

Nº 1

El Observatorio de riesgos psicosociales

Revista Científico-Técnica

Panoramas
de la investigación
científica sobre
riesgos psicosociales



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente

C/. Hortaleza, 88

28004 MADRID

<http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRP>

<http://extranet.ugt.org/saludlaboral/cec>

PANORAMAS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES

Dirección

Cristóbal Molina Navarrete
Director Observatorio Permanente Riesgos
Psicosociales UGT.

Consejo de redacción

Presidente

Cándido Méndez Rodríguez
Secretario General UGT.

Vicepresidenta

Dolors Hernández Navarro
Secretaría de Salud Laboral
y Medio Ambiente. UGT.

Vocales

Observatorio

Cristóbal Molina Navarrete
Director.

Lola Duce Pizarro

Coordinadora.

INSHT

Concha Pascual Lizana
Directora INSHT.

Emilio Castejón Vilella

Director del Centro Nacional
de Condiciones de Trabajo.

Catedráticos/as

José Ignacio García Ninet
Catedrático de Derecho del Trabajo
de la Universidad de Barcelona.

Carolina Martínez Moreno
Catedrática de Derecho del Trabajo.
Universidad de Oviedo.
Letrada del TS, Sala de lo Social.

Lourdes Munduate Jaca

Catedrática de Psicología
de la Universidad de Sevilla.

José María Peiró Silla

Catedrático de Psicología.
Universidad de Valencia.

Producción Gráfica:
PROCESS PRINT, S.L.

Maquetación:
Espiral Diseño Gráfico, S.L.

DLM: xxxx-2009



Dirección de la revista
C/. Hortaleza, 88
28004 MADRID

EDITORIAL

Imperativos científicos relegados: "interdisciplinariedad"
y "evidencias" para conocer los riesgos psicosociales

Cristóbal Molina Navarrete. Director

2

ARTÍCULOS CIENTÍFICO-TÉCNICOS

Los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la psiquiatría

Javier García Campayo. Psiquiatra. Profesor Asociado

Jesús Montero Marín. Psicólogo. Becario de Investigación

Yolanda de Juan Ladrón. Psicóloga

4

4

El estado de las investigaciones sobre riesgos psicosociales
en el análisis económico

Carlos Gamero Burón. Profesor Contratado Doctor.

Departamento de Estadística y Econometría. Universidad de Málaga.

10

El estado de las investigaciones jurídico-sociales sobre riesgos psicosociales:
una visión panorámica

Ana I. Pérez Campos

Lourdes Meléndez Morillo-Velarde

Josefa Romeral Hernández

Carolina San Martín Mazzucconi

Profesoras de la Universidad Rey Juan Carlos

22

Del conocimiento a la acción: implicación de las comunidades autónomas
en la prevención de riesgos psicosociales

Sonia Isabel Pedrosa Alquézar. Profesora Contratada

Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Zaragoza

42

TEMAS DE ACTUALIDAD

La lucha contra el acoso moral desborda el marco laboral:
el proyecto de ley para su punición penal

Manuel García Jiménez. Profesor Contratado Doctor. Universidad de Jaén

50

INFORMES, DOCUMENTOS Y PROYECTOS DE INTERÉS

Observatorio europeo de riesgos -ERO-. Encuesta europea de empresas
sobre riesgos nuevos y emergentes (Esener) 2009

53

OBSERVATORIO DE BUENAS PRÁCTICAS

- Convenios colectivos recientes con cláusulas sobre evaluación de riesgos psicosociales
- Nuevas formas de tutela de los derechos de las víctimas de acoso: tienen derecho a que se publique en la empresa la sentencia condenatoria

54

QUÉ PIENSAN Y QUÉ HACEN LOS DEMÁS: PANORAMAS Y EXPERIENCIAS DE OTROS PAÍSES DE LA UE Y DE LA OIT

Un modelo autorregulador: el favor por los códigos de buenas prácticas.

El caso australiano.

Un modelo de regulación heterónoma: el favor por la ley.

El caso de Venezuela.

56

LIBROS RECIENTES PUBLICADOS SOBRE

"RIESGOS PSICOSOCIALES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES"

57



Cristóbal Molina Navarrete
Director

Editorial

Los imperativos científicos: “interdisciplinariedad” y “evidencias” para conocer los riesgos psicosociales

En el actual marco, complejo y dinámico, de mutaciones macroeconómicas, que inciden profundamente en el conjunto de condiciones de empleo y trabajo a que quedan sometidas las personas que prestan sus servicios a cambio de una remuneración, las instituciones con mayor competencia en la materia, como son la OIT y la Comisión Europea, vienen insistiendo en la necesidad de analizar los riesgos nuevos y emergentes para la salud de los trabajadores que derivan de estos cambios. En las contemporáneas organizaciones económico-productivas, y no sólo industriales, las nuevas tecnologías informatizadas y las nuevas modalidades de organización de la actividad económica, añaden a los factores tradicionales de carga psíquica, otros nuevos aspectos de fatiga patológica, desgaste mental, sufrimiento, estrés y una amplia gama de enfermedades psicosomáticas. Ahora bien, para que podamos llevar a cabo una correcta reconstrucción de estas nuevas realidades, y dada la naturaleza y el alcance de estos cambios, y también de estos riesgos nuevos y emergentes, es necesario llevar a cabo una profunda revisión tanto del concepto de “trabajo” como del de “salud”, tanto en sí mismos como en sus cada vez más estrechas y extensas, y muy conflictivas, conexiones.

En esta senda revisora, debemos recordar que tales conceptos no pueden en modo alguno entenderse como significantes en sí mismos considerados, como valores y realidades predeterminadas al margen de la concreta realidad histórica sociocultural y económica en la que se producen. Una realidad que, huelga decirlo, se caracteriza por no tener un único patrón, modelo o paradigma dominante, sino que coexisten, aún en el interior de la misma zona o espacio territorial y socio-económico, diversos, e incluso opuestos. En estos contextos en trance de revisión y cambio, lo más singular, o lo más aceptado por su capacidad de ser constatado empíricamente, es que en todo caso crecen los procesos de vulnerabilidad sociolaboral, de modo que los riesgos más relevantes, tanto los vinculados a la continuidad del empleo como a sus condiciones, así como, dentro de éstas, los ligados más estrechamente a la salud de las personas, se asocian a la incertidumbre –por la pérdida de confianza y expectativas de futuro, por la presión derivada de las condiciones de competencia global, por cómo cada vez se desplaza más al trabajador los costes de la gestión de las crisis económicas...-, y a la quiebra de las garantías clásicas de protección –legal, convencional...-.

Desde esta clave, y en relación al concepto “trabajo”, parece claro cómo en el actual proceso de desarrollo de estrategias de flexibilidad laboral el trabajo ve cómo se devalúa la imagen de instrumento potente para la construcción del sujeto trabajador, para retornar al primer plano su imagen de instrumento, medio o factor de producción, por tanto como variable de rentabilidad. De ahí, que el enfoque de los costes ocupe las mayores atenciones en las actuales políticas sociolaborales. Ciertamente es que, al mismo tiempo, el hecho de que, desde las políticas comunitarias, se ponga énfasis en una nueva óptica de Condiciones y Ambiente de Trabajo –CyAT-, hace que se produzca una mayor atención a los factores diferenciales, de modo que el discurso, y las prácticas, de fragmentación de las formas de empleo llevan al mismo tiempo a poner el acento en las diferencias de capacidad y resistencia a los factores de riesgo, según los puestos de trabajo y según también las condiciones personales.

Y en relación al concepto de “salud”, y sin perjuicio de mantener vigencia la visión clásica dada por la OIT y la OMS, que alude al permanente equilibrio entre los factores de salud física, psíquica y bienestar social, cada vez más se prima la óptica de los “procesos” frente a la de los “estados”. En este sentido, la salud de la persona que trabaja vendría a entenderse como el “proceso dialéctico entre salud-enfermedad” al que quedamos sometidos todos los ciudadanos, definiéndose por factores objetivos relativos al modo de producción social de la vida, pero también a las formas en que cada uno vive, trabaja y consume en una concreta comunidad. En consecuencia, a los factores laborales propiamente hay que añadir los factores sociales, y también los de tipo personal, los propios hábitos, trayectorias o convicciones personales.

Precisamente, en estas coordenadas macro-económicas, socioculturales y también teórico-conceptuales, en nada puede sorprender que la secuencia factores, riesgos y daños psicosociales emerjan en escena, asumiendo un protagonismo que

va en aumento, tanto en los ambientes laborales como en los externos a ellos, pero en nada extraños o ajenos a los procesos de salud y bienestar laborales u ocupacionales. Ahora bien, por lo general y hasta el momento, el enfoque predominante ha sido el que incide más en los “factores individual-personalistas”, centrándose fundamentalmente tanto en el enfoque de “perfiles de vulnerabilidad”, para quien lo sufre, o de “toxicidad”, para quien actuaría de “agente contaminante”, cuanto en las “técnicas individuales” de afrontamiento –asertividad, competencias de gestión de personas, inteligencia de tipo emocional...-.

A resulta de ello, también se ha producido la hegemonía en el análisis y comprensión de los riesgos emergentes, y sus problemas asociados, de un tipo de disciplina científica respecto de otras, de modo que no ya la psicología, sino de modo aún más particular, la psicología clínica, habría asumido el protagonismo inicial, con lo que ha dejado su impronta en la evolución posterior de los fenómenos estudiados.

Paralelamente, el intento de estas disciplinas por no perder comba con la misma evolución de las ciencias experimentales, basadas en la reconducción de todos los problemas al análisis matemático del número, estaría llevando a una preocupación extrema, casi obsesión, por reducir fenómenos complejos y cualitativos como son los factores –causas- y riesgos –relaciones de probabilidad a la exposición relevante-, a un número, a un porcentaje. El problema no se habría centrado sólo a la medición del nivel de incidencia y prevalencia, en línea con la óptica impulsada por la UE, sino que, además, había que justificar la necesidad de una radical movilización social en orden a conocer y afrontar estos riesgos nuevos y emergentes. Por eso, en una sociedad que está intensamente mediada por los medios de comunicación era necesario atraer su atención, para lo cual no basta con dar un número que mida o acote el problema, sino que debe ser un número suficientemente alarmante como

para crear conciencia social y, por tanto, movilizar paralelamente a la Sociedad Política, por mor de la presión de la Opinión Pública. Por eso, a menudo no ha importado a ciertas investigaciones cargar de datos controvertidos y dosis generosas alarma social las mediciones, en algún modo “manipulando”, eso sí minuciosamente, su imagen social para favorecer la “venta” de las investigaciones la respecto, lo que ha llevado a construcciones poco fiables, llenas de arenas movedizas que sostienen una distorsionada y errática visión de los mismos.

Convencidos de esta situación, es preciso proponer una toma en serio, como se dijo en el número anterior, del problema por parte de la “comunidad científica”. Y a este respecto, entendemos que no sólo ha de ponerse énfasis en factores objetivos, en especial en la comprensión de cómo se crean y gestionan las organizaciones, que son la principal fuente de riesgos de origen psicosocial –de ahí que algunos propongan incluso llamarlos “riesgos organizativos”-, sino que hemos de promover la implicación, junto a las disciplinas y técnicas psicológicas, sin la menor duda pioneras en este ámbito y con mucho que aportar para la comprensión e intervención en materia, de otro amplio y heterogéneo conjunto de Ciencias y Técnicas.

A tal fin, debemos todos realizar el máximo esfuerzo por atraer, para la comprensión, de los heterogéneos aspectos que conforman esta realidad socio-conceptual, a otros colectivos de analistas e investigadores, así como de otros profesionales, que sean capaces de darnos la más correcta medida o magnitud, cuantitativa sí, pero también cualitativa, de estos riesgos.

Por eso, como también se dijo en el anterior número de presentación, una clave del esfuerzo que representa esta Revista se dirija a esa movilización. En tal sentido, ofrecemos en este número un balance de situación de algunas disciplinas científicas que han venido ocupándose de afrontar sus consecuencias, pero también de otras nuevas –como la Economía-. En próximos números ampliaremos el espectro.



Javier García Campayo
Psiquiatra.
Profesor Asociado

Jesús Montero Marín
Psicólogo.
Becario de Investigación

Yolanda de Juan Ladrón
Psicóloga

*Hospital Miguel Servet
y Universidad de Zaragoza.
Grupo Aragonés de Investigación
en Atención Primaria,
Red de Actividades Preventivas
y de Promoción de la Salud
(REDIAPP) (G06/128),
Instituto Aragonés de Ciencias
de la Salud (IACS),
Zaragoza.*

Artículos Científico-técnicos:

Los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la psiquiatría

Resumen:

Los autores de este estudio realizan un análisis de los principales trastornos psiquiátricos ligados a conductas de riesgo psicosocial, poniendo de relieve que, si bien no constituyen una de las causas más importantes de mortalidad, son uno de los grupos de enfermedades más prevalentes. Además, se analiza cómo el sufrimiento subjetivo que producen es de los más importantes entre todas las enfermedades. El artículo evidencia las razones por las cuales a día de hoy existiría un desarrollo muy débil de la denominada "Psiquiatría Laboral", durante mucho tiempo tratada con indiferencia e incluso el rechazo de un porcentaje relevante de profesionales. Al mismo tiempo, abogan por promocionar estudios que ayuden a consolidarla como un cuerpo de doctrina específico dentro de la disciplina psiquiátrica, lo que llevaría a dar un papel muy relevante a las patologías vinculadas a los factores psicosociales de riesgo en los ambientes de trabajo

Palabras clave: enfermedades psiquiátricas, psiquiatría laboral

¿Qué es trabajo? o ¿qué no es trabajo?

Son cuestiones que dejarían perplejo

al más sabio de los humanos.

Bhagavadgita

1. Introducción

Los trastornos psiquiátricos, aunque no constituyen una de las causas más importantes de mortalidad, son uno de los grupos de enfermedades más prevalentes ya que, a lo largo de la vida, afectan a un porcentaje de la población estimado entre el 20 y el 30%⁽¹⁾. Además, son uno de los grupos de enfermedades que producen una mayor discapacidad y deterioro de la calidad de vida de las personas, por su carácter crónico y recidivante, además de generar un elevado gasto sanitario⁽²⁾. Por otra parte, el sufrimiento subjetivo que producen es de los más importantes entre todas las enfermedades.

Alguno de los datos que conocemos sobre el impacto de los trastornos psiquiátricos son los siguientes:

• **Impacto sobre la discapacidad y la calidad de vida:** Según la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁽³⁾, de las diez primeras causas de discapacidad en el mundo en el año 2020, más de la mitad serán trastornos mentales. Entre ellas, la depresión será la primera de estas causas representando el 27% de todos los años de discapacidad generados por todas las enfermedades, como resumimos en la Tabla 1. Puede comprobarse que 5 de las 10 enfermedades más incapacitantes serán trastornos psiquiátricos, entre los que se incluyen enfermedades paradigmáticas de la psiquiatría como la esquizofrenia, el trastorno bipolar y el abuso/dependencia de alcohol. También la calidad de vida, aunque es un constructo mucho más difícil de evaluar, se encuentra ampliamente afectada en estas enfermedades⁽⁴⁾.

• **Impacto económico:** Se considera que el gasto producido por los trastornos mentales supone más del 3% del Producto Interior Bruto (PIB) de cualquier país desarrollado. Un estudio realizado por la Sociedad Española de Psiquiatría en 2006 calculaba el gasto de los trastornos psiquiátricos en España en 3.005 millones de euros⁽⁵⁾. Los principales capítulos que justifican este coste son los ingresos hospitalarios de larga estancia, la mortalidad y la invalidez que producen estos trastornos. Por tanto, cualquier intervención para reducir el coste de estas enfermedades debe tener en cuenta estos capítulos.

Por todas estas razones, los trastornos psiquiátricos se consideran uno de los objetivos sanitarios prioritarios tanto a nivel europeo⁽⁶⁾ como español⁽⁷⁾, y por eso la investigación de sus causas y tratamiento se esta multiplicando de forma exponencial en los últimos años.

Causas discapacidad	Años de discapacidad	Porcentaje sobre el total
1. Depresión mayor	50,8	26,95
2. Anemia ferropénica	22	11,67
3. Caídas	22	11,67
4. Abuso de alcohol	15,8	8,38
5. Enfermedad pulmonar obstructiva crónica	14,7	7,80
6. Trastorno bipolar	14,1	7,48
7. Anomalías congénitas	13,5	7,16
8. Osteoartrosis	13,3	7,06
9. Esquizofrenia	12,1	6,42
10. Trastorno obsesivo-compulsivo	10,2	5,41

Tabla 1.
Principales enfermedades causantes de discapacidad en el mundo en el año 2020⁽³⁾.

2. Etiología de las enfermedades psiquiátricas

Aunque todavía se desconocen las causas, en general, se acepta que los trastornos psiquiátricos presentan un desarrollo etiológico como el que resumimos en la Figura 1⁽⁸⁾, en el que los factores predisponentes, desencadenantes, mantenedores y protectores son claves.

Existe una **vulnerabilidad individual** de base que se encuentra sustentada, fundamentalmente, por aspectos biológicos como la **carga genética** (que predispone a ciertas enfermedades psiquiátricas, sobre todo las más graves como la esquizofrenia), **influencias ambientales** como carencias nutricionales, accidentes durante el parto o exposición a enfermedades infecciosas durante el desarrollo, que pueden haber producido una especial facilidad para el desarrollo de enfermedades.

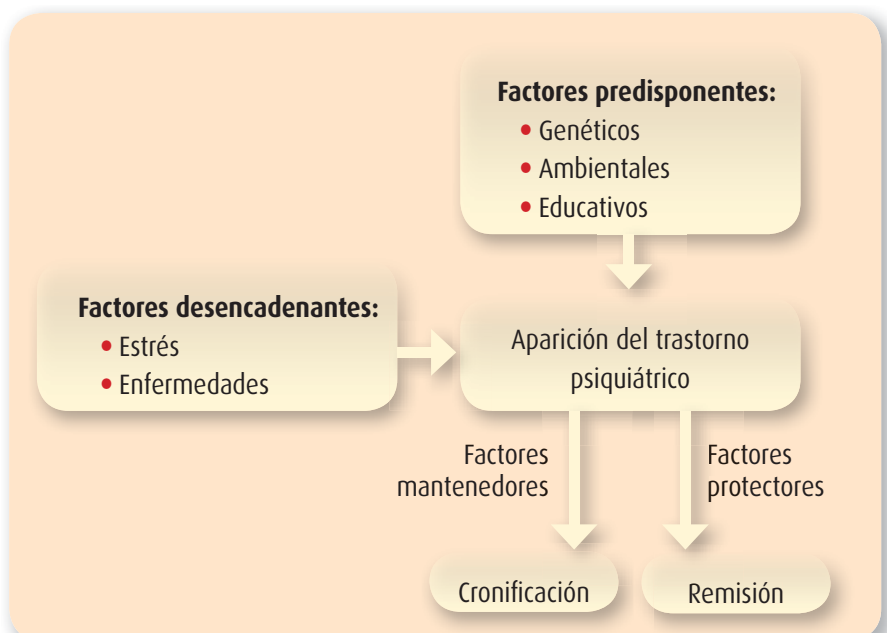


Figura 1.
Desarrollo etiológico de las enfermedades psiquiátricas

Y, por último, pero no menos importante, los **aspectos educacionales infantiles** entre los que destacan desde las carencias afectivas hasta el maltrato físico o psicológico, la negligencia en el cuidado del niño, etc.

Además, existen unos **factores predisponentes** que son los que, en individuos susceptibles, inclinan la balanza para que aparezca la enfermedad. Cualquier enfermedad física o toda circunstancia que pueda producir estrés pueden llegar a ser desencadenantes. Entre estas circunstancias se incluyen pérdidas de familiares o, en muchas ocasiones, circunstancias relacionadas con el empleo como sobrecarga laboral, acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*) o quemado profesional (*burnout*). En los últimos años, los factores relacionados con el trabajo constituyen un elevado porcentaje de los desencadenantes. La asociación de factores predisponentes de intensidad suficiente en un individuo con la vulnerabilidad requerida produce la aparición del trastorno psiquiátrico.

A partir de ese momento, la evolución hacia la remisión o hacia la cronificación dependerá de la aparición de otros factores. Normalmente la **remisión** aparece cuando se instauran factores protectores que incluyen desde el tratamiento psicológico o farmacológico hasta circunstancias ambientales favorables. Por el contrario, nos encontramos con la **cronificación** si se introducen factores mantenedores que

hacen que persista el estrés impidiendo la recuperación. En este contexto, el trabajo se sitúa como uno de los más importantes factores mantenedores cuando sus circunstancias son desfavorables.

3. La postura de la psiquiatría ante la patología laboral

Desde los años 50 del siglo XX, la psiquiatría se impuso como tarea principal desarrollar un sistema de diagnóstico y clasificación de las enfermedades psiquiátricas que permitiese eliminar la enorme variabilidad existente entre países e incluso entre profesionales del mismo país en el diagnóstico de las enfermedades. El hecho de que la mayor parte de los trastornos mentales no cuenten con pruebas biológicas (analítica, marcadores biológicos, etc.) o de imagen (radiografías, escáner, resonancia magnética) para su diagnóstico, y que este recaiga exclusivamente en la impresión clínica del psiquiatra facilitaba la discrepancia entre profesionales. A partir de los años 50 se empieza a publicar el Diagnostic and Statistic Manual (DSM) que es un registro de todas las enfermedades psiquiátricas con criterios diagnósticos operativos que permitan un diagnóstico equiparable en cualquier país del mundo. El DSM se va actualizando y modificando periódicamente de forma que actualmente nos encontramos con el DSM-IV-TR (cuarta edición, totalmente revisada) en 2011 se calcula que se editara el DSM-V.

Hacia los años 70 del siglo XX, la preocupación se fue desplazando hacia la medición de todos los fenómenos psiquiátricos. Como pasaba con el diagnóstico, los principales fenómenos psicológicos (ej.: depresión, ansiedad, fobias, etc.) no pueden ser evaluados mediante pruebas

objetivas, y de nuevo deben recaer en la percepción subjetiva del profesional. En este período se han ido desarrollado cuestionarios psicológicos, con adecuadas cualidades psicométricas, capaces de medir casi cualquier fenómeno psicológico de una forma válida y fiable.

El trabajo como factor desencadenante de enfermedades psiquiátricas nunca ha sido un fenómeno especialmente relevante para la psiquiatría. Debido a la fuerte influencia del psicoanálisis en nuestra disciplina hasta los años 80, principalmente en Estados Unidos, el periodo de edad que se consideraba más relevante en psiquiatría era la infancia/adolescencia, siendo menor la preocupación por los estresantes de la edad adulta.

Sin embargo, en los últimos años, y en parte debido a la influencia de la Psicología Laboral, el mejor conocimiento de los trastornos psicológico específicamente debidos al trabajo, ha llevado a estudiar su importancia en el desencadenamiento de trastornos psiquiátricos en general, o de ciertas patologías psiquiátricas específicas, principalmente depresión, ansiedad y trastornos de adaptación. También ha surgido una línea interesante e independiente sobre la influencia del estrés laboral (junto a algunos factores de personalidad) en la aparición de enfermedades cardiovasculares o trastornos con cierta influencia psicosomática (ej.: colon irritable, fibromialgia, etc.). No todos los profesionales están de acuerdo en esta postura, y muchos psiquiatras consideran que los aspectos laborales son un tema menor en psiquiatría o que, incluso, no deben ser tenidos en cuenta.

En cualquier caso, se empieza a consolidar un cuerpo de doctrina psiquiátrico que se podría denominar como Psiquiatría Laboral, que incluiría los siguientes temas que resumimos a continuación en la Tabla 2.



- Estrés laboral
- Quemado profesional (burnout)
- Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)
- Clima laboral
- Impacto de los del trabajo (con especial énfasis en los factores psicológicos) en el desarrollo de enfermedades psiquiátricas (ej: depresión, ansiedad, trastornos de adaptación, fobias, etc.)
- Impacto de los factores psicológicos del trabajo en el desarrollo de enfermedades médicas (enfermedades cardiovasculares, osteoarticulares, digestivas, etc.). Aquí se pone especial énfasis en las enfermedades psicósomáticas.
- Trabajo y prevención de enfermedades mentales

Tabla 2.
Principales aspectos de estudio incluidos en la Psiquiatría Laboral

No hay ninguna subespecialidad psiquiátrica reconocida que se denomine específicamente Psiquiatría Laboral (como si ocurre en Psicología), pero todos los temas laborales y su impacto en el desarrollo de enfermedades son abordados especialmente por la Psiquiatría de Enlace y Psicósomática, una subespecialidad psiquiátrica reconocida en muchos países y con expectativas de que también lo sea en España en los próximos años.

4. Relación entre trastornos psiquiátricos y problemática laboral

Uno de los estudios más importantes sobre el tema es el meta-análisis de Woo y Postolache⁽⁹⁾ en el que revisan todos los estudios que analizan la relación del trabajo con la aparición de patología psiquiátrica, concretamente, trastornos afectivos y suicidio, que como ya hemos comentado, se consideran el problema más prevalente e incapacitante en psiquiatría. En esta investigación se identifican una serie de características del trabajo, resumidas en la Tabla 3, que correlacionan con la aparición de trastornos mentales en el empleado.

Estos estudios demuestran que la patología psiquiátrica puede revertirse o prevenirse si se actúa sobre las características del trabajo (es decir, si se previenen riesgos psicosociales) y que estas intervenciones son coste-efectivas, sobre todo si se ofertan en el lugar de trabajo, donde son más accesibles. Sin embargo, la escasa conciencia de enfermedad y el estigma social asociado a las enfermedades psiquiátricas hace que los trabajadores no soliciten ayuda psicológica⁽⁹⁾.

- **Factores físicos:**
Iluminación, ruido, temperatura, actividades, vistas exteriores
- **Factores biológicos:**
Alérgenos, agentes infecciosos, factores cronobiológicos.
- **Factores químicos:**
Contaminantes.
- **Factores sociales:**
Cohesión, apoyo social entre los trabajadores.
- **Factores psicológicos:**
Equilibrio esfuerzo-recompensa, capacidad de control ante la demanda.
- **Factores organizacionales:**
Estilos de liderazgo

Tabla 3.
Aspectos del trabajo que se han relacionado con la aparición de patología psiquiátrica

Otros estudios han analizado el riesgo de la aparición de trastornos depresivos evaluando no cualquier característica laboral sino sólo los aspectos psicosociales⁽¹⁰⁾. De esta forma se comprueba que un entorno laboral adverso incrementa el riesgo de depresión entre 0,5 y 1,5 veces en dependencia de los estudios. Los factores laborales más importantes para la aparición de patología psiquiátrica son, sobre todo en varones, las elevadas demandas laborales junto a la escasa capacidad de decisión sobre el propio trabajo. En las mujeres no se identificaban tan claramente los estresantes, seguramente porque en ellas, la vida personal pesa igual o más que la laboral en la aparición de trastornos mentales.

Por último, cuando se analizan los factores psicosociales del trabajo que pueden producir cualquier patología psiquiátrica, y no sólo depresión, se confirma que los factores que se relacionan con la aparición de enfermedades mentales son las elevadas demandas laborales, la escasa capacidad de decisión en el trabajo, la inseguridad en el trabajo, escaso apoyo social o el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa.

Los factores son diferentes en importancia en hombres y mujeres. Los más importantes, en cualquier caso, son las elevadas demandas laborales y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa⁽¹¹⁾.

Otros tipos de estudios analizan la importancia de los factores psicosociales en el trabajo en la aparición de patologías psiquiátricas específicas, como el alcoholismo⁽¹²⁾, o en el desarrollo de trastornos específicos. Uno de los más estudiados son las enfermedades cardiovasculares⁽¹³⁾. En los últimos tiempos, también se ha identificado la importancia del trabajo en la aparición de una de las enfermedades más prevalentes e incapacitantes, la fibromialgia⁽¹⁴⁾.

