directiva Marco al ordenamiento nacional y las normas laborales y civiles preexistentes, ya prevén este tipo de conductas, han optado por no legislar en profundidad sobre esta materia. Estos países se han inclinado por la opción de introducir guías o códigos de práctica, considerándolo más conveniente que la elaboración de normas legales o reglamentarias de contenido ambiguo y difuso.

⁷ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, “Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo”, Luxemburgo, 2003, p. 14.

⁸ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. “Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo. Aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales”, Gestión 2000, Barcelona, 2005, p. 152.

En definitiva, se comprueba que existen Estados que mencionan explícitamente los riesgos psicosociales en su legislación de salud y seguridad en el trabajo, mientras que otros no; unos han establecido directrices vinculantes, mientras que otros Estados tienen enfoques de tipo no normativo- orientación, sensibilización, normas de gestión, etc; Otros muchos exigen la evaluación de los riesgos psicosociales, y unos pocos abogan por la participación de un experto.

2.3 Bases normativas en el ordenamiento jurídico laboral español

Si bien el fenómeno de los riesgos psicosociales como tal, no constituye una novedad, su análisis y tratamiento jurídico sí resulta novedoso, siendo el mismo relativamente reciente. La Constitución Española de 1978 constituye el punto de partida de la regulación de estos riesgos en el ordenamiento jurídico español. Dispone el artículo 40.2 -Capítulo III, de los principios rectores de la política social y económica- que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo⁹, entre otras cosas. Por tanto, no debemos perder de vista que, aun cuando se requiere una regulación adicional, la protección frente a los riesgos psicosociales, cualquiera que sea su naturaleza, deriva del reconocimiento constitucional y legal de los ciudadanos a la salud, en general y a la laboral, en particular.

Ahora bien, el desarrollo normativo de ello se lleva a cabo por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siendo una de las normas específicas que regula las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral. Por un lado, el artículo 4.2.d) del citado texto normativo reconoce el derecho de todo trabajador a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales; por otro lado, el artículo 19 expone el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la prestación de sus servicios. Desde la redacción original del estatuto, este artículo vino a establecer la obligación empresarial

⁹ La Unión Europea no emplea los vocablos “seguridad e higiene en el trabajo” por entender que se trata de una terminación desfasada, utilizando en su lugar la expresión “seguridad y salud en el trabajo”. No obstante, este concepto aún persiste en normas tan fundamentales como el artículo 40.2 de la Constitución Española, el artículo 316 del Código Penal y el artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.

de preservar la seguridad y salud de los trabajadores, de manera efectiva y eficaz, en los lugares y centros de trabajos.

No obstante, y como consecuencia de la transposición a nuestra normativa interna de la Directiva Marco sobre Seguridad y Salud en el trabajo (Directiva 89/391 CEE), el marco jurídico de los riesgos psicosociales queda comprendido, esencialmente, en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante: LPRL), por cuanto la misma tomó partido activa y decisivamente en materia de seguridad y salud laboral. La LPRL contiene una serie de obligaciones en óptica preventiva de los riesgos psicosociales, por cuanto pone de manifiesto que todas las actividades laborales susceptibles de causar un daño al trabajador, es decir, cualquier enfermedad, patología o lesión, también las de índole psíquica, han de tener su debido tratamiento dentro del marco de esta Ley¹⁰. Claro ejemplo de ello es su artículo 14.2, el cual señala expresamente que *«el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales»*, también de los riesgos psicosociales. De este modo, la presente obligación de prevención y seguridad obliga al empresario a adoptar las medidas que, siendo razonables, necesarias y posibles, puedan prevenir y evitar cualquier situación de riesgo.

Por otro lado, otra manifestación directa de la obligación empresarial de intervención frente a los riesgos la encontramos en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, cuyo artículo 1, relativo a la integración de la actividad preventiva, viene a decirnos, grosso modo, que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, comprendiendo al conjunto de las actividades y a sus niveles jerárquicos. Este mismo texto normativo introduce el término de Psicología en el marco de la seguridad y las condiciones de salud en el trabajo, en varios de sus preceptos (artículos 18.2.a. y 34.c.), entendiéndose por tal, una disciplina preventiva que estudia y evalúa las condiciones que afectan al comportamiento del trabajo y a su interacción social dentro del proceso del trabajo.

¹⁰ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. “Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo. Aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales”, op.cit., p. 167.

Sin embargo, y teniendo en cuenta estas disposiciones generales, no existe actualmente una regulación sistemática específicamente dirigida a prevenir los riesgos psicosociales¹¹, ya que la gran mayoría de las legislaciones europeas carecen de una referencia expresa y específica a estos riesgos. La práctica totalidad de la doctrina coincide que este defecto se debe al carácter tradicionalista de nuestro sistema vigente de prevención de riesgos, en tanto en cuanto se centra en los riesgos físicos, pasando a un segundo plano los denominados riesgos emergentes¹². Por todo ello, podemos concluir que la normativa en esta materia se encuentra en una fase embrionaria, la cual será objeto de una mayor maduración y desarrollo con el paso del tiempo.

¹¹ MOLINA NAVARRETE, C. “El tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España”, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, Boletín Informativo núm 1, 2006, p. 47 y ss.

¹² MOLINA NAVARRETE, C. “La cultura de la prevención en el Siglo XXI: Panorámicas europea e iberoamericana en el horizonte del Convenio 187 de la OIT”, Ponencia elaborada por el Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2008, p. 34 y ss.

3. ESTRÉS LABORAL

3.1 Concepto y nociones generales

Partiendo de una concepción general de riesgo psicosocial como aquella situación, consecuencia del trabajo, traducida en una posible contingencia para la salud del trabajador, podemos afirmar que no es fácil elaborar un listado de riesgos psicosociales, no solo por la amplitud de factores que pueden generarlos, sino también por la complejidad que puede suponer realizar una distinción entre ellos, en la medida en que las fronteras entre los distintos riesgos psicosociales, en ocasiones, no son tan claras como pudiera parecer. De este modo, si bien no existe un catálogo cerrado y hermético de riesgos psicosociales, atendiendo a los que han sido reconocidos como más relevantes, debido a su frecuencia y a sus graves consecuencias en la salud de los trabajadores, debemos destacar el estrés laboral, el síndrome de Burnout o desgaste profesional, la violencia en el trabajo, el acoso laboral y la inseguridad contractual, entre otros.

De entre todos ellos, el estrés es identificado como uno de los riesgos emergentes más acuciantes e importantes en el panorama laboral actual y el principal y más reconocido, de acuerdo con el INSSBT. De hecho, se deben al estrés más de la mitad de los días de trabajo perdidos¹³. Atendiendo a la definición que de él mismo lleva a cabo la OMS, se considera estrés al “conjunto de reacciones que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”. No obstante, no solo podemos llevar a cabo un juicio negativo sobre el estrés laboral, y es que, entendiendo el mismo como una respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia que se ejerce sobre él, debemos distinguir el *eutrés* o estrés positivo y el *distrés* o estrés negativo. El primero es aquel estrés al que el individuo puede hacer frente, dando lugar a vivencias con resultados positivos. De este modo, será saludable aquel trabajo en que la presión sobre el empleado se corresponda con sus capacidades y recursos. Por el contrario, el segundo es aquel estrés perjudicial para la salud, con resultados negativos en el trabajador. Se empleará, aquí, el término estrés en su dimensión negativa.

¹³ Datos publicados por EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

Por otro lado, y siguiendo la definición de la Comisión Europea, podemos entenderlo como *“un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos¹⁴”*. De este modo, el estrés laboral es utilizado, en ocasiones, como un “cajón de sastre” para hacer referencia al estado en el que se encuentran los individuos afectados por muy diversas presiones, cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente, produciéndoles un desbordamiento que se manifiesta en forma de estrés. Como es lógico, ante una determinada condición psicosocial adversa, no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones y el impacto variará de una persona a otra, en función de su personalidad, de la interpretación que haga de la situación, de los recursos disponibles para enfrentar a la misma, de la gestión de tales recursos, etc.

