



UNIVERSIDAD DE JAÉN

**FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES Y JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO
PÚBLICO Y DERECHO PRIVADO
ESPECIAL**

TESIS DOCTORAL

**LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES: IDENTIFICACIÓN DE LA
PROBLEMÁTICA Y PROPUESTAS
PRÁCTICAS**

**PRESENTADA POR:
ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA**

**DIRIGIDA POR:
DR. D. MANUEL GARCÍA JIMÉNEZ**

JAÉN, 19 DE JUNIO DE 2019

ISBN 978-84-9159-405-5

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2

CAPÍTULO I. LA DIMENSIÓN REGULADORA DE LOS RIESGOS DE CARÁCTER PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO.

1. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: ANTECEDENTES HISTÓRICOS.	8
2. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y DAÑOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL.....	11
3. MODELOS DE REGULACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL Y COMUNITARIO.....	18
3.1. Marco Internacional de gestión preventiva de los riesgos de origen psicosocial.	18
3.2. La regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: La Unión Europea.....	23
3.2.1. Modelo de tratamiento legislativo integrador de todos los riesgos laborales.....	28
3.2.2. Modelo de regulación específica de los riesgos psicosociales.	29
3.2.3. Modelo de autorregulación.....	32
3.2.4. Modelo regulador promocional o modelo de regulación reflexiva.	37
3.2.5. Reflexión acerca de los modelos de regulación.....	40
3.3. El diálogo social: Hacia el modelo de autorregulación.	42
4. DE LA OBLIGACIÓN GENERAL AL DEBER DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL ESPAÑOL.	58
4.1. Derecho a la seguridad y salud laboral: Principios inspiradores.....	58
4.2. La conexión de la seguridad y salud laboral con los derechos fundamentales.....	63
4.2.1. La dignidad de la persona como principio rector de la política social.	65
4.2.2. El derecho a la igualdad y no discriminación.....	66
4.2.3. El derecho a la vida, integridad y salud de la persona como bien jurídico protegido del trabajador.....	69
4.2.4. El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen del trabajador.	71
4.3. Tratamiento en el ordenamiento laboral de la prevención y protección del trabajador frente a los riesgos en el lugar de trabajo.	77

4.4. Configuración jurídica de la prevención de los riesgos psicosociales.....	80
4.3. La obligación empresarial de gestión psicosocial a través de los principios de acción preventiva.....	87
5. EL DEBER DE EVALUACIÓN COMO CLAVE DEL SISTEMA PREVENTIVO: LA EVALUACIÓN ÍNTEGRA DE LOS RIESGOS LABORALES.	100
5.1. Entre tradición y renovación del deber de evaluar de forma eficaz los riesgos laborales en la empresa.....	100
5.2. Concepto, naturaleza y alcance de la Evaluación de los riesgos profesionales.	102
5.2.1. Evaluación inicial.	104
5.2.2. Actualización de la evaluación de riesgos.....	106
5.2.3. Control periódico de la evaluación de riesgos.....	106
5.3. Criterios para la evaluación de riesgos laborales.....	108
6. LA EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: UN PASO MÁS HACIA EL DEBER DE EVALUACIÓN.	113
7. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA GESTIÓN Y PREVENCIÓN DEL RIESGO DE CARÁCTER PSICOSOCIAL.	115
7.1. El alcance de la negociación colectiva de los riesgos psicosociales.	115
7.2. La recepción de los acuerdos marcos comunitarios al ámbito interno.	121

CAPÍTULO II. CARACTERIZACIÓN TÉCNICA DE LOS RIESGOS LABORALES DE ORIGEN PSICOSOCIAL.

1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE INCIDEN EN LA APARICIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: ALCANCE Y LÍMITES.....	130
1.1. Factores referentes a las condiciones y gestión del trabajo.....	146
1.1.1. Carga y cantidad de trabajo.	146
1.1.2. Complejidad y dificultad de la actividad.....	148
1.1.3. Variedad o monotonía de las tareas.....	149
1.1.4. Autonomía.	150
1.1.5. Ritmo de trabajo.	152
1.1.6. Organización temporal: el tiempo de trabajo.	153
1.1.7. Formación en el puesto de trabajo.....	155
1.2. Factores relativos a los aspectos organizacionales.	156

1.2.1. La Cultura de la organización empresarial.....	156
1.2.2. Estructura organizativa y estilos de mando.....	158
1.2.3. Comunicación y participación.....	161
1.2.4. Promoción y desarrollo de la carrera profesional.....	163
1.2.5. Definición de tarea, puesto y rol: Conflicto y ambigüedad de rol.....	165
1.3. Factores referidos a las condiciones ambientales o del lugar de trabajo.....	169
1.4. Exigencias emocionales y factores sociales en el ámbito de trabajo.....	171
1.5. Factores relativos a las exigencias psicológicas-cognitivas originadas por las expectativas de los trabajadores.....	176
1.5.1. Motivación laboral.....	176
1.5.2. Valores del trabajador.....	181
1.5.3. Actitudes laborales.....	182
1.5.4. Justicia organizacional.....	185
1.6. Factores derivados de la evolución del mundo laboral: Caracterización del actual del mercado de trabajo.....	187
1.7. La necesidad de una tutela reforzada por la especial sensibilidad derivada de las propias circunstancias del trabajador.....	190
1.7.1. Prevención de riesgos laborales en la situación de maternidad biológica.....	195
1.7.2. Protección específica de los trabajadores temporales y aquellos que presten servicios para una ETT.....	198
1.7.3. Trabajadores inmigrantes.....	200
1.7.4. Protección de la población trabajadora por diferentes rangos de edad...	207
1.7.4.1. Protección de los trabajadores menores de edad frente a riesgos específicos.....	207
1.7.4.2. Trabajadores jóvenes.....	208
1.7.4.3. Trabajadores con edad avanzada.....	210
1.7.5. Género.....	214
1.8. Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales relacionados con las adicciones en términos amplios y consumo problemáticos de drogas.....	221
1.9. Innovaciones tecnológicas y modificaciones relevantes para la actividad laboral.....	228
2. DELIMITACIÓN DE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO.....	235
2.1. Estrés laboral.....	237

2.2. Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout.....	244
2.3. Violencia en el ámbito laboral.....	251
2.4. Acoso laboral.....	259
2.4.1. Acoso moral, acoso psicológico en el trabajo o mobbing.	260
2.4.2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo-género.	270
2.4.3. Acoso discriminatorio.	282
3. A MODO DE RECAPITULACIÓN ACERCA DE LOS RIESGOS LABORALES DE ORIGEN PSICOSOCIAL.....	290

CAPÍTULO III. LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIOLABORALES EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.

1. EVALUACIÓN ÍNTEGRA DE LOS RIESGOS LABORALES.	294
2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	295
2.1. Diagnóstico de la situación y creación de las unidades de análisis.....	299
2.2. Selección de metodología, técnicas e instrumentos a emplear.....	304
2.3. Trabajo de campo: Adaptación y aplicación de métodos y técnicas.	308
2.4. Análisis parcial de resultados e implementación de otras técnicas de investigación.....	311
2.5. Análisis global de resultados, establecimiento de recomendaciones y elaboración del informe.....	313
3. APROXIMACIONES A LAS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.	315
3.1. Técnicas de recogida de datos e información e instrumentos de medida.....	315
3.1.1. Técnicas cualitativas.....	317
3.1.1.1. Observación.....	317
3.1.1.2. Entrevista individual.....	320
3.1.1.3. Grupo de discusión.....	323
3.1.2. Técnicas cuantitativas.....	325
3.1.2.1. Cuestionarios y escalas Likert.....	326
3.2. Aspectos de las propiedades psicométricas a considerar en los instrumentos de recogida de información.....	330
3.2.1. Fiabilidad.....	332
3.2.2. Validez.....	335
3.2.3. Baremación.....	337

3.2.4. Errores o sesgos de medida.	338
3.2.5. Estandarización de técnicas.	344
4. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: DIVERSIDAD DE TÉCNICAS.	345
4.1. Técnicas cuantitativas estandarizadas de evaluación de riesgos psicosociales.	350
4.1.1. Método de Evaluación de Factores Psicosociales, F-PSICO 4.0.	352
4.1.1.1. Objetivos y contenidos del método.	352
4.1.1.2. Factores considerados en el instrumento de evaluación.	355
4.1.1.3. Justificación psicométrica.	362
4.1.1.4. Aspectos a considerar del Método de Evaluación de Factores Psicosociales “F-PSICO 4.0”.	375
4.1.2. Cuestionario Psicosocial de Copenhague “ISTAS21”.	380
4.1.2.1. Objetivos y contenidos del método.	380
4.1.2.2. Factores considerados en el instrumento de evaluación.	382
4.1.2.3. Justificación psicométrica.	387
4.1.2.4. Aspectos a considerar del Cuestionario Psicosocial de Copenhague “ISTAS21”.	394
4.2. Principales técnicas cualitativas para la evaluación de riesgos psicosociales.	396
4.2.1. La entrevista como parte de la evaluación de riesgos psicosociales.	397
4.2.2. Grupos de discusión como técnica de investigación psicosocial de relieve.	402
4.3. Primacía del enfoque multi-método para la evaluación de riesgos psicosociales.	408
5. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS MÉTODOS Y TÉCNICAS DE EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.	411
6. RECOMENDACIONES SOBRE MEDIDAS PREVENTIVAS DE TIPO PSICOSOCIAL.	418
7. EL INFORME DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.	422
8. LA PARTICIPACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES COMO FACTOR DE ÉXITO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.	425
9. MÁS ALLÁ DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL.	432

CAPÍTULO IV. LA INCIDENCIA DE LOS RIESGOS DE CARÁCTER PSICOSOCIAL.

1. ANÁLISIS Y ESTUDIO DE LA EVIDENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL.	438
2. LA PROTECCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES: LUCES Y SOMBRAS.	442
2.1. La integración del deber de prevención de los riesgos laborales.	443
2.2. La implementación de una eficaz evaluación de los riesgos psicosociales... ..	452
2.3. La prevención de los riesgos psicosociales a partir de diversos instrumentos de evaluación.....	462
2.4. Principales medidas preventivas implantadas a partir de los riesgos psicosociales detectados.	465
2.5. Los procedimientos para afrontar los riesgos psicosociales en las organizaciones empresariales.	471
2.6. La imperiosa necesidad de promover un paso más allá sobre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.	477
3. LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN EL MERCADO DE TRABAJO: ¿REALIDAD O FICCIÓN?.....	481
3.1. Factores relativos a las condiciones y gestión del trabajo.	483
3.1.1. Ritmo de trabajo.	484
2.1.2. Tarea.	489
2.1.3. Autonomía.	492
2.1.4. Tiempo de trabajo.....	496
2.1.5. Formación en el puesto.....	501
3.2. Factores sociales y exigencias emocionales del puesto de trabajo.....	503
3.3. Factores relativos a las exigencias psicológicas-cognitivas originadas por las expectativas de los trabajadores.	507
3.5. Factores derivados de las características laborales y peculiaridades por grupos de edad.....	509
3.6. Los factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales según género. .	525
3.7. Las transformaciones derivadas de las TICS en el ámbito laboral.....	542
2.8. Condiciones de trabajo, adicciones y consumos problemáticos de drogas. ..	555
4. APROXIMACIÓN CUANTITATIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL LUGAR DE TRABAJO.	571