5. Líneas de trabajo del grupo de investigación

En la Facultad de Medicina de la Universidad de Zaragoza, y concretamente en el Departamento de Medicina y Psiquiatría en el que se incluye nuestro grupo, hace años que estamos desarrollando una labor investigadora y docente sobre temas de Psiquiatría Laboral. A continuación detallamos nuestra actividad en los diferentes temas:

a) Psiquiatría Laboral en general:

Desde finales de los años 90 contamos con un Curso del Doctorado sobre “Psiquiatría Laboral” con una carga docente de 6 créditos (equivalente a 60 horas), así como de una línea de investigación reconocida sobre el mismo tema con la misma carga docente. El número medio de alumnos (licenciados en medicina y psicología principalmente) que se matriculan en el Curso del Doctorado es de 15-20 cada año. La línea de investigación, con una capacidad máxima de 4 alumnos según normas de nuestro departamento, se completa anualmente. A nivel docente también impartimos, de forma periódica, cursos sobre Psiquiatría Laboral a profesionales y personas del público general interesadas, dentro de los Programas de Formación de Ibercaja y en colaboración con la Escuela Aragonesa de Cuidados de la Salud.

Para apoyar este proceso docente, escribimos recientemente un libro en el que resumimos la situación actual de la Psiquiatría Laboral en nuestro país y recomendamos futuras líneas de trabajo e investigación⁽¹⁵⁾. Sobre esta base, hemos impartido diferentes cursos a nivel nacional sobre este tema, invitados por algunas universidades del país.

b) Estrés Laboral:

El estrés laboral se considera el primer paso en la aparición de trastornos psiquiátricos así como el nivel de actuación más exitoso para poder prevenir las enfermedades psiquiátricas producidas por el trabajo. Sin embargo, uno de los mayores problemas es poder evaluar de forma adecuada el impacto del estrés en cada individuo. Tradicionalmente se había evaluado el estrés de forma objetiva, como en la Escala de Estrés de Holmes y Rahe⁽¹⁶⁾, adscribiendo una cierta cantidad de estrés a situaciones concretas en dependencia de su supuesta gravedad (por ejemplo, la muerte de un hijo o de un cónyuge puntuaban lo máximo en la lista, mientras que una situación económica adversa o pérdida de puesto de trabajo se situaba en la parte media o cambios menores dentro del propio trabajo se situaban al final de la clasificación).

Sin embargo, esta valoración obviaba el efecto modulador que sobre el estrés ejerce la personalidad del sujeto y sus mecanismos de afrontamiento, de modo que la misma situación objetiva (la muerte de un cónyuge) puede ser mucho menos estresante en una persona adaptada y con buen apoyo que en un sujeto aislado y dependiente. Por ello, se enfatizaba en psiquiatría la medición del estrés desde una perspectiva subjetiva del sujeto. Así surgió el concepto de estrés percibido, desarrollándose escalas para su valoración. Nuestro equipo ha validado en español la escala más utilizada para la medición de este constructor⁽¹⁷⁾, y que se usa sistemáticamente para evaluar su impacto en temas laborales y en la aparición de enfermedades psicosomáticas.

c) Quemado profesional o *Burnout*:

El cuestionario más utilizado para la evaluación del Síndrome de “Quemado Profesional” es el Maslach Burnout

Inventory⁽¹⁸⁾ que ha sido validado en español⁽¹⁹⁾. Sin embargo, pese a la amplia difusión de esta escala no existe suficiente información sobre aspectos tan relevantes como:

- El proceso mediante el que se produce el quemado profesional
- Cuáles son los subtipos que estén dentro de este síndrome
- Cuáles son los desencadenantes y consecuencias específicas.

Nuestro grupo está intentando responder a algunas de estas cuestiones y, para ello, basándose en el desarrollo teórico de Farber⁽²⁰⁾ sobre Quemado Profesional y utilizando el Cuestionario de Moreno⁽²¹⁾, hemos desarrollado un modelo teórico que permite identificar tres subtipos de quemado profesional que pueden ser identificados mediante un cuestionario específico de 12 ítems, cuyos procesos previos de desarrollo ya hemos referido^(22, 23). Por otra parte, estamos analizando cuáles son los factores que inician el proceso de quemado, y como evoluciona de un subtipo clínico a otro mediante sistemas de ecuaciones estructurales (en preparación). De esta manera, esperamos contar con un marco teórico que explique la aparición del quemado profesional, que pueda ser diagnosticado y cuantificado con un cuestionario sencillo y que permita la elaboración de intervenciones psicológicas específicas para cada tipo, con las dianas terapéuticas que se han identificado en el estudio.

c) “*Mobbing*” (Acoso psíquico o moral en el trabajo):

En este apartado hemos desarrollado un protocolo de tratamiento con formato grupal que se está ofreciendo a los individuos víctimas de *mobbing* dentro del sistema sanitario público⁽²⁴⁾. Consiste en 10 sesiones de 90 minutos con formato cognitivo-conductual que abordan los diferentes

aspectos que constituyen el núcleo de las preocupaciones de estos pacientes, que a menudo presentan síntomas de trastorno de estrés postraumático y elevados niveles de paranoia, a la vez que desarrollan aversión hacia el trabajo.

En otro estudio independiente, estamos identificando las características psicológicas y del entorno que producen que un individuo sometido a acoso psicológico denuncie judicialmente el hecho y cuáles son las características de los individuos que consiguen ganar este tipo de juicios (comunicación personal).

6. Conclusiones

La Psiquiatría Laboral, pese a la indiferencia e incluso el rechazo de un cierto porcentaje de profesionales, está empezando a consolidarse como un cuerpo de doctrina específico dentro de la disciplina. Parece obvio que la actividad a la que más tiempo dedica el ser humano sea una de las que puede producir mayor satisfacción personal pero también más patología. Su papel mediador en la aparición de múltiples trastornos psiquiátricos y enfermedades físicas parece estar fuera de duda.

En todo caso, es evidente que son necesarias más investigaciones para definir mejor los conceptos relacionados con las patologías laborales en el ámbito psicológico (estrés, *burnout* y *mobbing*). Por eso, una clave de futuro será establecer líneas de estudio y análisis que, desde el rigor científico, nos permita conocer cuáles son las variables intermedias sobre las que actúan tales patologías, establecer modelos etiológicos e identificar dianas terapéuticas adecuadas con intervenciones psicológicas efectivas.

Bibliografía

1. Üstun TB, Sartorius N (eds.). Mental illness in general health care. An international study. Chichester, GB: Wiley, 1995.
2. Menken M, Mussat T, Toole JF. The global burden of disease study. Arch Neurol 2000; 57: 418-20.
3. World Health Organization. The global burden of disease. Gêneve: WHO, 2001.
4. Katschnig H, Freeman H, Sartorius N. Calidad de vida en los trastornos mentales. Barcelona: Masson, 2000.
5. Ofisalud y Gabinete de Estudios Sociológicos Bernard Krief. El coste social de los trastornos de salud mental en España. Smithkline Pharmaceuticals, 1998.
6. Lehtinen V, Rilkonen E, Latineen E. Promotion of mental health on the European agenda. Finish Ministry of Social Affaires and Health. Department for Prevention and Promotion, 2000.
7. Treserras R, Castell C, Sanchez E, Salleras L. Health targets and priorities in Catalonia, Spain. Eur J Public Health 2000; 10: 51-56.
8. Sadock BJ, Sadock VA. Kaplan&Sadock's Comprehensive Textbook of Psychiatry. Philadelphia, USA: Lippincott Williams&Wilkin, 2005.
9. Woo JM, Postolache TT. The impact of work environment on mood disorders and suicide: evidence and implications. Int J Disabil Hum Dev 2008; 7: 185-200.
10. Bonde JP. Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. Occup Environ Med 2008; 65: 438-45.
11. Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health: a meta-analytic review. Scand J Work Environ Health 2006; 32: 443-62.
12. Head J, Stansfeld SA, Siegrist J. The psychosocial work environment and alcohol dependence. A prospective study. Occup Environ Med 2004; 61: 219-24.
13. Niedhammer I, Siegrist J. Psychosocial factors at work and cardiovascular diseases: contribution of the Effort-Reward Imbalance Model. Rev Epidemiol Sante Publique 1998; 46: 398-410.
14. Kivimäki M, Leino-Arjas P, Virtanen M, Elovainio M, Keltikangas-Järvinen L, Puttonen S, Vartia M, Brunner E, Vahtera J. Work stress and incidence of newly diagnosed fibromyalgia: prospective cohort study. J Psychosom Res 2004; 57: 417-22.
15. García Campayo J, De Juan Ladrón Y. Psiquiatría laboral. Barcelona: Edikamed, 2006.
16. Holmes T, Rahe R. Holmes-Rahe life changes scale. J Psychosom Res 1967; 11: 213-18.
17. Sanz Carrillo C, Garcia-Campayo J, Rubio A, Santed MA, Montoro M. Validation of the Spanish version of the Perceived Stress Questionnaire. J Psychosom Res 2002; 52: 167-72.
18. Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1981.
19. Gil-Monte P. Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. Salud Pública de México 2002; 44: 33-44.
20. Farber BA. Burnout in psychotherapists: Incidence, types, and trends. Psychotherapy in Private Practice 1990; 8: 35-44.
21. Moreno B, Bustos R, Matallana A, Millares T. La evaluación del Burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones 1997; 13: 185-207.
22. Montero J, Garcia Campayo J, Andrés E. Validez factorial de la estructura del Cuestionario Breve de Burnout (CBB) en una muestra de docentes aragoneses. Rev Psicopatología Psicol. Clin 2009; en prensa.
23. Montero Marín J, Garcia Campayo J, Andrés E. Análisis exploratorio de un modelo clínico basado en tres tipos de burnout. Cuadernos Med Picosom 2009, en prensa.
24. Garcia Campayo J, De Juan Ladrón Y. Grupos cognitivo-conductuales para epl tratamiento de los pacientes afectos de acoso psicológico en el trabajo. Rev Psicoter Anal Grupol 2006; 2: 26-32.



Carlos Gamero Burón

Profesor Contratado Doctor.
Departamento de Estadística
y Econometría.
Universidad de Málaga.
gamero@uma.es

Artículos

El estado de las investigaciones sobre riesgos psicosociales en el análisis económico

Resumen

Este artículo presenta una revisión de la literatura que aborda el tema de los riesgos psicosociales en el trabajo desde el punto de vista del análisis económico. Estos riesgos constituyen un tema de investigación de larga tradición dentro del campo de la Psicología de las Organizaciones. Sin embargo, y a pesar de los importantes efectos negativos que provocan en los individuos que los padecen, las organizaciones a las que pertenecen y la sociedad en general, la ciencia económica se ha mantenido tradicionalmente al margen de su estudio. En las últimas décadas, esta tendencia parece haber cambiado, probablemente como consecuencia de la creciente incidencia de tales riesgos emergentes en los lugares de trabajo y la percepción, cada vez mayor, de los elevados costes que provocan.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, análisis económico, estrés laboral, burnout, acoso en el trabajo.

1. Introducción

Éste es un tiempo de grandes cambios para las empresas. La competencia ha aumentado tanto en el interior del mercado libre europeo como más allá de sus fronteras. La necesidad de mejorar la productividad y la calidad, las innovaciones en tecnología y en la organización del trabajo, las exigencias medioambientales y los cambios en la estructura de la población activa (envejecimiento, sociedad multicultural, creciente participación femenina en el mercado laboral), son todos ellos factores que requieren flexibilidad y adaptabilidad. Estas nuevas condiciones de productividad y competitividad empresarial, impuestas por unos mercados crecientemente globalizados en lo económico, genera una creciente “inseguridad” en las condiciones de empleo e intensifica la “presión laboral” sobre las personas en las organizaciones de trabajo. La población ocupada presenta en los momentos actuales una alta carga mental, debido a un ritmo de trabajo alto, con importantes niveles de presión sobre el tiempo de trabajo, que se agrava con la percepción de una creciente carencia de autonomía, esto es, un escaso

margen para participar en la planificación del trabajo y en la toma de decisiones.

El establecimiento de nuevas prácticas laborales aumenta las posibilidades de que surjan nuevos riesgos para la salud y la seguridad o que algunos de los peligros existentes se vuelvan mayores. Estos cambios conducen a los denominados riesgos psicosociales emergentes, entre los que ocupan un lugar especialmente destacado los “riesgos de origen psicosocial”. De hecho, hoy son considerados uno de los principales problemas de salud laboral que tiene la población ocupada de la Unión Europea. Tales riesgos se traducen en un incremento en el nivel de estrés soportado por la población trabajadora y en la aparición de otros problemas interrelacionados como las desigualdades sociales, la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo, lo que puede conducir a un serio deterioro de la salud física y mental. Los problemas de salud de tipo psíquico que se derivan de tal situación, por su frecuencia, ocupan un lugar cada vez más destacado entre los problemas de salud que sufren los trabajadores, caracterizados por suponer, además de un sufrimiento para los afectados, sus familias y entorno, enormes costes para las empresas en términos de elevados niveles de absentismo y de rotación laboral, disminución en la productividad, presentismo, etc.

A pesar de la enorme carga que suponen los riesgos psicosociales en el trabajo, la ciencia económica se ha mantenido durante mucho tiempo al margen del estudio de sus causas y consecuencias.

Sin embargo, parece que en esta última década se ha roto tal tendencia, por cuanto en los volúmenes de revistas económicas y en las mesas de congresos con prestigio internacional han comenzado a aflorar trabajos que aplican las herramientas conceptuales y metodológicas que son propias del análisis económico al estudio

de los temas relacionados con los riesgos psicosociales.

Algunas investigaciones en Economía sobre los riesgos psicosociales han centrado su interés en lo que, *a priori*, debería ser la tarea asignada a esta ciencia, esto es, la evaluación de la carga económica que suponen. Tal es el caso de los trabajos de Cooper *et al.* (1996), Hoel (2001) o Béjean y Sultan-Taieb (2005), entre otros. Sin embargo, también se han realizado esfuerzos por aportar elementos teóricos para su mejor comprensión y por estudiar tanto sus factores explicativos como sus efectos. Es precisamente la revisión de esa otra literatura económica lo que constituye el objetivo de este artículo.

La estructura del artículo es la siguiente. En la sección 2 se presenta un conjunto de estudios que intentan identificar quiénes son los trabajadores estresados y por qué existen diferencias en los niveles de estrés declarados por los sujetos. Estas investigaciones siguen las indicaciones de los estudios psicológicos respecto a qué variables introducir en modelos en los que el estrés laboral es la variable a explicar. En la sección 3 se muestra un segundo bloque que investiga el efecto del estrés laboral sobre las conductas individuales, introduciéndola como variable explicativa en modelos de movilidad laboral o de absentismo, y sobre el bienestar subjetivo. En la sección 4 se revisan los trabajos que usan los datos de estrés laboral para valorar el cumplimiento de las predicciones de la *Teoría de las Diferencias Igualadoras*, considerada durante mucho tiempo como un marco conceptual adecuado para explicar las diferencias en el mercado de trabajo. En la sección 5 se reúnen las investigaciones económicas sobre otros riesgos psicosociales, tales como el burnout o el acoso en el trabajo. Por último, la sección 6 recoge las principales conclusiones que se derivan de esta revisión.

2. El estrés laboral como variable a explicar

Sin duda, el estrés laboral es el riesgo psicosocial que ha generado mayor número de investigaciones dentro del campo del análisis económico. Probablemente ello sea consecuencia de la disponibilidad cada vez más frecuente de medidas auto-declaradas de estrés percibido en encuestas representativas a nivel nacional, lo que ha posibilitado los estudios aplicados.

Tales valoraciones subjetivas han sido ampliamente aceptadas en la literatura económica hasta la fecha como medio de predecir y entender el comportamiento individual en el mercado de trabajo (Freyman, 1978).

La investigación por parte de los economistas de los factores explicativos del nivel de estrés soportado por los trabajadores ha sido fundamentalmente empírica, aunque también se ha estudiado el estrés laboral desde un punto de vista teórico, dentro de modelos económicos formales. Así, en Greiner (2008) se presenta un modelo de consumo y oferta de trabajo óptimos en el que se asume que el trabajo puede generar estrés, lo que afecta al bienestar del individuo representativo. En relación con el estrés, se supone que se ve influenciado por el trabajo y el capital acumulados en el pasado, lo que refleja el hecho de que el estrés laboral evoluciona gradualmente con el tiempo y que es más probable que ocurra en las sociedades modernas. Usando la teoría del control óptimo, el autor demuestra que la solución óptima conlleva la existencia de ciclos endógenos persistentes, lo que implica que puede ser óptimo trabajar más durante algunos períodos, seguido de otros con menos trabajo o incluso de años sabáticos. El mecanismo que genera

los ciclos sostenidos es el eustrés (forma positiva de estrés laboral). Formulado de manera distinta, el hecho de que la gente obtenga satisfacción fuera de su trabajo, es decir, cuando no sólo considera la actividad laboral como lo más importante de sus vidas, conduce a una oferta de trabajo óptima cíclica.

En Leontaridi y Ward (2002) se usan datos del *International Social Survey Program* (ISSP) para investigar el estrés laboral entre un grupo de 15 países de la OCDE. Para arrojar luz sobre sus determinantes primarios, se examina la importancia relativa de las características del trabajador *versus* las condiciones del entorno laboral. La principal conclusión que obtienen los autores de su análisis es que, si bien las características individuales son importantes prediciendo el estrés laboral, ciertas condiciones de trabajo también lo son.

La distinción entre rasgos individuales y características de los empleos resulta tremendamente importante a la hora de realizar recomendaciones de política económica. Si las diferencias en las características de los trabajadores son más importantes prediciendo el estrés laboral que ciertas condiciones de trabajo, entonces lo que puede ser estresante para una persona podría no ser un problema para otra. Si, por otra parte, ciertas condiciones de trabajo son estresantes para la mayoría de la gente, entonces existe la posibilidad de aumentar el énfasis en la mejora de las condiciones de trabajo y en el rediseño del trabajo en general como soluciones clave en una estrategia de intervención primaria contra el estrés laboral. Aumentar el contenido de las tareas, mejorar el entorno físico en el que se realiza el trabajo, no prolongar excesivamente el tiempo de trabajo semanal, prestar especial atención a los trabajadores con horarios nocturnos o que traba-

jan por turnos, promover la calidad de las relaciones interpersonales en el centro de trabajo, estimular el logro de la conciliación entre las esferas laboral y familiar, son sólo algunas posibles actuaciones que podrían emprenderse para lograr el objetivo final de mejorar la salud mental de los trabajadores asalariados.

Dentro de la literatura económica, otro conjunto de trabajos han puesto énfasis en el efecto sobre el estrés laboral de algún determinado aspecto del trabajo o del entorno laboral. Así, se ha analizado su relación con distintas modalidades de flexibilidad horaria, con la introducción de nuevas tecnologías en los centros de trabajo y, en general, con la innovación, así como con la implementación de prácticas de alto rendimiento como método de

organización en el trabajo y con la legislación protectora del empleo. A continuación y muy brevemente, se exponen las principales conclusiones que surgen de estas investigaciones.

En Russell *et al.* (2007) se investiga la relación entre diversas modalidades de horario flexible y dos resultados clave de los empleados: la presión del trabajo y el conflicto entre vida y trabajo. Sus resultados muestran que mientras que el horario flexible y el trabajo a tiempo parcial tienden a reducir la presión del trabajo y el conflicto trabajo/familia, trabajar desde casa está asociado con mayores niveles de ambos resultados. Como consecuencia, resulta necesario distinguir entre las distintas modalidades de horario flexible al objeto de descubrir su potencial reduciendo



do la presión del trabajo, el conflicto trabajo/familia y, en suma, el estrés laboral.

Las condiciones de trabajo han evolucionado mucho en las décadas recientes en los países desarrollados. Esta evolución ha estado acompañada de la aparición de nuevas formas de organización del trabajo que podrían ser origen de estrés y riesgos para la salud de los trabajadores, sobre todo de los de mayor edad. Sin duda, el aprendizaje de nuevas habilidades relacionadas con los sistemas informáticos puede ser fuente de estrés. Lin y Popovic (2002) abordan este tema analizando los atributos que están significativamente asociados con el estrés laboral causado por la necesidad de adquirir formación en nuevas tecnologías. Dentro de este grupo de factores detectan la edad, el nivel educativo, el país de nacimiento, el sector industrial y la ocupación del trabajador.

Weehuizen *et al.* (2008) investigan de una manera íntima el vínculo entre innovación y productividad, teniendo en cuenta que la innovación es también una fuente de estrés, lo que a su vez puede afectar a la productividad. La innovación implica cambio (es decir, aumento de la incertidumbre) y novedad (anulación de mecanismos rutinarios) y también conduce a una intensificación del trabajo, aumentando las demandas mentales y emocionales que tienen que enfrentar los trabajadores. A partir de la formulación de un modelo teórico simple de estrés inducido, llegan a la conclusión de que muy altos niveles de innovación, si no van acompañados por incrementos en las habilidades de los agentes para manejar su propio estrés o el que experimentan sus compañeros de trabajo, podría ser contraproducente, es decir, podría conllevar un deterioro en los niveles de productividad.

En Wasmer (2006) se intenta contestar a la pregunta de si la legislación protectora del empleo es un mecanismo eficiente

para aumentar el bienestar de los trabajadores. Tal legislación puede beneficiar a los trabajadores que cuentan con un empleo, pero también produce efectos adversos en la medida en que desalienta la contratación. Por tanto, este tipo de medidas no consiguen aumentar el bienestar de aquellos que no cuentan con empleo y de los trabajadores no cubiertos por esas medidas. Pero, en opinión de Wasmer (2006), incluso esta línea de razonamiento podría estar subestimando los efectos adversos de la legislación, ya que ésta se puede traducir en más insatisfacción laboral de los mismos empleados protegidos. Una fuerza de trabajo más protegida frente a los despidos individuales podría perder más que ganar debido a las presiones no pecuniarias ejercidas por la empresa (bullying). Se sugiere que la regulación protectora del empleo puede generar conflictos individuales y relaciones industriales de mala calidad, explicando ambas cuestiones la pobre calidad de las relaciones laborales en Europa.

De su trabajo empírico se concluye que, efectivamente, existe una relación positiva entre la legislación protectora del empleo y varias dimensiones del estrés, la depresión y el consumo de varias drogas psicotrópicas.

Por su parte, Mohr y Zoghi (2008) examinan si las empresas que optan por prácticas de alto rendimiento tienen trabajadores más satisfechos. Por una parte, las prácticas de alto rendimiento pueden satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de los empleados, incrementando el potencial motivador del trabajo, lo que simultáneamente incrementa tanto la satisfacción del trabajador como su esfuerzo (hipótesis de motivación).

Sin embargo, los trabajadores pueden no querer tales prácticas por varias razones que pueden conducir a una menor satisfacción laboral: intensificación del

trabajo, aumento de la inseguridad laboral e intensificación de la supervisión (hipótesis de intensificación). Introduciendo medidas de enriquecimiento de las tareas como regresores en una ecuación de satisfacción laboral, los autores encuentran que tales variables tienen efecto positivo, lo que apoya la hipótesis de motivación. Para efectuar un contraste directo de la hipótesis de intensificación, identifican a los trabajadores que preferirían un menor número de horas de trabajo a causa del estrés laboral y estiman un modelo para contrastar el efecto de las prácticas de alto rendimiento. Si estas prácticas intensifican los trabajos e incrementan el estrés, se esperaría encontrarlas asociadas con un incremento en la probabilidad de que los trabajadores prefieran menos horas de trabajo. Los resultados proporcionan muy poco apoyo a la hipótesis de intensificación.

3. El estrés laboral como variable explicativa

El estrés laboral ha sido introducido como variable explicativa en modelos de movilidad laboral, con el argumento de que la probabilidad de observar un abandono en el futuro debería estar correlacionada positivamente con el nivel de estrés soportado por el trabajador en su empleo actual. Ante la exigencia informativa de este tipo de estudios (encuestas longitudinales con información sobre estrés laboral), una alternativa consiste en analizar el papel del estrés laboral en la determinación de la intención de abandono (movilidad potencial). Esto tiene la ventaja de que precisa información con una única referencia temporal, aunque el inconveniente de que resulta difícil inferir la dirección de la causalidad. También

existen investigaciones económicas sobre absentismo que incluyen el estrés laboral autodeclarado como posible factor determinante, encontrando correlación positiva entre ambos elementos.

Otra serie de estudios analizan el vínculo entre el estrés laboral y las declaraciones subjetivas de bienestar, tanto en la esfera del trabajo (satisfacción laboral) como a nivel global (satisfacción con la vida).

En Leontaridi y Ward (2002), además de examinar los determinantes del estrés laboral, se explora la importancia del estrés como predictor de las intenciones de abandono de sus puestos de trabajo por parte de los individuos y de la tasa de absentismo. De su análisis empírico se deduce que aquellos individuos que declaran experimentar al menos algo de estrés en su empleo actual tienen una probabilidad entre un 10% y un 14% superior de mantener intenciones de abandono o de ausentarse del trabajo que aquellos que no experimentan estrés, siendo la probabilidad de intentar abandonar o de ausentarse en el trabajo creciente conforme aumenta el nivel de estrés.

En Verhofstadt *et al.* (2007) se realiza un análisis de duración para mostrar que aquellos que comienzan en un trabajo con elevada tensión mental dejan sus empleos significativamente más pronto que aquellos que empiezan sus carreras profesionales en empleos con elevados requerimientos pero alta autonomía. Sin embargo, no hay garantía de que el estrés sea sólo temporal, puesto que hay una probabilidad significativa de tener un empleo estresante a la edad de 26 años. Estos hallazgos determinan una importante implicación de política: la discusión sobre el estrés laboral debe centrarse en aquellos que están atrapados en empleos en los que existe desequilibrio entre las demandas del trabajo y el control que puede ejercerse en el mismo.

Zavala *et al.* (2002) examinan empíricamente el marco conceptual avanzado por Karasek (1979) para determinar la importancia relativa de dos componentes del estrés laboral (la autonomía y las exigencias psicológicas en el trabajo) sobre el absentismo, total y parcial, autodeclarado de los empleados. Obtienen como conclusión que si los empleadores pudieran crear un entorno de trabajo que incentive la autonomía para todos los trabajadores, entonces la productividad se vería reforzada mientras que el absentismo minimizado. Prestar atención a las exigencias psicológicas del trabajo podría tener efectos similares, pero esta variable es más difícil de ajustar en el actual clima de recorte de plantillas e incremento de las responsabilidades del empleado.

Sin embargo, estos resultados sugieren que los empleadores y los especialistas ocupacionales deberían considerar la importancia de la autonomía y las exigencias psicológicas del trabajo al formular políticas para incrementar el desempeño en el lugar de trabajo y aumentar el bienestar de los empleados.

En Clark (2005) se parte del hecho de que, durante la década de los noventa, la satisfacción laboral global de los asalariados se ha mantenido estable o ha disminuido con el tiempo, a pesar del aumento de los salarios y la caída en el número de horas de trabajo. Del análisis empírico se deduce que estos movimientos no son debidos a cambios en el tipo de trabajadores ni a cambios en sus valores respecto al trabajo. Algunas evidencias empíricas señalan al estrés y a la dureza del trabajo como los más serios candidatos para explicar lo que ha ido mal con los trabajos de los empleados.

Así, la satisfacción con el ingreso y con la estabilidad del empleo han aumentado y la satisfacción con las horas de trabajo se ha mantenido constante.

Sin embargo, es la satisfacción con el trabajo en sí mismo, es decir, con la tarea realizada, la que se ha reducido fuertemente. Si los buenos empleos se han reemplazado por malos, parece que es debido en parte a cambios en el contenido del trabajo, es decir, lo que los individuos realmente hacen cuando trabajan. El autor también observa que a algunos grupos de trabajadores les ha ido mejor que a otros: los jóvenes y los que tienen educación universitaria han estado aislados de los movimientos a la baja en la calidad de los empleos, y hay evidencia de que los sindicatos podrían haber protegido a sus miembros contra resultados laborales adversos.