Lo expuesto nos lleva a la conclusión de que el estrés es un estado psicológico que forma parte y refleja un proceso de interacción entre la persona y su entorno de trabajo¹⁵. Ahora bien, el mismo no puede ser explicado atendiendo únicamente al enfoque personal e individual del trabajador y sus capacidades, es decir, no puede ser observado el estrés como el resultado exclusivo del balance entre las medidas exigidas al trabajador y su capacidad de respuesta. Los estudios más recientes evidencian que la dimensión individual no es suficiente para explicar satisfactoriamente el estrés, en la medida en que es necesaria una vinculación directa con la organización del trabajo. Una gestión adecuada del estrés siempre demandará la revisión y eventual consideración de cambios organizativos en el trabajo y en el diseño de un proceso productivo¹⁶.

Producto de lo expuesto, entendemos el estrés como ese riesgo psicosocial, resultado de diversos factores psicosociales –objeto de estudio en el tercer epígrafe–,

¹⁴ MORENO JIMÉNEZ, B. y BAEZ LEÓN, C. “Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”, UAM, Madrid, 2010, p. 22.

¹⁵ COX, T., GRIFFITHS, A., y RIAL-GONZÁLEZ, E., “Research on Work-related Stress”, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2000, p.45.

¹⁶ RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir), “Riesgos psicosociales y organización de la empresa”, op. cit., p.21.

que de forma acumulativa, actúan sobre el trabajador provocando alteraciones en su salud, tanto a nivel individual como a nivel organizacional. En efecto, el estrés y los riesgos psicosociales son una realidad generalizada en el actual funcionamiento de las relaciones de trabajo y derivan fundamental y esencialmente de circunstancias de carácter objetivo relacionadas con la organización del trabajo en la empresa¹⁷, por lo que tales riesgos no acontecerán en un trabajo realizado o prestado bajo condiciones seguras y adecuadas.

Por último, y tal y como adelantábamos al inicio del presente epígrafe, el estrés se presenta como el segundo problema de salud laboral más denunciado en Europa, y atendiendo al sondeo de opinión realizado por ESENER (Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes de la EU-OSHA), el 51% de los empleados denuncia que el estrés laboral es habitual en su puesto de trabajo. Por otro lado, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo asegura que, en torno a la mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo, y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas perdidas. Según el Acuerdo Marco Comunitario, debido a su multicausalidad, el estrés laboral puede afectar a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador, si bien es verdad que, la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del actual INSSBT pone de manifiesto que es en los sectores de la administración, banca y servicios sociales, donde mayores síntomas de estrés se presentan, tales como alteraciones de sueño, cansancio, cefaleas y problemas de visión.

3.2 Calificación jurídica del estrés laboral

El estrés laboral es un riesgo psicosocial de complicado tratamiento judicial, no siendo su calificación jurídica una cuestión baladí, especialmente, a efectos de Seguridad Social. Hoy en día, ello sigue presentando auténticos problemas.

¹⁷ CHARRO BAENA, P., “La organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial”, RMEySS, número 98, 2012, p. 15-29.

La jurisprudencia ha venido haciendo, en los últimos años, una consideración del estrés laboral como accidente de trabajo, o más concretamente, como una enfermedad común asimilable al accidente de trabajo. El artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, es un precepto con estructura abierta, permitiendo así una extensa interpretación. Su apartado primero dispone: “*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*”. Ahora bien, en la medida en que los riesgos psicosociales, y por ende, el estrés laboral, no gozan de esa inmediatez plasmada en el apartado primero, se hace necesario acudir al apartado segundo. La letra e) del mismo pone de manifiesto la posibilidad de considerar como accidente de trabajo las actualmente denominadas como “enfermedades ocasionadas por el trabajo o relacionadas con el trabajo”. Concretamente establece que, “*tendrán la consideración de accidentes de trabajo: las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo*”.

De su lectura, se desprende la necesidad de acreditar un vínculo entre el daño sufrido por el trabajador, es decir, las enfermedades por él contraídas y el trabajo realizado en su puesto. Esto se ha venido denominando como relación de causalidad. De este modo, no estando el estrés incluido en la lista de enfermedades profesionales, su tratamiento como accidente de trabajo requiere de un procedimiento de investigación en el que se tenga por probada la relación de causalidad, en la medida en que sin este vínculo causal estaríamos ante una enfermedad común.

Lo anteriormente expuesto es una realidad que ha tenido su respuesta en diversas sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales. Ejemplo de ello es el caso Don Juan Ramón Couce Gómez de la Tía, médico del Centro de Saúde de Narón (A Coruña), el cuál padecía estrés y frustración prolongada a causa de la forma exhaustiva y exigente en que desempeñaba su actividad, motivo este que ocasionó dos bajas laborales. El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) declaró que las mismas derivaban de una enfermedad común, pero los Juzgados de lo Social de Ferrol, en el año 2016, reconocían que los trastornos que propiciaron sendos procesos de incapacidad guardan relación con el ámbito laboral, no existiendo otros elementos que desencadenaran tal patología. Es por ello que se concluye que la enfermedad se trataba

de un daño que el trabajador sufrió con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecutaba, agudizada por la acumulación de factores a lo largo del tiempo, que terminaron desembocando en un daño para la salud del trabajador.

Otra muestra de ello lo constituye la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 9 de Octubre de 2012 (nº de recurso: 2015/2013), la cual aborda un supuesto en el que un trabajador interpone demanda contra la empresa en la que ejercía funciones de marketing-consultor, después de haber sufrido un ictus, habiéndole provocado el mismo secuelas que le impiden desarrollar cualquier actividad laboral. La empresa demandada tenía cubierta la contingencia de accidentes de trabajo con una determinada mutua y el trabajador permaneció en situación de incapacidad temporal. Ahora bien, una vez agotada la misma, el INSS resuelve denegar la incapacidad permanente por no haber cotizado el trabajador el tiempo suficiente. El informe del EVI (Equipo de Valoración de Incapacidades) considera que el diagnóstico del trabajador era de ictus hemisférico derecho profundo, quedando limitado para toda actividad y proponiéndose la incapacidad permanente absoluta. Finalmente, el juez falla a favor del trabajador, reconociéndole la incapacidad permanente debido al alto nivel de estrés al que había estado sometido los días previos al ictus.

En la citada sentencia, el juez determina que el ictus tiene la consideración de accidente de trabajo puesto que se trataba de un daño que el trabajador sufrió con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecutaba por cuenta ajena. Ahora bien, por tratarse de un daño generado fuera del tiempo y lugar de trabajo, y debido a la ausencia del contenido del apartado 3º del artículo 156 LGSS (Presunción iuris tantum que establece que se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo), el trabajador tiene la obligación de acreditar la existencia del vínculo de causalidad. Es por ello que señala en su fundamento jurídico tercero, que *“al haberse manifestado la enfermedad fuera del lugar y tiempo de trabajo, es preciso acreditar por parte de quien sufre la dolencia, que existe relación de causalidad entre el evento dañoso acaecido y el trabajo realizado o lo que es lo mismo, que la lesión que sufrió el*

*trabajador se produjo a consecuencia de la actividad laboral desarrollada.*¹⁸En el caso que a nosotros nos ocupa, se concluye que el demandante estaba sometido a una situación de tensión importante, con un ritmo de trabajo alto, habiendo experimentado mareos previos que le habían llevado incluso a ausentarse del lugar de trabajo. Todo ello generó una situación de estrés que puede ser definido como una “estrategia adaptativa” del organismo. Así las cosas, ha de entenderse acreditada la relación de causalidad entre el trabajo que realizaba el actor y la enfermedad producida, siendo el estrés una de las causas directas de la misma.

Concluimos, por tanto que, ante la imposibilidad legal de incluirlo como enfermedad profesional –no está en el catálogo oficial y hermético de enfermedades-, la jurisprudencia ha optado por considerar, o más bien asimilar, los daños de la salud derivados de riesgos psicosociales, y más concretamente, el estrés al accidente laboral. Sin embargo, esto no es otra cosa que una asimilación, resultado de un trabajo interpretativo con el fin de otorgar a los trabajadores enfermos una protección de igual magnitud que cuando padecen un accidente de trabajo. Por el contrario, desde el punto de vista de las entidades, su interés se centra en la negación del carácter laboral de la contingencia, por cuanto el coste económico de las prestaciones será inferior en caso de que se declare como una contingencia común.