5. CONSECUENCIAS SOCIALES, ORGANIZACIONALES E INDIVIDUALES DERIVADOS DE LA MATERIALIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO.	579
5.1. Consecuencias para los trabajadores.	580
5.2. Efectos organizacionales.	585
5.3. Consecuencias que generan los riesgos psicosociales para la sociedad.	589
6. REFLEXIÓN FINAL A PARTIR DE LA CONSTATAción DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO.	593
CONCLUSIONES.....	596
BIBLIOGRAFÍA.....	622

ÍNDICES DE TABLAS

Tabla 1. Factores de estrés psicosocial.....	135
Tabla 2. Clasificación de los factores de riesgo psicosociales.	136
Tabla 3. Taxonomía de los factores psicosociales.....	139
Tabla 4. Factores objetivos determinantes de los riesgos psicosociales.....	140
Tabla 5. Clasificación de factores psicosociales laborales.....	143
Tabla 6. El trabajo como factor de riesgo y como factor de protección frente a las adicciones en términos amplios y consumos problemáticos de drogas.....	225
Tabla 7. Factores psicosociales de riesgo generadoras de estrés y ansiedad en el trabajo.	241
Tabla 8. Factores psicosociales de riesgo desencadenantes del síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout.	248
Tabla 9. Factores psicosociales e ítems del F-PSICO 4.0	358
Tabla 10. Factores psicosociales del F-PSICO 3.0 y F-PSICO 3.1.....	363
Tabla 11. Criterios de interpretación para la fiabilidad como consistencia interna del instrumento F-PSICO.	367
Tabla 12. Consistencia interna de los factores del F-PSICO.....	368
Tabla 13. Validez de criterio del F-PSICO.	371
Tabla 14. Baremación del F-PSICO.....	373
Tabla 15. Grupos y dimensiones psicosociales del método ISTAS21.	385
Tabla 16. Criterios de interpretación para la fiabilidad como consistencia interna del instrumento del ISTAS21.	388
Tabla 17. Consistencia interna de fiabilidad del ISTAS21.	389
Tabla 18. Baremación de ISTAS21.....	392
Tabla 19. Comparativa de las razones que más se utilizan para no realizar las evaluaciones de riesgos.	450
Tabla 20. Comparativa de los factores que dificultan la gestión de los riesgos psicosociales en la UE y España.	460

Tabla 21. Principales instrumentos empleados en las evaluaciones de riesgos psicosociales.....	463
Tabla 23. Procedimientos para afrontar los riesgos psicosociales en las organizaciones empresariales, UE.....	473
Tabla 24. Comparativa de la intensidad de trabajo en la UE y España.....	485
Tabla 25. Intensidad de trabajo en España por situación profesional y ocupación.....	486
Tabla 26. Trabajadores que se sienten agotados al concluir su jornada laboral por situación profesional y ocupación.....	488
Tabla 27. Atender a varias tareas al mismo tiempo por sector de actividad.....	492
Tabla 28. Autonomía del trabajador en España por situación profesional y ocupación.....	494
Tabla 29. Imposibilidad para desarrollar la autonomía en el trabajo.....	495
Tabla 30. Comparativa del tiempo de trabajo en la UE y España.....	497
Tabla 31. Número de días de trabajo a la semana.....	498
Tabla 32. Tipo de jornada.....	499
Tabla 33. Factores de riesgo psicosocial relacionados con el tiempo de trabajo que dificultan la conciliación de la vida profesional y personal del trabajador.....	500
Tabla 34. Comparativa del trabajo emocional o con exigencia emocionales en la UE y España.....	504
Tabla 35. Imposibilidad para desarrollar la autonomía en el trabajo por grupos de edad, 2015.....	519
Tabla 36. Nivel de estudio según sexo, 2015.....	527
Tabla 37. Salario medio bruto por sexo y edad.....	532
Tabla 38. Posibilidad para desarrollar la autonomía en el trabajo por sexo, 2015.....	535
Tabla 39. Exposición a riesgos laborales según las actividades y por sexo, 2015.....	538
Tabla 40. Factores de riesgo relacionados con los consumos problemáticos y adicciones en términos generales.....	557
Tabla 41. Porcentaje de población laboral que ha consumido diferentes sustancias por sector de actividad, 2014.....	563

Tabla 42. Porcentaje de prevalencias más altas de consumos problemáticos de la población laboral según su exposición a factores de riesgo laborales.....	566
Tabla 43. Medidas de promoción de la salud en función del desarrollo de una Evaluación de riesgos laborales o no en la organización empresarial.....	568
Tabla 44. Comparativa de la influencia del trabajo sobre la salud en la UE y España.	572
Tabla 45. Trastornos del sueño en los últimos meses, 2015.	582
Tabla 46. Estado anímico de los trabajadores en las últimas dos semanas, 2015.	583
Tabla 47. Bajas por IT según el diagnóstico y duración media de días.	587

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fases del proceso de evaluación de riesgos psicosociales.....	298
Figura 2. Perfil Valorativo del Método de Evaluación de Factores Psicosociales “F-PSICO 4.0”.....	374
Figura 3. Ejemplo del gráfico generado por la aplicación informática del ISTAS21 para elaborar el informe final.....	393
Figura 4. Empresas que disponen de documentación actualizada relacionada con la PRL.....	444
Figura 5. Comparativa de la implicación de los cargos directivos en aspectos de la PRL en la UE.....	445
Figura 6. Motivaciones para desarrollar la gestión de la prevención de riesgos laborales en España.....	448
Figura 7. Principales razones que limitan la gestión de la prevención de riesgos laborales en España.....	449
Figura 8. Modalidades desarrollo de la gestión de la prevención de riesgos laborales en la UE.....	452
Figura 9. Comparativa entre los principales factores de riesgo laboral que se incluyen en las evaluaciones de riesgos laborales.....	453
Figura 10. Principales factores de riesgo laboral que se incluyen en las evaluaciones de riesgos laborales en España, 2016.....	454
Figura 11. Riesgos detectados por las empresas en España.....	456
Figura 12. Principales causas para ejecutar una Evaluación de Riesgos Psicosociales..	457
Figura 13. Dificultad de gestión de los riesgos psicosociales en comparación con otros riesgos laborales, por tamaño de la empresa en la UE.....	459
Figura 14. Existencia de información suficiente sobre cómo incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos.....	461
Figura 15. Combinación o no de más de un instrumento de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas.....	464

Figura 16. Participación de los trabajadores en el diseño y adopción de medidas para prevenir los riesgos psicosociales en la UE.....	470
Figura 17. Procedimientos para gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo en la UE.....	471
Figura 18. Existencia de procedimientos para afrontar los problemas psicosociales en España por tamaño de plantilla.....	476
Figura 19. Comparativa de las tareas en la UE y España.....	490
Figura 20. Realización de tareas monótonas por ocupación.....	491
Figura 21. Comparativa de la autonomía en la UE y España.....	493
Figura 22. Consideración de la política de personal originadas por las expectativas de los trabajadores.....	508
Figura 23. Evolución de la muestra por edad en las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo.....	511
Figura 24. Sector de actividad y distribución por edad, 2015.	512
Figura 25. Distribución por edad y nivel educativo, 2015.....	512
Figura 26. Tipo de contrato por franja de edad, 2015.	513
Figura 27. Jornada parcial por franja de edad, 2015.	514
Figura 28. Distribución de ingresos por edad, 2015.....	516
Figura 29. Temor a perder el empleo y facilidad para encontrar otro similar según edad, 2015.	517
Figura 30. Intensidad del trabajo por edad, 2015.	517
Figura 31. Distribución en relación al trato directo con personas que no son empleados del centro de trabajo por edad, 2015.....	520
Figura 32. Percepción a exposición a riesgos laborales por edad, 2015.	521
Figura 33. Valoración general de la salud por edad, 2015.	522
Figura 34. Influencia negativa del trabajo sobre la salud por edad, 2015.	522
Figura 35. Problemas de salud en el último año por edad, 2015.	524
Figura 36. Evolución de la muestra de mujeres en las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo.	526
Figura 37. Actividad y distribución por sexo, 2015.	528

Figura 38. Sector de actividad y distribución por sexo, 2015.	528
Figura 39. Situación profesional por sexo, 2015.	529
Figura 40. Jornada a tiempo parcial por sexo, 2011 y 2015.....	530
Figura 41. Horas de trabajo semanales por sexo, 2015.	531
Figura 42. Nivel de ingresos por sexo, 2015.	531
Figura 43. Nivel de ingresos por sexo y edad, 2015.	532
Figura 44. Cuidado diario de hijos o nietos por edad y sexo, 2015.	533
Figura 45. Ritmo de trabajo por sexo, 2015.	534
Figura 46. Trabajo emocional por sexo, 2015.	536
Figura 47. Terminar la jornada de trabajo exhausto por sexo, 2015.	536
Figura 48. Discriminación percibido por sexo, 2015.	539
Figura 49. Tipos de violencia sufrida por sexo, 2015.	540
Figura 50. Principales problemas de salud por edad y sexo, 2015.....	541
Figura 51. Evolución del uso intensivo de las herramientas informáticas en el trabajo.....	544
Figura 52. Uso intensivo de las TICS por sector de actividad.	545
Figura 53. Uso de las TICS por tamaño de la plantilla del centro de trabajo.	546
Figura 54. Uso de las TICS por tamaño de la plantilla del centro de trabajo, 2011.....	546
Figura 55. Relación del uso de las TICS con el contenido de la tarea, 2011.....	547
Figura 56. Correlación entre el uso de las tecnologías con la intensidad del trabajo, 2011.....	548
Figura 57. Relación entre el uso de las tecnologías con las tareas y deberes, 2015.....	550
Figura 58. Correspondencia entre el uso intensivo de las tecnologías con la prolongación habitual de la jornada de trabajo y su compensación, 2011.	551
Figura 59. Relación entre la utilización intensiva de las tecnologías con el número de horas de trabajo a la semana, 2015.	552
Figura 60. Vínculo con el uso intensivo de las tecnologías, sin horario fijo y con el número de horas de trabajo a la semana, 2015.....	553

Figura 61. Concordancia entre el uso intensivo de las TICS, el elevado incremento de horas de trabajo y tamaño de la plantilla del centro de trabajo, 2015.	553
Figura 62. Uso intensivo de las tecnologías y autonomía del trabajador, 2011.....	554
Figura 63. Razones para considerar el consumo de alcohol y otras drogas como un problema importante, 2013-2014.	559
Figura 64. Porcentaje de población laboral que ha consumido diferentes sustancias en los últimos 12 meses. Comparativa EDADES 2007-2008 y 2013-2014.....	561
Figura 65. Medidas de promoción de la prevención de adicciones adoptadas en España, por sector de actividad.	569
Figura 66. Incidencia de los riesgos psicosociales en el trabajo.	573
Figura 67. Evolución de la discriminación laboral.....	575
Figura 68. Motivos más frecuentes de discriminación laboral.	576
Figura 69. Actividad económica más expuesta a violencia en el trabajo.....	578
Figura 70. Evolución de la percepción del estado de salud.....	580
Figura 71. Problema de salud en los últimos meses, 2010 y 2015.....	581
Figura 72. Tasa de absentismo, 2017.....	586
Figura 73. Origen de bajas por Incapacidad Temporal no justificadas (% de empresas), 2017.....	588
Figura 74. Días de baja atribuibles a accidente de trabajo y a problemas de salud relacionados o empeorados por el trabajo según sexo, edad, ocupación y actividad, 2015.	591

ABREVIATURAS

CE	Constitución Española
Directiva Marco	Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el ámbito laboral
ECML	Encuesta sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España
ENCT	Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo
EPA	Encuesta de la Población Activa
ESENER	Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes
ESENER-2	Segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
Ley 14/1994	Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las Empresa de Trabajo Temporal
LOPD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales
LPRL	Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
RD 216/1999	RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las Empresa de Trabajo Temporal

RSP	Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TICS	Tecnologías de la información y comunicación
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
UE	Unión Europea

INTRODUCCIÓN

Los cambios significativos que se están produciendo en los últimos tiempos en el mundo laboral ha motivado la irrupción impetuosa de los riesgos psicosociales. En este contexto, las prácticas laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo suponen un desafío en esta materia. Las progresivas transformaciones que se están produciendo del lugar del trabajo caracterizada por la inserción de nuevas formas de organización y ordenación del trabajo, así como por las actuales relaciones laborales, están generando un incremento en la exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Si bien, la investigación de los riesgos psicosociales no es un aspecto novedoso, sino que existe la certeza del comienzo de su estudio en el siglo XX, no obstante, hasta el siglo XXI no se comenzó a analizar los riesgos psicosociales desde el marco jurídico-social, además desde la cobertura económica por los sistemas de Seguridad Social, desde entonces se ha avanzado en esta materia de investigación.