En Ahn (2007) se examina la importancia de las características intangibles del trabajo sobre la satisfacción laboral y vital de los trabajadores españoles utilizando datos para España de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. El análisis muestra que, en la satisfacción tanto laboral como vital, el valor monetario del conjunto de las características intangibles del puesto de trabajo, como la flexibilidad, la independencia, el orgullo en el trabajo, su utilidad social, el entorno laboral y la percepción de un salario adecuado, es varias veces más grande que el efecto de las características objetivas como el salario y las horas de trabajo. Se observa también que algunas características, como la flexibilidad, el entorno laboral y el estrés afectan directamente a la satisfacción vital del trabajador en lugar de indirectamente a través de la satisfacción laboral.

Con anterioridad, el mismo autor había examinado los determinantes de la satisfacción vital de los trabajadores utilizando la misma fuente de información (Ahn, 2005). Su análisis ya mostraba que a la hora de determinar la satisfacción de los trabajadores con sus vidas, el efecto del conjunto de las características intangibles

del puesto de trabajo, incluido el estrés laboral, es varias veces más grande que el efecto de características objetivas del empleo. Un mayor nivel de estrés laboral reduce la satisfacción con la vida sustancialmente tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Obtiene también algunas evidencias que apoyan la dificultad a la hora de compaginar el empleo y la familia, especialmente para mujeres, a través del efecto negativo de la presencia de hijos dependientes, largas horas de trabajo, el tiempo de desplazamiento al trabajo y la falta de flexibilidad en los días de trabajo.

4. El estrés laboral y la teoría de las diferencias igualadoras

La Teoría de las Diferencias Igualadoras es una importante herramienta con la que cuentan los economistas para entender el mercado de trabajo.

Descansa a su vez sobre la teoría de los precios hedónicos, de la que Rosen (1974) proporciona una discusión general. Aunque Smith (1979) y Thaler y Rosen (1976) aplican de manera formal el marco de Rosen al tema de los diferenciales salariales

compensatorios, la existencia de diferencias en las características de los empleos y su impacto en forma de compensación salarial fue introducido ya hace más de 200 años por Adam Smith en *La Riqueza de las Naciones*.

En esencia, la Teoría de las Diferencias Igualadoras sugiere que las empresas que ofrecen condiciones de trabajo poco favorables, tales como riesgo de accidente, inflexibles horarios de trabajo, alto riesgo de desempleo, trabajos que implican mucho esfuerzo físico, actividades repetitivas y monótonas o actividades que exigen muchas horas de formación y entrenamiento, deberían pagar salarios relativamente más altos a fin de persuadir a los trabajadores para aceptar tales condiciones laborales. En suma, el principio de los diferenciales compensatorios establece que buenas características del empleo deberían implicar menores salarios mientras que malas condiciones de trabajo implicarían lo contrario.

En la medida en que el estrés laboral puede considerarse una característica desagradable o negativa de los empleos, debería estar asociado, según los principios esta teoría, con un diferencial salarial positivo.

En French y Dunlap (1998) se examina el efecto del estrés laboral sobre los salarios y se explora la posibilidad de que se encuentre efectivamente asociado con un diferencial salarial compensatorio. Sus hallazgos sugieren que, ceteris paribus, existe un diferencial salarial entre los trabajadores que experimentan estrés mental y los “no estresados”. Después de controlar por otros factores demográficos y ocupacionales, se encuentra un premio salarial estadísticamente significativo que se sitúa entre el 2% y el 10% atribuible al estrés mental, siendo su magnitud variante según el género.

Por su parte, en Groot y Maassen van den Brink (1999) se adopta una aproximación económica al análisis del estrés



laboral que no sólo permite inferir el equivalente monetario del estrés, sino que también posibilita contrastar algunas de las teorías psicológicas sobre su naturaleza, tales como la teoría demanda/control de Karasek (1979). Los autores encuentran evidencia de que la asignación de los trabajadores varones a los puestos de trabajo se basa en ventajas comparativas, mientras que la asignación de las trabajadoras se basa en ventajas absolutas.

Para los hombres, pero no para las mujeres, se encuentra que si el trabajo con estrés está mejor remunerado que el trabajo sin estrés, resulta más verosímil que los trabajadores acepten un trabajo del primer tipo. Además se encuentra que las demandas del trabajo afectan al estrés laboral más que los aspectos de control.

Finalmente, en Verhofstadt *et al.* (2004) se contrasta si los entrantes en el mercado de trabajo son compensados por desempeñar un trabajo estresante. Con un enfoque similar a Groot y Maassen van den Brink (1999), desarrollan un modelo en el que se combinan las predicciones del modelo económico de los diferenciales salariales compensatorios y el modelo psicológico de demanda/control de Karasek (1979). El modelo de diferenciales salariales compensatorios predice una compensación salarial por aceptar un trabajo con elevada carga de trabajo. El modelo de Karasek (1979) refina la cualificación de "carga del trabajo" como los aspectos pesados del trabajo, al destacar la importancia del equilibrio entre demandas y control en el trabajo. La incorporación

de la hipótesis de Karasek en el modelo de Rosen para los diferenciales salariales compensatorios conlleva la hipótesis de que la compensación salarial por una carga de trabajo elevada será menor en un trabajo con alta autonomía. Sin embargo, las estimaciones corregidas por el sesgo de selección no confirman esta hipótesis. Se encuentra que los jóvenes no son compensados por elevadas cargas de trabajo con independencia de la autonomía que tienen. Por tanto, los entrantes en el mercado de trabajo que comienzan en un trabajo estresante están en mal camino dado que no son compensados por su carga.

Sin situar el centro de investigación en el tema del estrés laboral, existen otros artículos que introducen variables indicadoras de estrés autopercebido en ecuacio-



nes hedónicas de salarios. Así, en Brown (1980) no se encuentra ningún efecto significativo asociado con tales variables, mientras que en Duncan y Holmlund (1983), utilizando técnicas de panel, se concluye que los indicadores de condiciones de trabajo estresante parecen conducir a diferenciales salariales compensatorios.

5. Otros riesgos psicosociales en la literatura económica

Durante las últimas tres décadas los psicólogos sociales e industriales han dedicado un considerable esfuerzo investigador al estudio del síndrome de burnout, la consecuencia de continuos niveles elevados de estrés laboral. A menudo considerado como la enfermedad de la vida moderna, el burnout se caracteriza principalmente por un estado de agotamiento emocional y mental que conlleva también agotamiento físico y fatiga, sentimientos de impotencia y desesperación, y una actitud negativa hacia el trabajo, la vida y otras personas (Maslach, 1982).

Aunque fue considerado como un problema exclusivo de las profesiones de apoyo (servicios sociales, sanidad, educación), el burnout es ahora reconocido como aplicable a todas las ocupaciones, a cualquier persona en cualquier nivel. Sus consecuencias inmediatas, junto a un obvio perjuicio sobre la salud, son el descenso en la productividad del trabajo y el incremento en el absentismo, los abandonos y los accidentes laborales.

Aunque supone importantes costes para los individuos que lo soportan, las organizaciones a las que pertenecen y la sociedad, el burnout no ha conseguido atraer ningún tratamiento económico analítico, aunque sí se han investigado sus consecuencias. Así, Yaniv (1995) supone

un primer paso en esta dirección al conectarlo con el absentismo. Se construye un modelo simple del proceso de burnout, derivando una relación negativa entre la probabilidad de asistencia al trabajo en un día determinado y el número de horas extras por día. Tal tipo de relación es consecuencia del hecho de que el uso de horas extraordinarias podría ser, a su vez, una causa de absentismo por burnout. Aplicando esta conexión al problema de minimización de costes de la empresa, se muestra que las ausencias inducidas por el burnout producen puntos de no derivabilidad en la función de costes del trabajo, como resultado de que la empresa empleará menos horas extraordinarias por trabajador y más trabajadores en presencia de absentismo inducido por burnout que en su ausencia. De esta manera, la tasa de absentismo resulta ser una variable endógena positivamente relacionada con la intensidad de la exposición al estrés.

Este resultado modifica sustancialmente la conclusión de Ehrenberg (1970) de que una respuesta económica racional a cierta tasa exógena de absentismo conlleva incrementar las horas extraordinarias por empleado, mientras que el efecto del número de trabajadores es ambiguo.

Por su parte, en Weisberg (1994) el burnout se representa por tres diferentes medidas (agotamiento psíquico, mental y emocional), que son aplicadas a la predicción de la intención de los profesores de abandonar sus puestos de trabajo actuales. De su análisis multivariante, el autor concluye que el burnout tiene un importante impacto significativo sobre la intención de los profesores de dejar su trabajo, siendo fundamentalmente el agotamiento psíquico el principal factor explicativo.

Un curioso aspecto del comportamiento de jubilación en los Estados Unidos es que alrededor de una cuarta parte de los que se retiran vuelven más tarde al traba-

jo. El burnout es importante para el comportamiento de jubilación por al menos dos razones.

En primer lugar, dado que es un fenómeno relacionado con el trabajo, aumenta con la exposición continuada a los estresores laborales pero debería disiparse una vez que el individuo deja su empleo. Si el burnout afecta a la utilidad marginal del ocio, entonces podría causar que ésta aumente antes de la jubilación y caiga después. Si la utilidad marginal del ocio desciende lo suficiente, entonces la participación en la fuerza de trabajo podría a partir de cierto punto volver a ser atractiva. El hecho de que el burnout se mueva cíclicamente con la participación en el mercado de trabajo lo distingue de otros procesos variantes en el tiempo que afectan a la utilidad marginal del ocio, tales como la edad o posiblemente la salud física. En segundo lugar, el burnout podría tener un efecto mayor sobre el comportamiento de la oferta de trabajo a edades avanzadas comparado con edades tempranas, puesto que la próxima disponibilidad de los beneficios económicos derivados de la jubilación podría ofrecer al trabajador que sufre burnout una manera financieramente factible y, quizás, culturalmente aceptable de terminar una carrera que ha dejado de ser realizadora. Para aquellos que no están preparados para dejar de manera definitiva el trabajo, un retiro temporal podría ofrecer la posibilidad de tomar tiempo para la introspección, para desarrollar nuevas ideas de negocio o para buscar empleo.

Siguiendo esta línea de investigación, en Maestas y Li (2007) se presenta un modelo estructural de jubilación para mostrar de qué manera un proceso de burnout y de recuperación podría afectar a la verosimilitud de la jubilación y de la subsiguiente vuelta a la actividad.

Aplicando este modelo estructural a datos longitudinales se contrasta la relevan-



cia del burnout para el comportamiento observado de jubilación. El perfil de los resultados es consistente con las hipótesis teóricas: conforme aumenta el burnout, crece la verosimilitud de la jubilación, y una vez que retrocede y ocurre la recuperación, resulta más verosímil que el individuo vuelva a la fuerza de trabajo.

La literatura económica sobre el acoso en el trabajo es escasa, principalmente empírica y centrada fundamentalmente en su vertiente sexual. El acoso sexual en el trabajo se ha convertido en un tópico extremadamente sensible y frecuente en los años recientes. A pesar de la atención cre-

ciente por parte de las políticas públicas, no se conoce casi nada sobre el impacto de tal acoso sobre las carreras de las mujeres en la fuerza de trabajo. En un mundo en el que la incidencia y la severidad del acoso laboral podría ser difícil de probar para las mujeres afectadas, se esperaría encontrar que el acoso laboral tuviera un impacto importante sobre la satisfacción laboral, el abandono, los ingresos y la promoción de las empleadas afectadas.

En relación con esta cuestión, Laband y Lentz (1998) estiman la incidencia e impacto del acoso sexual en la profesión legal. En los Estados Unidos, cerca de dos

tercios de las abogadas en práctica privada y cerca de la mitad que ejercen en agencias corporativas o públicas declaran experimentar u observar acoso sexual por superiores, colegas o clientes durante los dos años previos a la encuesta utilizada. Del análisis empírico recogido en ese artículo se concluye que las abogadas que han experimentado u observado acoso sexual por superiores o colegas reportan menores niveles de satisfacción laboral, así como una mayor intención de abandono. Sin embargo, no se encuentra evidencia de efecto sobre las ganancias por hora de las abogadas afectadas. Los auto-

res especulan sobre que los empleadores o colegas podrían ser capaces de acosar sexualmente a las mujeres en maneras o grados que no son sancionables pero que inducen a las víctimas a abandonar sus puestos de trabajo.

Antecol y Cobb-Clark (2004) examinan la cambiante naturaleza de las actitudes hacia el acoso sexual de los trabajadores del gobierno federal de los Estados Unidos durante el período 1978-1994. Los autores encuentran que aunque la incidencia global del comportamiento sexual no deseado declarado por los empleados se modificó sólo ligeramente durante el período, su patrón cambió notablemente. Así, por ejemplo, el acoso sexual por parte de los supervisores disminuyó en incidencia, mientras que aumentó el comportamiento ofensivo de los compañeros y la verosimilitud de que el acoso ocurriese sólo una vez, en lugar de repetidamente.

Las actitudes de los empleados en relación con el acoso sexual también cambiaron de manera importante, con un incremento dramático del deseo de definir el comportamiento sexual indeseado como acoso sexual. Esta tendencia parece haberse debido no a cambios en las características demográficas de los empleados, en su capital humano o en las características de los empleos, sino a cambios estructurales en su manera de entender lo que constituye acoso sexual.

En Antecol y Cobb-Clark (2006) se analiza la relación entre el acoso sexual, de una parte, y la satisfacción laboral y las intenciones de abandono, por otra, entre las mujeres en activo en el ejército estadounidense.

A tal fin, usando modelos “univariantes”, encuentran que experimentar un comportamiento de acoso sexual está asociado con una reducción en la satisfacción laboral y con reforzadas intenciones de abandonar la carrera militar. Sin embargo, un análisis

más detallado con base en modelos bivariantes indica que el fallo en controlar las características individuales inobservadas e invariantes con el tiempo conduce a sesgos positivos en la estimación.

Similarmente, controlar la visión de las mujeres sobre si han sido sexualmente acosadas reduce las estimaciones de los efectos del comportamiento de acoso sobre la satisfacción laboral y las intenciones de abandono de la carrera militar.

Por su parte, Basu (2003) ofrece un modelo económico teórico para explicar por qué la sociedad podría desear intervenciones legislativas para controlar el acoso sexual en el trabajo. El modelo consiste en una adaptación directa del modelo estándar de oferta y demanda de trabajo, suponiendo la existencia de dos tipos de contratos de trabajo, uno por el que el empresario retiene el derecho al acoso (H) y otro por el que se garantiza que no acosará (N). El autor demuestra formalmente que el salario de equilibrio cuando el acoso es ilegal es superior al asociado con un empleo de tipo N en un régimen que permite el acoso. Por tanto, todos aquellos que aceptaron empleos de tipo N, en un régimen sin prohibición para el acoso, estarán en mejor situación cuando la economía cambie a un régimen en el que el acoso se prohíbe por ley. Además, tal prohibición beneficiará también a cierto número de aquellos que escogieron el contrato de tipo H. Por tanto, incluso aunque un contrato de acoso firmado por una única pareja de agentes sea óptimo en el sentido de Pareto, la prohibición del acoso sexual no resulta, en general, en un estado que es Pareto-inferior al que se daría en ausencia de tal ley, sino que conlleva un conjunto de intercambios por los que algunos grupos se benefician y otros sufren. Este resultado desarma los argumentos paretianos esgrimidos en contra de las leyes de prohibición del acoso en los centros de trabajo.

Recientemente, los economistas han empezado a interesarse más en la manera en que la identidad de un individuo influye en el comportamiento económico.

Así, aunque las nociones de identidad difieren, generalmente se considera que tiene dimensiones de género, racial, cultural y social. Incorporar la identidad en los análisis económicos permite tener en cuenta una serie de fenómenos que los modelos económicos estándares no pueden. Una de las maneras en la que los modelos económicos de identidad han probado mayor éxito últimamente es explicando o entendiendo la discriminación en el mercado de trabajo.

También desde hace escaso tiempo los modelos económicos de identidad han sido igualmente aplicados para la mejor comprensión de los fenómenos de acoso laboral y, en concreto, del acoso racial. Este último tipo de acoso constituye una forma de racismo particularmente llamativa, discriminatoria por su propia naturaleza, a la que se ha consagrado poco esfuerzo investigador a pesar de sus consecuencias sociales significativas.

Como excepción, en Antecol y Cobb-Clark (2008) se exploran los factores relacionados con las percepciones individuales de acoso racial incorporando en el marco analítico un modelo simple de identidad racial para facilitar la comprensión del acoso percibido. Dado que el contexto es relevante para las identidades que los individuos adoptan, se pone particular atención en entender cómo las prescripciones sociales sobre la naturaleza de las interacciones interraciales entre grupos afectan a las declaraciones de acoso. Finalmente se examina la relación entre los factores institucionales (procedimientos de igualdad de oportunidades, relaciones raciales globales) y los niveles percibidos de acoso.

6. Conclusiones

Este artículo ha querido mostrar de qué manera el interés de los economistas sobre los riesgos psicosociales ha aumentado considerablemente en estos últimos años. A tal fin, se ha propiciado la aplicación de las herramientas conceptuales y metodológicas propias del análisis económico para un mejor entendimiento de su naturaleza y efectos. Sin duda, tanto las construcciones teóricas como las aplicaciones empíricas presentes en esta joven literatura económica suponen aportaciones de gran valía para lograr profundizar en los mecanismos íntimos de generación de tales riesgos y en sus resultados.

La incorporación de los riesgos psicosociales al conjunto de temas susceptibles de investigación económica cuenta con la ventaja de que existe una amplísima literatura psicológica consagrada a su estudio, cuyos resultados teóricos y empíricos pueden ser tomados como punto de referencia. La Economía, a su vez, puede ayudar a acrecentar su conocimiento a partir de la aplicación de los enfoques y técnicas de análisis que le son propias. Esta intercomunicación entre ambas ciencias sociales se ha hecho patente en los últimos tiempos con el desarrollo de sociedades multidisciplinarias de estudios sobre la calidad de vida, en general, y laboral, en particular. De manera más general, en la última década se ha asistido a un intento por retomar los fundamentos psicológicos de la ciencia económica (véase, por ejemplo, Earl, 1990 y Rabin, 2002). Estos desarrollos recientes de la ciencia económica están contribuyendo a que la frontera entre Psicología y Economía se derrumbe.

Aprovechándose de las aportaciones de la Psicología, el enfoque económico del comportamiento humano se está enriqueciendo de nuevas herramientas conceptuales, que no encuentran siempre el consenso entre los economistas. Sin embargo, conduce a pensar que los riesgos psicosociales en el trabajo no debe ser más un concepto tan extraño a nuestro campo.

Bibliografía

- Ahn, N. (2005): Life Satisfaction among Spanish Workers: Importance of Intangible Job Characteristics, Documento de Trabajo FEDEA, n.º. 2005-17.
- Ahn, N. (2007): Value of Intangible Job Characteristics in Workers' Job and Life Satisfaction: How much are they worth?, Documento de Trabajo FEDEA, n.º. 2007-10.
- Antecol, H. y Cobb-Clark, D.A. (2004): The Changing Nature of Employment-Related Sexual Harassment: Evidence from the U.S. Federal Government, 1978–1994, *Industrial and Labor Relations Review*, 57(3), 443-461.
- Antecol, H. y Cobb-Clark, D. (2006): The sexual harassment of female active-duty personnel: Effects on job satisfaction and intentions to remain in the military, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 61, 55–80.
- Antecol, H. y Cobb-Clark, D.A. (2008): Identity and racial harassment, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 66, 529–557.
- Basu, K. (2003): The Economics and Law of Sexual Harassment in the Workplace, *The Journal of Economic Perspectives*, 17(3), 141-157.
- Béjean, S. y Sultan-Taïeb, H. (2005): Modeling the economic burden of diseases imputable to stress at work, *European Journal of Health Economics*, 6(1), 16-23.
- Brown, C. (1980): Equalizing Differences in the Labor Market, *The Quarterly Journal of Economics*, 94 (1), 113-134.
- Clark, A.E. (2005): Your Money of Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries, IZA Working Paper, n.º. 1610.
- Cooper, C.L., Liukkonen, P., y Cartwright, S. (1996): Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits to Organisations. Dublín, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Duncan, G.J. y Holmlund, B. (1983): Was Adam Smith Right After All? Another Test of the Theory of Compensating Wage Differentials, *Journal of Labor Economics*, 1(4), 366-379.
- Earl, P.E. (1990): Economics and psychology: A survey, *Economic Journal*, 100, 718-755.
- Ehrenberg, R.G. (1970): Absenteeism and the overtime decision, *American Economic Review*, 60, 322-311.
- Freeman, R. B. (1978): Job Satisfaction as an Economic Variable, *American Economic Review*, 68, 135-141.
- French, M. T. y Dunlap, L., (1998): Compensating Wage Differentials for job stress, *Applied Economics*, 30, 1067-1075.
- Greiner, A. (2008): An economic model of work-related stress, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 66, 335–346.
- Groot, W. y Maassen van den Brink, H., (1999): The Price of Stress, *Journal of Economic Psychology*, 20, 83-103.
- Hoel, H., Sparks, K., y Cooper, C. (2001): The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free work environment. Informe comisionado por la International Labour Organization (ILO), Institute of Science and Technology (University of Manchester).

Karasek, R.A. (1979): Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307.

Laband, D.N. y Lentz, B.F. (1998): The Effects of Sexual Harassment on Job Satisfaction, Earnings, and Turnover among Female Lawyers, *Industrial and Labor Relations Review*, 51(4), 594-607.

Leontaridi, R. M. y Ward, M.E. (2002): Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism, IZA Discussion Paper No. 493.

Lin, Z. y Popovic, A. (2002): The Effects of Computers on Workplace Stress, Job Security and Work Interest in Canada, Final Report, HRDC Publications Center: Quebec.

Maestas, N. y Li, X. (2007): Burnout and the Retirement Decision, Michigan Retirement Research Center Working Paper, n°. 2007-166.

Maslach, C. (1982): *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Mohr, R.D. y Zoghi, C. (2008): High-Involvement Work Design and Job Satisfaction, *Industrial and Labor Relations Review*, 61(3), 275-296.

Rabin, M. (2002): A perspective on psychology and economics, *European Economic Review*, 46, 657-685.

Rosen, S. (1974): Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition, *Journal of Political Economy*, 82, 34-55.

Russell, H., O'Connell, P.J. y McGinnity, F. (2007): The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-Life Conflict and Work Pressure in Ireland, ESRI Working Paper, 198.

Smith, R.S. (1979): Compensating Wage Differentials and Public Policy: A Review, *Industrial and Labor Relations Review*, 32, 339-356.

Thaler, R. and Rosen, S. (1976): The value of saving a life: evidence from the labor

market. En: Terleckyj, N. (ed.), *Household Consumption and Production*, Nueva York: Columbia University Press.

Verhofstadt, E., De Witte, H. y Omey, E. (2004): Are young people compensated for a stressful job?, presentado en Transition In Youth 2004 Meeting, 'Mobility and Transitions in the Youth Labour Market', Nürnberg, Germany, 2-4 Septiembre 2004.

Verhofstadt, E., De Witte, H. y Omey, E. (2007): Starting in a high strain job... short pain?, Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde, Working Paper n°. 2007/437.

Wasmer, E. (2006): The Economics of Prozac: Do Employees Really Gain from

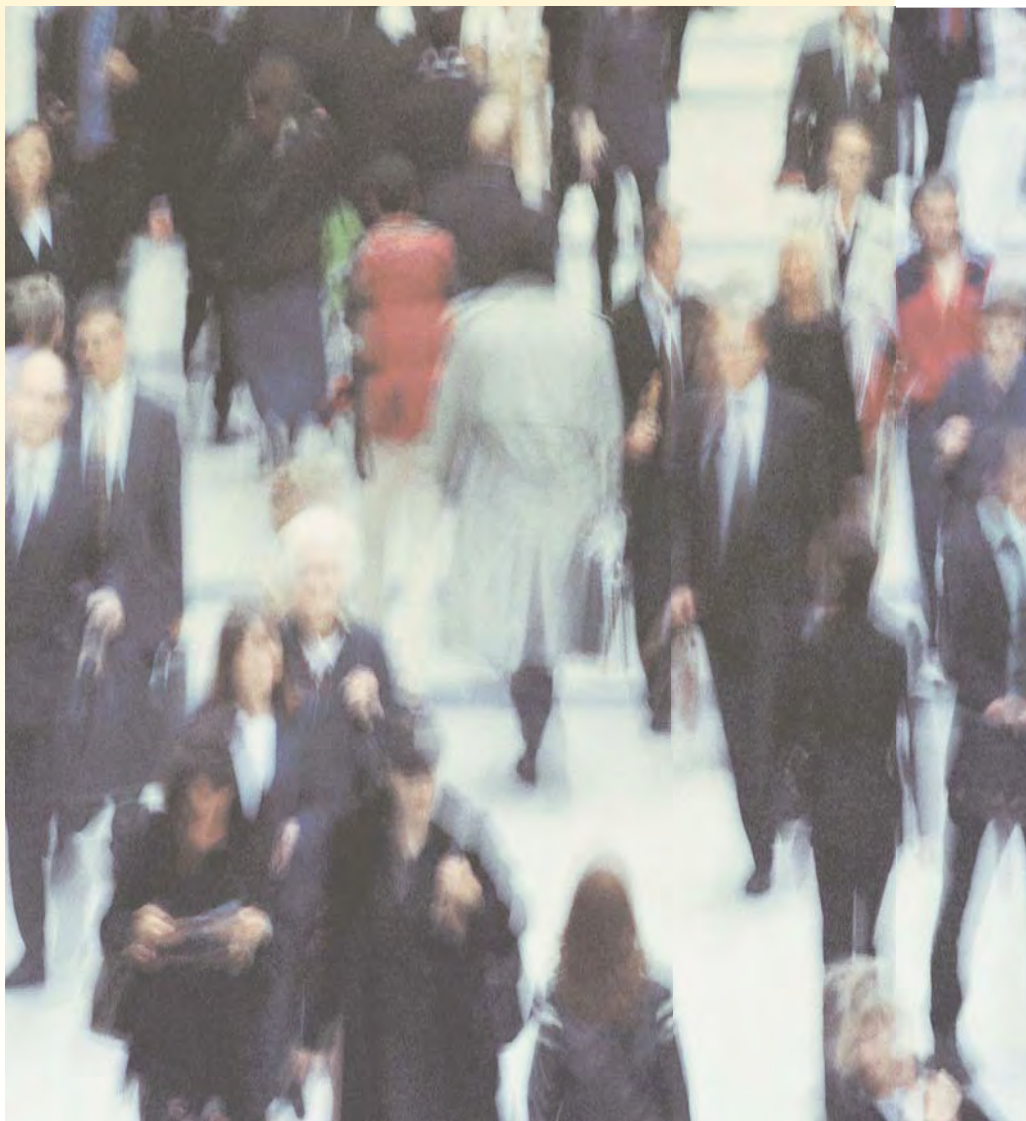
Strong Employment Protection?, IZA Working Paper, n°. 2460.

Weehuizen, R., Sanditov, B. y Cowan, R. (2008): Productivity effects of innovation, stress and social relations, UNU-MERIT Working Paper, n°. 2008-015.

Weisberg, J. (1994): Measuring Workers' Burnout and Intention to Leave, *International Journal of Manpower*, 15 (1), 4-14.

Yaniv, G. (1995): Burnout, absenteeism, and the overtime decision, *Journal of Economics Psychology*, 16, 297-309.

Zavala, S.K., French, M.T., Zarkin, G.A. y Omachonu, V.K. (2002): Decision Latitude and Workload Demand: Implications for Full and Partial Absenteeism, *Journal of Public Health Policy*, 23(3), 344-361.