3.3 Factores de riesgo desencadenantes del estrés laboral

Como adelantamos previamente, los factores de riesgo psicosocial son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y al bienestar del trabajador, y son el origen o la causa última de estos riesgos, pudiendo actuar como detonantes, entre otros, de estrés laboral y tensión. Tales factores causantes del estrés laboral, también denominados peligros psicosociales, han experimentado un incremento considerable a lo largo de los últimos años, desencadenados por las transformaciones introducidas no solo en los sistemas de producción, sino también en los modelos de organización del trabajo.

¹⁸ Vid. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 9 de Octubre, fundamento jurídico tercero.

Para entender, en la actualidad, el fenómeno del estrés, es necesario tener presente una pluralidad de factores. Y es que, junto con los factores internos o personales, percibidos por el propio trabajador, aparecen los factores objetivos o externos, los cuales podemos clasificar atendiendo a tres criterios:

a) Factores relacionados con el trabajo:

- *Ritmo y carga de trabajo:* Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda a la que el trabajador ha de hacer frente, con independencia de la naturaleza de tal carga (ya sea cognitiva o emocional)¹⁹. Mención expresa merece la carga mental, la cual se define como el grado de movilización mental de la persona para el desempeño de su trabajo²⁰, es decir, supone el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas requeridas. Esta carga mental, origen de la fatiga psíquica, tiene una gran importancia y para su valoración se tienen en cuenta indicadores como la presión del tiempo, el esfuerzo de atención, cantidad y complejidad de la información manejada y la percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo. Además, la sobrecarga de funciones en el trabajo puede dar lugar a trastornos como la ergodependencia, también denominada como dependencia del estrés, consistente en la tensión que el trabajador siente por razón de su empleo, lo cual puede conducirle a permanecer largos periodos de tiempo sin descanso alguno.

- *Ambiente de trabajo y equipos de trabajo:* El trabajador pasa gran parte de su tiempo frente al puesto de trabajo, por lo que malas condiciones de trabajo, falta de mantenimiento de los equipos, espacio personal reducido, escasa luz, excesivo ruido, temperatura del entorno y muchas otras variables físicas pueden influir en el confort y bienestar del trabajador, y son potenciales desencadenantes de estrés, ansiedad y otras patologías. En efecto, las causas del estrés se pueden encontrar en medios afectados por condiciones medioambientales, como sustancias tóxicas, calor o posturas de trabajo

¹⁹ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, NTP 926: “Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación”, 2012.

²⁰ CALATAYUD SARTHOU, A., LABORDA GRIMA, R., y RECALDE RUIZ D.L., “Evaluación y control de Riesgos Laborales”, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 225.

difíciles²¹. Son calificados estos como riesgos físicos y es en sede de disciplina preventiva donde se procede a su estudio.

- *Horarios de trabajo:* Los cambios de turnos continuos, los trabajos nocturnos, los horarios laborales impredecibles, las jornadas excesivamente largas o sin tiempo para la interacción, se constituyen como un factor psicosocial entre el grupo de población sometido a los mismos.
- *Trabajos de corta duración:* En la actualidad, el mercado de trabajo no es más que un escenario de precarización del empleo, con una excesiva e injustificada temporalidad, pudiendo afirmar que los contratos de mínima duración (tanto en su modalidad de contratación temporal como en la de trabajo a tiempo parcial) que se han ido extendiendo a lo largo de los últimos años, se presentan como factores desencadenantes de estrés, ansiedad e inquietud en los trabajadores.
- *Diseño de la actividad laboral:* Las diversas tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, según se trate de un trabajo interesante, importante, motivador, o por el contrario, sea rutinario, monótono, repetitivo y en general, consista en tareas desagradables por las que se siente rechazo y animadversión. Por ello, la repetición de secuencias muy cortas y la falta de dinamismo en que consiste la monotonía, puede convertirse en un factor estresor para el trabajador, junto con otros, tales como el trabajo fragmentado, la infrautilización de las aptitudes, la falta de capacidad de intervención, trabajo sin objetivos identificables...
- *Innovaciones tecnológicas y riesgo de conectividad permanente:* La revolución digital en la que estamos inmersos ha dado lugar a la aparición de las TIC o tecnologías de la información y la comunicación, que si bien nos abren las puertas a nuevas posibilidades de trabajo flexible e interactivo, también traen consigo aspectos negativos, pudiendo convertirse en una vía de prolongación artificiosa de la jornada laboral y violando así los límites legales que impone el

²¹ ROBERTS, C. “Pasar del conocimiento a la acción”, Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, núm. 5, 2002, pág. 9.

artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores²². Esta conectividad permanente puede ocasionar que la barrera o frontera entre el trabajo y el período mínimo de descanso pueda derrumbarse, viéndose claramente afectado el derecho a la desconexión digital.

b) Factores relacionados con el contexto de trabajo:

- *Organización del trabajo:* Las escasas posibilidades de comunicación o comunicación nula, así como la insuficiencia en los niveles de apoyo de cara a la resolución de problemas, pueden ser fuentes principales de estrés. La no definición de los objetivos empresariales y la responsabilidad inherente que conlleva, pueden ser también generadores de estrés laboral.

- *Rol o función dentro de la organización:* En este punto es esencial conocer la estructura jerárquica, en virtud de la cual se delimita el lugar que ocupa cada persona y cuáles son sus competencias, de modo tal que se lleve a cabo la definición del rol²³. En efecto, la insatisfacción con el rol laboral y la presión laboral se entrelaza con una sintomatología de tipo somático, depresiva y de estrés. El estilo de mando²⁴ también se presenta como un posible factor detonante del estrés y violencia en el trabajo.

- *Autonomía en la toma de decisiones y nivel de control:* Bajo este factor se acogen aspectos referidos a la libertad del trabajador para gestionar y tomar decisiones, no solo en relación con la gestión de su tiempo de trabajo, ritmo o cadencia y realización de descansos- se denomina autonomía temporal-, sino

²² DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L., "Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores" en *Riesgos psicosociales y organización de la empresa* (RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir), Aranzadi, 2017, p.84.

²³ DE ARQUER, M.I, a través de la Nota Técnica de Prevención 443 ("Factores Psicosociales y metodología de evaluación"), considera que dentro de la definición del rol como factor psicosocial, dos son las nociones que adquieren máxima importancia: la ambigüedad (por mor de una información inadecuada) y el conflicto de rol (existen demandadas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir).

²⁴ Tradicionalmente se ha distinguido entre cuatro tipos de mando esenciales: el autocrático, basado en el principio de autoridad, el cual no admite autocrítica y no desarrolla la creatividad; el paternalista, donde se opta por una sobreprotección y no promoción del liderazgo; el estilo pasivo o "laissez faire" que significa "dejar hacer"; por último, encontramos el estilo democrático, basado en la participación. Así lo advierte CALATAYUD SARTHOU, A., LABORDA GRIMA, R., y RECALDE RUIZ D.L., "Evaluación y control de Riesgos Laborales", op.cit. p.298.

además sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo en sí-
autonomía decisional-.

- *Desarrollo de la carrera profesional:* Las escasas posibilidades de promoción, la paralización de la carrera profesional, una baja remuneración, inseguridad contractual, etc., son factores de riesgo psicosocial. En efecto, si las aspiraciones profesionales no se corresponden con la realidad por falta de valoración de méritos, se puede generar una profunda frustración, y por ende, puede aparecer el estrés²⁵.
 - *Relaciones interpersonales en el trabajo:* El aislamiento físico o social, falta de apoyo en el entorno de trabajo, la calidad de las relaciones entre departamentos, grupos de trabajos y en general, entre personas, ya sean superiores, colegas o inferiores, pueden ser también fuente de estrés laboral.
 - *Interrelaciones entre la vida doméstica y trabajo:* El frágil equilibrio entre la vida doméstica y el trabajo puede verse afectado por relaciones conflictivas entre responsabilidades domésticas y familiares con el trabajo, el escaso apoyo en el ámbito doméstico, etc.
- c) Factores de riesgo vinculados con la calidad del empleo:
- *Precariedad en el empleo:* La irregularidad o ilegalidad vinculada con los salarios insuficientes y las largas jornadas de trabajo en el mercado laboral actual se presentan como una importante fuente de factores de riesgos psicosociales.
 - *Equilibrio entre tiempo de trabajo y vida privada:* El trabajador tiene derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ex artículo 34.8 ET, por lo que las dificultades que conlleva no poder compatibilizar la vida laboral con la familiar trae consigo una situación de tensión continua y generadora de estrés.