En la actualidad, los riesgos psicosociales se conforman como uno de los primordiales problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo. A partir de ello, entendemos la necesidad de una evaluación eficaz de los riesgos psicosociales como una acción preventiva de aspecto nuclear que se incluya en el sistema de gestión preventiva de la organización empresarial.

En el presente trabajo de investigación titulado “*La evaluación de los riesgos psicosociales: Identificación de la problemática y propuestas prácticas*”, se pretende abordar los principales elementos concernientes a la evaluación de riesgos psicosociales, así como la exposición de un conjunto de propuestas pragmática dirigidas a esta materia. Por consiguiente, en líneas generales, se trata de un estudio jurídico y técnico-preventivo con la finalidad de no perder una visión funcional de la evaluación de los riesgos psicosociales con su proyección práctica en las organizaciones empresariales.

Partiendo de la premisa inicial que, obviamente es el objeto material del presente trabajo de investigación, a nuestro entender, al mismo tiempo que la materia sobre los riesgos psicosociales ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, también, se ha constatado una mayor ambigüedad e imprecisión sobre la misma, afectando primordialmente a la realidad más práctica de prevención de los riesgos psicosociales en el lugar del trabajo. Por lo cual aún hoy en día existe un gran desconocimiento sobre los riesgos psicosociales, generando una sensación de temor por parte de los empresarios para abordarlos, relegándolos a un lugar secundario frente al conjunto de los riesgos laborales.

En este sentido, entendemos que el objeto de este trabajo de investigación puede ser perfectamente abordado desde muy diversas perspectivas, entre otras razones por la propia materia de estudio, como son los riesgos psicosociales, que a su vez pueda dar cobijo a un amplio número de enfoques diferentes todas ellas de indudable trascendencia, como pueden ser desde las dimensión preventiva, reparadora y sancionadora, no obstante, hemos creído oportuno desarrollar esta materia desde punto de vista preventivo mediante la evaluación de riesgos como el instrumento básico sobre el que se construye todo el edificio preventivo de riesgos laborales, tratando de analizar si no todas las cuestiones, sí al menos las más importantes y, por su puesto, sin ánimo de exhaustividad ni de agotar todas las vías posibles para su posterior debate.

La presente investigación científica tiene la finalidad de llevar a cabo un análisis argumentativo crítico y explicativo junto con una visión reflexiva desde una perspectiva jurídica y técnico-preventiva. En esta tarea cognoscitiva se trasciende la escasa o nula atención que se les presta a los riesgos psicosociales mediante las acciones preventivas en las organizaciones empresariales, valorando y desvelando el origen de dicha ausencia preventiva que ha incidido decisivamente, a nuestro entender, por el gran desconocimiento que se evidencia todavía sobre la misma.

Conforme a lo anterior se propone un tratamiento de la evaluación de los riesgos psicosociales a través de un tratamiento que integra tres perspectivas básicas, por un lado, una dimensión jurídica-obligatoria del deber de evaluación, por otro lado, la magnitud técnica-preventiva de la propia acción preventiva, por último, la demostración a partir de la incidencia estadística de la necesidad de reforzar el enfoque preventivo de los riesgos psicosociales. Ello en sintonía con el razonamiento propio como Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales, pretendiendo combinar el planteamiento normativo con su explicación e implementación práctica de la evaluación de los riesgos psicosociales en las organizaciones empresariales, sin desatender las peculiaridades del discurso jurídico.

Esta investigación se estructura sistemáticamente en cuatro capítulos en los que se da cuenta de una manera estratificada de todo el régimen jurídico y técnico-preventivo que conforma la evaluación de riesgos psicosociales.

En la primera parte de este trabajo de investigación: *“La dimensión reguladora de los riesgos de carácter psicosocial en el trabajo”*, comprende un imprescindible estudio analítico del marco normativo de la prevención de los riesgos psicosociales en general y de la evaluación de riesgos psicosociales, en particular. De manera que se trazan las principales líneas sobre las que discurre a partir del marco constitucional mediante el derecho específico de velar por la seguridad y salud del trabajador,

además de los derechos específicos laborales con otros derechos constitucionales de carácter general, para continuar con la conceptualización y configuración jurídica de los riesgos psicosociales a la luz de la obligación de protección frente a los riesgos laborales que tiene un carácter genérico (art. 14 LPRL).

Inmediatamente después, en el segundo capítulo titulado “*Caracterización técnica de los riesgos laborales de origen psicosocial*” se analizará de forma pormenorizada y técnica los factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales con la finalidad de tener un conocimiento sobre ellos con el objetivo de efectuar una adecuada identificación, selección y concreción de los mismos siendo trascendental, pues este conocimiento de la materia condicionan la eficacia de la evaluación de los riesgos psicosociales.

En relación con el análisis efectuado anteriormente, el tercer capítulo “*La evaluación de los riesgos psicosociolaborales en la organización empresarial*”, se acomete el estudio exhaustivo y completo de la configuración técnica-preventiva de la evaluación de los riesgos psicosociales como una metodología primordial de la acción preventiva que se ha de desarrollar en la organización empresarial, donde a partir de ella se origina el cumplimiento de las demás obligaciones preventivas determinadas en el entramado normativo sobre la seguridad y salud laboral.

Por último, en el cuarto capítulo “*La incidencia de los riesgos de carácter psicosocial*”, se han analizado un conjunto amplio de evidencias estadísticas con el propósito de estudiar y profundizar en la constancia o no de una gestión integral de los riesgos laborales en nuestro tejido productivo mediante la integración del deber de prevención de todos los riesgos laborales en las organizaciones empresariales. Además de la materialidad de los factores de riesgo psicosociales y riesgos psicosociales en el mundo laboral, así como las consecuencias derivadas de la materialización de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo, con el objeto de identificar la verdadera necesidad que se ha de proteger y prevenir en las empresas.

Con este designio, se ha intentado llevar un tratamiento riguroso y con una orientación pragmática del enfoque técnico-preventivo de la evaluación de los riesgos psicosociales.

Ciertamente, tras estas consideraciones determinamos que los riesgos psicosociales tienen una perfecta cabida en el entramado normativo, por lo tanto, no debe persistir ninguna duda que en el ámbito laboral es necesaria la integración de los riesgos psicosociales a las prácticas preventivas de la empresa. En este sentido, se determina la obligación de protección de los trabajadores, así como de unos principios que permiten la prevención de los riesgos psicosociales en el entorno del trabajo, si bien, como destacaremos, se ha mostrado importantes dificultades en relación a su aplicación y el cumplimiento más formal que eficiente de la evaluación de los riesgos psicosociales.

La complejidad del tema y la dificultad para dilucidar sus entresijos han merecido la elaboración del presente trabajo de investigación, con la finalidad última de permitir, en la medida de lo posible, una comprensión pormenorizada de la cuestión.

CAPÍTULO I. LA DIMENSIÓN REGULADORA DE LOS RIESGOS DE CARÁCTER PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO.

1. Los riesgos psicosociales: Antecedentes históricos.

Desde hace unas décadas nos encontramos experimentando grandes transformaciones tecnológicas, una globalización creciente, la naturaleza cambiante del trabajo, entre otros aspectos que afectan a todos los ámbitos de la sociedad.

Estos cambios significativos se hacen presente en los lugares de trabajo, en las prácticas laborales y en los procesos del trabajo, donde las organizaciones empresariales se encuentran sometidas a constantes transformaciones que traen consigo nuevos riesgos profesionales y, por tanto, se les requieren nuevos planteamientos que garanticen unos elevados niveles de seguridad, salud y bienestar en el trabajo adaptados al contexto actual.

En este sentido, como podremos comprobar, el entorno del trabajo ejerce una importante influencia en la salud de las personas, donde a partir de estos cambios significativos en el mundo laboral que se han visto afectados principalmente aspectos sobre la organización y la gestión del trabajo, motivando la aparición de los riesgos psicosociales. De manera que se ha establecido un reto que ha de ser tratado desde diferentes perspectivas con la finalidad de encontrar un equilibrio entre las nuevas tendencias organizativas y de la actividad preventiva.

Esta fuerte irrupción del fenómeno de riesgos psicosociales, como se expondrá a lo largo de este trabajo de investigación, supone un desafío en la materia laboral que preocupa tanto en el ámbito internacional, comunitario y nacional debido a la intensidad con la que se ha instaurado este fenómeno en los actuales mercados de trabajo.

En cambio, la importancia de los aspectos psicosociales en el lugar del trabajo como tema de investigación no es una materia nueva, sino que tiene una presencia en el campo de estudio de la salud laboral desde las décadas de 1920 y 1930. En particular, los primeros trabajos que se efectuaron fueron sobre el impacto de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores de la industria, donde se analizaba la importancia psicológica del ajuste entre el trabajador y el trabajo, exponiendo la necesidad de considerar la historia temprana del paciente, su situación social y sus motivaciones e incentivos, además de los problemas laborales¹. Desde entonces se han desarrollado diferentes estudios en este ámbito. Sin embargo, hasta el siglo XXI no se comenzó a analizar los riesgos psicosociales desde el marco jurídico-social, es decir, desde la perspectiva de las obligaciones empresariales y preventivas, además desde la cobertura económica por los sistemas de Seguridad Social².

A este respecto, el comienzo más formal de la preocupación por los riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, donde su importancia ha ido creciendo hasta ahora. Uno de los primeros documentos oficiales en abordar los factores psicosociales en el trabajo fue *“Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”*, documento publicado por la Organización Internacional de Trabajo en el año 1984. Se constata en la publicación la complejidad del tema procedente de la intervención de las percepciones y experiencias del propio trabajador, así como que comprenden multitud de aspectos relacionados con la ordenación del trabajo. Asimismo, se insiste igualmente en que las consecuencias que se

¹ Vid. GÁLVEZ HERRER y GARROSA, HERNÁNDEZ, E.: “Salud mental en el trabajo: La psicología clínica”, en AA.VV. MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA, HERNÁNDEZ, E. (Coord.) *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Ediciones Pirámide, Madrid, 2013, pág. 262.

² Vid. RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Editorial Comares, Granada, 2008, pág. 1.

generan incurren tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre la organización empresarial³.

Posteriormente, otro documento importante en relación con la materia que estamos estudiando es la obra “*Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*”, editado por la Organización Mundial de la Salud en el año 1988. En este estudio se indica que la exposición al estrés en el trabajo puede ocasionar una serie de problemas en la salud del trabajador, entre los que se incluyen los trastornos del comportamiento y las enfermedades psicosomáticas. Igualmente, expone la preocupación acerca de las consecuencias que generan los factores de riesgos psicosocial asociados a los métodos de trabajo, conformándose como una de las principales causas de la mala salud de las poblaciones trabajadoras.