Ana I. Pérez Campos
Lourdes Meléndez
Morillo-Velarde
Josefa Romeral Hernández
Carolina San Martín
Mazzucconi*

* Las autoras son profesoras de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Rey Juan Carlos y forman parte del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (UGT). Carolina San Martín Mazzucconi es Profesora Titular, Ana I. Pérez Campos y Lourdes Meléndez Morillo-Velarde son Profesoras Titulares de Escuela Universitaria y Josefa Romeral Hernández es Profesora Titular interina.

El estado de las investigaciones jurídico-laborales sobre riesgos psicosociales: una visión panorámica

Resumen:

En este estudio las autoras ofrecen dan cuenta, de una manera pormenorizada, de las principales aportaciones de la doctrina jurídico-social al conocimiento, en este plano científico, de los riesgos psicosociales, así como a los instrumentos hoy disponibles para dar respuesta a las necesidades de protección de las personas trabajadoras que están expuestos a ellos y sufren, de no prevenirse, las consecuencias negativas de su actualización en daño. Este tipo de análisis no es frecuente en la “literatura” jurídica española, por lo que reúne una especial originalidad, además de ser sumamente de interés para quienes quieren profundizar en el conocimiento del tratamiento jurídico a los riesgos psicosociales

Palabras clave: acoso moral, estrés laboral, tutela jurídica, burn- out.

1. Nota previa

En una sociedad cada vez más competitiva, en la que el trabajo físico va dejando paso al trabajo mental y el sector servicios sigue en constante crecimiento, nos enfrentamos al afloramiento de nuevos riesgos ligados a las nuevas situaciones de trabajo. Entre los riesgos emergentes, los más significativos por la magnitud del problema son los riesgos psicosociales.

Han pasado ya años desde que la doctrina laboralista comenzó a prestar atención a fenómenos que, con carácter general, se han venido enmarcando en lo que hoy conocemos como riesgos psicosociales. Resulta paradigmático en este sentido el interés por el acoso moral en el trabajo, que ocupa a los colegas desde hace mucho tiempo, aunque inicialmente se observara desde ópticas muy concretas que luego se demostraron excedidas por la rica problemática implícita en esta figura.

Poco a poco, los riesgos emergentes de naturaleza psicosocial han ido ganando entidad y relevancia, incorporando formalmente nuevas manifestaciones atractivas para los estudiosos. Su carácter pluridimensional, que tanto se subraya, no ha hecho más que favorecer el análisis desde múltiples perspectivas, en consideración a sus diversas facetas y efectos.

A día de hoy es cada vez más difícil encontrar autores que no hayan visitado algún aspecto de los riesgos psicosociales, bien atendiendo a todos ellos o a alguna clase en particular de los mismos; bien aludiendo a su incidencia en general o centrándose en un ámbito organizativo más concreto (como puede ser la Administración Pública, el sector universitario, etc.); bien con visión preventiva, reparadora o sancionadora; bien basando el análisis en la doctrina judicial, en el tratamiento convencional o en los criterios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; bien desde una consideración nacional, supranacional o comparada.

Por todo ello, es hora de hacer inventario. El objetivo de estas páginas es poner de relieve el estado de la cuestión sobre la investigación científica en materia de riesgos psicosociales, desde el ámbito de la Ciencia Jurídica y, más concretamente, del Derecho del Trabajo. Se trata de detectar qué aspectos han sido especialmente abordados por la doctrina laboralista y en qué términos, y cuáles otros representan, todavía, un terreno poco explorado que invita al viaje.

Por descontado, dejamos por el camino las aportaciones realizadas desde otras disciplinas científicas distintas del Derecho del Trabajo, salvo aquellas que se consideran especialmente relevantes. Es evidente que la psicología social y clínica nos lleva una clara ventaja, siendo de las áreas de conocimiento que más atención han prestado a los riesgos psicosociales. En mucha menor escala, podrían mencionarse algunas incursiones desde la psiquiatría, la sociología, el trabajo social, la educación, e incluso de otras ramas de la Ciencia Jurídica, como el Derecho Penal.

A efectos de no sobrepasar una extensión razonable, el objeto de análisis sufre una doble limitación: Por un lado, nos centramos en el estudio científico de los

que hasta la fecha se han venido considerando como riesgos psicosociales paradigmáticos: el acoso laboral (moral, sexual y discriminatorio) y el estrés (incluyendo el síndrome del quemado o burn-out); a ellos se añaden la violencia física en el trabajo y las adicciones. Por otro lado, la selección de obras mencionadas responde a la sencilla voluntad de servir de muestra respecto del grado de tratamiento de las diversas cuestiones, sin pretender agotar el catálogo de aportaciones doctrinales existentes.

2. El estado actual de la investigación jurídica sobre riesgos psicosociales en general

Delimitación conceptual

Como suele suceder con las materias que hacen su entrada entre las preocupaciones de los laboristas, no fue primero la categoría jurídica y luego cada una de sus manifestaciones, sino que está siendo al revés. Determinados fenómenos se consideran, más o menos pacíficamente, encuadrables en la noción de riesgo psicosocial, pero no se cuenta en la actualidad con un elenco cierto de los mismos, asumido por todos sin controversias, justamente porque, a pesar de los intentos de definición ensayados por la OIT y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la categoría jurídica no se ha construido aún del todo.

Esta realidad tiene su reflejo, cómo no, en la labor doctrinal, mucho más detenida en las distintas manifestaciones de los riesgos psicosociales que en dicha noción general que las engloba. Podría decirse que estamos todavía en una fase embrionaria de estudio (por mucho que algunas cuestiones, como se verá, hayan sido insis-

tentemente analizadas), de modo que dejamos para un estado evolutivo posterior lo más difícil: la conceptualización genérica. Paradójicamente, sólo cuando seamos capaces de identificar de modo acabado la categoría jurídica de riesgos psicosociales, habremos alcanzado el punto de partida en nuestro camino, lo que pondrá en cuestión todo nuestro trabajo previo.

Entre las aportaciones que dedican un espacio a intentar definir de qué se habla cuando se alude a “riesgos psicosociales”, encontramos el trabajo de Faustino Cavas Martínez sobre “*Derecho de la prevención y nuevos riesgos profesionales*”, publicado en la revista *Aranzadi Social* núm. 18, 2006. También ha de mencionarse el interesante estudio colectivo dirigido por Germán Barreiro González, titulado *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la protección social*, MTAS, 2006. Por su parte, Mikel Urrutikoetxea Barrutia presenta un loable intento de ir más allá, aportando características comunes, en su artículo sobre “*Reflexiones en torno a la prevención de los riesgos psicosociales*”, publicado en la *Revista de Derecho Social* núm. 39, 2007.

Resultan especialmente reseñables las obras que pretenden desentrañar la madeja conceptual distinguiendo entre factores de riesgo psicosocial, riesgo psicosocial propiamente dicho, y actualización del mismo en forma de lesión.

Es el caso de los ya citados artículos de Mikel Urrutikoetxea y de Faustino Cavas, así como el estudio dirigido por Germán Barreiro. Igualmente, cabe mencionar otra aportación colectiva, coordinada por María Luisa de la Flor Fernández, sobre el *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales* [<http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/100617.pdf>], cuyo capítulo I (dedicado al “Concepto y tratamiento

jurídico de los riesgos psicosociales”) procede a esta distinción.

Por último, podrían mencionarse aquí las numerosísimas obras que renuncian, total o parcialmente, a una conceptualización de los riesgos psicosociales, optando en cambio por la enumeración y análisis de los fenómenos que consideran de tal naturaleza. Se trata de un modo indirecto de favorecer la construcción de la categoría jurídica. Es el caso, por ejemplo, del estudio colectivo ya citado, coordinado por María Luisa de la Flor Fernández, y de la aportación de Pilar Rivas Vallejo sobre “*Los riesgos psicosociales: estrés laboral, burn out...*”, incluido en el **Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales: la incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico** (Pilar Rivas Vallejo, Coord.), Aranzadi, 2006. También en este punto tienen cabida las reflexiones doctrinales que distinguen entre diversas clases de riesgo psicosocial, como hace Miguel Ángel Purcalla Bonilla en su artículo titulado “*Tratamiento jurídico del mobbing y de otros riesgos psicosociales*” (*La Ley* núm. 4, 2004), que, aunque centrado en el acoso moral, dedica un epígrafe a diferenciarlo del estrés, el *burn-out* y el acoso sexual.

En fin, parece evidente que la doctrina científica laboralista está llamada a recorrer, con mucho mayor detalle y detenimiento, la senda de la conceptualización de los denominados riesgos psicosociales como categoría jurídica genérica, más allá de lo que sí hace casi siempre, que es definir cada uno de aquéllos de forma individualizada.

Prevención de los riesgos psicosociales

Existen interesantes aportaciones que afrontan los riesgos psicosociales desde la óptica preventiva, si bien lo más frecuente es, como se verá, encontrar estudios dedicados a las formas de intervención y

prevención respecto de cada uno de los citados riesgos de modo específico.

La premisa de partida es considerar si la normativa de prevención de riesgos laborales acoge o no suficientemente este tipo de riesgos; interrogante éste al que la doctrina contesta, con carácter general y con mayor o menor entusiasmo, de modo afirmativo, por lo que podría decirse que se trata de un debate superado. Sólo por ejemplificar, cabría citar, nuevamente, las aportaciones de Faustino Cavas Martínez (“*Derecho de la prevención y nuevos riesgos profesionales*”, *Aranzadi Social* núm. 18, 2006) y de Mikel Urrutikoetxea Barrutia (“*Reflexiones en torno a la prevención de los riesgos psicosociales*”, *Revista de Derecho Social* núm. 39, 2007), que contiene un epígrafe dedicado a analizar el fundamento normativo de la prevención de riesgos psicosociales. Cristóbal Molina Navarrete identifica hasta cuatro obstáculos principales que se oponen a una aplicación más decidida de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la protección frente a los riesgos psicosociales, en su reflexión sobre “*La situación actual del tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España: resistencias y avances*”, publicada en el **Boletín del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales** núm. 1, 2006.

Avanzado en las cuestiones de orden preventivo, conviene subrayar que la siempre recomendable colección **Cuadernos de Derecho Judicial** del Consejo General del Poder Judicial, dedicó su número 12 (2004) a los Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social. La obra contiene un estudio de Clara Llorens Serrano y Salvador Moncada i Lluís relativo a la “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, así como un análisis ofrecido por José María de Bona Numancia sobre

“Los riesgos psicosociales: sus causas y su prevención desde la perspectiva empresarial y sindical (mesa redonda)”. También el trabajo colectivo dirigido por Germán Barreiro González, a que ya se ha hecho referencia (*Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la protección social*, **MTAS, 2006**), dedica una parte a la evaluación de los riesgos psicosociales y estrategias de intervención. Lo mismo puede decirse de la investigación coordinada por María Luisa de la Flor Fernández, igualmente citada (*Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales* [<http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents...>]).

Por su parte, María del Carmen Grau Pineda, en su artículo titulado “*Nuevas estrategias preventivas frente a nuevos riesgos psicosociales*” (**Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención**, núm. 38, 2007) postula un mayor protagonismo de la prevención frente a estos riesgos, integrando la actividad preventiva en todas las decisiones y actuaciones empresariales, en cualquier ámbito y en todos los niveles jerárquicos.

Mikel Urrutikoetxea, en su obra ya mencionada, propone una proyección de la intervención preventiva en el ámbito de los riesgos psicosociales, destacando, entre otras cuestiones, la divergencia interpretativa que divide a quienes consideran que sólo procede realizar una evaluación de aquéllos si previamente se ha identificado su existencia, y quienes mantienen la improcedencia de la distinción entre identificación y evaluación de estos riesgos.

Una óptica mucho más específica de la obligación preventiva es la que propone Jordi García Viña en su reciente artículo sobre “*La obligación del empresario de prevenir los riesgos físicos y psico-sociales en relación a la mujer embarazada*”. ¿Qué

relación existe entre esta protección y el conocimiento del embarazo después de la sentencia del Tribunal Constitucional 92/2008, de 21 de julio?”, publicado en *Aranzadi Social* núm. 14, 2008.

El Derecho comparado se atiende, siquiera brevemente, por Ángel Cubo Mayo y Juan Pablo Pérez-Bustamante Mourier, en su estudio sobre “El derecho a la dignidad en el ámbito laboral, acoso en el trabajo: acoso moral, sexual: estudio jurídico, situación actual y perspectivas. La prevención de los riesgos psicosociales: medidas preventivas. El papel de la Inspección de Trabajo”, publicado en la revista *Relaciones Laborales* núm. 8, 2006. Aunque en realidad los autores analizan más que nada el acoso, dedican unos pocos párrafos a la evaluación de riesgos psicosociales en los sistemas francés, belga, escandinavo y, por fin, español.

Actualización de los riesgos psicosociales y su cobertura por el sistema de Seguridad Social

Uno de los temas abordados con mayor asiduidad por la doctrina laboralista en relación con los riesgos psicosociales es la cobertura brindada por el sistema de Seguridad Social frente a las lesiones producidas por la actualización de los mismos. Seguramente ello se deba, en buena medida, a la también abundante actividad judicial a este respecto.

Es casi un clásico estudiar las vías de encuadramiento de las distintas manifestaciones de los riesgos psicosociales en la figura del accidente de trabajo, por lo que conviene remitirse al tratamiento de las mismas en los epígrafes destinados al efecto. Mientras tanto, aquí cabe citar, en el núm. 12 de la colección *Cuadernos de Derecho Judicial*, el artículo de Pilar Rivas sobre “Seguridad social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”.

Por su parte, José Fernando Lousada Arochena estudia brevemente el tema en la *Revista técnico laboral* núm. 111, 2007, con un análisis sobre “Accidentes de trabajo y riesgos psicosociales”. También afronta la problemática un estudio ya citado: *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la protección social*, MTAS, 2006, cuyo capítulo V se dedica a “La reparación del riesgo psicosocial por la Seguridad Social: presente y futuro”, siendo su autora María de los Reyes Martínez Barroso¹.

La conceptualización del suicidio como accidente de trabajo nos interesa en la medida en que el primero puede ser consecuencia de la actualización de un riesgo psicosocial. Desde tal prisma, contamos con múltiples comentarios sobre la doctrina de los tribunales, a veces sencilla-

mente reflexionando sobre un pronunciamiento específico. Entre estos últimos, puede mencionarse el extenso análisis de la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2007, que Mikel Urrutikoetxea Barrutia titula “Suicidio y accidente de trabajo” y publica en el núm. 41 de la *Revista de Derecho Social*. Sobre el mismo pronunciamiento reflexiona Alberto Valdés Alonso (“Suicidio y conductas lesivas”, publicado en *Relaciones Laborales* núm. 19, 2008).

Otra perspectiva para el análisis de la cobertura de Seguridad Social de los riesgos psicosociales, es la que se acoge por quienes analizan la posible consideración de estos últimos no ya como accidente de trabajo, sino como enfermedad profesional. Aspiración frustrada, como se sabe, tras la aprobación del RD 1299/2006, de



10 de noviembre. Destacan, en este sentido, las interesantes reflexiones de Cristóbal Molina Navarrete en su artículo sobre el “Nuevo cuadro de enfermedades profesionales, enfermedades del trabajo y riesgos psicosociales: ¿una nueva oportunidad de modernización real perdida?”, publicado en la revista *La Mutua* núm. 18 (2007). Igualmente, cabe citar a María Teresa Igartua Miró, con su estudio sobre “La nueva lista de enfermedades profesionales y la inamovilidad respecto a las dolencias derivadas de riesgos psicosociales” (publicado en *Actualidad Laboral* núm. 22, 2007), en el que aprovecha para pasar revista a la senda iniciada hace algunos años por los Tribunales en orden a la consideración de algunas de estas patologías como enfermedades del trabajo.

Tutela del trabajador ante los riesgos psicosociales

El incumplimiento por el empresario de sus obligaciones preventivas en materia de riesgos psicosociales conlleva sanciones administrativas y puede dar lugar a reclamaciones judiciales por parte del trabajador en orden a delimitar responsabilidades y eventuales resarcimientos por daños y perjuicios. Evidentemente, el catálogo de obras que repasan todas estas cuestiones es amplísimo si se incluyen las aportaciones relativas a cada riesgo psicosocial específico, lo que se hace más adelante. Aquí sólo se enuncian las reflexiones doctrinales de carácter general, reduciéndose notablemente el número de obras reseñables.

Así, el núm. 12 de *Cuadernos de Derecho Judicial*, dedicado a Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de Seguridad Social, contiene un artículo de Jaume Abat Dinarès sobre “La tutela administrativa del trabajador ante los riesgos psicosociales”. El estudio coordinado por María Luisa de la Flor Fernández,

sobre el Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales [<http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/>], dedica un capítulo a la “Responsabilidad administrativa, civil y penal del empresario derivadas de los riesgos psicosociales” y otro a los “Riesgos psicosociales y tutela del trabajador en el orden social”.

El trabajo colectivo dirigido por Germán Barreiro González, igualmente citado ya en varias ocasiones (*Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la protección social*, MTAS, 2006), trata, en su capítulo VI, “Las vías punitivas frente a los riesgos psicosociales”, y en su capítulo VII “La responsabilidad laboral y civil por el daño causado a partir del riesgo psicosocial”. Por su parte, el artículo ya citado de Mikel Urrutikoetxea Barrutia, titulado “Reflexiones en torno a la prevención de los riesgos psicosociales” (*Revista de Derecho Social* núm. 39, 2007), dedica un último epígrafe a las consecuencias de los incumplimientos en materia de prevención de riesgos psicosociales.

3. Sobre el acoso moral en el trabajo

Obras generales

Sin duda el acoso moral, o *mobbing*, es el riesgo psicosocial más tratado por la doctrina científica y por los propios Tribunales. Como se verá a continuación, la bibliografía existente sobre la materia, que aborda la problemática de este complejo riesgo, alcanza a sus distintos aspectos.

En la actualidad puede afirmarse que, con toda probabilidad no debe quedar ni una sola de las cuestiones que pueda plantearse en relación con el acoso moral que no haya sido ya objeto de estudio.

Aunque ello no es extraño, si se tiene en cuenta que el interés por este fenómeno no es algo reciente, sino que la doctrina científica lleva ya varios años prestándole una especial atención. Ciertamente referenciar aquí todos y cada uno de los distintos estudios doctrinales elaborados sobre *mobbing*, sería una tarea que excedería del objetivo de este trabajo; por ello, advirtiendo de antemano que la literatura es mucho más extensa, se hará mención sólo a una selección de las mismas.

Son varias las obras publicadas a principios de esta década que abordaron de forma detallada el análisis de este fenómeno. Entre ellas, pueden destacarse “El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo: un problema laboral con incipiente respuesta jurídica”, de Luciano Cordero Saavedra, publicado en la *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 110, 2002 y “La respuesta jurídica legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*”, de Manuel Velázquez, publicado en *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* núm. 17, 2002.

También el estudio publicado en la revista *Actualidad Laboral* núm. 2, 2002, sobre “Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (“*mobbing*”)”, de Miriam Sanahuja Vidal y José Conesa Ballester, aborda el tratamiento que se da a este tipo de acoso en el ordenamiento jurídico. El artículo sobre “*Acoso moral*: su tipificación jurídica y su tutela judicial” de Pablo Aramendi Sánchez (*Aranzadi Social* núm. 5, 2002), además de tratar este fenómeno en el ámbito del ordenamiento jurídico, aborda con detalle la tutela en el orden jurisdiccional social a las víctimas de estas conductas de acoso. En fin, en esta misma época el estudio de Roberto Fernández Fernández, Rodrigo Tascón López y Beatriz Agra Viforcós sobre “*El acoso moral en el trabajo (mobbing)*”: análisis sobre la

limitada respuesta jurídica a un antiguo problema de reciente estudio y futura solución (legal)", publicado en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social* núms. 233-234, 2002, además de exponer los problemas existentes en cuanto a su protección jurídica, avanza en la vía de aportar soluciones al mismo.

A pesar de que ya se hayan tratado los distintos aspectos de este fenómeno, debe tenerse en cuenta que el contenido de los estudios doctrinales publicados varía sensiblemente, puesto que va desde las monografías que abordan todos sus aspectos, pasando por artículos que se centran en algún extremo del acoso moral, hasta comentarios de sentencia que se pronuncian sobre cuestiones muy concretas. Precisamente en esta línea se encuadra el estudio de Cristóbal Molina Navarrete, publicado en *La Ley* núm. 7, 2001, sobre "Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing): reflexiones a propósito de la STS 3ª, Sección 6ª, de 23 de julio de 2001". El autor analiza una sentencia en la que el Tribunal Supremo se pronuncia sobre el acoso producido en el ámbito de la Administración Pública. También Cristóbal Molina aborda "La tutela frente al acoso moral en el ámbito de la función pública: cómo vencer las persistentes resistencias", en *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Aranzadi, 2006.

En otro orden de consideraciones, nótese que el acoso moral no ha sido tratado sólo desde la perspectiva laboralista; al contrario, el *mobbing* se ha convertido en objeto de estudio de la psicología social, de la medicina preventiva y de la sociología, así como de otras áreas del Derecho, tales como el Derecho Penal o el Derecho Constitucional del Trabajo.

En el ámbito penal se pueden encontrar varias obras de gran interés para la comprensión de este fenómeno en toda su

magnitud; así, el artículo sobre "La vía penal integradora en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo", de María José Blanco Barea y **Javier López Parada**, publicado en *La Ley* núm. 3, 2002. Por su parte, Luis Lafont Nicuesa, identifica de forma detallada el acoso moral desde la perspectiva del Derecho Penal en *El delito de acoso moral en el trabajo*, **Tirant lo Blanch**, 2008. Ana Isabel Pérez Machío, en su monografía sobre *Mobbing y Derecho Penal* (**Tirant lo Blanch**, 2007), lleva a cabo una interesante labor de identificación y de propuesta de regulación del acoso moral con constantes referencias al Derecho comunitario.

Hay también obras que, aunque no han sido elaboradas por penalistas, aportan una interesantísima visión de este particular fenómeno en el terreno del Derecho penal, abordando, por ejemplo su tutela en este ámbito. Así puede destacarse el artículo sobre "La tutela penal frente al acoso moral en el trabajo: ventajas e inconvenientes de una estrategia de defensa posible", de Cristóbal Molina Navarrete, publicado en *Lan Harremanak* núm. 7, 2002. O también su caracterización como un delito contra la integridad de agredido en "**La palabra de la ley penal se hace realidad: el acoso moral laboral 'por razón de género' como delito contra la integridad personal**", de Cristóbal Molina Navarrete, en el núm. 277 de la *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (2006).

Pero también el acoso moral ha sido estudiado desde una perspectiva constitucional, en particular en su vertiente de comportamiento susceptible de vulnerar derechos fundamentales del trabajador. Son varios los estudios que enfatizan sobre este aspecto del *mobbing*, centrandolo su atención no sólo en las implicaciones laborales del acoso, sino poniendo de manifiesto, como se ha dicho, que se trata de actividades que pueden lesionar los más

fundamentales derechos de la persona y generar situaciones de discriminación. En este ámbito destacan los estudios sobre "Dignidad del trabajador y acoso moral", de Jesús Martínez Girón, en *Derecho vivo del trabajo y Constitución: estudios en homenaje al profesor doctor Fernando Suárez González*, *La Ley-Actualidad*, 2003; "Acoso moral en el trabajo y derechos fundamentales", de Carmen Sáez Lara, en *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Comares, 2007; "Algunas consideraciones sobre la situación actual de los derechos fundamentales y determinadas limitaciones: especial referencia al acoso moral", de Susana Bravo Santamaría, en *Cuadernos de Derecho judicial*, núm. 21, 2003. También se ocupan de la consideración del acoso moral como conducta lesiva de derechos fundamentales Juan José Fernández Domínguez y Diego Megino Fernández en su estudio sobre "Honor e integridad moral del trabajador en contraposición al acoso laboral: la difícil tarea de trazar lindes", *Información Laboral* núm. 16, 2007, donde analizan de forma conjunta determinados derechos fundamentales desde la óptica del *mobbing* como una actuación susceptible de lesionar los derechos del trabajador.

Desde la perspectiva concreta de considerar el acoso moral como una conducta discriminatoria, debe destacarse el artículo sobre "El acoso moral en el trabajo ¿una nueva fórmula de discriminación?", de María Fernanda Fernández López, *Revista de Derecho Social*, núm. 19, 2002, artículo que resulta sumamente interesante en la medida en que la autora elabora una construcción jurídica tendente a demostrar que el acoso moral se convierte en una forma más de discriminar a un trabajador en el ámbito de la relación laboral.

Por su parte, Jaime Segalés Fidalgo ahonda en la protección que en el marco de la Constitución se otorga al acoso

moral. En efecto, partiendo de la premisa de que a través de las conductas calificables de acoso, el acosador incurre en una lesión de derechos fundamentales, “*La integridad moral como bien jurídico a proteger y la tutela constitucional frente al acoso moral*”, publicada en **Relaciones Laborales**, núm. 2, 2007, aborda la tutela frente al acoso en el ámbito de la Constitución.

3.2. Delimitación conceptual del acoso moral

La identificación del acoso moral y su caracterización frente a otros riesgos psicosociales ocupa un lugar preeminente en la doctrina científica. En este punto debe hacerse una referencia concreta al artículo publicado por Luis Collado García en **Cuadernos de Derecho Judicial** núm. 12, 2004, que bajo el título “*Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (“Mobbing”): diferencias con otras figuras*”, realiza una detallada exposición del concepto de *mobbing*, y una tarea de delimitación de este tipo de acoso en el trabajo frente a otros que pueden producirse en el ámbito laboral. En esta línea se sitúan también otros estudios, que al tiempo de definir conceptualmente la figura del acoso moral, llevan a cabo una tarea de diferenciación y delimitación frente a otras figuras, en particular frente al acoso sexual. Así, María Teresa Pérez del Río, en su estudio sobre “*La violencia de género en el trabajo: acoso sexual y acoso moral por razón de género*” (en **Mujer, Violencia y Derecho**, Universidad de Cádiz, 2006), deslinda ambas figuras, destacando los aspectos más relevantes de cada una de ellas. Por su parte, Macu Álvarez, lleva a cabo esta tarea de diferenciación aunque comparando el acoso moral con otras conductas similares en el ámbito laboral, en su artículo sobre “*Algunos aspectos sobre el acoso psicológico,*

acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, violencia psicológica, acoso moral o mobbing”, **Lan Harremanak** núm. 7, 2002.

También en esta línea de identificación del fenómeno y de protección frente a tales conductas, merecen especial mención un conjunto de obras de consulta recomendada para los estudiosos, como es el artículo de Manuel Correa Carrasco titulado “*La juridificación del acoso moral en el trabajo: bases metodológicas*” (**Temas laborales** núm. 77, 2004), en el que se parte de la premisa de que el acoso moral en el trabajo es un fenómeno de creciente relevancia social, pero el ordenamiento jurídico no ha proporcionado hasta ahora una respuesta satisfactoria a las exigencias de regulación que plantea esta figura, siendo ello suplido por la labor de los órganos jurisdiccionales. A partir de este planteamiento, el autor analiza las claves que deben tenerse en cuenta a la hora de afrontar el proceso de juridificación del acoso moral en cada uno de los ámbitos de ordenación afectados. En esta línea de identificación de la figura se sitúan otros estudios: José Luis Gil y Gil y Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, “*El acoso psicológico en el trabajo*”, en *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución española: estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, **La Ley**, 2006; Manuel Correa Carrasco, “*El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo*”, en *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, **Aranzadi**, 2006; Lourdes Mella Méndez, “*El acoso psicológico en el Derecho del Trabajo*”, **Tribuna Social** núm. 145, 2003; Miguel Ángel Luelmo Millán, “*Acoso moral o mobbing: Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad*”, **Revista Española de Derecho del Trabajo** núm. 115, 2003; Tomás Gómez Álvarez

y Juan Gorelli Hernández, “*El acoso moral; perspectivas jurídico laborales*”, **Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social** núm. 2, 2003. En fin, referencia obligada es también el estudio de Vicente-Antonio Martínez Abascal: El concepto de acoso moral en el trabajo. **Claves para su protección extrajudicial**, Tirant lo Blanch, 2008, tanto por su claridad expositiva, como por su delimitación del concepto de acoso moral.