²⁵Fuente: Sindicato de Enfermería de España (SATSE)
http://www.satse.es/salud_laboral/guia_preencion_estres.htm

- *Envejecimiento de la fuerza de trabajo:* El incremento en las empresas del número de trabajadores con edad avanzada requiere de una identificación de los puestos ocupados por ellos, de una evaluación de sus circunstancias personales en relación a la especial sensibilidad a los riesgos laborales y de una implementación de medidas para adoptar los puestos de trabajo a tales circunstancias. De este modo, la falta de actualización y recualificación en el trabajo dan lugar a un deterioro gradual de las condiciones de salud y por ende, una mayor vulnerabilidad a estos riesgos.

- *Elevadas demandas emocionales en el trabajo:* Las exigencias para no involucrarnos en situaciones emocionales derivadas de las relaciones que implican determinadas ocupaciones, también denominadas exigencias psicológicas emocionales y predominantes en el sector servicios, pueden presentarse como un riesgo para la salud del trabajador.

- *Aumento de la presión y de la carga de trabajo:* La presión, sobrecarga laboral y los cortos plazos para la entrega de tareas, son potenciales factores generadores de estrés, acompañados estos de la amenaza latente de ser despedido del trabajo a causa de los mismos.

- *Procesos de reestructuración empresarial:* La reestructuración empresarial, sobre todo aquellas que llevan aparejada reducciones de personal, provocan un empeoramiento de los factores psicosociales y están relacionadas con la inseguridad laboral, afectando de forma negativa al bienestar de los trabajadores.

3.4 Síntomas del estrés laboral

Una respuesta eficaz frente al estrés laboral representa una adaptación exitosa. No obstante, nuestro organismo no siempre responde adecuadamente, sobreviniendo así un resultado negativo o un padecimiento de adaptación, que puede ir desde síntomas debilitantes periódicos leves hasta condiciones crónicas severas, producto de la prolongación del estrés laboral en el tiempo.

Estos síntomas y efectos, cada vez más debilitantes, pueden ser considerados desde una doble naturaleza, bien individual o bien organizacional. La dimensión individual viene referida a la persona del trabajador, a la percepción de este frente a los factores estresantes y a su capacidad para afrontarlos, tanto personal como profesionalmente. Ahora bien, el estrés laboral no solo está envuelto por una serie de padecimientos físicos o psicológicos, sino que también presenta una evidente dimensión organizativa, por cuanto los factores desencadenantes guardan una relación directa con la organización de la actividad.

En primer lugar y habida cuenta de lo anteriormente expuesto, podemos distinguir, dentro de los síntomas individuales, a nivel físico, desde los más leves síntomas, como pueden ser la sudoración, hiperventilación, cefaleas, mareos, vómitos, alergias, contracturas, tensión muscular, etc., hasta los más graves, tales como la alteración de los ciclos del sueño, aumento de los niveles de presión arterial, taquicardia, problemas intestinales y estomacales graves y trastornos respiratorios, entre otros.

Ahora bien, las consecuencias del estrés quedan incompletas si no hacemos referencia a los efectos que el mismo puede ocasionar en la salud a nivel psíquico. Destacamos la dificultad para concentrarse o memorizar, la ansiedad, la apatía, el miedo, la irritabilidad, los cambios de humor... El estrés tiene también un rol importante en el desencadenamiento de trastornos mentales, aunque si bien, es una labor muy ardua el determinar qué función ha desempeñado el trabajo entre los demás factores (personales, familiares, emocionales o congénitos) que intervienen en la etiopatogenia de la descompensación psiquiátrica²⁶.

Dentro de la dimensión individual de la sintomatología del estrés laboral, encontramos un nivel conductual o de comportamiento, que engloba estados tales como la irritabilidad, la indecisión, el deterioro en las relaciones interpersonales o dificultad para establecer las mismas, trastornos alimenticios... En ocasiones, los problemas conductuales pueden progresar hacia conductas de alto riesgo (problemas de

²⁶ DEJORUS, C., “Trastornos mentales relacionados con el trabajo” en *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*, Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 1988, p. 63 y ss.

dependencia al alcohol, tabaco, fármacos, juez de azar, conductas orientadas al suicidio), comprometiendo la propia salud del trabajador.

Por otra parte, comprobamos que el sector productivo sí es definitorio en atención a los riesgos psicosociales, puesto que servicios como educación, sanidad, trabajo social, administración pública, y en general, empleos que impliquen contacto con personas externas a la organización, son más proclives a generar síntomas de carácter psicosocial en la persona del trabajador. Pero también encontramos una considerable tasa de feminización. En efecto, aunque los factores de riesgo psicosociales puedan ser similares o iguales para hombres y mujeres, sus reacciones ante ellos y los mecanismos de afrontamiento serán diferentes. La distribución del status y los valores no son inmunes a los roles y estereotipos por razón de género, y están guiados por la masculinidad. De este modo, las mujeres aún se encuentran en desventaja para acceder a un empleo, para promocionarse, para ocupar cargos de dirección y decisión, y son más vulnerables al hostigamiento y acoso sexual enfrentándose a prejuicios sexistas que limitan su posibilidad de desarrollo. Por todo ello y dada la estructura vertical y jerárquica de las organizaciones, las mujeres se ubican, por lo general, en situación de subordinación, estando sometidas a mayores niveles de estrés por lo largos horarios de trabajo ante las exigencias que impone el mercado laboral y el trabajo familiar y por ende, son más propensas a contraer estos síntomas y patologías de índole psicosocial²⁷.

Por último, en cuanto a los síntomas organizativos, merecen especial mención: el aumento de la siniestralidad y de los incidentes laborales a causa de los factores estresores; el absentismo laboral, habiéndose convertido el estrés en la segunda causa de absentismo y baja laboral en nuestro entorno; el presentismo laboral forzoso, acudiéndose al puesto de trabajo, aun estando bajo un proceso de enfermedad y con las consecuencias que ello implica, ante el miedo de la pérdida del empleo o la imposición de medidas sancionadoras; el aumento de la litigiosidad laboral también como manifestación de la existencia de riesgos psicosociales, entre otros.

²⁷ SEGURA GONZÁLEZ, R.M^a. y PÉREZ SEGURA, I., “Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género” en *Alternativas en psicología*, número 36, Noviembre 2016, p. 114.

3.5 Tratamiento del estrés laboral en la negociación colectiva

Pese a la ausencia de una regulación exhaustiva, específica y completa de los riesgos psicosociales en nuestro ordenamiento jurídico, la normativa relativa a esta materia se encuentra en fase embrionaria, seguramente destinada a una mayor maduración y desarrollo con el paso del tiempo, según palabras del Profesor Molina Navarrete. Hasta el momento en que ello ocurra, el papel que está desempeñando la negociación colectiva y en concreto, el convenio colectivo en relación con la prevención de riesgos psicosociales y del estrés laboral, es fundamental.

La doctrina mayoritaria ha señalado que la duración temporal del convenio colectivo favorece a la protección de la salud y la seguridad, por cuanto permite actualizar y adecuar las medidas de prevención de riesgos a la realidad de cada momento, es decir, a los cambios que acontezcan, a las innovaciones tecnológicas que se implanten y a la aparición de nuevos riesgos. De este modo, el papel del Estado, sin duda importante, debe ser completado necesariamente por la negociación colectiva ya que, sólo por esta vía se puede llevar a efecto el necesario proceso de adecuación de las medidas preventivas a las particularidades organizativas del sector o empresa donde vayan a ser aplicadas²⁸.

Tal y como establece el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, *“mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y su productividad”*. El precepto dispone además, in fine, que *“igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”*. En el mismo sentido, señala el artículo 2.2 de la LPRL que: *“Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”*. De este modo, los convenios colectivos, en virtud de la habilitación señalada, podrán llevar a cabo una labor de mejora y desarrollo de las disposiciones normativas de carácter

²⁸ CORREA CARRASCO, M., “Acoso Moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños”, Aranzadi, 2006, pág. 11.

necesario indisponible que se atribuyen a la ley. Constituye así la ley el soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica.