En efecto, como se analizará en el presente trabajo de investigación, a nuestro entender, al mismo tiempo que la materia sobre los riesgos psicosociales ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, además, se ha constatado una mayor ambigüedad e imprecisión sobre la misma⁴. De manera que hoy en día consideramos que aún existe un gran desconocimiento sobre la materia, generando la sensación de un temor por parte de las organizaciones empresariales para abordarlos, relegándolos a un lugar secundario frente al conjunto de los riesgos laborales y, por tanto, pudiendo comprobar la escasa o nula atención que se les presta mediante las acciones preventivas, como se desatacará en el cuarto capítulo.

En consecuencia, para estudiar la influencia que han tenido y tienen los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, hemos considerado iniciar este trabajo de investigación, siendo el capítulo actual que nos ocupa, con una primera aproximación acerca de la conceptualización genérica sobre factores psicosociales, factores de riesgo

³ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B. y BAEZ LEÓN C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2010, pág. 5.

⁴ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B. y BAEZ LEÓN C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, óp. cit., pág. 5.

psicosocial, riesgos psicosociales y daños de origen psicosocial, no obstante, será analizados de manera más pormenorizada en el segundo capítulo. De manera que se pretende una identificar convenientemente los conceptos y principales características con el fin de conseguir la diferenciación entre los diferentes términos para, posteriormente, estudiar su dimensión jurídica y así poder profundizar de forma reflexiva sobre la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, que entendemos como el objetivo principal de este trabajo de investigación. Por tanto, entendemos que debemos avanzar en su conocimiento desde el tratamiento jurídico para poder fomentar una tutela preventiva frente a los riesgos psicosociales.

2. Aproximación conceptual de los factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial, riesgos psicosociales en el trabajo y daños de origen psicosocial.

El fenómeno de los riesgos de origen psicosocial en el ámbito laboral pese a tener una dilatada historia y a pesar de no ser una materia nueva de estudio, podemos constatar que sí es la importancia y el reconocimiento que han adquirido en los últimos años⁵, donde parece ser que se ha comenzado a tomar conciencia sobre su gravedad. De hecho a lo largo del siglo XX los riesgos psicosociales se constituyeron como un fenómeno reconocido socialmente. De manera que dichos riesgos, como destacábamos, han sido continuamente vinculados al ámbito laboral, pues el trabajo tiene una significación transcendental para las personas quedando convertido en una fuente muy importante de identidad⁶, de autoestima y realización de las personas⁷.

En este sentido, la perspectiva por un lugar de trabajo seguro y saludable representa una tendencia fundamental para la gestión integrada de los riesgos psicosociales en la actualidad. Lo cierto es que en todos los lugares de trabajo dichos riesgos no se presentan

⁵ Así lo recoge Vid. HOUDMONT, J. y LEKA, S.: "Contemporary Occupational Health Psychology", Oxford: Wiley-Blackwell, 2014. Igualmente, Vid. NÄSWALL, K.; HELLGREN, M. y SUERKE, M.: "The individual in the changing working life", Cambridge: Cambridge University Press.

⁶ Vid. ORÓS MURUZÁBAL, M.: "Riesgos psicosociales", en AA.VV (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales. La incapacidad permanente desde el punto de vista médico jurídico*, Cizur Menor, Aranzadi Thomson, 2006, pág. 638.

⁷ Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid, Pirámide, 2000, pág. 7.

en el mismo grado de incidencia o frecuencia, ni se manifiestan de la misma manera. Si bien, en nuestras sociedades globalizadas los riesgos psicosociales ocasionan aspectos comunes que exige una respuesta global e incluso internacional. Por tanto, como podremos analizar a lo largo del siguiente capítulo de este trabajo de investigación, la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo tiene como consecuencia no solo daños físicos, psicológicos y morales, sino también graves consecuencias económicas y sociales para los propios afectados, para las empresas implicadas y para la sociedad en general.

En vista de todo lo anterior, al tiempo que ha ido creciendo su importancia en nuestra sociedad ha ido aumentando también la investigación sobre este fenómeno, siendo planteada desde diversos ámbitos multidisciplinares, no obstante, tal y como comprobaremos en el capítulo segundo, consideramos que aún es insuficiente. Precisamente, es necesario estudiar los importantes cambios económicos, culturales y sociales, y en particular, la transformaciones de los modelos productivos basados en procesos cada vez más globalizados debido a que han generado el acrecentamiento de la exposición a los riesgos psicosociales, constituyéndose como riesgos más intensos y frecuentes en el ámbito laboral, siendo imprescindible y necesario su identificación, evaluación y control de los mismo con la finalidad de prevenir y evitar riesgos para la seguridad y salud en el trabajo⁸.

En este sentido, las primeras investigaciones acerca de los factores psicosociales en el trabajo, es decir, de los aspectos tanto organizaciones como psicosociales y su relación con la salud laboral, no fueron desarrollados hasta la segunda mitad del siglo XX. En la década de los años 60 se llevaron a cabo los primeros estudios acerca del concepto de “entorno social” y “espacio psicológico”, no obstante, hasta 1970 no se analizaron los

⁸ Respecto de la evaluación de riesgos, es preciso mencionar que ya algunos convenios colectivos incluyen la obligación de realización de la evaluación de riesgos psicosocial, como es el ejemplo del Convenio Colectivo sectorial para Limpieza de edificios públicos y locales de la Provincia de Jaén. (BOP Jaén, núm. 49, de 14 marzo 2017), en su artículo 30 acerca de la Salud laboral.

principales aspectos de la importancia de rol, la salud mental de los trabajadores y la relación entre la enfermedad cardiovascular y el estrés laboral⁹.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como se ha expuesto en el epígrafe anterior, elaboró uno de los primeros documentos oficiales e internacionales titulado “*Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*” donde se abordaban la complejidad de la materia de los factores psicosociales y determinaba una primera definición de éstos. Es a partir de este momento cuando se comienza a hablar de ellos de forma intensa, donde el desarrollo de estudios e investigaciones en esta materia ha permitido que en las últimas décadas se produzca un cambio paulatino en la percepción no solo acerca de los factores psicosociales, sino en el conjunto de agentes de riesgo que se pueden encontrar en el entorno laboral.

Sin embargo, a pesar de las definiciones aportadas por la OIT, por lo que se refiere a los conceptos sobre factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial o riesgo psicosocial no existe una definición única u oficial acerca de los mismos, es por ello que se produce un uso confuso muy generalizado de las causas o factores que generan este tipo de riesgos, con los propios riesgos psicosociales e, incluso, se llegan a confundir con los daños psicosociales¹⁰. No obstante, estas dificultades son perfectamente superables a partir del amplio conocimiento que tenemos en la actualidad, como iremos determinando en este trabajo de investigación.

⁹ Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y otros: *Psicosociología del Trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2006, pág. 11 y 12.

¹⁰ Vid. LARA RUIZ, A.: *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2015, pág. 59. Igualmente, Vid. DE LA CASA QUESADA, S.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.; GARCÍA JIMÉNEZ, M.; GONZÁLEZ COBALEDA, E. Y MOLINA NAVARRETE, C.: *Buenas prácticas en la empresa: El papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales*. Edit. UGT-Andalucía, 2014, pág. 19. Igualmente, vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: Experiencia y prospectiva”, en *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, núm. 1, 2010, pág. 17.

Ahora bien, la OIT relaciona los factores psicosociales con aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como pueden ser el clima o cultura de la organización¹¹. Igualmente, ha definido los factores psicosociales del trabajo, por un lado, como aquellas interacciones entre las condiciones de trabajo, su medio ambiente, las tareas y la organización, por otro lado, además de la correlación con las capacidades del trabajador, su cultura y costumbre, necesidades y su situación personal extralaboral. En consecuencia, las percepciones y experiencias pueden influir en la salud, satisfacción en el trabajo y en el rendimiento¹². De ahí que podemos afirmar que los factores psicosociales son factores que se encuentran en todas las organizaciones empresariales con resultados positivos o negativos, pudiendo afectar a la salud de los trabajadores¹³. Si bien, cuando estos factores psicosociales son disfuncionales afectando negativamente a la salud de los trabajadores pasan a ser factores de riesgo psicosocial.

Desde este enfoque podemos definir a los factores psicosociales como condiciones de trabajo o características del mismo que se encuentran en todas las organizaciones empresariales, independientemente de su tamaño, sector, etc. y que pueden generar consecuencias positivas como negativas¹⁴. De manera que se encuentran directamente en conexión con la organización, el contenido del trabajo y tarea, además con los factores personales e interpersonales y sociales¹⁵ pudiendo afectar positiva o negativamente tanto al bienestar como a la salud física, psíquica y social del trabajador, como al desarrollo del

¹¹ Vid. STEVEN L. SAUTER, JOSEPH J. HURRELL JR., LAWRENCE R. MURPHY Y LENNART LEVI: Factores psicosociales y de organización, en *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Tercera edición. Madrid: Gestión editorial. Chantal Dufresne, BA., 1998.

¹² Vid. AA.VV.: Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra; 18-24 de septiembre de 1984.

¹³ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, óp. cit. pág. 8.

¹⁴ Vid. LENNART LEVI: “Capítulo 2. Definiciones y aspectos teóricos de la salud en relación con el trabajo”, en AA.VV. (KALIMO, R., EL-BATAWI, M., y COOPER, C. L., Coord.) *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud, OMS, Ginebra, 1988, pág. 10.

¹⁵ Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: Experiencia y prospectiva”, óp. cit., pág. 19.

propio trabajo¹⁶. En este sentido, es preciso adelantar que para una eficaz prevención de riesgos psicosociales es idóneo optimizar aquellos factores psicosociales con consecuencias positivas, constatándose como una de las mejores garantías de protección de la salud psicosocial en los trabajadores¹⁷. Si es cierto que no podemos obviar que los factores psicosociales son potencialmente factores de riesgo¹⁸.

En relación con todo lo anterior, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son las causas o agentes que generan la probabilidad de que se produzcan situaciones nocivas¹⁹ para el bienestar o la salud de los trabajadores, física, psíquica o social. Como tendremos ocasión de estudiar, dicha relación entre el concepto de factor de riesgo psicosocial con el trabajo la encontramos en la propia Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo, LPRL).

1. Por un lado, en su art. 4 LPRL, donde se establece el significado de condición de trabajo como aquellos agentes del trabajo que puedan influenciar de manera característica en la concepción de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, además de otras características del trabajo que sean concernientes a su organización y ordenación y que puedan afectar en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador, es decir, pueden adoptar valores negativos por exceso, por defecto o por configuración²⁰.
2. Asimismo, el art. 15.1. g) de la LPRL dispone que para desarrollar y planificar la prevención se deberá de tener en cuenta la organización del trabajo y las

¹⁶ Vid. MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.: “NTP. 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 1997, pág. 1.

¹⁷ Vid. LARA RUIZ, A.: *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*, óp. cit., pág. 60.

¹⁸ Vid. PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP. 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2012.

¹⁹ Vid. BENAVIDES, F.G.; GIMENO, D.; BENACH, J.; MARTÍNEZ, J.M.; JARQUE, S.; BERRA, A. y DEVESA, J.: Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas, en *Gaceta Sanitaria*, vol. 16, núm.3, 2002, pág. 223.

²⁰ Vid. MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ SILLA, J.M., SALANOVA, M. Y GRACIA, D. “Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa”. En AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, pág. 17.

condiciones del mismo, se ha de actuar sobre las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales que se encuentran en el trabajo.

3. Por su parte, el art. 25.1 de la LPRL exige prestar atención de modo especial a las circunstancias personales en la evaluación de riesgos, como pueden ser por sus características o circunstancias personales, porque sean especialmente sensibles, entre otras características.