La delimitación de la figura y su diferenciación con otras afines resulta muy clara en la obra “*Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres*”, de Ignacio García-Perrote Escartín, **Relaciones Laborales** núm. 1, 2008, donde se aborda su tratamiento de manera novedosa, al partirse de las definiciones aportadas por la reciente Ley Orgánica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Igualmente Juan Antonio Altés Tárrega, *Acoso del trabajador en la empresa*, **Tirant lo Blanch**, 2008, lleva a cabo la delimitación de la figura del acoso moral teniendo en cuenta la nueva regulación legal contenida en la citada Ley Orgánica.

También María Luisa Segoviano Astaburuaga, en “*Acoso laboral y acoso sexual*”, publicado en **Estudios de Derecho Judicial** núm. 139, 2007, lleva a cabo una interesantísima labor de deslinde entre dos figuras que en muchas ocasiones de tratan de manera unitaria, el acoso moral y el sexual.

Igualmente Miguel Rodríguez-Piñero Royo, “*Acoso sexual, acoso moral, acoso discriminatorio*”, <http://www.mobbing.nu/estudios-ERPineiro-acoso.htm>, efectúa una valiosa e interesante distinción entre las modalidades de acoso vigentes en la actualidad.

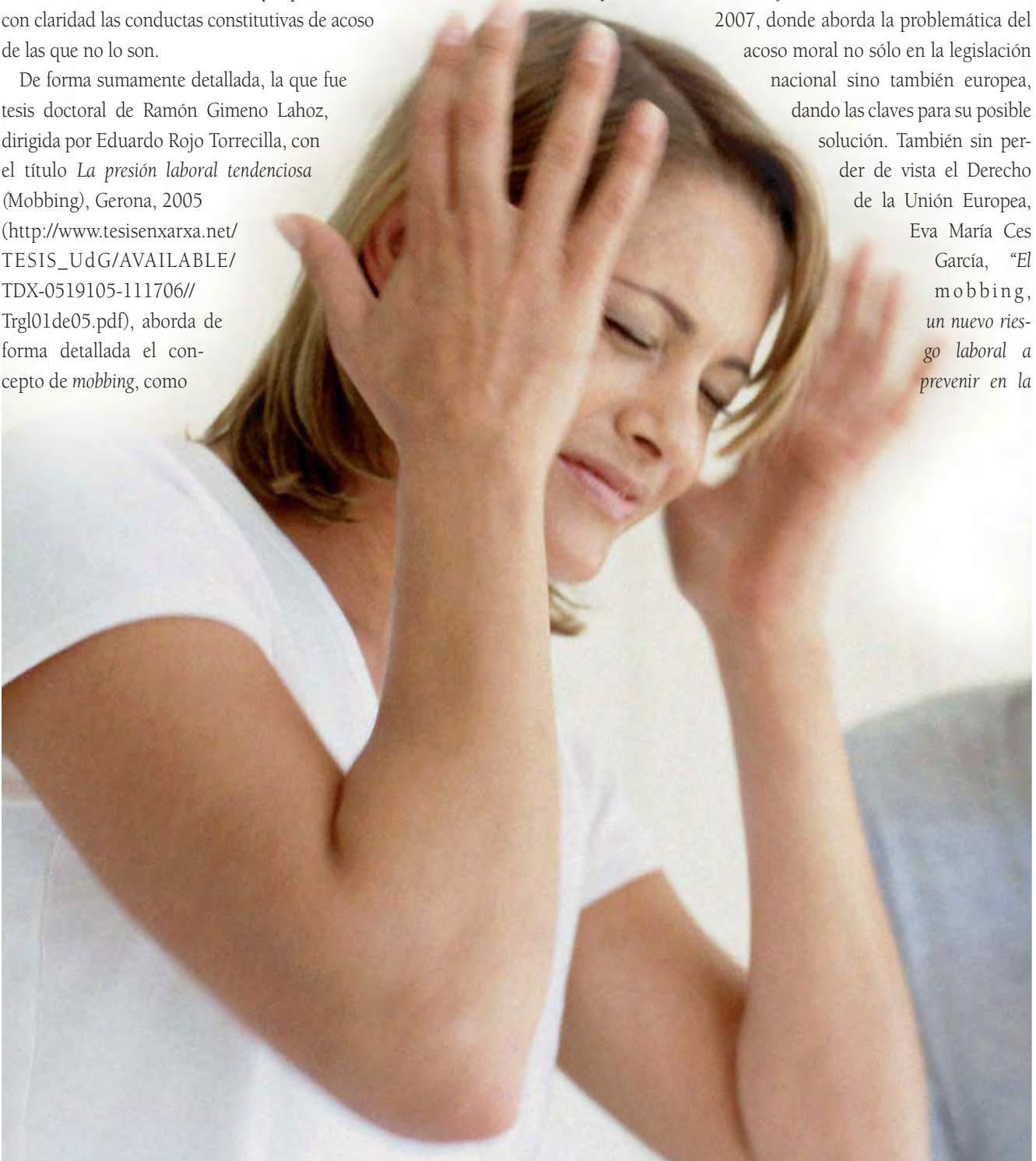
En ocasiones no es fácil el deslinde entre lo que es constitutivo de acoso moral y lo que supone el ejercicio regular o abusivo de los poderes del empresario. De esta

diferenciación se ocupan de forma muy eficaz algunos autores, que establecen en sus estudios las claves para efectuar tal diferenciación. Así, María Luisa Rodríguez Copé, “Ejercicio abusivo del poder empresarial y acoso moral: el exceso de trabajo”, *Temas laborales* núm. 77, 2004, y Djamil Tony Kahale Carrillo, “Acoso moral en el trabajo (mobbing): diferencias con el ejercicio arbitrario del poder empresarial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social* núm. 277, 2006, dan las claves que permiten deslindar con claridad las conductas constitutivas de acoso de las que no lo son.

De forma sumamente detallada, la que fue tesis doctoral de Ramón Gimeno Lahoz, dirigida por Eduardo Rojo Torrecilla, con el título *La presión laboral tendenciosa (Mobbing)*, Girona, 2005 (http://www.tesisenxarxa.net/TEISIS_UDG/AVAILABLE/TDX-0519105-111706//Trgl01de05.pdf), aborda de forma detallada el concepto de *mobbing*, como

la presión laboral orientada a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración (presión laboral tendenciosa), obteniendo así una definición de *mobbing* con validez jurídica. Al mismo tiempo, el autor aporta fórmulas útiles para deslindar casos de *mobbing* de otras figuras afines.

Aportando la perspectiva de Derecho comunitario, **Faustino Cavas Martínez** analiza “El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo”, *Aranzadi Social* núm. 11, 2007, donde aborda la problemática del acoso moral no sólo en la legislación nacional sino también europea, dando las claves para su posible solución. También sin perder de vista el Derecho de la Unión Europea, Eva María Ces García, “El *mobbing*, un nuevo riesgo laboral a prevenir en la



Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de enero de 2002”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 37, 2002, aborda la noción de mobbing partiendo para ello de la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo. Por su parte, Cristóbal Molina Navarrete estudia el *mobbing* tanto en el ordenamiento jurídico español como incidiendo en la normativa europea y en la de distintos

países del entorno comunitario, a fin de delimitar la noción y las medidas de protección frente al mismo: “Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los derechos europeos”. http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/printer_610.shtml.

Por otro lado, debe señalarse que el estudio del acoso moral puede efectuarse desde distintas perspectivas que aportan

datos ciertamente interesantes para su identificación. Así, el estudio sobre “Violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”, de Aranzazu Roldán Martínez y Jorge Torrents Margalef, en *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Cinca, 2008, aborda precisamente la problemática de los distintos tipos de acoso en la relación de trabajo desde la óptica de la negociación colectiva, dando las claves de lo que hacen en la actualidad los convenios colectivos para luchar contra este tipo de actuaciones.

También la jurisprudencia sobre el tema adquiere una indudable relevancia. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, “El acoso moral en el trabajo: perfiles jurisprudenciales”, en *Tribuna social* núm. 178, 2005, acota con claridad la noción de acoso moral partiendo para ello de numerosos pronunciamientos jurisprudenciales.

De la misma forma, Fernando de Vicente Pachés aporta una interesantísima delimitación de la propia caracterización del *mobbing* en los Tribunales, en su artículo “La configuración del acoso moral en el trabajo y las soluciones jurídico-preventivas para erradicarlo: últimas tendencias doctrinales y jurisprudenciales”, *Tribuna Social* núm. 180, 2005. Por su parte, Juan B. Lorenzo de Membiela, “El acoso moral o *mobbing* en las sentencias de los tribunales”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 29, 2006, efectúa un análisis crítico sobre las principales sentencias dictadas por los Tribunales Sociales sobre el acoso moral, destacando lo novedoso que aportan cada una de ellas. En fin, Iñigo Sagardoy de Simón, “Jurisprudencia sobre el acoso moral en el trabajo”, <http://www.graduadosocialmadrid.org/revista/38/acosofr.html>, realiza un interesante estudio sobre el contenido de las sentencias que se han pronunciado acerca del concepto de acoso moral.



3.3. Prevención del acoso moral

Desde la perspectiva de las actuaciones preventivas orientadas a evitar la actualización del riesgo, destacan diversos estudios que ponen el acento en este aspecto de la lucha contra el acoso moral. A principios de la actual década de los años 2000 fueron varios los autores que ya se preocuparon por llamar la atención sobre la importancia de una correcta actividad preventiva como medio para controlar el *mobbing* en el ámbito de la empresa. Así, el estudio de Cristóbal Molina Navarrete, “La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, **Aranzadi Social** núm. 18, 2002, donde el autor aborda la protección del acoso tanto desde una perspectiva preventiva como desde una indemnizatoria. También en su artículo sobre “La situación actual del tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España: resistencias y avances”, Publicado en el **Boletín Informativo del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales-UGT**, núm. 1, 2006, Cristóbal Molina llama la atención acerca de la necesidad de avanzar en la implantación de técnicas preventivas en las empresas y de utilización de las mismas, al tratarse de la vía más adecuada para evitar la actualización de este tipo de riesgos. Por su parte, en “Tratamiento preventivo del acoso moral en el trabajo”, Djamil Tony Kahale Carrillo, **Trabajo Social y Salud** núm. 45, 2003, centra su estudio en el análisis de las técnicas preventivas para evitar que se produzca el acoso. También en una parte de la monografía elaborada por Vicente-Antonio Martínez Abascal, *El acoso moral en el trabajo. Claves para su protección extrajudicial*, **Tirant lo Blanch**, 2008, el autor pone de manifiesto la necesidad de acudir a la prevención como mecanismo que permitirá en muchas ocasiones evitar situaciones de acoso moral para así eludir

o atemperar su protección extrajudicial.

Combinando la técnica puramente preventiva y la reparadora, Manuel Valázquez aborda el papel que debe jugar la Inspección de Trabajo en el control y protección de las situaciones de acoso moral, en su artículo sobre “La posibilidad de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso moral o *mobbing*”, **Lan Harremanak** núm. 7, 2002. Igualmente Cristóbal Molina Navarrete, en su estudio titulado “Del ‘silencio’ de la Ley a la ‘Ley del Silencio’: ¿Quién teme a la lucha de la Inspección de Trabajo contra el Acoso Moral en las Administraciones Públicas?”, **Revista de Trabajo y Seguridad Social** núm. 242, 2003, llama la atención sobre el papel que debe jugar la Inspección en la lucha contra el acoso moral.

Con posterioridad, algunos autores han seguido centrando su atención en la prevención de las situaciones de acoso moral. Así, Sonia Isabel Pedrosa Alquézar, “Actualidad de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica”, en *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, **Aranzadi**, 2006, aborda precisamente la técnica preventiva en orden a evitar la producción de situaciones de acoso. En la misma obra colectiva, también María Luisa Rodríguez Copé, “Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso”, estudia, tal como se indica en el título de su aportación, la prevención del acoso moral desde un punto de vista eminentemente práctico, centrándose en las prácticas actuales en el ámbito de las empresas.

3.4. Protección de Seguridad Social de las personas acosadas

Las elaboraciones doctrinales en relación con la cobertura de Seguridad Social de los efectos del *mobbing* se centran en tres aspectos concretos. En primer lugar, puede destacarse el estudio de carácter ge-

neral elaborado por Sofía Olarte Encabo, que aborda el análisis del acoso moral en el ámbito del sistema de protección, como riesgo individualizado dentro del concepto más amplio de enfermedades psicosociales: “La incidencia del acoso moral en el ámbito del sistema de seguridad social: hacia la equiparación de las enfermedades psicosociales”, en *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, **Aranzadi**, 2006.

Existen varios artículos doctrinales que defienden de forma contundente la consideración del acoso moral como riesgo profesional cuando concurren determinadas condiciones.

En primer término, Sofía Olarte Encabo en su estudio sobre “Acoso moral y enfermedades psicosociales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progreso y dificultades”, **Temas Laborales** núm. 80, 2005, hace una valoración general del fenómeno del acoso moral para luego proponer que los daños sobre la salud psíquica y/o física derivados del mismo sean considerados contingencia profesional, concretamente enfermedad del trabajo. En la misma línea se sitúa el estudio de Gema María Sobrino González sobre “El acoso moral en el trabajo y su consideración como contingencia profesional”, **Relaciones Laborales** núm. 2, 2005, donde defiende la consideración como riesgo profesional del acoso moral. En su comentario a una sentencia de un Juzgado de lo Social, Carolina Gala Durán establece las claves que, conforme a la doctrina judicial, permiten considerar el acoso moral como contingencia profesional con las implicaciones que ello tiene, aunque como señala la propia autora, se trata de una cuestión que no está exenta de interrogantes motivados, básicamente, por el hecho de que el artículo 115.2.e) exige para considerar una enfermedad –depresión o ansiedad en este caso–, que se deba exclusivamente al

trabajo, lo que en ciertos casos será muy difícil de demostrar: “*La consideración del acoso moral o mobbing como accidente de trabajo*: comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Girona de 23-9-2003 (AS 3434)”, *Iuslabor* núm. 1, 2005.

Más recientemente, María del Carmen Grau Pineda ahonda en este tema de la consideración del acoso moral como riesgo profesional, aunque analizando un elemento adicional como es el deber empresarial de garantizar la seguridad y salud en el trabajo: “*El acoso moral en el trabajo como riesgo profesional de nueva generación: el empresario como principal deudor de seguridad*”, *Actualidad Laboral* núm. 4, 2007.

En fin, también desde la óptica de un tema siempre de actualidad, algunos artículos abordan la figura del recargo de prestaciones del artículo 123 LGSS cuando la lesión sufrida por el trabajador no sea física sino psíquica, en concreto, cuando el trabajador sea víctima de acoso moral. En primer término, Rafael Gómez de la Serna, en su estudio sobre “*El recargo de prestaciones por infracción preventiva y el acoso moral en el trabajo: razones para corregir un nuevo error judicial*: comentario a la STSJ Cantabria, de 3 de julio de 2006, y a la SJS nº 4 de San Sebastián, de 27 de octubre de 2005”, *Actualidad Jurídica Aranzadi* núm. 726, 2007, pone de manifiesto esta problemática y sus posibles soluciones en el comentario a dos sentencias que se han pronunciado sobre el tema.

También Jesús García Ortega analiza la compatibilidad del recargo con la indemnización que en su caso correspondiera por daños y perjuicios de naturaleza moral, en “*El recargo de prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional: determinación de la falta de medidas de seguridad por riesgo psicosocial (acoso moral horizontal) y la compatibilidad del recargo*

con la indemnización por daños morales”, *Aranzadi Social* núm. 2, 2008.

3.5. Tutela judicial del trabajador moralmente acosado

La tutela que Juzgados y Tribunales otorgan a las víctimas de violencia o de acoso moral también ha sido objeto de abundante estudio por parte de la doctrina científica. Así, Jaime Segalés Fidalgo analiza de forma detallada el modelo vigente de tutela frente al acoso moral en el ámbito de la relación laboral, poniendo de manifiesto el nivel de respuesta que el ordenamiento jurídico garantiza a las víctimas: “*Acoso moral y doctrina judicial: Consideraciones sobre el actual modelo judicial de tutela frente al acoso moral*”, *Lan Harremanak* núm. 7, 2002. También José Fernando Lousada Arochena, “*El acoso sexual y el acoso moral por razón de género y su tratamiento procesal*”, *Cuadernos de Derecho Judicial* núm. 12, 2004, efectúa una detallada delimitación del tratamiento que dan los Tribunales a los casos de acoso en la relación laboral.

Por su parte, Carolina Martínez Moreno y Bernardo García Rodríguez se aproximan al tema de la tutela judicial en los casos de acoso para mostrar la tendencia de los Tribunales en la protección de este riesgo: “*La tutela jurisdiccional frente al acoso laboral: una aproximación al estado de la cuestión*”, en *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, *Aranzadi*, 2006. En esta línea de ofrecer una visión global del estado de la protección judicial del acoso se sitúa el estudio de Antonio Martín Valverde, “*La protección jurídica contra el acoso en el trabajo: panorama general*”, *Temas Laborales* núm. 92, 2007, donde el autor hace una detallada exposición sobre el lugar en el que se sitúan ahora los Tribunales en orden a dar una respuesta adecuada a las

conductas de acoso moral en el trabajo.

Además de estudios con un contenido más general en materia de protección judicial, hay también autores que han resuelto algunos de los problemas concretos que pueden plantearse en relación con la protección del acoso. Así, Antonio V. Sempere Navarro, a raíz de la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2008, examina los casos en que procede el “*Litisorcio pasivo necesario en los supuestos de acoso*”, *Repertorio de jurisprudencia Aranzadi*, núm. 10, 2008.

3.6. La sanción de las conductas de acoso moral

Al hablar de sanción de las conductas de acoso moral se piensa en las medidas de despido y extinción indemnizada, en las responsabilidades empresariales y en la indemnización por daños y perjuicios que en estas situaciones pudiera proceder.

En este aspecto de sanción de las conductas de acoso moral pueden encontrarse diversos trabajos doctrinales que identifican y delimitan su alcance y contenido, así como estudios que abordan la sanción frente al acoso moral de forma general, con referencia a las distintas posibilidades que ofrece el ordenamiento jurídico para sancionar a quienes lleven a cabo conductas de acoso. En esta línea se sitúa el trabajo de Cristóbal Molina Navarrete, “*La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización*”, *Aranzadi Social* núm. 18, 2002, donde el autor analiza las acciones resarcitorias de que dispone el trabajador frente las conductas de acoso. También Manuel Correa Carrasco en su estudio sobre “*La juridificación del acoso moral en el trabajo: bases metodológicas*”, *Temas Laborales* núm. 77, 2004, dedica una parte del mismo a los diferentes instrumentos de protección que pueden establecerse y al papel que debe

asignarse a aquéllos. Por su parte Ignacio González del Rey Rodríguez analiza de forma detallada las medidas sancionadoras que pueden entrar en juego frente a las situaciones de acoso, en “*Acoso moral en el trabajo y derecho sancionador*”, *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, **Comares**, 2007.

En el terreno de las monografías, María José Romero Ródenas, efectúa un análisis detallado de los medios de protección ante situaciones de acoso, análisis que lleva a cabo teniendo presentes los distintos mecanismos resarcitorios que pueden concurrir en los casos de acoso: *Protección frente al acoso en el trabajo*, **Bomarzo**, 2004. En esta línea, también Beatriz Agra Viforcós, Rodrigo Tascón López y Roberto Fernández, han elaborado un interesantísimo estudio sobre esta cuestión, donde, bajo el título *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, (**Laborum**, 2004), los autores analizan, entre otras cuestiones, los mecanismos que arbitra el ordenamiento jurídico para proteger a las víctimas de acoso moral en el trabajo.

De forma más concreta, algunos autores examinan con detalle algunas de las consecuencias jurídicas legalmente previstas para los casos de acoso. Así, en particular la extinción del contrato de trabajo, bien la extinción en general con el análisis detallado de las distintas vías extintivas [María Dolores Rubio de Medina, *Extinción del contrato laboral por acoso moral* (mobbing), **Bosch**, 2002]; bien desde la perspectiva de la extinción por la vía del despido disciplinario con los estudios de Juan Gorelli Hernández, “*Causas de despido disciplinario: despido por acoso*”, en **El despido: análisis y aplicación práctica**, 2004; y de Inmaculada Marín Alonso y Juan Gorelli Hernández, “*El acoso como causa del despido disciplinario*”, **Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social** núm. 7, 2004. E incluso desde la vertiente

de la extinción del contrato de trabajo por la vía del artículo 50 ET fundada en un incumplimiento grave y culpable del empresario: Federico Navarro Nieto, “*Acoso moral en el trabajo y resolución indemnizada del contrato de trabajo en la jurisprudencia*”, en *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, **Comares**, 2007. De interés resulta el trabajo de Cristóbal Molina Navarrete en el que analiza “*La compatibilidad de indemnizaciones por acoso moral cuando el trabajador resuelve su contrato: una cuestión aún pendiente de unificación de doctrina*”. A propósito de la STS, Sala 4ª, de 11 de marzo de 2004”, **Revista de Derecho Social** núm. 26, 2004, donde el autor, además de estudiar la extinción del contrato de trabajo por la vía del artículo 50 ET, extiende su análisis a la compatibilidad entre las distintas indemnizaciones que se podrían reconocer en este caso al trabajador, la indemnización prevista en el propio art. 50 y la derivada del daño moral causado al trabajador como consecuencia del acoso.

También el reconocimiento del Derecho a indemnización se convierte en un medio resarcitorio del trabajador ante situaciones de acoso moral. A su análisis, atendiendo a las diversas cuestiones que podrían plantearse, dedican sus estudios algunos autores. Así, Ignacio García-Perrote Escartín y Jesús Rafael Mercader Uguina, analizan el derecho a indemnización frente a situaciones de acoso moral pero desde la vertiente de su compatibilidad con otras indemnizaciones, y lo hacen a través del análisis de la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo sobre el tema: “*Acoso moral, compatibilidad de indemnizaciones y cambios en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*”, **Justicia Laboral**, núm. 27, 2006. En la misma línea, Cristóbal Molina Navarrete reflexiona acerca de la compatibilidad/incompatibilidad de las indemnizaciones derivadas del acoso moral “*¿La*

justicia contra el acoso moral deja de administrarse con trazos torcidos?: un nuevo criterio sobre la compatibilidad de indemnizaciones”, **Revista de Derecho Social**, núm. 35, 2007.

Francisco Javier Gómez Abelleira lleva a cabo una interesante delimitación de la responsabilidad que puede exigir el trabajador acosado y del consiguiente derecho a indemnización como resarcimiento a la situación sufrida: “*Reflexiones sobre la responsabilidad civil o indemnizatoria por daños de acoso moral en el trabajo*”, en *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, **Aranzadi**, 2006.

4. Sobre el estrés laboral

Entre los riesgos psicosociales, el estrés laboral está teniendo cada vez más importancia por su alcance general y las nefastas consecuencias para la salud de los trabajadores y para las organizaciones empresariales. Como pone de manifiesto el Acuerdo Europeo sobre el estrés laboral, este riesgo no pertenece a ámbitos sectoriales o profesionales aislados, sino que puede afectar potencialmente a cualquier trabajador sea cual sea el sector de actividad, el tamaño de la empresa, lugar de trabajo, o incluso el tipo de contrato de trabajo o relación laboral.

El estrés laboral ha sido reconocido por diversas instancias europeas e internacionales (OIT) como uno de los factores o fenómenos más indeseables y relevantes en la realidad del trabajo actual. Las encuestas sobre condiciones de trabajo realizadas en el ámbito de la Unión Europea revelan que el estrés relacionado con el trabajo, en sus múltiples variantes, afecta a uno de cada tres trabajadores. Estas cifras son extrapolables a la realidad

sociolaboral española, según revela el resultado de las distintas encuestas sobre condiciones de trabajo realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En la medida en que ha ido creciendo la importancia del estrés en nuestra sociedad, ha ido aumentando también la investigación sobre el fenómeno, planteada desde diversos ámbitos disciplinares como son la Medicina, la Biología, la Psicología del trabajo y de las organizaciones, el Derecho del Trabajo, y otras ciencias sociales. Aunque son numerosos los estudios que directa o indirectamente se han interesado por esta experiencia, sin duda, el ámbito científico que mayor atención le ha prestado ha sido la Psicología del trabajo. Esta disciplina lleva más de tres cuartos de siglo preocupada por los riesgos psicosociales y, especialmente, por el estrés laboral. El interés viene determinado porque, como dijimos, sus consecuencias son muy negativas para los trabajadores, pero también para la organización del trabajo en la medida que perjudica la cantidad y calidad del trabajo, con el consiguiente aumento de costes laborales, que se proyectan igualmente en la sociedad a través de los costes sanitarios y de Seguridad Social. Así lo indica Cristóbal Molina Navarrete en su artículo sobre *“La tutela frente a la ‘violencia moral’ en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”*, publicado en **Aranzadi Social** núm. 18, 2001.

A diferencia de la Psicología o la Medicina del trabajo que llevan interesándose por el estrés desde antiguo, el Derecho del Trabajo ha incrementado el estudio del problema más recientemente, tras la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la consideración de los riesgos psicosociales como riesgos laborales de obligada prevención por los empresarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio. Ahora bien, a

pesar de que las investigaciones sobre el estrés van incrementándose progresivamente, no lo hacen al mismo ritmo que el resto de riesgos psicosociales (*vid.*, acoso moral y sexual).

Por tanto, corresponde en este punto hacer una advertencia y una recomendación. La advertencia: en las páginas que siguen se citan numerosas obras extralaborales e incluso extrajurídicas, dada su relevancia en una materia en la que la Ciencia Jurídica, el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, han dicho, todavía, bastante poco. La recomendación: conectado con lo anterior, no hay duda de que este es un terreno en el que la doctrina laboralista debería continuar avanzando sin demora.

4.1. Delimitación conceptual

Como ya se avanzó, la mayoría de la doctrina que se acerca al estudio de los distintos riesgos psicosociales, comienza con la definición de cada uno. Ahora bien, debido a que el estrés es un riesgo que puede desencadenarse como consecuencia de otros riesgos y, a su vez, puede ser causa de éstos, es un fenómeno complejo a la hora de su delimitación y tratamiento tanto desde la doctrina como de la jurisprudencia. Así lo pone de manifiesto, entre otros, María José Romero Ródenas en *“El estrés laboral como factor desencadenante de los riesgos psicosociales”*, **Justicia Laboral** núm. 22, 2005; o, Yolanda García Rodríguez, Gloria Castaño Collado y Agustín Fernández Zaldívar, en *“La relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral”*, **Gestión práctica de riesgos laborales** núm. 41, 2007. Autores como Cristóbal Molina Navarrete, en su ya citada aportación sobre *“La tutela frente a la ‘violencia moral’ en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”*, **Aranzadi Social** núm. 18, 2001, o María de los Reyes

Martínez Barroso, en *“Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo”*, **Aranzadi Social** núm. 22, 2004, revelan el acoso como causa principal de estrés. De la misma forma, tanto el Acuerdo Marco Europeo para el estrés como la Nota Técnica de Prevención 476-1998 sobre el hostigamiento psicológico en el trabajo, establecen que éste podría considerarse una forma característica de estrés laboral.

Por ello, el acercamiento al estrés laboral desde los distintos ámbitos del Derecho del Trabajo se hace en muchos casos de forma conjunta con el resto de riesgos psicosociales, o desde el estudio de otros riesgos.