A pesar de que el desarrollo convencional de la materia no tiene prácticamente límites materiales²⁹, debemos señalar dos límites que sí que se imponen al ámbito de actuación de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos psicosociales y del estrés laboral. En primer lugar, el establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores el cual, al enumerar las fuentes de la relación laboral, sitúa a los convenios colectivos por debajo de las disposiciones legales y reglamentarias del Estado. De este modo, el convenio colectivo, como apuntábamos en el apartado que nos precede, cumple con una función de mejora de las normas estatales. Por otro lado, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 84, relativo a la concurrencia de convenios, un convenio colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario. Se evita así la anarquía que pudiera producir el enorme caudal de convenios colectivos resultante de la acción desplegada por la autonomía colectiva de los grupos sociales³⁰.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 señala, en su objetivo cuarto, la potenciación de la negociación colectiva como vía para promover la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas. Y es que el Convenio Colectivo permite adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de la producción u organización empresarial en el que será de aplicación. Ello se debe a que los sujetos negociadores del convenio son quienes más conocen las necesidades en materia de prevención de riesgos en su ámbito de negociación. Además, el Comité Económico y Social Europeo expone que la participación de los trabajadores y de los interlocutores sociales a todos los niveles y en el lugar de trabajo es fundamental para la aplicación eficaz de esta

²⁹ Es cierto que existen materias excluidas de la negociación colectiva, tales como la relativa a responsabilidades y sanciones, reguladas en el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

³⁰ MERCADER UGUINA, J., “Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios”, Civitas, 1994, p. 149.

estrategia, por lo que los Estados Miembros deben fomentar el diálogo social y los convenios colectivos.

Por otro lado, la LPRL contiene numerosas referencias, si bien no explícitas, a la negociación colectiva a lo largo de su articulado. No obstante, el artículo 35.4º, relativo a los delegados de prevención, llama expresamente al convenio colectivo como instrumento para establecer sistemas de delegación de aquellos, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores. Prevé además el establecimiento de delegados de prevención a nivel sectorial o territorial, cuyas funciones vendrán determinadas por la norma convencional correspondiente.

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 considera, en su introducción, la negociación colectiva como aquel espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, establecer las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, situando entre sus preocupaciones al estrés laboral.

Vemos que el problema general que se suscita en relación con la negociación colectiva en prevención de riesgos laborales, es que los convenios colectivos suelen limitarse a “clonar” los preceptos legales, sin aportar e incorporar, en la mayoría de los casos, nada nuevo. Si bien, no es menos cierto que la negociación colectiva es considerada como un instrumento idóneo para afrontar la problemática que se deriva de los riesgos psicosociales y del estrés laboral, por lo que la acción de los interlocutores sociales es excelente para abordar los riesgos que puedan emerger de los centros de trabajo.

4. EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

4.2 Deber de evaluación del empresario

Llegados a este punto del presente trabajo, consideramos de vital importancia examinar el deber de evaluación que recae en el empresario. Para una mejor comprensión, hemos de partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo artículo 14.2 establece que *“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 salud de los trabajadores [...]”*. Por su parte, el artículo 15.1.g) del mismo texto normativo pone especial énfasis en la prevención primaria al disponer, como principios de la misma, *planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo*”. Finalmente, el artículo 16 dispone que es al empresario a quien compete la obligación de llevar a cabo la evaluación de los riesgos – entendido como un análisis sistemático de todos los aspectos de la actividad laboral a fin de determinar los elementos peligrosos del trabajo- así como la adopción de las medidas preventivas pertinentes.

Tales disposiciones normativas recogen la obligación del empresario de evaluar los riesgos laborales, sin embargo, no encontramos ninguna norma con rango de ley específicamente dirigida a la evaluación, prevención y tutela de los riesgos psicosociales. No obstante, si acudimos al artículo 4 de la Orden ESS/1451/2013, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario, se comprueba que el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluyendo los factores psicosociales y la organización del trabajo. En sentido análogo, el artículo 5.3 dispone que la evaluación de riesgos debe tener en cuenta la tecnología, organización del

trabajo, condiciones laborales, nivel de cualificaciones, factores psicosociales laborales e influencia de factores relacionados con el entorno de trabajo³¹.

Por otro lado, y aunque por regla general, los convenios suelen transcribir las previsiones vistas de la LPRL o contienen una formulación de carácter muy general, se aprecia un interés en auge en torno a la evaluación de riesgos que incluya a los riesgos psicosociales. De este modo, la evaluación de los riesgos psicosociales y del estrés laboral en nuestro caso, es una necesidad cada vez más demandada en el marco de los procedimientos de evaluación de riesgos que exige la LPRL. Así lo pone de manifiesto la STSJ PV de 17 de junio de 2008 (recurso 1028/08), la cual se encarga de resaltar la necesidad de realizar la evaluación de riesgos psicosociales y un protocolo de gestión de conflictos.

Esta evaluación tiene por objeto lograr un diagnóstico de la situación laboral, valorando la influencia de los diversos factores psicosociales, y a partir del mismo, proponer intervenciones o acciones preventivas que actúen directamente sobre los trabajadores o sobre los sistemas organizativos. En términos positivos, esta evaluación tiene como objetivo mejorar la salud y la seguridad de todos los empleados, y por ende, la calidad de la vida laboral. El INSSBT propone comenzar por la identificación del riesgo y continuar por la evaluación de su probabilidad para, posteriormente, gestionar su control e intervención. Ahora bien, esto es un proceso complejo que comprende las siguientes etapas³²:

- Identificación de los factores de riesgo: Se trata de llevar a cabo una determinación de la necesidad a evaluar. Puede tratarse de una evaluación de riesgos inicial, regular o surgir como resultado de la aparición de un conjunto de factores o circunstancias que generen la necesidad de realizar una evaluación del estrés y los riesgos psicosociales (presencia de anomalías o número elevado de quejas, aumento de absentismo laboral, indicios de acoso, bajas de origen psicosocial, cambios en la composición de la plantilla, etc.). Una vez

³¹ FUMERO DIOS, I.S., “La incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores: identificación, evaluación e intervención psicosocial” en *Riesgos psicosociales y organización de la empresa* (RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir), Aranzadi, 2017, p.297

³² Sistema de evaluación propuesto por: CALATAYUD SARTHOU, A., LABORDA GRIMA, R., y RECALDE RUIZ D.L., “Evaluación y control de Riesgos Laborales”, op.cit. pp.311-314.

identificados, definidos y descritos los factores psicosociales, será más sencillo delimitar el ámbito de aplicación de las medidas a adoptar.

- Diseño del estudio y elección de la metodología: Para una adecuada evaluación se hace necesario disponer de información suficiente de la estructura de la empresa, de los recursos de la misma, del número de trabajadores³³, de estudios previos... Una vez atendido ello, se procederá a la selección del método y de las técnicas de investigación a aplicar, pudiéndose utilizar varias de ellas en la medida en que son varios los factores que intervienen.

Encontramos los métodos cuantitativos, destacando la técnica de la encuesta, y los métodos cualitativos, en cuyo caso las técnicas más aplicadas son el grupo de discusión y la entrevista. A estas se unen muchas otras como la observación del comportamiento, check-lists, análisis de registros anteriores, etc. El diseño del estudio y la elección de la metodología es fundamental para, posteriormente, proceder a la formulación de hipótesis, es decir, de planteamientos o afirmaciones que se someterán a comprobaciones o contrastes durante el desarrollo de la investigación para verificarlas o refutarlas³⁴.

- Planificación y realización del trabajo de campo: El trabajo de campo consiste en la obtención de datos o recogida de información mediante encuestas, entrevistas, visitas, grupos de discusión, etc., y deberá hacerse bajo las premisas de que sea práctico y viable, correcto y riguroso.
- Análisis de los resultados y elaboración de informes: Los datos anteriores requieren de un análisis estadístico según las previsiones del método de evaluación de riesgos psicosociales que se esté empleando³⁵. A continuación, se

³³ Si el número de trabajadores afectados es pequeño, es posible extender el estudio al conjunto. Por el contrario, para una gran población de trabajadores se podrá llevar a cabo una evaluación de riesgos específicos por grupos de trabajo y sectores de actividad.

³⁴ La NTP 450 (“Factores psicosociales: fases para su evaluación”), propone como ejemplo de formulación de hipótesis la relación entre la “autonomía para realizar el trabajo” y “la motivación por el trabajo”. Se intuye que si el trabajador cuenta con autonomía para organizarse, se siente más motivado.