En consecuencia, a pesar de que existe una gran variedad y cantidad de factores de riesgo psicosocial, no podemos obviar que se deberán de vincular a factores objetivos como pueden ser aspectos de carácter organizativo, pero también a causas subjetivas como factores personales, relacionales, grupales, interpersonales y sociales, es decir, factores subjetivos ambientales y personales²¹.

Respecto a los riesgos psicosociales, en relación con los factores de riesgo, se constata como una situación de probabilidad de que se produzca una lesión o daño en la salud. Por tanto, es la probabilidad de que debido a la exposición de factores de riesgo psicosocial se desencadenen consecuencias perjudiciales a la salud del trabajador, es decir, un daño con una concepción amplia, no solo como ausencia de enfermedad, sino como un desequilibrio entre el bienestar social, psíquico y físico²². En efecto, un factor de riesgo psicosocial puede ser desencadenante de un riesgo e, incluso, cuanto más expuesto esté el trabajador más probable es que genere daños a los trabajadores. Si bien, los riesgos psicosociales no deben su causa a un único factor de riesgo, sino que son multicausales²³.

Precisamente, a nuestro juicio, es preciso significar que actuar solo sobre los riesgos psicosociales podría suponer una acción sobre daños o manifestaciones más graves, dejando a un lado el origen y procedencia de dichos riesgos, como pueden ser en los

²¹ Pese a los enfoques que inciden en la fragmentación de los riesgos laborales, podemos constatar que a partir del entramado normativo se dispone la obligación de actuar y prevenir de manera íntegra sobre todos los riesgos laborales, sean más tradicionales o “emergentes”.

²² Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: Experiencia y prospectiva”, *óp. cit.*, pág. 18.

²³ Vid. FERRER, R.: “Conceptos generales sobre los Riesgos Laborales de origen psicosocial” en AA.VV. (GUÀRDIA OLMOS, J., Coord.) *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas: Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones*, Edit. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2010, págs. 19-21.

factores de riesgo psicosocial, por tanto, consideramos primordial actuar de manera preventiva principalmente sobre estos últimos²⁴. De modo que los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores de riesgo psicosociales, son hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de causar un daño a la salud de los trabajadores que están expuestos con carácter importante²⁵.

En este contexto, en la actualidad, no se dispone de una lista exhaustiva que determine cuáles son los riesgos psicosociales que se han de considerar como tales, no obstante, podemos concretar un conjunto de riesgos psicosociales que aunque esta enumeración no es exhaustiva, sí ilustra y ejemplifica algunos de ellos. Esto es, son situaciones concretas que han sido calificadas como riesgo psicosocial a lo largo del tiempo por la doctrina científica, actores colectivos o por los tribunales²⁶, creando un catálogo de los mismos. De modo que algunos de los riesgos psicosociales son violencia en el trabajo, estrés laboral, el síndrome de estar quemado o burnout, acoso sexual, por razón de sexo y el acoso discriminatorio, acoso moral o mobbing, entre otros riesgos psicosociales.

Por último, a partir de la conceptualización y caracterización técnica, los daños psicosociales como consecuencia del trabajo son las lesiones derivadas de la perpetuación en la realidad de la probabilidad de daño mediante síndromes, enfermedades, incapacidades, entre otros. En este caso, según el art. 4 LPRL se consideran como daños derivados del trabajo todas aquellas enfermedades, patologías o lesiones sufridas por un trabajador con motivo u ocasión del trabajo. Con carácter general de manera equivocada, se considera que los riesgos psicosociales generan únicamente problemas psíquicos y patologías mentales, no obstante, debemos de determina que los daños o trastornos

²⁴ En este sentido véase MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA, HERNÁNDEZ, E.: “Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales”. En AA.VV. MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA, HERNÁNDEZ, E. (Coord.) *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Ediciones Pirámide, Madrid, 2013, págs. 31-50.

²⁵ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA, HERNÁNDEZ, E.: “Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales”, *óp. cit.*, pág. 40. En el mismo sentido, Vid. MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, *óp. cit.*, pág. 17.

²⁶ Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: Experiencia y prospectiva”, *óp. cit.*, pág. 23.

derivados de los riesgos psicosociales pueden ser físicos (cardiovasculares, digestivos, músculo esqueléticos, respiratorios, endocrinos, etc.), psíquicos (alteración de conductas de alimentación, trastornos del sueño, bloqueos mentales, depresión, ansiedad, entre otros) o conductuales (falta de apetito, comer excesivamente, conductas impulsivas, etc.).

En suma, como destacábamos con anterioridad, una vez que se han delimitado los principales términos relacionados con este trabajo de investigación incluso la identificación de algunas problemáticas que serán estudiadas en los posteriores capítulos, en los siguientes epígrafes analizaremos la dimensión jurídica referente a los riesgos psicosociales con el fin último de promover una tutela preventiva frente a los mismos en las organizaciones empresariales.

3. Modelos de regulación y gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito internacional y comunitario.

3.1. Marco Internacional de gestión preventiva de los riesgos de origen psicosocial.

El tratamiento de los riesgos psicosociales constituye hoy uno de las principales preocupaciones en materia de seguridad y salud laboral a nivel internacional, como es a través de la OIT, en particular y otras organizaciones especializadas, como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y, en el ámbito comunitario, mediante su regulación jurídica.

Ambos marcos han establecido decisiones de actuación tendentes a fomentar mecanismos preventivos y de tutela para hacer frente a esta problemática²⁷, para lograr mejores resultados en dichos ámbitos. Parten de las iniciativas de cooperación en materia de salud laboral, trabajando conjuntamente mediante los Comités de Expertos Mixtos. En este

²⁷ Vid. CORREA CARRASCO, M: “La protección jurídica frente a los riesgos psicosociales en el trabajo: Estudio comparado”, *Temas Laborales*, núm. 113, 2012, pág. 52.

sentido, desde la constitución de la OIT se ha mostrado un gran interés por las cuestiones de seguridad y salud en el ámbito laboral.

Mención especial merece, por su carácter general y desde su panorama internacional, la adopción que la OIT determinó sobre dichos riesgos mediante un concepto amplio acerca de la salud en el trabajo²⁸.

Al respecto, se han declarado un conjunto de principios rectores y derechos fundamentales sobre los cuales está basada la Organización como son la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo.

A partir de estos principios, entre otros objetivos específicos de la OIT podemos traer a colación por la materia estudiada, la finalidad de “*contribuir al máximo al bienestar común*” a través de la mejora de las condiciones laborales. Por tanto, se han de promover “*programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones*”²⁹. Desde esta perspectiva, existen numerosos convenios y recomendaciones que, a pesar de optar por un carácter genérico de regulación de la seguridad y salud en el trabajo, no obstante, estos contienen diferentes aspectos relacionados con los cimientos del trabajo exento de riesgos psicosociales. De ahí que se contemplan la no afectación a la salud psicosocial de los trabajadores permitiendo la integración social y el crecimiento personal, así como en la calidad tanto de vida como del empleo³⁰. Si bien, podemos concretar que no se han regulado de forma específica los

²⁸ Vid. MUÑOZ RUIZ, A.B.: *El sistema normativo de prevención de riesgos laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2009, pág. 48.

²⁹ Vid. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, mediante la Declaración de Filadelfia en el año 1944, que desarrolla la articulación de los objetivos y el propósito de la organización.

³⁰ Vid. AGUILAR GONZÁLEZ, M.C.: Estudio de los riesgos psicosociales en derecho internacional y en derecho comunitario, en DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M.L. (dir.) *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2008.

riesgos psicosociales, sino que ha determinado su contenido de manera indirecta y transversal de esta tipología específica de riesgos profesionales³¹.

Resulta especialmente significativo el Convenio Colectivo núm. 155, de 22 de Junio de 1981³² sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y, en concreto, su art. 5 b) determinando que *“la maquinaria, el equipo, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y las operaciones y procesos deberán adaptarse a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores”*. De ahí que este importante Convenio, con carácter general, trata la cuestión de la prevención y protección de los riesgos psicosociales, aunque no se establezca esa conexión expresamente.

Por otro lado, el Convenio núm. 161, de 26 de junio de 1985, sobre los servicios de salud en el trabajo que instauro dos principios básicos que sin duda se pueden relacionar con los riesgos psicosociales, como son *“los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo”* y *“la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental”* (art.1 del Convenio núm. 161 de la OIT).

Igualmente, debemos mencionar el Convenio núm. 187, de 15 de junio de 2006, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo³³ que tiene la finalidad de

³¹ Sin embargo, la OIT en el año 1986 propone como definición de factores psicosociales en el ámbito laboral, como interacciones, por un lado, entre los contenidos del trabajo, la organización y gestión del mismo, así como de su medio ambiente y condiciones organizacionales y, por otro lado, las necesidades, competencias y situación personal externa al trabajo, que repercute tanto sobre la salud de los trabajadores como de la empresa. Igualmente, incluso determina una de las primeras listas sobre cuáles pueden ser dichos factores psicosociales. Vid. *“Factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y control”*. Ginebra, 1986, pág.3. Para un estudio en profundidad Vid. MORENO JIMÉNEZ B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, INSHT y Universidad Autónoma de Madrid, 2010, pág.5 y ss.

³² Aprobado y ratificado por España en el año 1985. Vid. BOE núm. 270, de 11 de noviembre de 1985, Instrumento de Ratificación del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981.

³³ Aprobado y ratificado por España en el año 2009. Vid. BOE núm. 187, de 4 de agosto de 2009, Instrumento de Ratificación del Convenio número 187 de la OIT, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, hecho en Ginebra el 31 de mayo de 2006.

adoptar medidas activas a través de la implementación de políticas, sistemas y programas nacionales para instaurar de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, el Convenio núm. 189, de 16 de junio de 2011, sobre trabajo decente de los trabajadores y trabajadoras domésticos y su Recomendación núm. 201, promoviendo adoptar medidas para la protección efectiva de todos los trabajadores domésticos.

Consecuentemente, todos ellos, tratan de promover un ambiente de trabajo no solo seguro sino también saludable en atención a la evaluación de los riesgos laborales, para combatirlos en su origen y desarrollar una cultura nacional de prevención basada en la información, consultas y formación acerca de la materia. Dichos Convenios permiten una interpretación del riesgo laboral más extenso que el relacionado simplemente con la seguridad y salud física de los trabajadores³⁴.

Análogamente, si estudiamos la Recomendación núm. 197, de 15 de Junio de 2006, que complementa el convenio anterior sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud del Trabajo, podemos observar cómo se apoya en las técnicas de *soft law*, que a pesar de no ser instrumentos jurídicamente vinculantes, poseen el objetivo final de mejorar el mantenimiento de la cultura nacional de prevención a través de recomendaciones prácticas, códigos de conductas, guías de buenas prácticas, iniciativas y directrices de promoción en el ámbito de la Seguridad y Salud en el trabajo que se fundamentan en el diálogo social [art. 14.2 b) de la Recomendación núm. 197 de la OIT]. Así pues, podemos confirmar la reorientación que la propia OIT ha instaurado en su acción y, específicamente, centrándose menos en establecer normas obligatorias para tener más en cuenta un marco de acción promocional de su cumplimiento adecuado acorde con la realidad socioeconómica actual y porque el establecimiento de normativas obligacionales

³⁴ Vid. BALLESTER PASTOR, M.A.: “La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”, en MELLA MÉNDEZ, M. (dir.): *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. Estudios desde el derecho internacional y comparado*, ADAPT University Press, 2014, pág.329.

podría dificultar su ratificación. Sin embargo, no podemos obviar que contribuyen al máximo al bienestar común³⁵.