A la vista de esta imprecisa situación, y de su estudio desde varias perspectivas (estrés como estímulo, como respuesta, o como causa) se aprecia falta de unanimidad en la definición del concepto. Por ello, prácticamente todos los trabajos que tratan el estrés realizan un intento de delimitación y diferenciación respecto del resto de riesgos. Al efecto podemos ver como muestra el estudio de Cristóbal Molina Navarrete y otros, *“Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al burnout en clave psicosocial”*, **Temas Laborales** núm. 75, 2004, o el ya citado de Faustino Cavas Martínez, *“Derecho de la prevención y otros riesgos psicosociales”*, **Aranzadi Social** núm. 18, 2005. Pero quizás el trabajo más ilustrativo de la confusión existente sea el de Pilar Martín Hernández, Marisa Salanova Soria y José M. Peiró Silla, que en *“El estrés laboral: ¿un concepto cajón de sastre?”*, **Relaciones Laborales** núm. 10-11, 2003, hacen un recorrido histórico por las aproximaciones conceptuales más relevantes, para finalmente precisar las diferencias existentes entre los términos estrés, estresor o strain. Ahora bien, la perspectiva mayoritaria-

mente adoptada por los estudiosos del tema atiende a la principal característica del estrés: la concurrencia de emociones negativas producidas ante determinadas situaciones de demandas laborales que no corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.

Una vez delimitado el término, aunque no con la misma intensidad que para otros riesgos psicosociales, razones sociales, económicas y legales han llevado a diferentes disciplinas y estudiosos a profundizar en las formas de intervención y afrontamiento del riesgo; y, a su vez, desde diversas perspectivas: preventiva, reparadora o sancionadora, como intentaremos poner de manifiesto.

4.2. Tratamiento legal del estrés

Son escasos los trabajos que se dedican al estudio del tratamiento legal del estrés; en la mayoría de las ocasiones se hace dentro del estudio del tratamiento de los riesgos psicosociales en general. Así, puede verse en Faustino Cavas Martínez, “Derecho de la prevención y otros riesgos psicosociales”, *Aranzadi Social* núm. 18, 2005, que hace un recorrido por la cobertura legal de los riesgos psicosociales; o Manuel Velázquez, “La respuesta jurídico-legal ante los riesgos psicosociales en el trabajo (I y II)”, *Capital Humano* núms. 166-167, 2003, donde analiza la tipología de los riesgos psicosociales, su incidencia y el tratamiento que la legislación española hace de los mismos. Igual ocurre en “Reflexiones en torno a la prevención de los riesgos psicosociales”, *Revista de Derecho Social* núm. 39, 2008, donde Mikel Urrutikoetxea Barrutia hace una descripción tipológica de los riesgos psicosociales y el fundamento normativo para su prevención. Cristóbal Molina Navarrete, en “La situación actual del tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España: resistencia y

avances”, en *Boletín Informativo del Observatorio de Riesgos Psicosociales* núm. 1, 2006, además de denunciar la falta de regulación específica de los riesgos psicosociales (salvo el acoso discriminatorio) en el ordenamiento preventivo, repasa el conjunto de reglas sobre las que articular su prevención y tratamiento. Merece la pena destacar el trabajo de Felipe Manzano Sanz, en “Supuestos de estrés laboral”, *Capital Humano* núm. 220, 2008, donde recoge la protección legal del riesgo concreto de estrés laboral. Y, también la Guía sobre el estrés ocupacional del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales donde, además de la definición del riesgo, los factores desencadenantes y las consecuencias sobre la salud de los trabajadores, se expresa el marco regulador del riesgo que exige al empresario su prevención.

Aunque escasos, puede citarse algún trabajo que estudia el contenido obligatorio del Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral, firmado el 8 de octubre de 2004, que fue asumido en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 y prorrogado en años sucesivos. Así, María de los Reyes Martínez Barroso, en “Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo”, *Aranzadi Social* núm. 22, 2004, además de meditar sobre el diálogo social europeo y el papel de la negociación colectiva en materia preventiva, estudia el ámbito de aplicación del Acuerdo y las medidas que éste incluye para combatir el estrés laboral.

4.3. Prevención y afrontamiento del riesgo de estrés

Quizás, los trabajos que más abundan en relación al estrés son los relativos al análisis de sus causas, las consecuencias y la forma de intervención y prevención

del riesgo. Como ya se apuntó, la mayoría de estos estudios pertenecen al área de la Psicología laboral y organizacional, aunque también pueden mencionarse los realizados desde organismos institucionales especializados en prevención de riesgos laborales, como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En relación con el examen de las causas del estrés destacan los trabajos de José María Peiró, como *Control del estrés laboral* (Madrid, 1993), *Desencadenantes del estrés* (Pirámides, 1999), donde analiza diferentes herramientas de control del estrés; en “El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva”, *Prevención, trabajo y salud*, núm. 13, 2001, estudia las fuentes de estrés laboral y los factores ambientales y personales que ejercen una función amortiguadora de éste; en, “Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias del estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales”, *Prevención, trabajo y salud*, núm. 20, 2002, hace un repaso de la gama de conceptos y aspectos que se han tenido en cuenta a lo largo del tiempo en el estudio del estrés, y la necesidad de cambio a raíz de las transformaciones en el mundo del trabajo. En *El control del trabajo, factor moderador del estrés, guía del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, se estudian como factores generadores del riesgo las condiciones laborales objetivas relacionadas con el ambiente de trabajo (relativas al ambiente físico, a la organización del trabajo y al contenido de la tarea) y, unidas a éstas, las condiciones subjetivas relativas a la dimensión individual (como son las características personales y las relaciones interpersonales).

Junto a los factores generadores del riesgo existen varios estudios, fundamentalmente en el área de la Psicología del trabajo, dedicados al análisis de sistemas de evaluación de los riesgos psicosocia-



les, entre los que se menciona el riesgo de estrés. Puede citarse el de María Luisa Salanova, “¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?”, *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* núm. 2, 2002, donde hace un repaso por diferentes métodos de evaluación. Isabel Rodríguez, M. González Morales y Salvador Carbonell, “El modelo AMIGO y la metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL”, *Seguridad y salud en*

el trabajo, núm. 42, 2007, presentan el mencionado modelo como metodología teórica de evaluación de los riesgos psicosociales que permite una visión integrada de éstos. Esperanza Menchón Sánchez y Felipe Manzano Sanz, en “Evaluación de riesgos psicosociales: el estrés laboral”, *Boletín de Prevención de Riesgos Laborales* (Aranzadi), Tomo I, 2004, aluden a un sistema de evaluación del riesgo para el colectivo del personal sanitario.

Además de los estudios generales sobre factores de riesgo y sistemas de evaluación del estrés, abundan las investigaciones específicas sobre el riesgo en actividades concretas, como son: Estudio sobre el estrés laboral en el personal de administración y servicios de la Universidad de Oviedo realizado por A. Cangas Alonso, Y. Roca Pascual y J. González Gutierrez, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 1997. L. Pacheco Ryna, *Salud y Trabajo*, núm. 109, 1995, presenta un estudio de estrés laboral en el sector de la Banca. M. Crespo López, *Cuidarse para cuidar*, 2007, analiza el impacto del estrés en cuidadores de mayores dependientes. N. Morett Natera, 2006, presenta el desgaste profesional y estrés traumático secundario en una muestra de bomberos. E. Menchón Sánchez y F. Manzano Sanz, F., “Evaluación de riesgos Psicosociales: el estrés laboral”, *Boletín de Prevención de Riesgos Laborales* 2004, muestran los resultados de la evaluación de estrés en el colectivo de personal sanitario. S. Moncada, Foro ISTAS, 2008, muestra los resultados de un estudio de estrés en trabajos repetitivos. También aparecen análisis del estrés desde la perspectiva de género. De gran importancia por la profundidad del examen de las causas y consecuencias del riesgo sobre la mujer trabajadora es el trabajo de investigación del Instituto de la Mujer: *El estrés en las mujeres trabajadoras*, coordinado por José Buendía y Francisco Ramos, Pirámide, 2001. Igualmente, M.P. Martín Chaparro, J.J. Vera Martínez, M.C. Cano Lozano y C. Molina Navarrete, en “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones del trabajo: una aproximación al estrés laboral y al Burnout en clave psicosocial”, *Temas Laborales* núm. 75, 2004, muestran la afectación del riesgo en la mujer trabajadora. También merece la pena el estudio de J. Achotegui Loizate, *Migraciones* núm. 19, 2006, sobre el estrés en trabajadores migrantes.

4.4. Consecuencias de la falta de prevención del estrés

En caso de materializarse el riesgo, como pone de manifiesto Pedro Rabanal Carbaño en “*Accidente de trabajo. El estrés como ‘factor de riesgo’*”, *Aranzadi Social* núm. 2, 2000, las consecuencias sobre la salud del trabajador pueden ir desde trastornos físicos a trastornos emocionales y de comportamiento, incluso pueden ser causa de accidentes y muerte del trabajador.

Todas estas consecuencias, como ya se puso de manifiesto, son tratadas de forma detallada en los trabajos que hacen referencia al estudio de los factores que generan el riesgo y las necesidades de su prevención (entre los que se encuentran los ya citados de José María Peiró), así como los que se dedican al examen de la incidencia del riesgo en colectivos concretos, a los que nos remitimos.

En cuanto a las consecuencias indemnizatorias y sancionadoras por el incumplimiento obligatorio de la prevención del estrés, son muy escasos los trabajos que hacen un estudio individualizado del riesgo. Como excepción, recientemente, Felipe Manzano Sanz, en “*Supuestos de estrés laboral*”, *Capital Humano* núm. 220, 2008, hace un repaso de las responsabilidades en las que puede incurrir el empresario por falta de cumplimiento de las obligaciones en la materia. Manuel Velázquez, “*La respuesta jurídico-legal ante los riesgos psicosociales en el trabajo (I y II)*”, *Capital Humano* núms. 166-167, 2003, también recorre las posibles consecuencias jurídicas del incumplimiento de obligaciones preventivas, pero en este caso se hace un tratamiento conjunto de los riesgos psicosociales.

Por su parte, Miriam Monjas Barrena, “*Extinción causal por incumplimiento empresarial del deber de protección de la salud*

del trabajador: del estrés laboral al trastorno ansioso depresivo moderado”, *Aranzadi Social* núm. 7, 2005, al hilo del comentario de una sentencia, analiza la posibilidad de resolución contractual por el padecimiento de síndrome ansioso depresivo a causa de una situación de estrés sostenida en el trabajo.

4.5. La acción reparadora del riesgo de estrés

Debido a que los daños psicosociales siguen sin aparecer en el listado de enfermedades profesionales, la protección de situaciones de incapacidad derivadas de procesos de estrés son calificadas como accidente de trabajo, siempre que la causa de la dolencia se encuentre en el trabajo desempeñado y no haya influido en su generación ningún otro factor de naturaleza extralaboral. En este sentido se pronuncian los Tribunales, en pronunciamientos que no es el momento de comentar. Aunque escasos, hay algunos trabajos doctrinales que reflejan esta consideración, como son los de Eva Sempere Navarro, “*El estrés laboral como accidente de trabajo*”, *Aranzadi Social* núm. 20, 2000; Pilar Rivas Vallejo, “*Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo: estrés laboral*”, en *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales: la incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico*, *Aranzadi*, 2006; Pedro Rabanal Carbaño, “*Accidente de trabajo. El estrés como ‘factor de riesgo’*”, *Aranzadi Social* núm. 2, 2000.

4.6. Burn-out como variante de estrés laboral

El burn-out, o síndrome de estar quemado en el trabajo, es considerado por la doctrina científica como un riesgo característico de estrés laboral. Por tanto, la nece-

sidad de estudiar el síndrome de quemarse por el trabajo viene unida a la necesidad de estudiar los procesos de estrés laboral. Derivado de ello, al igual que ocurre con el estrés, el origen de las investigaciones de este fenómeno viene de la mano de la Psicología y, normalmente, asociado a los estudios del estrés. Son trabajos que se centran, fundamentalmente, en las causas del riesgo y sus consecuencias, así como en los medios y técnicas de afrontación. En muchas ocasiones se trata de investigaciones centradas en colectivos concretos.

Como en el caso del estrés propiamente dicho, la doctrina laboralista y los Tribunales han empezado a tomar conciencia del problema del burn-out y a tratarlo, tras la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, con ella, la obligación del empresario de prevenir los riesgos derivados del trabajo en el marco de sus responsabilidades. Aún así, no es un riesgo psicosocial al que se le haya prestado demasiada atención. En la mayoría de las ocasiones, se hace alusión a él dentro del estudio general de los riesgos psicosociales. Como veremos, son pocos los trabajos que se dedican al tratamiento individualizado del problema, y los que lo hacen se centran en la delimitación del término y su diferenciación respecto de otros riesgos. Apoyados en la doctrina judicial, también aparecen estudios sobre la catalogación del riesgo como accidente de trabajo.

4.6.1. Delimitación conceptual del burn-out

Son varios los trabajos que a partir de la descripción del término por Fredenberger (1974), y su matización por otros estudiosos como Maslach y Jackson (1986), se afanan en la definición del concepto. En esta línea podemos mencionar el trabajo

de Cristóbal Molina Navarrete y otros, en “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al burnout en clave psicosocial”, *Temas Laborales* núm. 75, 2004, que además de definir el término apoyado en las teorías clásicas, determinan los colectivos más afectados y factores que inciden en su apreciación. Pedro R. Gil-Monte también hace un estudio del término en “Burnout síndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?”, *Psicología y pedagogía* núm. 10, 2003.

En esta línea, merece la pena destacar, por la claridad en la definición del concepto y el análisis de sus variantes, así como las medidas de prevención y protección, la Guía sobre el síndrome del quemado del Observatorio permanente de riesgos psicosociales (UGT), que, apoyada, igualmente, en los estudios sobre la materia elaborados por estudiosos de reconocido prestigio como los mencionados, lo define como un estado de agotamiento físico, mental y emocional, que se desarrolla mediante un proceso gradual en el tiempo y se manifiesta a través de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento. Esta definición es acogida de forma mayoritaria por los diferentes trabajos que hacen alusión al burn-out en el marco del estudio del conjunto de riesgos psicosociales (Vid. entre otros, M^a Carmen Díaz Descalzo “Los riesgos psicosociales en el Trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral. Su consideración como accidente de trabajo”, *Revista de Derecho Social* núm. 17, 2002).

De especial importancia es el trabajo de C. Berrocal López, en La hoguera de las ansiedades. *Aspectos psicosociales del estar quemad@*, Acciones de investigación social, en el que



hace un análisis profundo del concepto en claves psicológicas. Analiza pormenorizadamente las causas y los desencadenantes del síndrome y hace un repaso por los diferentes tipos de estresores laborales y sus interrelaciones. En la misma línea de profundidad, Pedro R. Gil Monte, en el estudio titulado “El síndrome de quemarse por el trabajo: Aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención”, *Revista Electrónica Psicología Científica.com*, delimita conceptualmente el término, en la línea de los anteriormente expuestos. Justifica la necesidad de prevenir y afrontar el riesgo en las consecuencias nefastas que puede generar su materialización, tanto para los trabajadores como para las organizaciones; y, analiza diferentes modelos teóricos que estudian las variables desencadenantes del síndrome para su prevención.

Dado que estamos ante una variante del estrés laboral y que, como ya dijimos, éste puede ser causa no sólo de las malas condiciones de trabajo sino de otros riesgos, algunos autores se esfuerzan por diferenciar el burnout de otros riesgos psicosociales, sobre todo del propio estrés y el acoso moral, es el caso de M^a de los Reyes Martínez Barroso en “reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo”, *AS*, núm. 22, 2004, que a la vez que hace un repaso por el papel del diálogo social en la prevención de los riesgos psicosociales y el acuerdo marco europeo, hace una distinción de los diferentes riesgos, entre ellos el burnout.

Tanto éste como el resto de trabajos a los que hemos aludido, que delimitan el síndrome del quemado, dejan claro que es un riesgo que afecta mayoritariamente a colectivos de trabajadores que desarrollan su actividad en contacto con personas que necesitan el concurso de éstas.

En la línea de la particularidad del riesgo, *El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo*, (coord.) Pedro R Gil-Monte, *Ed. Pirámide*, 2007, ofrece a los interesados una visión de las características ocupacionales que originan su aparición en las principales profesiones de riesgo y en diferentes realidades culturales. Hace un análisis sobre las características del desempeño del trabajo que favorecen su aparición, programas de intervención y métodos de evaluación del riesgo.

También merece la pena destacar la monografía de Pedro R Gil-Monte, sobre *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*, *Pirámide*, 2005, por el estudio pormenorizado que hace del tema: grupos de riesgo, factores que lo desencadenan y formas de intervención.

Puesto que estamos en presencia de un riesgo que afecta de manera especial a colectivos concretos, aparecen varios trabajos con dicho perfil. Así, María Martín Rodríguez, Antonio Campos Izquierdo y otros, en *“Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño”*, *Revista Internacional de Ciencias del Deporte* núm. 6, 2007; Jorge Bravo Jiménez, *“Estrés laboral asistencial: el síndrome del burnout en trabajo social”*, *Trabajo social en gerontología*, 2003; Beatriz Rabasa Sanchís, *El profesor quemado: el síndrome de “Burnout”*, *Rie Redactors i Editors*, 2007; Eloísa Guerrero Barona, *“Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés en profesores universitarios”*, *Anales de psicología* vol. 19, num. 1, 2003; Juan Carlos Atance Martínez, *“Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en el personal sanitario”*, *Revista Española de Salud Pública*; Carlos B. Rodríguez Karelia Vázquez *“¿Se quema la*

sanidad española?”, *Portal ‘Economía de la Salud’*, 2003.

4.6.2. Prevención del burn-out y estrategias de afrontamiento

Al margen de los trabajos ya mencionados -en los que a la vez que se estudian los factores de riesgo del burn-out y su incidencia en los trabajadores, se apuntan métodos de prevención y afrontamiento- y los que se dedican al estudio de las medidas preventivas de los riesgos psicosociales en su conjunto, aparecen pocas aportaciones que se dediquen de forma específica al análisis de medidas de prevención y afrontamiento del burn-out. Entre estos se encuentra el de Laura Lorente, Marisa Salanova e Isabel M. Martínez, *“Estrategias de prevención del burnout desde los recursos humanos”*, *Gestión práctica de riesgos* núm. 41, 2007, en el que se pone de manifiesto la existencia de distintos tipos de estrategias de intervención sobre el riesgo, desde la Dirección de Recursos Humanos. Además de describirlas, presentan algunos criterios que garantizan el éxito de los programas de intervención. De la misma forma, Consuelo Morán Astorga, *Estrés, burnout y mobbing, recursos y estrategias de afrontamiento*, *Amarú Ediciones*, 2005, dedica una parte al estudio de las medidas de prevención y afrontamiento del burn-out.

Entre los estudios más técnicos de sistemas de evaluación se encuentra: B. Moreno y col. *“La evaluación del Burnout. El CBB como modelo de elemento del proceso”*, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*; B. Moreno y col. *“Método de Evaluación del Burnout” UAM. En: www.cusp.uam.es*. Además, existen estudios médicos dedicados a las consecuencias del burn-out sobre la salud de los trabajadores; entre ellos merece la

pena mencionar el trabajo de J. Alarcón, y F. Vaz, *“Análisis del síndrome de Burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social”*, *Revista de Psiquiatría*, Barona, 2002.

4.6.3. Tutela jurídica del riesgo de burn-out

Al igual que ocurre con el resto de riesgos psicosociales, al no estar contemplados dentro del listado de enfermedades profesionales, las incapacidades y patologías derivadas de la materialización del riesgo se encuadran en el accidente de trabajo, tal como se ha venido reconociendo por los Tribunales. Al objeto de este estudio se han dedicado algunos trabajos; así, encontramos el estudio de Antonio Jesús Monroy, *“El burn-out, ¿accidente de trabajo?”*, *Diario La Ley* núm. 6899, 2008, donde analiza si este riesgo puede ser catalogado como de accidente de trabajo. Rosa González de Patto, en *“El síndrome de desgaste personal o de burn out y las técnicas jurídico-laborales de tutela”*, *Actualidad Laboral* núm. 35, 2003, al hilo de un pronunciamiento judicial hace una reflexión sobre la necesidad de catalogar como accidente de trabajo supuestos de síndrome de desgaste profesional, de forma que se ofrezca a las víctimas protección a través de técnicas de tutela arbitradas por la legislación vigente.

En los mismos términos encontramos un comentario de sentencia de Juan de Benito Langa, *“El síndrome del quemado como accidente laboral”*, en *La administración práctica* núm. 10, 2005. Amaya Martínez de Viergol, en *“Consideración del síndrome del burn out como constitutivo de la contingencia profesional del accidente de trabajo origen de la declaración de incapacidad permanente absoluta”*, *Aranzadi Social* núm. 1, 2005, hace un estudio de la naturaleza jurídica del riesgo.

5. Otros riesgos psicosociales

5.1. Adicciones

La doctrina científica tampoco ha prestado una especial atención a las adicciones en el marco de los riesgos psicosociales. Las referencias que se encuentran en la literatura son muy escasas, por lo que con vendría incidir más en este área, concretamente en su identificación como riesgo psicosocial o consecuencia del mismo, y en su prevención y tratamiento en el ámbito jurídico-laboral.

Las escasas referencias que se pueden encontrar se centran sólo en determinados aspectos de las adicciones. Así, enmarcadas en obras de carácter general, pueden encontrarse reflexiones aisladas en estudios más amplios sobre los riesgos psicosociales, que abordan su tratamiento desde la consideración de que se trata de una consecuencia del acoso moral o del estrés, o una conducta a la que acude el trabajador para disminuir la ansiedad. Es el caso del estudio colectivo coordinado por María de la Flor Fernández sobre *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, MTAS, 2006. Esta misma investigación contiene también alusiones al tratamiento de la adicción en los convenios colectivos, que establecen tanto medidas orientadas a evitar las adicciones como medidas sancionadoras cuando la adicción repercute negativamente en el trabajo.

Igualmente cabe citar otra investigación colectiva, dirigida por Germán Barreiro González, sobre *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, MTAS, 2006, en la que se tratan dos tipos de adicciones: por un lado, la adicción al trabajo, que se considera como una enfer-

medad, y, por otro, la adicción a sustancias psicotrópicas o al alcohol, como mecanismo para disminuir la ansiedad que le provoca al trabajador el estar sometido a acoso moral.

Como consecuencia de determinadas conductas abusivas, puede ocurrir que el trabajador desarrolle drogodependencias u otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

Al margen de las obras de carácter general a las que se ha aludido, en la literatura científica especializada se encuentran referencias a dos tipos de adicciones con efectos sobre la relación laboral. La adicción a sustancias estupefacientes y la adicción al trabajo. En relación con la primera, algunos autores han elaborado estudios sobre ella en el ámbito de la relación laboral. Así, por ejemplo y entre otras aportaciones que podrían reseñarse, Tomás Sala Franco se ha ocupado de investigar acerca de los “Aspectos laborales de la Ley Antitabaco”, www.tirantonline.com, 2006, para poner de manifiesto sus implicaciones en el contrato de trabajo, destacando que será el lugar de trabajo y, más concretamente, el conjunto de relaciones que de éste se derivan, un espacio especialmente idóneo para la instauración de políticas de ayuda contra cualquier manifestación de drogodependencia.

También en la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción, se elaboró en 1996 un estudio sobre *La incidencia de las drogas en el mundo laboral (Grupo Endesa-Fundación MAPFRE Medicina)*, donde se ponían de manifiesto los diversos aspectos de las drogas en el ámbito laboral, prestando una especial atención a sus efectos sobre la relación de trabajo por cuenta ajena. Igualmente en esta línea, José Manuel Masip Segarra ha elaborado una interesante obra que, bajo el título

Prevención de riesgos laborales: estrategias, gestión y prevención de las adicciones en el mundo laboral, *Síntesis*, 1999, aborda la prevención y el tratamiento de las diversas adicciones en el ámbito laboral. Gran parte de su interés reside en el hecho de que se analiza el tratamiento de la adicción desde una perspectiva que no es estrictamente jurídica.

La adicción al trabajo ha sido tratada de forma muy detallada por Mario del Libano, Marisa Salanova, Wilmar B. Schaufeli y Susana Llorens Gumbau, en dos artículos publicados en el año 2006 en la revista *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención* núms. 27 y 28. En el primero de ellos, que lleva por título “Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I)”, los autores analizan la personalidad de los adictos al trabajo y su perfil, la influencia que puede ejercer los trabajos adictivos y los instrumentos que permiten diagnosticar la adicción.

En el segundo de los estudios, “Adicción al trabajo: acciones preventivas (II)”, los autores describen las estrategias para prevenir el fenómeno de la adicción al trabajo en las empresas. Y ello se hace a través del análisis de las acciones preventivas, distinguiendo los distintos tipos de estrategias de prevención.

5.2. Violencia física en el trabajo

Frente a la intensidad cuantitativa y cualitativa con la que la doctrina laboralista se ha dedicado a estudiar la violencia psicológica, la de índole físico resulta absolutamente marginal en su concepción como riesgo psicosocial independiente (desvinculado del acoso o de la violencia de género). Desde esta perspectiva, no hay duda en afirmar la necesidad de avanzar en el estudio de este fenómeno desde todos los puntos de vista posibles: su identi-

ficación y delimitación, su prevención, su sanción, la cobertura de sus efectos por la Seguridad Social y la tutela judicial del trabajador que se enfrente a ella.

Ahora bien, tímidamente empiezan a aparecer reflexiones doctrinales a este respecto, jalonadas por los recientes avances jurisprudenciales según los cuales toda agresión física sufrida con ocasión o por consecuencia de la prestación de servicios, se considera un riesgo laboral y ha de incluirse en la obligación preventiva a cargo del empresario (señaladamente, los atracos). De reseñarse, en tal sentido, el interesante comentario de Sonia Pedrosa Alquézar titulado “*El atraco como riesgo laboral*”, que se publicó en

el núm. 13 (2007) de la revista *Aranzadi Social*. La autora señala igualmente la importancia que sobre la materia tiene el Acuerdo Marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo que, aunque sea de modo superficial, alude a la violencia física. Justamente al hilo de esta consideración, interesan especialmente las reflexiones de Cristóbal Molina Navarrete en su monografía sobre *El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo*, editado por *Bomarzo* en 2008, en el que dedica unas páginas al estudio de la violencia física –interna y externa– como riesgo profesional a prevenir en el ámbito de las organizaciones.

Adicionalmente, por orientar una parte de su contenido al tratamiento de este fenómeno, cabe citar la obra de Manuel Velásquez Fernández sobre *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo: aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales* (*Gestión*, 2005), así como, desde el ámbito de la Psicología, la monografía de Jesús Pérez Bilbao, Clotilde Nogareda Cuixart, Félix Martín Daza y Tomás Sancho Figueroa, titulada *Mobbing, violencia física y acoso sexual. Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo*, que fue publicada por el *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* en el año 2001 y que es recurrentemente citada incluso por laboristas.





**Sonia Isabel Pedrosa
Alquézar**

Profesora Contratada
Doctora de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Zaragoza

Del conocimiento a la acción: implicación de las Comunidades Autónomas en la prevención de riesgos psicosociales

Resumen

En este estudio se hace una revisión, no exhaustiva pero sí bien seleccionada, de las intervenciones de las Comunidades Autónomas que tienen por objeto la Prevención de Riesgos Psicosociales. El objetivo básico es identificar los campos de actuación y los instrumentos a través de los cuales se produce esa intervención en aras de perfilar el papel de las mismas en esta materia. Aunque se evidencia el inicio de un útil camino se progreso desde esta senda, también constata la autora la necesidad de ampliar y, sobre todo, perfeccionar tales intervenciones, al tiempo que requiere no sólo profundizar sino abrir nuevas técnicas jurídicas de coordinación entre las diferentes AAPP con competencia en esta materia

Palabras clave: políticas autonómicas de prevención de riesgos, sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo

1. Introducción

Aunque ya hay abundantes estudios y análisis sobre la problemática de los riesgos psicosociales y, algunos, sobre el tratamiento de la salud laboral en las Comunidades Autónomas, apenas se ha profundizado en el papel que están asumiendo y pueden asumir distintas Instituciones de estas Comunidades en esta materia con base en un análisis de los resultados que arrojan los instrumentos y acciones realizadas hasta el momento. Sería necesario, así, examinar el conjunto de intervenciones de las Comunidades Autónomas que tienen por objeto la Prevención de Riesgos Psicosociales para identificar los campos de actuación y los instrumentos a través de los cuales se produce esa intervención en aras de perfilar el papel de las mismas en esta materia, de forma que sus intervenciones pudieran perfeccionarse a la vista de la realidad objetiva y de la práctica que presentan cada una de ellas, sobre la base, en su caso, de nuevas técnicas jurídicas de coordinación entre las diversas Administraciones Públicas.