³⁵ MELÍA, J.L, NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., y GRACIA, D., “Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa”, Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, pp. 26-28.

procederá a su interpretación y a la elaboración de informe exhaustivo que refleje las características del estudio, los métodos y técnicas empleadas, la población participante y sobre todo, los resultados arrojados. En relación a esta fase, dispone el artículo 5.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención: *“A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo”*.

- Elaboración de un programa de intervención y puesta en marcha, seguimiento y control: Contrariamente a lo que se pueda pensar, no siempre resulta necesario la introducción de cambios – aunque sí en la mayoría de los casos-, por lo que se procederá a ello cuando, con ocasión de los resultados obtenidos, estos fueran recomendables y necesarios. En ese caso, se procederá a la proposición de un programa de acciones para la mejora de las condiciones de trabajo, que requerirá de previo consenso entre trabajadores y empresarios. No obstante, tal programa podrá ser objeto de cambios y nuevas evaluaciones por cuanto los riesgos psicosociales están en constante cambio, tal y como pone de manifiesto el artículo 16.1 LPRL, tras la modificación operada por la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales: *“La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido”*.

Con el fin de dar un cumplimiento efectivo a estas etapas, se han creado multitud de métodos fiables, avalados por organismos, que establecen sistemas de evaluación de los riesgos psicosociales, como veremos en el apartado siguiente, específicamente

dirigido al estrés laboral³⁶. Ahora bien, teniendo en cuenta el objetivo último de protección del trabajador, la metodología de evaluación deben adecuarse a las circunstancias y necesidades concretas de las empresas. Sin embargo, el proceso de evaluación no es una cuestión tan sencilla como el hecho de limitarse a seguir los pasos expuestos, en tanto en cuanto se plantean diversos problemas. En la práctica, esta actuación resulta especialmente compleja puesto que, en ocasiones, el método seleccionado no es el más adecuado, o bien por falta de buena fe de alguna de las partes implicadas en la evaluación. En otras ocasiones, no se detectan los problemas en la medida en que nadie los manifiesta, o aun manifestándolos, resulta muy difícil su análisis debido a una conflictividad generalizada. Sea como fuere, el mero análisis y evaluación de estas situaciones puede resultar beneficioso para la prevención de los riesgos y para la búsqueda de soluciones ante los problemas que afectan a la organización del trabajo.

Dicho esto, no son pocas las empresas que, más de 22 años después de la entrada en vigor de la LPRL, consideran no estar en la obligación de evaluar este tipo de riesgos, lo cual, en ocasiones, se ve apoyado por pronunciamientos que encontramos en algunas resoluciones judiciales. Esto último no es cuestión baladí, por cuanto se data de sentencias que exoneran de responsabilidad a las mercantiles al no haber acreditado el trabajador que las empresas conocían la situación estresante u hostigadora que fundamenta su demanda. No obstante, en contraposición con lo anterior, y con carácter general, existen muchas otras sentencias que insisten en el deber general que recae en el empresario de proteger de forma efectiva a sus trabajadores. La práctica totalidad de la jurisprudencia sentencia el carácter incondicionado y prácticamente ilimitado de la obligación del empleador de investigar las situaciones de riesgo³⁷, lo que, por otra

³⁶ A modo de ejemplo encontramos que, en España, el INSSBT viene realizando encuestas periódicas nacionales, con el fin de recabar datos y adoptar medidas eficaces en relación con la organización, y en especial, con los trabajadores.

³⁷ La Sentencia 91/2014, de 14 de Mayo, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, estima la demanda formulada por el sindicato accionante -Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CCOO)- y condena a la empresa demandada -CAIXABANK, S.A-, a realizar correctamente una identificación de riesgos laborales de origen psicosocial, en la medida que el método y procedimientos seguidos por la misma para la evaluación de los riesgos psicosociales no es el adecuado, tal y como se refleja en el informe elaborado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del antiguo Ministerio de Empleo y Seguridad Social (actual Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social). Afirma además, que para llevar a cabo lo acordado en la referida sentencia, deberá contar con la

parte, pone de manifiesto la dificultad de prevenir los riesgos psicosociales antes de su aparición.

Habida cuenta de todo lo expuesto, comprobamos que cada vez más empresas incorporan la evaluación de riesgos psicosociales como parte de su proceso rutinario de evaluación de riesgos en general. Si bien somos conscientes de la problemática y las dificultades prácticas que pueden suscitarse y que deben afrontar las empresas para llevar adelante estos procesos de evaluación, evaluar los riesgos psicosociales es positivo tanto para la empresa como para los trabajadores, pero a la vez es absolutamente necesario hacerlo con las debidas garantías, con la formación específica y con un enfoque preventivo.

4.2 Métodos de evaluación del estrés laboral

La evaluación de los riesgos psicosociales, y concretamente, del estrés laboral, es una de las tareas más difícil a acometer a la hora de garantizar la salud de los trabajadores. En la actualidad, a pesar de que los riesgos no se presentan como agentes que podamos medir o registrar con exactitud -como podría llevarse a cabo con el ruido a través de un aparato-, existen numerosos métodos de evaluación, así como modos y vías para cuantificar el daño que produzcan. En efecto, es frecuente acudir a varias técnicas y a la combinación de las mismas a la hora de evaluar los riesgos.

En primer lugar, y atendiendo a la evaluación psicosocial en general, son varios los métodos de evaluación a destacar, sin ánimo de realizar una enumeración exhaustiva de los mismos:

Por un lado, encontramos el método elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS), denominado COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT21) de Evaluación de Riesgos Psicosociales. Se trata de un método de evaluación orientado a la prevención de los riesgos psicosociales y diseñado para cualquier tipo de trabajo³⁸. A

participación y consulta del Comité Único de Seguridad y Salud Laboral constituido en la empresa.

³⁸ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, NTP 703: “El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales”, 2005, p.3.

través del mismo se identificarán y medirán aquellas características de la organización del trabajo que puedan, previsiblemente, perjudicar a la salud. Se procederá al análisis de los datos obtenidos y presentarán los resultados en distintas unidades, es decir, centros, departamentos, puestos, horario, antigüedad, entre otros.

Por otro lado, existen otros métodos consistentes en cuestionarios sobre estados generales de salud, tales como su estado psicológico y mental, dolor, bienestar, etc. Ejemplo de ello lo constituye el Test de Salud Total de Langner-Amiel, recogido en la NTP 421. Se trata de un cuestionario, de muy rápida aplicación, en la que el individuo lleva a cabo una percepción de sus propios sentimientos y comportamientos, y ello, aplicado a una serie de valores y parámetros estándar, podrá arrojar la existencia de problemas de salud mental, tales como depresión o ansiedad. En esta categoría también encontramos el Cuestionario de Salud SF-36 español, consistente en 36 preguntas que valoran los estados positivos y negativos de la salud, cubriendo los siguientes aspectos: función física, rol físico, dolor corporal, salud general, vitalidad, función social, rol emocional y salud mental³⁹.

Ahora bien, debemos tener en consideración otros criterios o técnicas que, específicamente, evalúan el estrés como riesgo psicosocial predominante. En este sentido, encontramos el Índice de Reactividad al Estrés (IRE-32), que es una prueba tipo cuestionario en la cual se describen las reacciones que puede experimentar el trabajador ante el estrés, tanto en el plano cognitivo, como en el vegetativo, emocional y conductual o motor. La persona deberá señalar sus reacciones habituales y de las respuestas señaladas se extraerá el índice de reactividad al estrés, constituyendo el mismo un factor de vulnerabilidad al estrés, predisponente al padecimiento de patología médica y/o psiquiátrica⁴⁰.

Por otro lado, y teniendo en cuenta que son muchos los ámbitos donde el estudio del estrés ocupa un papel central, la Escala de Apreciación del Estrés en el ámbito sociolaboral se presenta como una técnica o escala cuyo objetivo principal es ver la incidencia de los distintos acontecimientos estresantes que han tenido lugar a lo largo de

³⁹ VILAGUT, G. et al., “El Cuestionario de Salud SF-36 español: una década de experiencia y nuevos desarrollos”, *Gac Sanit*, 2005, vol.19, n.2, pp.135-150.