En suma, desde la creación en el año 1919 de la OIT no han variado los fines y objetivos perseguidos por esta³⁶, constituyéndose como principios y derechos fundamentales en el trabajo siendo esenciales y de aplicación universal. Por tanto, ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene la finalidad de promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo. En esta línea se ha dotado de una mayor coherencia a la acción en materia de seguridad y salud en el Trabajo de la OIT y, concretamente, de los riesgos psicosociales. Si bien, a pesar de que no han sido abordados específicamente dichos riesgos, no faltan fundamentos jurídicos para garantizar su prevención y protección de los trabajadores frente a ellos. De ahí que se ha establecido una base para el consenso de todos los sujetos que intervienen como son los Estados miembros de la OIT, los trabajadores y los empresarios para promoverlos en el ámbito nacional y de la empresa³⁷.

³⁵ Vid. SERVAIS, J. M.: “El trabajo decente: La visión de la OIT y su puesta en práctica”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 15-18, Agosto 2012, pág. 142 y ss.

³⁶ Vid. GIL Y GIL, J.L.: Concepto de trabajo decente en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 15-18, Agosto 2012, pág. 81.

³⁷ Considerando que el enfoque del presente trabajo de investigación nos obliga a efectuar un tratamiento principalmente centrado en la actuación frente a los riesgos de origen psicosocial en la vía preventiva, no pretendemos profundizar en este apartado en la vertiente reparadora. En cambio, en este plano no podemos obviar la aprobación por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), el 25 de marzo de 2010, la lista referente a las enfermedades profesionales donde se incluyen por primera vez los trastornos mentales y del comportamiento. De modo que esta lista sustituye a la adoptada en el año 2002. Tiene por propósito ayudar a los diferentes países miembro en relación con las políticas de prevención, registro, notificación y, en caso necesario, indemnización de las posibles enfermedades causadas por motivos de trabajo. Sin embargo, en el caso español, pese a la Recomendación 2003/670/CE de la Comisión Europea, de 19 de septiembre, que indica a los Estados miembros la investigación para los trastornos de carácter psicosocial con el trabajo, el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y su última reforma en el año 2015, no contempla de modo alguno las posibles enfermedades de origen psicosocial relacionadas con el trabajo. Por ello, podemos considerar que no existe una adecuación de las enfermedades profesionales a la realidad productiva actual. En este sentido, Vid. MOLINA NAVARRETE; C.: Nuevo Cuadro de Enfermedades Profesionales, enfermedades del trabajo y riesgos psicosociales: ¿Una nueva oportunidad de modernización real perdida?, en *Revista La Mutua*, núm.18, 2007, págs. 21 -34.

No obstante ante ello, hay que destacar que la dirección de la OIT se revela hacia una evolución de normas más generales y flexibles con función promocional³⁸, como destacábamos con anterioridad. De modo que se determinan los objetivos generales que han de ser instaurados mediante políticas nacionales, aunque con flexibilidad para que la adopción de dichas medidas o procedimientos se adecuen a las diferentes situaciones nacionales de cada Estado Miembro de la OIT. Desde esta perspectiva, podemos considerar que a través de la OIT se ha instaurado un marco común de regulación en el ámbito internacional que permite afrontar la prevención de riesgos de origen psicosocial³⁹, basándose principalmente en la evaluación de las prácticas nacionales, con el propósito de una visión más clara y una adecuada comprensión del problema y, por tanto, de una mejora en las prácticas preventivas⁴⁰.

3.2. La regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: La Unión Europea.

En el plano de la Unión Europea con la aprobación y entrada en vigor del Acta Única Europea⁴¹ se produce una gran transformación hacia la integración europea. Los Estados Miembros de la Comunidad deberían de promover la mejora en el ámbito laboral con la finalidad de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y, estableciéndose como objetivo primordial, la armonización de dicha materia⁴².

A partir de este momento se produce un cambio significativo con respecto a las Directivas dictadas con anterioridad, abandonando el elevado contenido técnico que caracterizaba la

³⁸ Vid. CASAS BAAMONDE, M.E.: “El sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea” en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1996, pág. 60.

³⁹ Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M.; DE LA CASA QUESADA, S.; y MOLINA NAVARRETE, C.: *Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: Panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 16.

⁴⁰ Vid. OIT.: *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*, 2010, pág. 5, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf

⁴¹ DO L núm.169 de 29 de junio de 1987.

⁴² Antiguo artículo 118 A del Tratado de la Comunidad Económica y actual artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), DOUE C núm.326 de 26 de octubre de 2012.

regulación de esta materia, adoptando un nuevo enfoque y dinámica⁴³ en la producción de las normas⁴⁴. En consecuencia, se produce la aprobación de numerosas Directivas con el objetivo de la obtención de un lugar de trabajo plenamente seguro⁴⁵ para proteger la salud de los trabajadores (arts. 151 y 153 TFUE). Asimismo, como podrá comprobarse con posterioridad, es aquí donde se establece el fundamento y modelo regulador a seguir en los riesgos psicosociales derivados del trabajo en el ordenamiento comunitario, al igual que sucede con toda la legislación de prevención de riesgos laborales⁴⁶.

Precisamente, esta nueva perspectiva y cambio sustantivo en el marco europeo tiene como principal referente e hito destacado la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el ámbito laboral (Directiva Marco, en lo sucesivo)⁴⁷. Esta célebre Directiva Marco propició un “derecho armonizado” y se configuró como la base vertebradora del sistema normativo de la prevención de riesgos laborales⁴⁸, siendo

⁴³ Vid. PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo, en *Actualidad laboral*, núm. 1, 1992, págs.42. En el mismo sentido, Vid. F. CAMAS RODA, *La normativa internacional comunitaria de seguridad y salud en el trabajo*, Tirant Monografías, Valencia, 2003, pág.116 y Vid. CRISTÓBAL RONCERO, R.: “La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el Derecho Social Comunitario”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004, págs.14.

⁴⁴ Esta nueva perspectiva resultó de notable importancia con respecto a la modificación incorporada al sistema de aprobación de las Directivas, pasando a la adopción mediante mayoría cualificada, a propuesta de la Comisión, en coordinación con el Parlamento Europeo y previa consulta al Comité Económico y Social. Asimismo, se estableció nuevas limitaciones referentes a las cuestión del contenido de las “disposiciones mínimas”, ya que sólo podrían aplicarse de forma gradual y según las circunstancias de los Estados miembros. Si bien, esto significa que los Estados miembros son libres de disponer una mayor protección que la resultante del Derecho Comunitario (Dictamen 2/91, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 19 de marzo de 1993 -rec. p. I-1.061-). Para un estudio en profundidad Vid. PÉREZ ALENCART, A.: *El Derecho Comunitario Europeo de la seguridad y la salud en el trabajo*, Tecnos, Madrid, 1993, pág. 40.

⁴⁵ Vid. PEREDO LINACERO, J.A.; BARROSO BARRERO, J.; et altri.: *La Política social en la Comunidad Europea*, Trivium, Madrid, 1986, pág. 171 y ss. Y MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J.M. y SEMPERE NAVARRO A.V.: *Derecho Social Europeo*, Tecnos, Madrid, 1994, pág. 100 y ss.

⁴⁶ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Orientaciones comunitarias en materia de prevención de riesgos laborales: Los riesgos psicosociales como riesgos profesionales emergentes”, en AA.VV. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (coord.), *Política social europea y comunidades autónomas*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales: Mergablum, Sevilla, 2007, pág. 71.

⁴⁷ DOUE núm. 183, de 29 de junio de 1989.

⁴⁸ Vid. SEMPERE NAVARRO A.V.: “Perfil de la nueva legislación sobre seguridad y salud en el trabajo”, en *Aranzadi Social*, núm. 5, 1998, pág. 56.

globalizador y reordenador⁴⁹ de la materia. Así se establecieron los principios generales que se han de implementar en todos los sectores de actividad y organizaciones, tanto públicas como privadas⁵⁰. De manera que contempla las obligaciones y responsabilidades, así como la gestión de la información y consulta de participación equilibrada y de formación para los empleadores, los trabajadores y sus representantes. Confluyen nuevas potestades basadas más que en la protección-reparación del posible daño, en la identificación y prevención de las nuevas formas de seguridad y salud laboral mediante la aplicación de las condiciones y principios mínimos establecidos en la Directiva Marco⁵¹.

En el contexto dado, los diferentes Estados Miembros tendrán que contribuir a los objetivos marcados comunitarios mediante la transposición al Derecho interno, haciéndolos compatibles con sus especificidades nacionales y con las orientaciones generales dadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. De hecho y bajo esta lógica con el mismo marco regulador, los diferentes países han optado por establecer políticas preventivas estatales con pautas diferentes a partir del propio mercado de trabajo y del modelo de relaciones laborales propio⁵². Se han aportado respuestas diferentes ante los desafíos comunes, como son los riesgos psicosociales, según la trayectoria histórica y

⁴⁹ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: “El desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 20, Octubre 1997, pág. 57.

⁵⁰ Vid. CUEVAS GALLEGOS, J. y RAMOS SERRANO, E.: “Directivas comunitarias sobre seguridad y salud laborales no traspuestas al derecho español, vencido su plazo, y recargo por falta de medidas de seguridad”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. (coord.): *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral: XII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, Granada, 1996, pág. 619.

⁵¹ Vid. GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F.: “Las técnicas de regulación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y sus efectos en la aplicación del deber de prevención”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2000, pág. 727.

⁵² La Teoría del “efecto societal” se fundamenta en la existencia de problemas análogos derivada de la actual sociedad globalizada, no obstante, caben diferentes respuestas procedentes de la diversidad y que toman como puntos de referencia las regulaciones y experiencias dadas en otros países. En efecto, la manera en la que se estructuran las organizaciones empresariales con los diferentes sistemas, con el Mercado de trabajo y con el Sistema de Relaciones Laborales de cada país busca la coherencia social, donde se instauren un compendio de interdependencias estructurales conforme a la progresiva industrialización de los países, que requiere socializar e integrar dichos términos. Este es el criterio seguido por el profesor MOLINA NAVARRETE, C.: *Teoría de las Relaciones Laborales*, Ediciones CEF-Udima, Madrid, 2011, pág. 287 y ss.

social en el ámbito nacional⁵³, sin ningún impedimento para mantener o introducir medidas más rigurosas a partir de este nuevo marco regulador.

En cambio y ahondando en esta idea, se han constatado algunas deficiencias en la transposición de esta normativa, hasta el punto de iniciar diferentes procedimientos de infracción donde la contribución del TJUE ha sido muy contundente en lo referente a sus pronunciamientos, pues siempre han ido orientados a ser estricto en su cumplimiento de la normativa comunitaria⁵⁴.

Desde esta perspectiva, la Directiva Marco ha adoptado un entendimiento amplio de los conceptos de “medio de trabajo”, de “seguridad”, de “salud” y de “riesgos profesionales”. Estos conceptos deberían interpretarse de forma amplia, esto es, concierne “*a todos los factores, físicos o de otra índole, que pueden afectar a la salud y seguridad del trabajador en su entorno laboral*” (STJCE, de 12 de noviembre de 1996, Asunto C-84/94, Reino Unido e Irlanda del Norte contra Consejo de la UE)⁵⁵. Declara que el propósito de la Directiva Marco es la aplicación de sus disposiciones a todos los riesgos laborales. Igualmente, estos no se encuentran instaurados definitivamente, sino que evolucionan de manera constante⁵⁶, donde la lista de factores de riesgo mencionados en la misma no es

⁵³ Vid. REGINI, M.: “Different Responses to Common Demands: Firms, Institutions and Training in Europe”, en *European Sociological Review*, Vol. 13, num.3, 1997, pág. 269.