Con este objetivo y sobre la base de distintos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que avalan la necesidad de una mayor implicación en la prevención de riesgos psicosociales -entendiendo por tales, y al objeto de esta investigación, aunque sin considerarlos lista cerrada, el estrés, acoso y el burnout-, este trabajo pretende dar unas pinceladas de cuál es, en la actualidad, la acción institucional en la promoción de esa prevención desde, fundamentalmente, los Institutos de Seguridad y Salud de las Comunidades Autónomas, Consejos Territoriales de Seguridad y Salud, o las propias Direcciones Generales de Trabajo, y apuntar algunas propuestas de mejora de sus intervenciones en esta materia que deberían ser referente de acciones empresariales, sobre todo en aquellas empresas en las que las bajas por enfermedad de carácter psicosocial, cómo puede ser la depresión, consecuencia de acoso o de estrés, ocupan un porcentaje elevado.

2. El referente institucional internacional

La implicación de la OIT

Si, en un principio, la urgente necesidad de evitar determinadas enfermedades a través de regulaciones específicas, era lo que impulsaba la elaboración de normas preventivas en la Organización Internacional del Trabajo, actualmente esa elaboración se encuadra en un contexto de promoción integral de la salud, relacionando sus dimensiones física, psíquica y social. El trabajo, como puso de manifiesto el Comité Conjunto en Salud Ocupacional OIT-OMS en 1995², debe ser un entorno favorable para la salud y su realización debe permitir, por tanto, el desarrollo conjunto de todas las dimensiones de la

salud: ausencia de patologías funcionales y que el trabajador se sienta bien consigo mismo y con el entorno empresarial en el desempeño de sus funciones. Objetivo este último que ya estaba presente en el Convenio núm 155, de 22 de junio de 1981, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo³ -donde se afirmaba que “el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”-.

Sobre la base de esta concepción integral de la salud, la OIT elaboró recomendaciones y guías para prevenir la manifestación de los riesgos psicosociales. Es importante señalar, a este respecto, el informe conjunto OIT-OMS sobre *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*, fruto de la 9ª sesión del Comité Conjunto de ambas organizaciones⁴. En él se analiza el impacto sobre la salud de los factores de riesgo psicosociales, tales como la carga de trabajo o la organización de la jornada. Se examinan una serie de efectos, incluyendo el absentismo y el alcoholismo y se relacionan con la vulnerabilidad individual y el apoyo social. A la vez, se ponen al día las metodologías para medir y controlar los efectos de estos factores sobre el trabajo, especialmente los reconocimientos médicos y los cuestionarios.

Además, se proponen algunas medidas que podrían adoptar las empresas para prevenir sus efectos dañinos sobre la salud tales como mejora del diseño de trabajo, de la organización y de la ergonomía, además de acciones formativas, mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones preventivas e investigación práctica. Por otro lado, y de especial trascendencia en la actualidad, para un adecuado tratamiento de los riesgos

psicosociales, este informe hace hincapié en la necesidad de un método multidisciplinar que tenga en cuenta la naturaleza multicausal de los problemas y trastornos de la salud relacionados con los factores psicosociales⁵.

Respecto al acoso destaca el *Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios* (2003), que considera los acosos moral y sexual como formas de violencia. Además, en aras de un mejor conocimiento compartido de experiencias de tratamiento del estrés, la OIT elaboró en 1992 un documento específico sobre la *Prevención del estrés en el trabajo*⁶ recogiendo experiencias de distintos países.

Actualmente, en el seno de la OIT, y desde 2002, existe un Programa de actuación para abordar los problemas psicosociales en el trabajo denominado *SOLVE (Stress, Tobacco, Alcohol y Drugs, HIV/AIDS Violence)*. Es un programa interactivo destinado a prestar ayuda en la elaboración de políticas y la acción para abordar las cuestiones psicosociales en el lugar de trabajo sobre la base de que, tomados en su conjunto, los problemas señalados representan una causa grave de accidentes, lesiones mortales, enfermedad y absentismo laboral tanto en los países de desarrollo como en los no desarrollados⁷. Lo que se quiere lograr es que la empresa integre las cuestiones psicosociales en su política global, establezca un marco para la acción preventiva y aplique las medidas adoptadas con la participación de los trabajadores.

Actualmente el Programa se encuadra en los nuevos planteamientos de la OIT en materia de seguridad y salud insertados en el objetivo del logro de trabajo decente⁸ y que han cristalizado en el Convenio núm 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y en la Recomendación sobre el marco promo-

cional para la seguridad y salud en el trabajo, ambos adoptados en la 95 reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (2006). Suponen una nueva forma de entender la prevención haciendo necesaria la **efectividad de las medidas que se adopten y proponiendo una mejora continua de esas medidas.**

No basta con el respeto a los derechos de los trabajadores relacionados con su seguridad y su salud y la asunción de los principios fundamentales en relación con esta materia que establecieron tanto el Convenio núm 155 sobre Seguridad y Salud de los trabajadores, (1981), y el Convenio núm 161, sobre los servicios de salud en el trabajo, (1985), sino que hay que actuar para que la salud se convierta en un verdadero derecho fundamental de los trabajadores y, además, la OIT buscará la estrategia y los medios más efectivos para ayudar a los Estados miembros en esa promoción y actuación para la acción, tal y como preveían las Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91 reunión (2003)⁹ y pusieron de manifiesto las Actas de la 96 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2007) consecuencia del debate al que dio lugar el Informe sobre “El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización”¹⁰.

Se busca una efectiva gestión de la seguridad y salud¹¹ como garantía de un trabajo decente que pasa, también, por prevenir los riesgos psicosociales. Y sobre la base de estas normas internacionales debe exigirse, en relación con los mismos, un programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como medios de acción para hacer efectiva esa prevención y de evaluación de los progresos realizados que contribuyan a la protección de

los trabajadores mediante la eliminación de este tipo de riesgos del trabajo, o su reducción al mínimo.

A mayor razonamiento la Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT puso de manifiesto que en las futuras actividades de la OIT se deberían tener en cuenta los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo¹². Y, por otro lado, el Comité Conjunto OIT/OMS, en su decimotercera reunión, recuerda la importancia de una gestión eficaz y la necesidad de prestar mayor atención a los riesgos psicosociales -aunque no llegara a un acuerdo en relación a este punto-.

2.2. La implicación de la Unión Europea

Respecto a la Unión Europea, deber recordarse que la *Directiva Marco -89/391/CEE-* considera la salud como una obligación de promoción que deben asumir los Estados Miembros. Constituye el punto de referencia de los mismos para hacer efectiva la protección de la salud de los trabajadores mejorando sus legislaciones de forma compatible con las disposiciones de la Unión. En ella se refleja una idea dinámica de salud, en cuanto tiene por objeto la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, a la vez que integradora de sus tres dimensiones pues, conforme a su artículo 5, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A partir de la misma se ha profundizado en la necesidad de articular normativa para nuevos riesgos, sobre todo para los riesgos psicosociales y, entre ellos, los derivados de las nuevas formas de organización del trabajo; en adoptar medidas para conseguir una legislación comunitaria de salud laboral que no difiera de un país a otro; en el fomento de empleos de calidad que

lleva inherente unas condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo; o en la íntima relación entre las políticas de medio-ambiente y las políticas de seguridad y salud.

Mención especial respecto a estos retos propuestos desde la Unión Europea requiere la Comunicación de la Comisión COM (2002) 118 final «Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo de trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)» y su consecuencia: la *Resolución del Consejo de 3 de junio de 2002 sobre una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2002-2006)*¹⁵.

Propuestas y objetivos en los que se profundiza con la *Nueva Estrategia Comunitaria en Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012*¹⁶. Ésta centra su atención en la necesidad de una reducción continua, duradera y homogénea de los accidentes laborales y las enfermedades y para el que se prevé garantizar la correcta aplicación de la legislación de la Unión Europea, entre otros objetivos. Así, de modo expreso hace referencia a la necesidad de elaborar métodos para la identificación y evaluación de nuevos riesgos, como la violencia en el trabajo, incluido el acoso moral y sexual, y las adicciones...

De relevancia es, también, la *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo*¹⁷, de la Comisión Europea. Deben destacarse también las acciones adoptadas desde la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, como la Semana Europea de Seguridad y Salud en el trabajo de 2002, bajo el lema “Trabajemos contra el estrés”¹⁸; el fomento de buenas prácticas para su prevención¹⁹; o, recientemente, *el informe del Observatorio Europeo de Riesgos (ERO) sobre los riesgos psicológicos emergentes* en el que se examinan las relaciones entre los cambios en el mundo laboral, el aumento del nivel de estrés y el

deterioro de la salud física y mental. Además este Observatorio va a llevar a cabo la *encuesta europea de empresas sobre los riesgos nuevos y emergentes (ESENER)* que proporcionará datos en tiempo real sobre la forma en que las organizaciones de los sectores público y privado abordan los riesgos psicosociales²⁰.

3. La acción de las CCAA sobre la base de la Legislación Nacional

En el ámbito nacional, *la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)* recoge las medidas encaminadas a conseguir que el trabajador efectivamente disfrute de una adecuada salud integral. Así, además de establecer la obligación para el empresario de proteger a sus trabajadores contra las condiciones de trabajo que puedan generar riesgos y producirle daños físicos, como las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en un determinado centro de trabajo o las relacionadas con la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos (art. 4.7 a), b) y c) de la LPRL), también establece la obligación de protegerlos contra otras condiciones de trabajo que pueden afectar a su salud psíquica y social, como aquellas relacionadas con la organización y ordenación del trabajo (estilo de mando, distribución de la jornada, ritmo o la monotonía de trabajo... -art. 4.7 d) de la LPRL-) y que son la base de la posible manifestación de los riesgos psicosociales.

A mayor abundamiento, el artículo 14.2 de la LPRL, trasposición del artículo 5 de la Directiva 89/391/CEE, exige al empresario garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los

aspectos relacionados con el trabajo y el artículo 15.1.g). incorpora entre los principios de la acción preventiva el de planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales de trabajo. Se exige, por tanto, una *protección de la salud en sus tres dimensiones que abarcará la prevención de los denominados riesgos psicosociales*.

Además, hay otras leyes que promueven la prevención o la protección en caso de materialización, de alguno de los riesgos psicosociales, como el acoso. Así, el artículo 14 de *la Ley 7/2007, relativa al Estatuto Básico del Empleado Público* que reconoce, en su artículo 14, el derecho a la protección eficaz frente a toda forma de acoso en el trabajo; el (artículo 4.3 c) de la Ley 20/2007, del *Estatuto del Trabajador Autónomo*, que reconoce el derecho a todos los trabajadores autónomos a la protección frente a toda modalidad de acoso discriminatorio (art. 4.3.c); o la *Ley Orgánica 3/2007, de 2 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que exige medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 48).

Dentro de este contexto de necesaria prevención y protección ante los riesgos psicosociales se inserta la acción de las distintas CCAA en materia de prevención de riesgos laborales respecto de la que, conforme al artículo 149.1.7º de la Constitución, y por lo que a la Administración Laboral se refiere, tienen competencias ejecutivas y pueden desarrollar políticas propias en la materia. Todo ello bajo el prisma de la coordinación y definición de las principales líneas de acción por la Administración Central²¹.

Para desarrollar estas acciones la mayoría de ellas han creado Institutos de Segu-

ridad y Salud Laboral dependientes, generalmente, de las Direcciones Generales de Trabajo²² o unidades específicas de salud laboral dentro de estas Direcciones, como es el caso de Cataluña.

En una primera aproximación a los Planes, Programas u otro tipo de actuaciones realizados por estas CCAA para comprobar el grado de implicación de las mismas en la materia que nos ocupa puede señalarse, a grandes rasgos, lo siguiente²³:

Casi todas ellas ofrecen cursos de formación en prevención de riesgos, incluyendo los psicosociales, para distintos sectores de actividad. Algunas ofrecen manuales de evaluación general en los que incluyen este tipo de riesgos psicosociales (Andalucía); otras, principios comunes de la intervención psicosocial, procedimientos para facilitar el diseño de una evaluación dando opción a elegir el método que mejor se adapte a las condiciones o características de la situación particular a la que nos enfrentamos (Navarra); y otras, metodología de referencia (Cataluña con cuestionario ISTAS, por ejm).

En los Planes de prevención hay referencias específicas a la necesidad de proteger la salud integrando su perspectiva, física, psíquica y social. Así, el Plan Regional de Riesgos Laborales para el período 2008-2012 de la Región de Murcia establece –de forma similar a lo declarado en el Comité conjunto OIT-OMS en 1995 referenciado supra- que “todas las medidas que contiene el presente plan pretenden conseguir la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los ámbitos profesionales”. Además, este Plan prevé acciones divulgativas y de sensibilización hacia los riesgos psicosociales en los que una adecuada organización ocupa un papel fundamental para evitar su manifestación (acción 1.2.14).

Esa promoción conjunta de las tres dimensiones de salud se refleja, igualmente, en el III Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, preocupado por prevenir los riesgos psicosociales con prioridad en las pequeñas empresas, microempresas y trabajadores autónomos. De este Plan resalta la específica función encomendada al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo para controlar que las evaluaciones de los riesgos contemplen la totalidad de los mismos, incluidos los psicosociales (apdo. 2.2.D)). En este sentido, los firmantes del Plan Director se comprometen a promover la realización de esas evaluaciones de riesgos psicosociales teniendo en cuenta las metodologías más adecuadas que garanticen los resultados más fiables, y a impulsar la actividad preventiva en ma-

teria psicosocial en el seno de los servicios de prevención. También apuesta por la implicación del Instituto Regional en la investigación de los casos en los que este tipo de riesgos se haya materializado para lo que cuenta con un Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales (apdo 5).

Del Plan de Salud, Seguridad y Medio ambiente laboral del Principado de Asturias 2007-2010 destaca la incidencia en la necesidad de auditar el grado de aplicación de criterios de evaluación de riesgos psicosociales en las empresas (estrategia 2) y, también, impulsar la formación sobre la calidad de la evaluación de este tipo de riesgos para técnicos de los Servicios de Prevención Propios y Ajenos (estrategia 6), todo ello a cargo del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.

La Estrategia Riojana para la Seguridad y Salud en el Trabajo prevé la realización de programas de prevención específicos y el asesoramiento a las empresas en cuestiones relacionadas con los riesgos psicosociales. Prevé, a su vez, como en otras Comunidades Autónomas, encuestas sobre condiciones de trabajo, en la que se incluyen aquellas que tengan que ver con los riesgos psicosociales; herramienta ésta, que puede ser de gran ayuda para una mejor gestión de la prevención de este tipo de riesgos.

El País Vasco, que tiene desde 2004 una guía elaborada por su Instituto de Seguridad y Salud frente al acoso moral con criterios de evaluación e intervención, apuesta, en su Plan Estratégico de Seguridad y Salud Laboral 2007-2010, por una mayor intervención de la Inspección en el control de la prevención



de los riesgos psicosociales cuya mayor incidencia se encuentra en su Administración. Propone, además, la creación de un grupo de trabajo para analizar la situación actual de la prevención en la Administración Pública, analizar las dificultades que actualmente encuentran para cumplir la LPRL, definir mecanismos de remoción de las dificultades, y definir y evaluar mecanismos de promoción; y definir un plan específico de acción y puesta en marcha que requiere una información previa inicial que contemple las características generales del Departamento u organismo público en cuanto al número y actividades de sus empleados públicos, su dispersión geográfica, sus riesgos genéricos, el número y características de los locales de trabajo en donde desarrollan sus actividades, un análisis de la siniestralidad producida y actividades de prevención realizadas previamente, incluyendo los recursos humanos y materiales para llevarlas a cabo.

En definitiva, tiene en cuenta los distintos factores e interrelación con otros riesgos que pueden influir en la manifestación o magnitud de los psicosociales.

En Aragón, sobre la base del Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón 2008-2011 está prevista la creación del Observatorio de Riesgos Psicosociales, ya creado en otras Comunidades como Andalucía, dentro del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral al que se le encomendarán las funciones de estudios por sectores, establecimiento de un catálogo de riesgos psicosociales, seguimiento de casos, y formación a los delegados de prevención y empresarios para la gestión de estos riesgos. Completa así las funciones atribuidas al ISSLA que presta ayuda a trabajadores afectados por riesgos psicosociales y llega, incluso, más allá, ofreciendo apoyo psicosocial a personas perjudicadas por el amianto y a familiares de éstos.

4. Conclusiones

La necesidad de prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, y que la misma forme parte inherente del proyecto empresarial, es hoy indiscutible desde las propias demandas del concepto integral de salud como bienestar físico, psíquico y social del trabajador, y desde la exigencia de los propios instrumentos jurídicos internacionales y nacionales.

Aun cuando la prevención de riesgos laborales, es, en general, una materia de competencia legislativa estatal, las Comunidades Autónomas están interviniendo en el ejercicio de su competencia ejecutiva a través de distintas fórmulas, medidas y actuaciones con proyección directa en dicha materia.

Esa intervención afecta a la creación de órganos de participación, a la ordenación de figuras especializadas previstas en la legislación y al fomento y estímulo de la acción preventiva en la empresa. De especial interés se muestran las actuaciones que tienen por objeto la efectividad del sistema mediante Planes específicos de Seguridad y Salud en el trabajo en los que también se recogen medidas frente a los riesgos psicosociales.

De esta primera aproximación a ese tratamiento institucional de los riesgos psicosociales, puede concluirse que se aprecia una apuesta generalizada por la promoción de su prevención -que se acrecienta en Comunidades Autónomas como Navarra o País Vasco con sistemas propios de evaluación y guías específicas- pero, a su vez, se intuye falta de medidas efectivas con las que las empresas reaccionen hacia una implicación real en la prevención de riesgos psicosociales.

Se hace necesario, así, un conocimiento completo y exhaustivo de esas interven-

ciones y de sus resultados en la materia tratada para valorar su alcance y efectividad. Tras este conocimiento sería preciso un análisis crítico de esas intervenciones con el fin de identificar el papel real que están asumiendo las Comunidades Autónomas en la Prevención de Riesgos Psicosociales y proponer, a la postre, un escenario de intervención en el mismo que permita, también, identificar las tendencias y perspectivas de futuro que deberían realizarse para actuar como referentes o apoyo de distintas acciones ya adoptadas por Empresas, Sindicatos u otros órganos sociales.

Un método eficaz a adoptar podría ser la adaptación al ámbito de los riesgos psicosociales del éxito que ha tenido el "Programa Aragón"²⁴, -tomado como referente en otras Comunidades Autónomas españolas²⁵, propuesto como modelo por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2001²⁶ y seguido por el Gobierno Federal de los EE.UU, a través de su Departamento de Trabajo, desde el año 2003²⁷- que pone al servicio de las empresas aragonesas con serias deficiencias en materia preventiva los recursos técnicos de la Administración con el propósito de instar a las que tengan alta tasa de siniestralidad en relación con su sector (tasa de accidentabilidad comparada -TAC-) para la implantación de una gestión preventiva eficaz y, en su caso, sancionar a las empresas que, tras las actuaciones técnicas y de requerimiento, no muestran síntomas de reconducción en materia de prevención de riesgos laborales. Se trataría, en este caso, de incidir en las empresas que tengan alta tasa de bajas debidas a estrés, burnout, o situaciones de acoso o elevado número de casos aunque no hayan producido baja.

Referencias

- De esta autora también Las enfermedades asimiladas al accidente de trabajo en la doctrina de los tribunales (Leynfor Siglo XXI, 2004), El riesgo psicosocial en el sistema de protección social (Laborum, 2007), y “La tutela jurídica de los riesgos psicosociales por la Seguridad Social: Cuestiones pendientes”, Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social núm. 303, 2008.
- Así, literalmente se afirmó que «the main focus in occupational health is on three different objectives: (i) the maintenance and promotion of workers' health and working capacity; (ii) the improvement of working environment and work to become conducive to safety and health; and (iii) the development of work organization and working cultures in a direction which supports health and safety at work and in doing so also promotes positive social climate and smooth operation and may enhance productivity of the undertakings». (Cfr.: OIT: Twelfth session of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Geneve 5-7 April, 1995.: Report of the Committee, -JCOH/XII Report- pág 26). «Working culture» hace referencia al conjunto de valores, actitudes, reglas, prácticas, sistemas de dirección, principios de participación y comportamiento bajo los que el trabajo es llevado a cabo. (Ibidem, págs 13 y 14).
- Ratificado por España en 1985. (BOE de 11 de noviembre de 1985).
- Celebrada del 18 al 24 de septiembre de 1984.
- Psychosocial factors at work: recognition and control. Occupational Safety and Health series núm 56, ILO, Geneva, 1984.
- VVAA.: Preventing stress at work, en Conditions of Work Digest volumen 11, núm 2, OIT, Ginebra. La versión española ha sido editada por el INSHT.: (INSHT.: La prevención del estrés en el trabajo, Condiciones de Trabajo núm 8, INSHT, Madrid, 1996).
- <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/whpwb/solve>.
- Que cada mujer y cada hombre puedan acceder a un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad en un contexto de globalización. Vid. Un breve resumen de esta estrategia en OIT.: La OIT: Qué es, que hace, OIT-DCOMM, Ginebra, 2007.
- OIT.: “Estrategia global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91 reunión, 2003”, OIT, Ginebra, 2004.
- OIT: Conferencia Internacional del Trabajo, 96 reunión, 2007: Informe V: El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización, OIT, Ginebra, 2007. También en <http://www.ilo.org>.
- Vid. OIT-OSH: Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, OIT, Ginebra, 2001. En ellas se establecen como principales elementos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: definición de una política empresarial de prevención de riesgos con participación de los trabajadores e implicación real de la organización en el logro de los objetivos marcados por esa política, evaluación de los resultados de la misma, acción en pro de mejoras y auditoría de todo el proceso de gestión.
- Conclusión núm 8.
- Vid Documento GB289-STM-7-2004-01-0283-2-ES.Doc y JCOH-FR-2003-12-0116-10-EN.Doc
- COM (2002) 118 final.
- DO C 161, de 5 de julio de 2002.
- COM (2007) 62 final: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las regiones: Mejorar la Calidad y la Productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012).
- Comisión Europea: Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?, 2000.
- Vid. lo que supuso en [http:// osha.eu.int/ew2002/](http://osha.eu.int/ew2002/)
- Siete resúmenes de estudios de toda Europa que demuestran que el estrés puede abordarse con éxito puede verse en: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo: “Trabajemos contra el estrés”, Magazine. Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, núm 5, 2002. Un serie de buenas prácticas puede leerse en.: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo: Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2003.
- Información importada de: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo: Informe Anual de 2007. Resumen del Informe Anual.
- Vid. el juego de esa acción desde la coordinación y criterios básicos en el Capítulo II de la LPRL.
- El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales depende de una Dirección específica de Seguridad y Salud; y el Instituto Navarro de Seguridad y Salud depende del Depar-

tamento de Salud que está adscrito a varias Consejerías.

- 23 Los Planes, Programas, Guías, Manuales o acciones en general de las distintas CCAA a los que se va a hacer referencia pueden consultarse a través de las distintas páginas web de los Institutos de Seguridad y Salud o Direcciones Generales, localizables a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) –www.mtin/insht/es-. El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales también hace referencia a estos Programas, Guías etc. en sus algunas de sus guías (www.ugt.es/slaboral/observ/index.php).
24. Impulsado, en 1998 por el actual Instituto de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA), en el seno de la Dirección General del Trabajo e Inmigración del Gobierno de Aragón.
25. Vid. utilidad de este programa en: Durán López, F: Informe sobre riesgos laborales y su prevención: la seguridad y la salud en el trabajo en España. Madrid, Presidencia del Gobierno, 2001. Vd, la utilización de la tasa de accidentabilidad comparada en el Acuerdo del Gobierno de la Generalidad de Cataluña de 17 de abril de 2007 que aprueba un conjunto de medidas para luchar contra la siniestralidad laboral y mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, entre las que destaca la adopción de Planes voluntarios de reducción de accidentes entre las empresas que tengan un índice superior a la media de su sector.
26. <http://osha.europa.eu/publications/report/306>.
27. Vid. “Gestión de la Prevención. El Plan Aragón llega a América”, en Erg@nline núm. 16, pág.6, donde se realiza una remisión a la siguiente página web: http://www.osha.gov/as/opa/foia/hot_9.html

5. Bibliografía

- VVAA.: Políticas, actividades y recursos en salud laboral de las Comunidades Autónomas, ISTAS, 2005
- VVAA.: Políticas autonómicas en materia de prevención de riesgos laborales, Revista Alcor MGO núm 2, 2005
- OIT: Twelfth session of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Geneva 5-7 April, 1995.: Report of the Committee, -JCOH/XII Report-.
- OIT-OMS.: Psychosocial factors at work: recognition and control. Occupational Safety and Health series núm 56, ILO, Geneva, 1984.
- VVAA.: Preventing stress at work, en Conditions of Work Digest volumen 11, núm 2, OIT, Ginebra. La versión española ha sido editada por el INSHT.: (INSHT.: La prevención del estrés en el trabajo, Condiciones de Trabajo núm 8, INSHT, Madrid, 1996).
- <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/whpwb/solve>.
- OIT.: La OIT: Qué es, que hace, OIT-DCOMM, Ginebra, 2007
- OIT.: “Estrategia global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91 reunión, 2003”, OIT, Ginebra, 2004.
- OIT: Conferencia Internacional del Trabajo, 96 reunión, 2007: Informe V: El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización, OIT, Ginebra, 2007. También en <http://www.ilo.org>.
- OIT-OSH: Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, OIT, Ginebra, 2001.
- Comisión Europea: Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿La salud de la vida o el peso de la muerte?, 2000.
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo: “Trabajemos contra el estrés”, Magazine. Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, núm 5, 2002.
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo: Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2003.
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo: Informe Anual de 2007. Resumen del Informe Anual.
- www.mtin/insht/es
- www.ugt.es/slaboral/observ/index.php
- Durán López, F: Informe sobre riesgos laborales y su prevención: la seguridad y la salud en el trabajo en España. Madrid, Presidencia del Gobierno, 2001 y 2004.
- <http://osha.europa.eu/publications/report/306>.
- http://www.osha.gov/as/opa/foia/hot_9.html



Manuel García Jiménez

Profesor contratado
Doctor. Universidad de Jaén

Temas de actualidad

La lucha contra el acoso moral va más allá del marco laboral: el proyecto de reforma para su punición penal

La indudable calificación de los procesos de acoso moral en los lugares o ambientes de trabajo como riesgo profesional, no obstante las dudas que aún persisten, incluso institucionalmente al respecto, y la todavía más cierta, a la luz de la reiterada jurisprudencia en materia, calificación como accidente de trabajo de los daños biológicos que produce la actualización de la conducta no prevenida, en modo alguno impide hoy luchar contra esta lacerante práctica más allá del ámbito jurídico-laboral. En este sentido, no son muchas, verdad es, pero sí que existen, sentencias condenatorias en el ámbito penal, que dejan bien a las claras que el acoso moral en el trabajo es perseguible en el ámbito penal no ya sólo como falta –a menudo como falta de vejaciones, pero también como falta de coacciones-, sino incluso como **delito de trato degradante**, en los términos del artículo 173 Código Penal, según el cual quien inflinga a otra persona “**un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años**”

En fechas recientes, hemos asistido a la difusión en diferentes medios de comunicación de masas, por tanto no sólo especializados, de informaciones que parecen poner en tela de juicio esta elemental constatación, y que no es otra que en España, y al margen de la mayor o menor conveniencia de hacer reformas al respecto, el acoso moral en el trabajo está ya sancionado, y desde hace tiempo, penalmente con sanción de 6 meses a dos años de privación de libertad. A este respecto, primero conocimos que el Gobierno de nuevo tenía la intención de acometer una reforma del Código Penal, ya la enésima desde que este entró en vigor, en la que, entre otras muchas nuevas figuras delictivas, tendría cabida la referida al “delito de acoso laboral” –conocida mediáticamente más como “delito de mobbing”-. En principio no sería criticable una opción de este tipo si no fuese porque no es la primera vez que lo intenta, dejando “morir” una iniciativa análoga a ésta en la anterior Legislatura, y sobre todo, porque lejos de garantizar una mejora del trato punitivo, paradójicamente, lo debilita.