⁴⁰ ABUIN, M.R, “Psicomotría del Estrés” en *Los síndromes de Estrés*, Ed. Síntesis, Madrid, 2010, p. 231.

la vida laboral de cada sujeto. La citada escala va dirigida a la población trabajadora por cuenta ajena comprendida entre las edades de 20 a 60 años, analizando la presencia o ausencia de acontecimientos estresantes en el puesto del sujeto, la intensidad con que se han vivido los sucesos estresantes y la vigencia de los mismos en el trabajador, es decir, si han dejado de afectarle o no.

Por último, encontramos una última técnica de evaluación del estrés laboral dirigida al sector sanitario, denominado el mismo como Cuestionario de estrés ocupacional para profesionales de la salud.

Todos y cada uno de ellos buscan, en definitiva, minimizar los aspectos negativos y potenciar los positivos. Ahora bien, el optar por uno(s) u otro(s) de los métodos anteriormente expuestos, o por cualquier otro existente, deberá ser objeto de consulta por parte de los trabajadores o sus representantes. En concreto, el artículo 3.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención establece que *“de acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo”*.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ESTRÉS LABORAL

Todo lo expuesto hasta ahora se ha llevado a cabo con un objetivo último: la adecuada gestión de los riesgos psicosociales y del estrés laboral, y el desarrollo de buenas prácticas individuales y organizacionales que eviten su aparición. No obstante, en la actualidad no contamos con masa crítica suficiente, soporte y bagaje de conocimientos que nos permitan disponer de un conocimiento teórico adecuado para proponer medidas que sean cien por cien eficaces. Precisamente por ello, debemos centrar nuestros esfuerzos en la posibilidad de prevención de este riesgo laboral de origen psicosocial, a la vista de la gravedad de los efectos negativos que comporta.

Las medidas de prevención que deben llevarse a cabo para proteger la salud, integridad física y bienestar de los trabajadores, recaen no solo en el individuo en sí mismo considerado, sino en la organización y configuración de la empresa. Recordemos que, frente a la concepción generalizada que se ha seguido, tradicionalmente, que entiende el estrés laboral como una situación de sobrecarga de demandas o presiones que afectan a una persona que no cuenta con las capacidades y recursos suficientes para afrontar las mismas, en los últimos años se ha puesto de manifiesto que el estrés no solo está vinculado a circunstancias de índole subjetiva, sino que, además, se trata de un riesgo derivado fundamentalmente de circunstancias de carácter objetivo relacionadas con la organización del trabajo. Es por ello que se requiere la adopción de medidas que actúen, tanto sobre la persona del trabajador, como sobre la organización de la empresa, destacando las siguientes:

- Análisis y descripción clara del trabajo a realizar, de los medios materiales de que se dispone y de la responsabilidad asumida: La falta de definición de las tareas a acometer por el individuo es un importante factor en la generación de estrés laboral, causándole incertidumbre y amenaza.
- Verificación de que las tareas sean compatibles con los recursos de que dispone el trabajador, y con sus capacidades, en pos de no crear en el trabajador un sentimiento de incompetencia y fracaso. Para ello, la selección de personal se presenta como la mejor herramienta, por cuanto la elección de personas adecuadas para el desarrollo de las tareas y deberes, va a asegurar un mejor

funcionamiento en la organización, y por ende, una menor probabilidad de aparición de riesgos psicosociales.

- Controlar la carga de trabajo que recae sobre el empleado: Tanto el exceso de trabajo como una escasez o carencia del mismo pueden constituirse como fuente de estrés, en cuyo caso será necesario llevar a cabo una redistribución de tareas o del diseño de su contenido. Además, se deberá proporcionar al trabajador el tiempo necesario para acometer la tarea de forma satisfactoria, con previsión de los tiempos de pausas y descansos, especialmente en las tareas más arduas, física y mentalmente. También será necesario llevar a cabo una rotación de tareas y funciones en actividades caracterizadas por su monotonía, como pueden ser las cadenas de montaje.
- Diseño de una ergonomía participativa: La ergonomía participativa, definida como “la participación de los trabajadores en la planificación y control de una parte importante de su trabajo, con el conocimiento y poder suficientes para influir sobre los procesos y sus resultados con la finalidad de obtener unos objetivos deseados”, se presenta como una técnica para evitar la aparición de riesgos psicosociales.
- Fomentar la participación y la comunicación en la empresa a través de los canales internos más idóneos para cada organización, a través de charlas, reuniones con el Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, etc. Favorecer un ambiente adecuado para el desarrollo de relaciones constructivas, evitando ambientes tóxicos, evitará, previsiblemente, la aparición de fuentes generadoras de estrés laboral.
- El reconocimiento de los resultados positivos y el trabajo bien realizado se presenta como una medida eficaz contra la aparición del estrés, o para la reducción del mismo. Se trata de una retroalimentación positiva que conlleva un aumento de la productividad y una prevención del estrés laboral.
- Permitir la conciliación de la vida laboral y familiar, programando a tal efecto horarios compatibles, y es que, el modelo productivo español ha ofrecido, en los últimos años, empleo precarizado y que ofrece poco margen de conciliación entre la vida laboral y personal.
- La puesta a disposición de técnicas para llevar a cabo una reestructuración cognitiva. Se trata de una estrategia destinada a modificar el modo de

interpretación y valoración subjetiva, con el fin de modelar y adoptar hábitos cognitivos nuevos ante la posible aparición de estrés en el trabajo.

- Diagnóstico temprano en la aparición de estrés laboral, con el fin de eliminar el problema o frenar su progresión, así como seguimientos internos en los procesos de evaluación y gestión del estrés y riesgos psicosociales (protocolos de detección de síntomas, de conductas o de manifestaciones)⁴¹.
- Entrenamiento en la resolución de problemas y coaching, ofreciéndole a los trabajadores recursos propios para solucionar los problemas a los que se enfrente. Además, las acciones de formación sobre riesgos psicosociales, su evaluación y atención, solo podrán arrojar resultados positivos en torno a la prevención y gestión de los mismos. En efecto, el artículo 19 de la LPRL dispone que el empresario debe garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. A través de esta función se formará a los mandos y a todas las personas de la organización en técnicas de habilidades, relaciones interpersonales, manejo de situaciones conflictivas... con el objeto de mejorar sus capacidades. Todas estas acciones resultarían ineficaces si solo tuvieran como destinatarios los trabajadores, por lo que será necesario extenderlo sobre los directivos y mandos responsables de la actividad preventiva.

Con el fin de fomentar esta cultura preventiva y de adoptar medidas y actitudes que hagan del entorno laboral un clima adecuado, se considera esencial la intervención de interlocutores sociales en la evaluación de los riesgos, garantizando así que se tengan en cuenta las necesidades de las personas, especialmente, de aquellos grupos más desprotegidos y vulnerables, apostando así por una mayor atención al factor humano y menos al factor económico. También es recomendable la continuidad en el seguimiento de los procesos de evaluación y prevención, sin limitarnos a evaluaciones puntuales o coyunturales. Por último, las declaraciones de no tolerancia ante conductas inadecuadas, los protocolos de rápida actuación, la mediación y la formación de comisiones de diálogo también se constituyen como posibles medidas de prevención o acción ante la

⁴¹ RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir), “Riesgos psicosociales y organización de la empresa”, op. cit., p.53.

presencia de riesgos psicosociales. Por todo ello, comprendemos que para una adecuada prevención, detección e intervención eficaz del estrés laboral y de los riesgos psicosociales en general, se hace necesario, no tanto una intervención sobre la persona del trabajador, sino sobre el lugar de trabajo y la organización de la empresa.

6. CONCLUSIONES

PRIMERA: Los riesgos psicosociales son un problema evidente en la España actual, constituyéndose como aquella relación de probabilidad de que los trabajadores sufran algún tipo de daño en su salud, generando respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual, las cuales están directamente relacionadas con la organización del trabajo, de las tareas a realizar o con el entorno del trabajo, y con capacidad suficiente para afectar al desarrollo del mismo. No obstante, el padecimiento de tales riesgos psicosociales no solo encuentra su origen último en causas laborales internas, vinculadas a la organización del trabajo, sino también en causas externas, debido a las mutaciones que está experimentando el mercado de trabajo en la actualidad.