⁵⁴ El TJUE ha sido muy contundente con respecto a la forma de transposición de la Directiva Marco donde se pueden modificar algunos aspectos de la misma, sin embargo, siempre se han de cumplir los mínimos establecidos, para que los diferentes Estados Miembros garanticen la plena aplicación efectiva de las obligaciones comunitarias con carácter normativo y general. En cambio, el principio de norma mínima y más favorable obtiene un singular significado en el ámbito supranacional. Dicha problemática la podemos analizar mediante la mención de algunos ejemplos como son: STJUE 17 de enero de 2002, C-392/00; STJUE 6 de abril de 2006 –C-428/04–, que condena a Austria; STJUE de 10 de mayo de 2001 –C-368/10–, que condena a Países Bajos y STJUE de 15 de noviembre de 2001 –C-49/00– que condenó a Italia. En este sentido, y para un estudio en profundidad Vid. MERCADER UGUINA, J.R.: “La silenciosa decadencia del principio de norma más favorable”, en *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 109, 2002, págs. 19-44.

⁵⁵ Igualmente, dicho aspecto de integración plena de todos los riesgos ha sido afirmado en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE), de 15 de noviembre de 2001 Asunto C-49/00, que condenó a Italia por no haber determinado en su normativa propia una inclusión en el deber empresarial de evaluar a todos los riesgos existentes.

⁵⁶ Vid. MUÑOZ RUIZ, A.B.: El sistema normativo de prevención de riesgos laborales, óp. cit., pág.91.

exhaustiva ni absoluta. En base a ello, se concluye el tratamiento normativo de los riesgos psicosociales a partir de la Directiva Marco.

A este respecto, la Directiva Marco debe aplicarse sin ningún límite a todos los riesgos laborales, presentes y futuros, que se puedan hallar en el entorno de trabajo, pues “*los riesgos profesionales que han de ser objeto de una evaluación por parte de los empresarios no están determinados definitivamente, sino que evolucionan de forma constante en función, especialmente, del desarrollo progresivo de las condiciones de trabajo y de las investigaciones científicas en materia...*” (STJUE 15 de noviembre de 2001, Asunto Comisión de las Comunidades Europeas contra Italia, C-49/00, apartados 12 y 13).

En relación directa con lo expuesto y pasando a un análisis más específico acerca de la materia de riesgos de origen psicosocial, podemos observar la diversidad de abordajes sobre dicha materia en los diferentes países miembro de la Unión Europea. Lo cierto es que la aplicación del marco común no ha garantizado una regulación uniforme en todos los países miembros, de manera que se pueden analizar desde cuatro modelos de regulación⁵⁷:

- Modelo de tratamiento legislativo integrador de todos los riesgos laborales.
- Modelo de regulación específica de los riesgos psicosociales.
- Modelo de autorregulación.
- Modelo regulador promocional o modelo de regulación reflexiva.

En cierto modo se podrían concretar a partir de la evolución en la regulación y en la gestión de los riesgos psicosociales de la siguiente manera:

⁵⁷ Para un detenido y adecuado estudio de todos estos modelos y experiencias reguladoras de los riesgos psicosociales, vid. GARCÍA JIMENEZ, M. *et alrri.*: *Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: Panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América*, óp. cit., págs. 23 y ss.

3.2.1. Modelo de tratamiento legislativo integrador de todos los riesgos laborales.

Con carácter general, en este modelo de tratamiento la transposición de la regulación comunitaria se desarrolla sin la delimitación expresa y, por tanto, indiferenciada de aquellos riesgos. Esto es, no contempla de modo expreso una regulación específica de los riesgos psicosociales. Si bien, aunque queda prevista en el entramado normativo, no obstante, sin realizar distinciones algunas entre riesgos. Por tanto, dicha regulación se desarrolla para cualquier riesgo profesional⁵⁸.

A este respecto, la gran mayoría de los países miembro de la Unión Europea se instauran en este modelo. Su protección se establece bajo un deber general de prevención manteniéndose en la ambigüedad e indeterminación concreta de los marcos genéricos⁵⁹. En cambio, es imprescindible concretar que la ausencia de una regulación específica no significa, de ninguna manera, que no exista un conjunto de normativa para su regulación y gestión adecuada en todas sus dimensiones, esto es, preventiva, reparadora y sancionadora. Lo cierto es que existen elementos genéricos suficientes para intervenir que pueden lograr los mismos efectos que una regulación específica o concreta. Hay que mencionar, además que el elemento mínimo de intervención coincide básicamente con el entramado establecido por la Directiva Marco en materia de seguridad y salud en el trabajo. De ahí que no podemos obviar la interpretación en sentido amplio de los riesgos laborales que hacía el TJUE y al que hacíamos mención con anterioridad⁶⁰.

Con todo, por otro lado, es necesario establecer una estrategia eficaz y coherente de intervención preventiva de estos riesgos psicosociales mediante las políticas públicas

⁵⁸ Países como Alemania, Holanda, España, entre otras.

⁵⁹ No obstante, existe una salvedad en los contenidos de esta materia referente al tratamiento del acoso discriminatorio, violencia y estrés en el trabajo, ya que sí cuenta con normas en las que se prevé la tutela preventiva específica a través del Acuerdo sobre el Acoso y Violencia en el Trabajo de 26 de abril de 2007 y el Acuerdo Comunitario sobre Estrés Laboral de 8 de octubre de 2004, que con posterioridad analizaremos de manera pormenorizada.

⁶⁰ STJCE, de 12 de noviembre de 1996, Asunto C-84/94, Reino Unido e Irlanda del Norte contra Consejo de la UE y STJUE, de 15 de noviembre de 2001, Asunto C-49/00, que condenó a Italia.

como de las políticas de empresa, a través del acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y en cumplimiento con los deberes de protección para establecer aspectos que se instauran como inciertos por el carácter general de la normativa, con el propósito de facilitar a las organizaciones empresariales la implementación de medidas preventivas acerca de estos riesgos⁶¹.

Un caso concreto que podemos determinar es Eslovaquia que ha adoptado un enfoque amplio para legislar la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. De manera que las disposiciones se pueden encontrar en varios instrumentos jurídicos, no sólo los que están directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, sino también los relacionados con la salud pública en general⁶².

3.2.2. Modelo de regulación específica de los riesgos psicosociales.

En ella se adopta un marco legal expreso o, en todo caso, de la intervención específica de los poderes públicos para regular tanto las obligaciones como las políticas en materia de riesgos psicosociales y su evolución. En este contexto, se entiende que únicamente mediante la normativa estatal se podrán garantizar una respuesta equitativa, eficaz y eficiente. De hecho, mediante la Ley se pretende la prevención y la integración de dichos riesgos en las políticas de empresa, así como de su vía sancionadora⁶³.

En general, en los países nórdicos y, particularmente en Dinamarca, han ofrecido una política adecuada y de eficacia respecto al riesgo de naturaleza psicosocial como es el estrés laboral. De tal forma que los marcos reguladores formales han sido acompañados por guías, modelos y experiencias de buenas prácticas preventivas en las organizaciones

⁶¹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.; MIÑARRO YANINI, M. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Guía. Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la P.R.L.: Razones para una necesaria reforma*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016, pág. 33.

⁶² Vid. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: *El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica*, CES, Madrid, 1999, pág. 79. Asimismo, AA.VV. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Luxemburgo. 2014, pág.60.

⁶³ Solo unos pocos países europeos han adoptado normas específicas para concretar las disposiciones genéricas de la Directiva Marco, como son los casos de Bélgica, Dinamarca, Austria, Países Bajos, Noruega, Finlandia, Suecia, Portugal y Bulgaria.

empresariales. Dicho compromiso con la política preventiva orientada al bienestar integral, se basa en el enriquecimiento de la normativa prevista mediante la implicación institucional de los actores colectivos y el intercambio de experiencias⁶⁴.

En el mismo sentido, Suecia al igual que Dinamarca ha implementado una política respecto a los riesgos de procedencia psicosocial, donde en el año 2016 adoptó una nueva disposición⁶⁵ recopilando y aclarando anteriores disposiciones sobre el entorno de trabajo y riesgos psicosociales⁶⁶. Si bien, en dicho Reglamento no se trata del término de riesgos psicosociales como tal, sino de los aspectos “*organizativos y sociales*” en la prevención de riesgos laborales. Por tanto, el propósito principal es promover un buen ambiente de trabajo y prevenir aquellos riesgos que pueden ser causados por unas inadecuadas condiciones organizativas y sociales en el ámbito laboral. De hecho se pretende afrontar principalmente tres factores de riesgo como son la carga de trabajo, el tiempo de trabajo y el acoso. No obstante, además comprende casi todos los factores de riesgo psicosocial que se hallan de forma habitual en los lugares de trabajo. En cambio, es interesante que a pesar de todas las recomendaciones que se determinan, no se hace mención alguna a técnicas o métodos de evaluación de dichos riesgos. En este sentido, un aspecto concreto acerca de los métodos de evaluación de riesgos, siendo una postura contraria a la que tenemos mediante este trabajo de investigación, no son objeto de especial preocupación

⁶⁴ Precisamente, en cuanto al compromiso con la política preventiva la Encuesta ESENER pone de relieve la participación de los trabajadores como uno de los factores más relevantes para el éxito de las políticas, donde no sólo influyen la existencia de las mismas, sino también en su grado de ejecución para la eficacia en la gestión de los riesgos psicosociales. Incluso, la combinación de una elevada participación formal como informal es indicativa de calidad en la gestión de seguridad y salud laboral en general, y de riesgos psicosociales en particular. Sin embargo, pocos países desarrollan dicho compromiso. En todo caso, podemos considerar que para la Seguridad y Salud en el Trabajo se establece un marco favorecedor en los países nórdicos y escandinavos al contar con una elevada participación especializada en dicha materia para fomentar la implementación de políticas en relación a estos riesgos, Vid. (EU-OSHA), Luxemburgo. 2014, pág.50. Igualmente, MOLINA NAVARRETE; C.: “La implantación de los sistemas de gestión de riesgos psicosociales en la Unión Europea: Análisis institucional de la ENCUESTA ESENER” en *Revista de Prevención Riesgos Psicosociales y Bienestar en el trabajo*, núm. 01, 2010, pág. 145. También, Vid. AA.VV. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Luxemburgo, 2014, pág.50.

⁶⁵ *New provision on organisational and social work environment* (AFS 2015:4).

⁶⁶ En este sentido, ha recopilado las Recomendaciones generales sobre aspectos mentales y sociales del entorno laboral (AFS 1980: 14), Disposiciones sobre el trabajo de enfermería en hogares individuales (AFS 1990: 18) y Disposiciones sobre victimización en la vida laboral (AFS 1993: 17).

en los países nórdicos y solo se acude a ellos en casos excepcionales. En consecuencia, se fomenta una acción más informal a través del papel y la formación que deben tener los mandos, supervisores y órganos de representación acerca de cómo prevenir con cargas de trabajo poco saludables, además de cómo prevenir y tratar el acoso en el lugar de trabajo, donde el empleador es responsable de asegurar dichos conocimientos.