En efecto, el Consejo de Ministros ha aprobado la remisión a las Cortes Generales un nuevo “Proyecto de Ley Orgánica de reforma del Código Penal” que pretende potenciar la persecución penal de nuevas modalidades delictivas. Así, la reforma supondría el permitir, a partir de su aprobación y, claro está, aplicación judicial, emprender una lucha eficaz contra las nuevas formas de criminalidad que se plantean en nuestra sociedad. Esta modificación normativa respondería a un “estudio minucioso de las carencias y necesidades del Código actual, realizado por una comisión de expertos en Derecho Penal”, según nos dice el documento de presentación del Anteproyecto. Precisamente, sobre la base de este estudio, el Ministerio de Justicia habría propuesto reformar **“las medidas penales que han demostrado ser poco efectivas e incluir otras que den respuesta a nuevos hechos delictivos”**.

Pues bien, esta reforma afronta la lucha no ya sólo contra los delitos urbanísticos, hoy tan en boga, o el crimen organizado, o los cometidos a través de las nuevas tecnologías, sino que incluye también, como se decía, el delito de acoso moral, tanto en el ámbito del empleo público como privado, y que comúnmente se conoce como “acoso laboral” (mobbing). Paradójicamente, el propio texto regulador de futuro evidenciaría la escasa novedad del mismo, pues lo único que haría realmente es encajar el “delito de acoso laboral” en el tipo penal dedicado a los ataques contra la integridad moral, con una pena de prisión de seis meses a dos años, esto es, tan sólo concretaría la conducta, pero dejaría bien claro que el bien jurídico protegido es la integridad moral, esto es, el bien que ya protege el artículo 173 CP en relación al artículo 15 CE.

Con posterioridad, o casi simultáneamente, conocimos dos sentencias, dicta-

das en la Provincia de Lérida, en las que se ponía en tela de juicio que a día de hoy existiese en nuestro Derecho un tipo penal en el que poder encajar, de modo específico, el acoso moral. Así, un Juzga-

do de lo Penal, no tuvo ningún empacho en afirmar, con escasa o nula conciencia de lo muy errado normativamente y peligroso socialmente de su razonamiento, lo siguiente:



“En ámbito penal, el llamado mobbing no está definido como delito, lo que entraña dificultad valorativa, que no puede anudarse, en exclusiva, a un problema de falta de tipicidad del llamado acoso moral en el trabajo.(...)”¹

Por eso, remitiendo una vez más al principio de estricta legalidad formal, que resultaría especialmente exigente en el Derecho Penal, a tenor tanto de uno de sus corolarios, el principio de tipicidad, como del principio de la intervención mínima, la solución a esta pretendida laguna jurídico-penal habría de venir del legislador. De este modo, correspondería, cómo no “al legislador, quien dispone de libertad para determinar la integración de la conducta en el tipo penal que la define, la determinación de las conductas que merecen ser objeto de protección penal, siempre que pueda reconocerse una finalidad de protección de bienes jurídicos constitucionalmente relevantes (SSTC 167/97, 136/99). En definitiva el acoso moral en el trabajo, en sus manifestaciones más graves, puede y debería ser objeto de protección penal, mediante una definición precisa de la acción típica y de los elementos normativos y descriptivos que deben integrarla...”.

Ahora bien, todo hay que reconocerlo, este Juez –juzgadora en el caso concreto-, para nada “se lava las manos”, renunciando a encontrar en el texto del Código Penal hoy vigente vías para intentar “hacer justicia penal” para una conducta que no ha dudado en calificar de acoso moral en el trabajo con clara relevancia penal. En este sentido, se deja claro que el atribuir al Legislador la función primaria y determinante en este ámbito de la lucha contra el acoso en los lugares de trabajo, públicos o privados que sean, no excluye el deber legal de afrontar la sanción de conductas ya acreditadas, pues *“...no significa que la ausencia de tipo específico impida la*

persecución de conductas acosadoras que puedan caer dentro del perímetro de protección de otros tipos penales, como un delito de lesiones, de coacciones o contra la libertad y seguridad de los trabajadores”.

Eso sí, lo que ya no podría legitimarse es llevar a cabo interpretaciones expansivas de estos tipos, de manera que conductas que no acreditasen una más que probada gravedad lesiva no podrían entrar dentro de tales tipos, y en su caso deberían caer en el ámbito de infracciones penales menos graves, como es el caso de las faltas. Precisamente, la condena dictada por la Jueza en el caso fue la de falta de coacciones, y en su modalidad menos grave.

Como todos sabemos, los dictados de un Tribunal no son inamovibles y siempre, en el ámbito penal, están sometidos al control de corrección jurídica de otro Tribunal, en este caso a través del Recurso de Apelación Penal.

Desde esta perspectiva correctora, una visión tan obsoleta y restrictiva de nuestro Código Penal bien llevaría a hacer pensar que la Audiencia Provincial revisaría tan infortunado fallo. Pues bien, lamentablemente, la Sentencia de la **Audiencia Provincial de Lérida** (Lleida), 20 de octubre de 2008, Sentencia número 360/08, ha ratificado, en lo sustancial, este pronunciamiento y lo que es peor, este mal enfoque jurídico de las conductas de acoso moral en el trabajo. Para esta sentencia está suficientemente probado que la conducta excede “con mucho de lo aceptable laboral y personalmente, en una conducta dirigida a hostigar a la otra persona”, con manifiesto “desprecio” de su dignidad y voluntad. Por lo tanto, el ámbito penal es el adecuado para enjuiciarla y sancionarla.

Ahora bien, la Sala entiende que una cosa es que la conducta tenga que ser relevante en el ámbito penal, por tanto no

sólo en el laboral, y otra bien distinta que pueda tipificarse como delito, por cuanto, al producirse dentro del ámbito laboral –en este caso funcional- y en ejercicio de potestades de este tipo, las conductas: *“...no alcanzan la intensidad de violencia necesaria para su consideración como delictivos, pues se trata de sucesos que aún repetidos, se suceden en un intervalo de tiempo muy largo, y sólo consta que afectasen a su función y dignidad laboral al no constar que éstos, como los demás actos realizados, fueran dirigidos además a constreñir su voluntad y libertad en algún tipo de sentido, por lo que permite graduar la gravedad de la conducta situándola en la infracción penal menos grave de la falta de coacciones”*

No pretendemos aquí entrar a analizar estas sentencias en un plano de estricta técnica jurídico-penal. El motivo principal que anima este análisis ha sido ponerlas en relación con la otra noticia indicada, la tramitación de la reforma del Código Penal en la que se deja constancia de la intención de dar una respuesta a esa pretendida, a juzgar por tales fallos judiciales, laguna en el ámbito penal respecto a la punición de conductas de acoso moral en el trabajo. En principio pudiera bien pensarse que, al menos, el eventual éxito del proceso de reforma ya tendría un aspecto positivo, como es el de evitar este tipo de desviaciones o errores judiciales. Ojalá, pero me temo que no será así.

Referencias

1. Sentencia del Juzgado de lo Penal de Lleida, 13 de febrero de 2008, dictada en el Procedimiento Abreviado 188/2007, a su vez dimanante de las Diligencias Previa 1294/2005 del Juzgado Instrucción 4 Lleida, seguidas por un presunto delito de Coacciones

Informes, documentos y proyectos de interés

Observatorio Europeo de Riesgos –ERO-. Encuesta Europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ENESER) 2009.

En el marco de la Nueva Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2007-2012, que está significando una gran renovación del propio modo de actuar de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, conocida por las siglas EU-OSHA (European Union–Occupational Safety and Health Administration), la UE está promoviendo el desarrollo de nuevos conocimientos en materia de riesgos laborales, de modo que la identificación, medición y afrontamiento de los llamados “riesgos nuevos y emergentes” acaparará buena parte de la actividad y los presupuestos de los instrumentos europeos destinados a estas tareas. Aunque esta labor se despliega en el ámbito también de los llamados riesgos físicos, y más clásicos, como los riesgos biológicos, es evidente que un lugar especial comienzan a ocupar los vinculados a las nuevas disciplinas preventivas, como las ergonómicas y las psicosociales. Precisamente, en este contexto, el Observatorio Europeo de Riesgos –ERO-, creado en 2005 y que forma parte de la EU-OSHA, publicó en 2007 un Informe, a día de hoy poco conocido pero de una gran relevancia, como es el relativo a los Riesgos Psicológicos Emergentes. Dimos cuenta de él en el anterior número.

Pero el Observatorio quiere ir más allá. Por eso, en esta año, la EU-OSHA prevé realizar una *Encuesta entre empresas de los 27 Estados miembros de la UE*, para conocer la forma en que las organizaciones de los sectores público y privado abordan los riesgos psicosociales, y cómo las empresas pueden obtener asistencia para gestionar estos complejos riesgos laborales con mayor eficacia.

En cualquier caso, es reseñable, además del creciente interés de las herramientas comunitarias al servicio del avance en materia de prevención de riesgos laborales, el fomento de un nuevo modo de investigar y actuar en este ámbito, que tiene como un eje principal el trabajo en red. Precisamente, la investigación en materia de riesgos de origen psicosocial se convierte en uno de los ámbitos especialmente abonados para propiciar experiencias de este tipo. Así lo pone de relieve algunos de los Proyectos emprendidos en el seno de la EU-OSHA (puede verse www.newshera.eu)

Implementation of the European Autonomous framework agreement on work-related stress. El 15 de diciembre de 2008, los interlocutores sociales europeos, la CES (Confederación Europea de Sindicatos), La UNICE (Organización de Empresarios Europeos), UEAPME (Unión Europea del Artesanado y de las Pequeñas y Medianas Empresas) y CEEP presentaron un informe sobre la forma en que han aplicado su acuerdo marco sobre el estrés relacionado con el trabajo. El estrés es un trabajo serio de salud relacionado con el problema y considera la causa principal de las jornadas laborales perdidas en Europa. El objetivo del Acuerdo es para que los trabajadores y los empleadores trabajen juntos en una mejor identificación, prevención y gestión del estrés.

Puedes disponer del informe en:

http://www.etuc.org/IMG/pdf_Final_Implementation_report.pdf

Observatorio de buenas prácticas

Avances de la negociación colectiva en materia de evaluación de riesgos psicosociales

Al margen de la mayor o menor precisión del ordenamiento jurídico-legal en torno al tratamiento de los riesgos de origen psicosocial en el ámbito de la prevención, tema sobre el que cada vez se extiende un mayor consenso en orden a la necesidad de no establecer una fractura extrema entre esta tipología de riesgos y las restantes, lo cierto y verdad es que un Derecho basado en el principio de autonomía colectiva, como es el español, tiene instrumentos más que suficientes para concretar, complementar y, cómo no, mejorar, el específico desarrollo legal. Por eso, uno de los ámbitos que hoy en día más oportunidades ofrece para avanzar en las políticas de seguridad y salud en el trabajo, con un enfoque atento a los riesgos emergentes aquí objeto de estudio, es la negociación colectiva. Las páginas de esta Revista se mostrarán siempre atentas a esta evolución. De ahí que ya en el número 0 se le diera un espacio especial en esta suerte de Observatorio de Buenas Prácticas que queremos impulsar desde la Revista, y que en este primer número sigamos en esta dirección.

A tal fin, creemos de especial interés el recoger dos Convenios Colectivos de muy reciente aparición, y ambos de ámbito autonómico, en los que se expresa con total claridad la necesidad de incluir en la Evaluación de Riesgos Laborales la tipología que aquí analizamos, esto es, se promueve la necesidad, con valor de norma claramente vinculante, de llevar a cabo Evaluaciones de Riesgos Psicosociales, así como el dirigir la Vigilancia de la Salud también hacia este ámbito. En concreto, nos referimos a las dos siguientes Cláusulas Convencionales. A saber:

El primer ejemplo de buena Cláusula Convencional, en realidad podría calificarse de “mejor práctica”, lo constituye el artículo 88, incluido dentro del TÍTULO IX, relativo a la **Prevención riesgos laborales y salud laboral**, del Convenio Colectivo Convenio Colectivo de Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos, SA, para los años 2008-2010 –BOP 28 de octubre de 2008, número 216-. Como puede comprobarse, se trata de un sector típicamente de servicios, en este caso de transporte por ferrocarril, y, por lo tanto, va a marcar en buena medida el sentido de la regulación, por cuanto no sólo se recoge el deber general de evaluar los riesgos psicosociales, sino que se presta una específica atención al tratamiento preventivo de la “violencia externa” o violencia de terceros:

“Artículo 88. Riesgos Psicosociales

La empresa pondrá en marcha las medidas preventivas definidas en la evaluación de riesgos psicosociales del personal de ET/FV realizada.

En relación a las acciones encaminadas a la prevención de la violencia externa, la empresa, a través de la creación de un grupo de trabajo, elaborará una política para su prevención, un protocolo de registro de incidentes, un procedimiento de actuación post-incidente, una «Guía de Prevención» para el personal afectado, el diseño de medidas correctoras y la capacitación necesaria de los y las trabajadores/as que se vean afectados.

El seguimiento y el control del cumplimiento de lo señalado en los apartados anteriores corresponderá al Equipo de Coordinación (formado por un miembro de la Dirección, del Servicio de Prevención, de Salud Laboral y un miembro de cada una de las Secciones Sindicales) y al Equipo de Violencia Cero (formado por la Dirección, la Jefatura de las Áreas Operativas, el Servicio de Prevención y los distintos colectivos afectados) que se reunirá periódicamente para realizar el seguimiento, control y mejora de los programas preventivos de violencia, proveer de una guía de servicios internos o externos de asistencia a la víctima, establecer un protocolo de coordinación y colaboración con las autoridades locales y/o autonómicas y comunicar en su caso, los incidentes graves a quien corresponda.

Desde Salud Laboral se realizará un seguimiento personalizado de cada uno de los perfiles individuales que se hayan definido en la evaluación de riesgos psicosociales realizada, estableciendo las medidas preventivas a nivel individual o grupal que se consideren necesarias”

El segundo ejemplo de buena práctica lo encontramos en la DA 1ª del Primer CC del sector del Azulejo, en el ámbito de la Comunidad Valenciana, que dentro de la regulación convencional sobre prevención y tratamiento del acoso, unitaria para todas las modalidades -moral, sexual y de género-. Así:

Disposición adicional primera

Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y moral en el sector del azulejo (Primer Convenio Colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana, DOCV, 30 de octubre de 2008, número 5882).

B. *Medidas preventivas. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.*

Las partes firmantes se asegurarán de que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas establecerán mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Progresos en el ámbito de la práctica forense –judicial- en orden a las garantías de efectividad

Los trabajadores víctimas de situaciones de acoso moral, una vez acreditadas judicialmente, tienen derecho a que se publique la condena al acosador, en el mismo ámbito en el que se ha producido el acoso.

En estos ya más de 8 años de práctica judicial conocedora de asuntos relativos al acoso moral en el trabajo hay que sumar tanto desarrollos erráticos, en unos casos corregidos con posterioridad por los Tribunales de mayor rango y en otros todavía perpetuados, cuanto aciertos, en el sentido de mejorar cada día o perfeccionar las técnicas de tutela frente a estos comportamientos. En este sentido, por lo general este avance se ha producido en una doble línea, como es, de un lado, el reconocimiento de una indemnización adicional –y cada vez más elevada o “generosa”- a sumar a la medida de tutela concreta pedida, y, de otro, el abrir otras vías de tutela distintas a la extinción indemnizada, tanto en el ámbito laboral como en otros ámbitos jurisdiccionales, en especial en el penal.

Ahora bien, a menudo las personas víctimas de estos comportamientos ofensivos de forma grave contra derechos de la personalidad, como son nada más y nada menos que la integridad moral o incluso el honor, no encuentran la debida satisfacción, o completa, a sus pretensiones. En este sentido, quienes sufren acoso quieren no sólo que se corrija esa situación, sino que la medida de la tutela sea suficiente como para “borrar”, en lo posible, el daño ya sufrido, lo que a menudo es imposible por definición, o en todo caso, que lleve a la esfera de los agresores obligaciones de verdadera aflicción.

Asimismo, el dolor padecido por la situación de indefensión aprendida durante doto ese tiempo se intenta corregir o elimi-

nar evidenciando frente a todos que las conductas en modo alguno respondieron al “modo de ser” de la “víctima”, como tantas veces se oye, sino que se debió a una “conducta injusta” que ha tenido su, igualmente “justo”, castigo, demostrándose al mismo tiempo que la “inocencia” y que la “verdad” estaban del lado de quien se defendía. En esta dirección, se propone medidas que se orienten a devolver socialmente el prestigio, reconocimiento y la dignidad en cierto modo perdidos por el proceso de acoso.

Pues bien, esta justa reivindicación o satisfacción efectiva de quienes han sufrido acoso y ganan en juicio su pretensión de condena del mismo habría encontrado recientemente un cierto reconocimiento en una STSJ País Vasco. En ella se legitima la publicación de la sentencia condenatoria en el tablón de anuncios de la empresa, de modo que se dé transparencia a la misma y, por tanto, quede en evidencia ante todos los empleados el comportamiento agresor y la “honradez” y el injusto sufrimiento padecido por la víctima. El texto del razonamiento de la sentencia, en lo que aquí interesa, es el siguiente:

“...de las diversas medidas que se solicitan en el escrito rector del proceso y que aquí se reiteran, la Sala considera que la que resulta adecuada y suficiente para reparar la lesión apreciada **es la colocación de una copia de esta sentencia y de la dictada por el órgano de instancia en el tablón de anuncios del centro de trabajo** o, en su defecto, en un lugar visible del mismo, en el que deberán permanecer expuestas siete días completos, a contar desde la fecha de firmeza de esta sentencia, sin que sea necesario entregar copias de las mismas a cada uno de los trabajadores y a sus representantes legales, cuya existencia no consta, **pues su pública exhibición les permitirá tener cumplido conocimiento del contenido de tales resoluciones y del carácter injustificado, antijurídico y constitucionalmente reprochable de la conducta del administrador único de la sociedad demandada**, alcanzándose así la finalidad perseguida por la actora. Tampoco procede acceder a su petición de que las sentencias se publiquen en los dos periódicos de mayor tirada de la Comunidad, pues no se ha probado ni cabe presumir que la conducta enjuiciada haya trascendido del ámbito del centro de trabajo y menos aún a todo el País Vasco. Finalmente, y por las mismas razones expuestas en primer lugar, y sin necesidad de desarrollar otros argumentos adicionales relacionados con el carácter personalísimo de la obligación, **no procede acceder a la petición de que se condene a los demandados a redactar y firmar un escrito de disculpas, pidiendo perdón a la trabajadora por el trato dispensado, y a hacerlo público.**” (STSJ PAIS VASO, 7 de Octubre de 2008, ff 8º)

Qué piensan y qué hacen los demás: panoramas y experiencias de otros países de la UE y de la OIT

Un modelo autorregulador: el favor por los códigos de buenas prácticas

El caso australiano

En apretada síntesis, en el mundo encontramos dos diversos modelos de regulación y gestión de los riesgos psicosociales en general, y del acoso en particular. Por un lado, el llamado *modelo de regulación heterónoma*, basado en la elaboración, o en la búsqueda, de una *Ley* que establezca el conjunto de obligaciones y medidas en orden a su prevención, si se está en fase de riesgo, y erradicación, si ya se ha causado el daño. Por otro, el denominado *modelo de autorregulación*, que, sobre la base de la existencia de normas de carácter general a las que reconducir la ordenación de estos riesgos, apuesta mucho más firmemente por la actualización de esas normas en Prácticas concretas. Para ello, prefiere el recurso a instrumentos mucho más flexibles, también menos vinculantes o coercitivos para las empresas, pero eventualmente más operativos, por adaptarse a cada sector, a cada empresa.

En el marco de los modelos de autorregulación, está claro que el mejor paradigma lo constituyen Irlanda y el Reino Unido. Por eso en el número anterior hicimos referencia al nuevo Código de Prácticas irlandés. Pero hay otros ámbitos nacionales, también en gran medida reflejo de la influencia del modelo anglosajón, en el que tiene un especial seguimiento esta forma de regular y gestionar los riesgos psicosociales, como es el caso de Australia. Este país cuenta con una Ley sobre Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo. Esta Ley no sólo comparte fecha de aprobación -1995- con la Ley española, sino también una estructura y contenidos muy similares. Como la nuestra, tampoco la ley preventiva Australiana contiene referencias específicas a los riesgos psicosociales. Sin embargo, desde hace tiempo viene elaborando *GUIAS* para empleadores y trabajadores, así como *Mapa de Recursos* a fin de orientar a ambos cómo actuar al respecto desde la aplicación de la Ley.

Un modelo de regulación heterónoma: el favor por la Ley

El caso de Venezuela

Aunque con carácter general puede decirse que son los modelos que se basan en la autorregulación los que han venido dominando este ámbito, lo que pone de relieve el predominio de un cierto abstencionismo legislativo, que ahora abandera la

UE al desplazar la regulación desde la Directiva a los Acuerdos Colectivos Autónomos, la aparición de Leyes en esta materia no ha dejado de cesar. Tanto a éste como al otro lado del Atlántico. Así, al otro lado, y no sólo geográficamente, del modelo irlandés se encuentra la opción seguida por Venezuela que, como otros países Suramericanos, ha preferido acudir a una reforma específica de su legislación preventiva, análoga a la española por la gran influencia de ésta en aquélla, para incluir los factores y riesgos de carácter psicosocial en el edificio preventivo, y también de reparación íntegra del daño.

En este ámbito, nos parece de especial interés referir a la **LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO** de Venezuela, publicada en 1986 pero reformada en julio de 2005 para incluir, como decimos, una regulación específica para la prevención de los riesgos psicosociales en general, no sólo del acoso moral. La centralidad de la preocupación por la “salud mental” en paralelo a la “salud física” queda de relieve ya desde el artículo 1 de la norma, conforme a la cual *el objeto de la Ley “es garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable...”*

Para asegurar que este deber de protección se actualice, la prevención frente a este tipo de riesgos queda fijada como una obligación a cargo de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo –artículo 40-, así como deber empresarial –artículo 56.5-. Por su parte, el artículo 69, que delimita lo que ha de entenderse por “enfermedad ocupacional” a los efectos de esta Ley, incluye en él *“los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar; y aquellos estados patológicos imputables a la acción de... factores psicológicos y emocionales que se manifiesten por una lesión... o desequilibrio mental, temporales o permanentes”*.

Los aspectos positivos de este avance regulador no pueden ocultar los críticos. Así, además de quedar esta regulación a expensas de desarrollos reglamentarios que no se han producido, pese al transcurso del tiempo, es evidente que no existe una cultura de análisis, evaluación y prevención de esta tipología de riesgos. Por lo que su camino hacia la efectividad práctica será largo y tortuoso. Al menos Eppur si muove.

Libros recientes publicados sobre “riesgos psicosociales y prevención de riesgos laborales”

Ficha Técnica:

Autor: **DEJOURS, Christophe**. Psicoanalista y psiquiatra.

Título de la obra: **El desgaste mental en el trabajo**.

Editorial: **Editorial Modus Laborando**. Colección “Trabajo y Sociedad”. 2008

ISBN: 978-84-936655-0-0

Recensión:

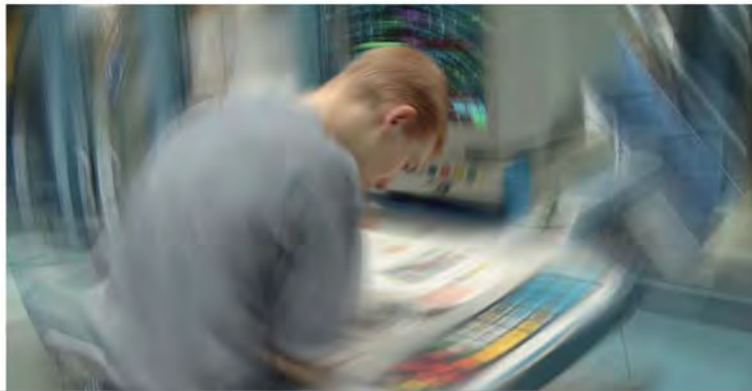
El autor, que es uno de los más reputados especialistas en lo que se conoce como “análisis psicodinámico del trabajo”, trata de poner en esta obra el acento en las nuevas formas de sufrimiento generados en el lugar de trabajo, llamando la atención sobre el aumento de las patologías mentales que se desarrollan en el ámbito de las organizaciones productivas y que afecta, con mayor o menor grado o intensidad, a todos los niveles y categorías profesionales. Aunque a día de hoy los debates científicos y el movimiento social de lucha sigue centrado en el ámbito de la violencia psíquica y moral, en especial en relación a las diferentes modalidades de acoso, el mérito de este libro es volver a llamar la atención sobre otros ámbitos de este problema que lleva la preocupación por la salud de las personas en los ambientes de trabajo más allá de las tradicionales patologías para aferrar de un modo amplio el dolor y el sufrimiento humanos en dichos “recintos”.



Guía

Sobre el **Estrés** Ocupacional

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Sobre los Factores y Riesgos **Psicosociales**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Sobre la **violencia psicológica** en el trabajo

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Violencia en el trabajo y sus manifestaciones

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Sobre el Síndrome de Quemado (Burnout)

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector Textil

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector **Hostelería**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de riesgos psicosociales en el sector **Enseñanza**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector Sanidad: **Atención Primaria**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector **Seguridad Privada**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector **Teleoperadores**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector **Cerámica/Azulejos**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de Riesgos Psicosociales en la **Industria Cárnica**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de riesgos psicosociales en el sector **Enseñanza Secundaria**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de riesgos psicosociales en el sector de **Telecomunicaciones**

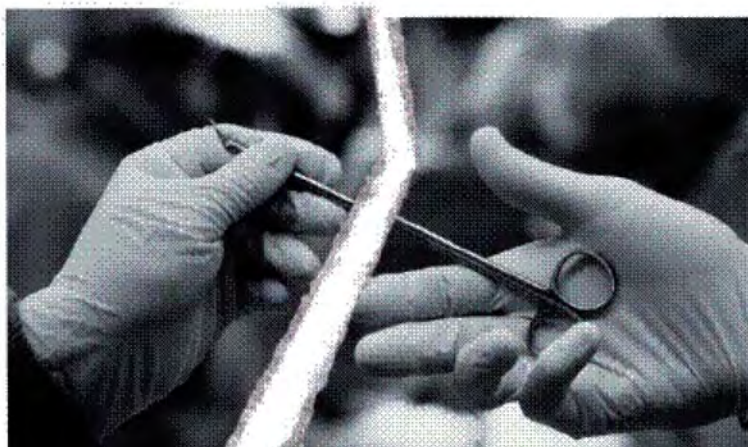
OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de riesgos psicosociales en el sector de **Sanidad:** **Atención especializada**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES





<http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRP>

<http://extranet.ugt.org/saludlaboral/cec>

www.ugt.es