SEGUNDA: En la actualidad, no existe una regulación específicamente dirigida a la detección, gestión y protección efectiva de los riesgos psicosociales, y se debe, en gran medida, al carácter tradicionalista de nuestro sistema de prevención de riesgos laborales, por cuanto se centra en los riesgos físicos y no le dedica la atención que requieren los nuevos riesgos emergentes. Para más inri, la tímida gestión de los riesgos psicosociales que se está poniendo en marcha en los últimos años, centra sus esfuerzos en los aspectos individuales o subjetivos del trabajador y su capacidad para afrontar tales riesgos, dejando de lado las intervenciones orientadas a efectuar cambios en la organización, que contrariamente a lo que se piensa, debe constituirse como el eje central de las modificaciones. Por todo ello, podemos concluir que la normativa en esta materia se encuentra en una fase embrionaria, la cual será objeto de una mayor maduración y desarrollo con el paso del tiempo.

TERCERA: Partiendo de la conceptualización de los riesgos psicosociales como aquella posible contingencia para la salud del trabajador, consecuencia del trabajo y de su organización, no es labor sencilla la de elaborar un listado hermético de riesgos psicosociales. No obstante, atendiendo a la frecuencia con la que se manifiesta y a la gravedad de las consecuencias que el mismo acarrea en la salud de los trabajadores, mermando sus capacidades productivas, debemos destacar el estrés como uno de los principales riesgos psicosociales presentes en el panorama laboral actual. A pesar de que el mismo viene definido, en la mayoría de los casos, como aquella respuesta del trabajador ante una situación o acontecimiento amenazante o desbordante de sus

recursos, la realidad pone de manifiesto que el estrés deriva fundamentalmente de aspectos objetivos relativos a la organización de la empresa, más allá de las particularidades de índole individual.

CUARTA: Los problemas de calificación jurídica del estrés laboral siguen siendo enormes en la actualidad. Ahora bien, la jurisprudencia ha venido haciendo, en los últimos años, una consideración del estrés laboral como accidente de trabajado, ex artículo 156.2.e) de la LGSS. De la lectura del precepto y ante la imposibilidad legal de incluirlo como enfermedad profesional, se pone de manifiesto que tendrá la consideración de accidente de trabajo, siempre que quede acreditado el vínculo entre el daño sufrido y el trabajo realizado por el trabajador en su puesto. Se trata, ello, de una asimilación, resultado de un trabajo interpretativo con el fin de otorgar a los trabajadores enfermos una protección de igual magnitud que cuando padecen un accidente de trabajo.

QUINTA: Los factores de los que derivan los riesgos psicosociales, y específicamente, el estrés laboral son de muy diversa naturaleza, por lo que es muy difícil ofrecer una lista cerrada de los mismos. Ello se debe a que, además de los factores objetivos estudiados en el correspondiente epígrafe del presente trabajo, también se presentan factores o características personales e individuales, que determinarán la manera en que cada individuo afronta la situación de estrés laboral y con qué intensidad hará frente a la misma. Dicho esto, nuestro estudio se enfoca en el análisis de aquellos factores o agentes de carácter objetivo que pueden incidir en la aparición de estrés y constituirse como factores estresores laborales o extralaborales (por ejemplo, conflicto trabajo-familia).

SEXTA: Si bien en España, la negociación colectiva no ha explorado todas las posibilidades que tienen los riesgos psicosociales, se presenta la misma como un instrumento básico para afrontar esta problemática, destacando la función de los interlocutores sociales a la hora de abordar estos riesgos emergentes en los centros de trabajo. Bien es cierto que la duración temporal del convenio favorece a la actualización y adecuación de las medidas a la realidad del momento, pero no es menos cierto que en la mayoría de los casos, los mismos se limitan a reproducir los preceptos legales, sin aportar nada nuevo. Por ello, se hace necesario fomentar la regulación del estrés y de los

demás riesgos psicosociales por vía de la autonomía colectiva, asegurando que los resultados de la misma tengan efectos directos y que el diálogo ocupe un lugar esencial en la erradicación del conflicto de los riesgos psicosociales.

SÉPTIMA: En la medida en que los riesgos psicosociales inciden de forma negativa en la salud de las personas, es de vital importancia su evaluación, correspondiéndole tal deber al empresario. A pesar de que el tratamiento de los mismos es muy difícil, debido a su abstracción y poca concreción, es necesario que las empresas los evalúen con el fin de estimar su magnitud y posibilitar así acciones efectivas y concretas para impedir que los riesgos lleguen a aparecer o para mitigar sus consecuencias. Las empresas, no solo estarán obligadas a la evaluación e intervención sobre tales riesgos, sino que deberán evitar, en la medida de lo posible, la adopción de medidas dirigidas exclusivamente a la búsqueda de la productividad y rentabilidad de su negocio, a costa de la salud de los trabajadores.

OCTAVA: Para finalizar con una adecuada y correcta gestión de los riesgos psicosociales y del estrés laboral, se hace absolutamente necesaria la adopción de medidas preventivas con el fin de proteger la salud, integridad física y bienestar de los trabajadores. Tales medidas preventivas no deberán recaer exclusivamente en la persona del trabajador, sino que será conveniente, y además, totalmente necesario, que tales medidas e intervenciones recaigan en la organización del trabajo y la configuración de la empresa. Solo poniendo el acento en la dimensión organizacional podremos alcanzar una exitosa gestión de los riesgos psicosociales.

7. BIBLIOGRAFIA

ABUIN, M.R “Psicomotría del Estrés” en Los síndromes de Estrés, Ed. Síntesis, Madrid, 2010.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, “Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo”, Luxemburgo, 2003. [Fecha de consulta: 21 de Mayo de 2018]. Disponible en Internet:

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/309>

CALATAYUD SARTHOU, A., LABORDA GRIMA, R., y RECALDE RUIZ D.L., “Evaluación y control de Riesgos Laborales”, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006.

CHARRO BAENA, P., “La organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial”, RMEyss, número 98, Madrid, 2012.

CORREA CARRASCO, M., “Acoso Moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños”, Aranzadi, 2006.

COX, T. y GRIFFITHS, A.J. “The assessment of psychosocial hazards at work”, Handbook of Work and Health Psychology. Chichester: Wiley and Sons, 1996.

DEJORUS, C., “Trastornos mentales relacionados con el trabajo” en Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 1988.

IGARTUA MIRÓ, M.^a T., “Los riesgos psicosociales: evaluación y prevención. El caso Caixabank”, Trabajo y Derecho, número 27, 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, NTP 703: “El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales”, Madrid, 2005.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO,
NTP 450: “Factores psicosociales: fases para su evaluación”, Madrid, 1997

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO,
NTP 443: “Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación”, Madrid, 1997.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO,
NTP 926: “Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación”, Madrid, 2012.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO,
NTP 421: “Test de salud total” de Langner-Amiel: su aplicación en el contexto laboral”,
Madrid, 1997.

MERCADER UGUINA, J., “Estructura de la negociación colectiva y relaciones
entre convenios”, Civitas, 1994.

MOLINA NAVARRETE, C. “El recargo de prestaciones por infracción del
deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace justicia disuasoria”,
Aranzadi Social, núm. 22, 2011.

MOLINA NAVARRETE, C. “El tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos
psicosociales en España”, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, Boletín
Informativo núm 1, 2006.

MOLINA NAVARRETE, C. “La cultura de la prevención en el Siglo XXI:
Panorámicas europea e iberoamericana en el horizonte del Convenio 187 de la OIT”,
Ponencia elaborada por el Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social, 2008.

MORENO JIMÉNEZ, B. y BAEZ LEÓN, C. “Factores y Riesgos Psicosociales,
formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”, UAM, Madrid, 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Los Factores
Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”, Ginebra, 1986.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos básicos, 3ª edición, 1986.

RAMOS QUINTANA, M. I (Dir), “Riesgos psicosociales y organización de la empresa”, Aranzadi, 2017.

ROBERTS, C. “Pasar del conocimiento a la acción”, Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, núm. 5, 2002.

SEGURA GONZÁLEZ, R.Mª. y PÉREZ SEGURA, I., “Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género” en Alternativas en psicología, número 36, Noviembre 2016.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. “Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo. Aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales”, Gestión 2000, Barcelona, 2005.

VILAGUT, G. et al., “El Cuestionario de Salud SF-36 español: una década de experiencia y nuevos desarrollos”, Gac Sanit, 2005.