Por otro lado, Bélgica también estableció una legislación específica sobre los riesgos psicosociales. En efecto, la política belga sobre dichos riesgos se basa en el conjunto de su tratamiento a partir de la legislación y de los convenios colectivos, donde en un primer momento se establecían entorno a la *Ley relativa al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo*, de 4 de agosto de 1996⁶⁷. Esta Ley fue el punto de partida en relación a la regulación de los riesgos psicosociales, pudiendo instaurar posibles modificaciones o nuevas especificaciones. No obstante, con posterioridad se afirmó que la regulación no constituía una condición suficiente para una eficacia de la misma, siendo necesario establecer un marco técnico y práctico para poder implementar las previsiones normativas con el objetivo de que no concluya en un entramado de obligaciones puramente formales y documentales. Con esta medida se pretendía implantar sistemas eficaces de gestión de los riesgos psicosociales en las organizaciones empresariales⁶⁸. Para ello, desde el año 2010 las disposiciones legales han sido evaluadas en diversas ocasiones por el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social así como por el Parlamento belga. Las recomendaciones del Parlamento condujeron a nuevas modificaciones en la legislación. Finalmente, el 1 de septiembre de 2014 entraron en vigor las últimas leyes de 28 de febrero y de 28 de marzo de 2014, así como el Real Decreto de 10 de abril de 2014⁶⁹ relativas a la prevención de riesgos psicosociales⁷⁰ que complementan la antigua *Ley*

⁶⁷ La *Loi du 4 août 1996, relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*.

⁶⁸ Vid. GARCÍA JIMENEZ, M. et altri.: *Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: Panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América*, óp. cit., págs. 50 y ss.

⁶⁹ L'*arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail*.

⁷⁰ En Bélgica la nueva legislación relativa a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo trata de dos leyes y un decreto real. De manera que son por un lado, la ley de 28 de febrero de 2014 que complementa la Ley de bienestar social de los trabajadores de 4 de agosto de 1996 sobre la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, incluida, en particular, la violencia y el acoso moral o sexual en el lugar de trabajo. Por otro, la ley de 28 de marzo de 2014 que modifica el código judicial y la ley de 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores cuando realizan su trabajo en relación con los procedimientos

relativa al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo. De lo que resulta que en este nuevo entramado normativo, comprende todos los riesgos de naturaleza psicosocial, definiendo el concepto de los riesgos psicosociales en el trabajo, intentando clarificar las obligaciones de los empresarios, así como los roles de todos los actores intervinientes para una permanente y participada labor de gestión en materia psicosocial.

En suma, a nuestro juicio no podemos obviar que el entramado legal puede reforzar el control sobre el cumplimiento de las normativas. Sin embargo, disponer de una normativa específica no es una condición suficiente para garantizar mayor eficacia preventiva, incluso, puede ser que se pretenda reajustar unos mecanismos de actuación preventiva que ya son ineficaces desde un primer momento⁷¹.

En todo caso, en este modelo podemos concretar por sus connotaciones positivas los casos de Suecia y Bélgica que fomentan la creación de instrumentos aplicativos complementarios a la normativa específica.

3.2.3. Modelo de autorregulación.

La autorregulación la podemos advertir como un modo de producción de normas jurídicas diferente a la regulación heterónoma⁷². Generalmente la autorregulación regulada o flexible se asienta en la base de una o varias formas de regulación con marcos normativos que incentivan, tanto de manera parcial como total, a la gestión autónoma, así como a la responsabilidad y el control de las mismas⁷³. Sin embargo, en este modelo las

judiciales. Por último, el Real Decreto de 10 de abril de 2014 sobre la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. En este sentido, el principal cambio introducido por las nuevas legislaciones han sido la ampliación al concepto a “*riesgos psicosociales en el trabajo*”, dejando a un lado las disposiciones legales anteriores que únicamente se centraban en la prevención de la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo.

⁷¹ En concreto, un ejemplo de esta paradójica, aunque sobre la prevención de riesgos laborales en general, sería la acontecida en España con la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos derivado de la situación de fracaso de la legislación preventiva.

⁷² Vid. GARCÍA JIMENEZ, M. et altri.: *Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: Panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América*, óp. cit., págs. 127 y ss.

⁷³ Dictamen del Comité Económico y Social sobre la “Salud y Seguridad en el puesto de trabajo: Aplicación de las medidas comunitarias y nuevos riesgos”, *Diario Oficial*, núm. C 051 de 23 de febrero de 2000.

experiencias pueden diversificarse, siendo manifestaciones muy variadas en cuanto a su procedencia, formalización y contenido.

Por un lado, destacamos el modelo comunitario de regulación colectiva de los riesgos psicosociales provenientes del “Diálogo Social” y la autonomía colectiva de los actores europeos⁷⁴; y, por otro lado, aquellos países que apuestan más por técnicas unilaterales e individuales como son los “Códigos de Conducta” o de “Códigos de Buenas Prácticas”, basadas en la regulación y gestión de las materias preventivas desarrolladas por grupos e instituciones privadas o por el propio Gobierno. Estas últimas experiencias se establecen como la nueva política comunitaria propuesta en esta materia, donde se sitúan los países de influencia anglosajona, principalmente el Reino Unido e Irlanda⁷⁵.

Por consiguiente, se pretende establecer una búsqueda de sistemas de gestión más flexibles y eficaces siendo plenamente coherente con el modelo citado de la OIT y su Convenio núm. 186/2006.

La referida praxis normativa, bajo la denominada autorregulación regulada o flexible, pone de relieve que el concepto de orden público se transforma de la legitimación de la intervención estatal como sujeto garante y único de la Seguridad y Salud laboral, para ahora primar la función de gestión de los riesgos de origen psicosocial⁷⁶ mediante

⁷⁴ De modo que, el desarrollo de la política sobre los riesgos psicosociales se ha elaborado fundamentalmente con carácter negociado. Precisamente, hay que destacar el «Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral» (2004) y el «Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso en el Trabajo» (2007) que han sido objeto de sucesivas transposiciones en los Estados miembros. Asimismo, debemos de hacer mención a los diferentes acuerdos-guía multisectoriales que se han llevado a cabo siendo un instrumento netamente preventivo y revalorizando principalmente las evaluaciones de los riesgos en esta materia.

⁷⁵ Los conocidos como Estándares Públicos “PAS1010” “PAS1011”y “PAS1012” -Publicly Available Specification- como documentos públicos sobre la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo publicadas por la British Standards Institution (BSI).

⁷⁶ La autorregulación se establece en un enfoque planificado y participativo para la identificación, evaluación, control e intervención de los factores de riesgo psicosocial, lo que refleja la evidencia sobre la viabilidad de un enfoque de gestión de riesgos psicosociales. Vid. GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “Desarrollo de las nuevas normas voluntarias para la gestión del riesgo psicosocial. Avances en la implementación de los estándares Británicos PAS1010, PAS1011 y PAS1012”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Participación de los trabajadores y gestión de los Riesgos Psicosociales. Estudios y experiencias nacionales e internacionales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014, pág. 267.

instrumentos contractualistas de origen colectivo o individual. Esto es, la norma estatal que define los márgenes no desaparece, sino que el control público cooperaría con los actores sociales para la implementación del compromiso o voluntariedad para su cumplimiento⁷⁷ en la materia preventiva, por tanto, prevalece la norma de conducta ético-social, sea individual o colectiva.

Consecuencia de todo lo anterior es que, en principio, las manifestaciones generadas a partir de la autorregulación, con independencia de que concurra en lo individual o colectivo, parten desde la perspectiva de que no extienden efectos jurídicos vinculantes⁷⁸ frente a las propias del derecho clásico, es decir, del “hard law”⁷⁹. No obstante, como se ha evidenciado, no se trataría de la mera introducción de técnicas del derecho dúctil o flexible⁸⁰, pues a pesar de no ser vinculantes pueden generar efectos jurídicos e incluso exigibles judicialmente⁸¹.

De ahí que se determine que la autorregulación no es independiente del marco legal, sino que le sirve de referencia y lo complementa a través de la elaboración, por organismos competentes en la materia de procedimientos y guías de buenas prácticas, mediante los

⁷⁷ Vid. DARNACULLETA I GARDELLA, M.M.: *Autorregulación y Derecho Público: La autorregulación regulada*, Marcial Pons, Madrid, 2005, pág. 280.

⁷⁸ Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Soft law, Derecho del trabajo y orden económico globalizado”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2005, págs. 37-54

⁷⁹ Vid. RODOTÀ, S.: “Códigos de conducta: entre hard law y soft law”, en AA.VV. REAL PÉREZ, A. (coord.) *Códigos de conducta y actividad económica: Una perspectiva jurídica*, Marcial Pons, 2010, pág. 21.

⁸⁰ El derecho débil o dúctil del “soft law”, que nos interesa resaltar, son aquellos que sin ser vinculantes, son estándares o códigos para orientar la aplicación por los principales actores los principios y derechos legalmente reconocidos. De modo que, como hemos determinado con anterioridad, puede responder a las necesidades reales y adaptándose continuamente sin la obligación de sucesivas intervenciones legislativas. Por tanto, pueden definir reglas que pese a no ser exigibles a través de los procedimientos típicos de la coerción jurídica, pueden alcanzar cierto grado de efectividad jurídica. En este sentido, Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Soft law, Derecho del trabajo y orden económico globalizado”, op. cit., pág.40.

⁸¹ Todo ello contribuye a que las recomendaciones, los dictámenes y las comunicaciones se determinan por no ser vinculantes, no obstante, no necesariamente carecen de efectos jurídicos, tal y como se pone de relieve en la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, dictada el 13 de diciembre de 1989 (Asunto 322/88) acerca de la conocida como Sentencia Grimaldi o, también, por la Sentencia Pfizer dictada por el Tribunal de Primera Instancia, de 11 de septiembre de 2002 (Asunto T-13/99). Vid. MANGAS MARTÍN, A. y LIÑÁN NOGUERAS, D.J.: *Instituciones y derecho de la Unión Europea*, Tecnos, Madrid, 2014, págs. 374 y 375.

llamados estándares o Códigos de Conducta para la gestión preventiva⁸². Como resultado, estos instrumentos son diferentes con respecto a la norma jurídica vinculante clásica (hard law).

En todo caso, a pesar de que el modelo autorregulador flexible favorece la implicación, también, los actores sociolaborales efectúan una búsqueda de ciertos equilibrios, no solo puramente económicos sino, además, sociales, para la realización efectiva de objetivos y fines básicos del ordenamiento para adaptarlos a todo tipo de organización. Sigue siendo menos coercitivo y más basado en el compromiso del cumplimiento o de voluntariedad frente a una autonomía colectiva legalmente reforzada. Si bien, suele presentarse como complementos para garantizar ciertos derechos fundamentales como son, con carácter general, los relativos a la integridad y salud de las personas.

Precisamente, a favor de esta visión autorreguladora se proponen principalmente técnicas de autogestión individual para abordar los riesgos psicosociales, primando las llamadas técnicas de afrontamiento individual⁸³ a través de la “promoción de empresas saludables” en especial para el estrés laboral, así como sobre conductas de violencia en el trabajo. Así, el clásico enfoque colectivo y organizacional cede ante nuevos paradigmas que poco tiene que ver con el enfoque de sistemas de gestión preventiva, aunque existen algunos instrumentos, yaciendo en menor número, siguen siendo relevantes y adecuados generados a partir del Diálogo Social como autonomía colectiva legalmente reforzada⁸⁴.

⁸² Por lo que se refiere al Derecho Comunitario como ejemplo resulta imprescindible recurrir, en primer lugar, a la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y el Código de Conducta para combatir el acoso sexual y sexista que la acompañaba, aunque a pesar de ser una norma sin efecto jurídico vinculante, se ha establecido como la más conocida y completa.

⁸³ Es el caso del Reino Unido e Irlanda con respecto a los Códigos de Conducta o Códigos de Buenas Prácticas así como de las Normas o Estándares de Gestión (“PAS1010” “PAS1011” y “PAS1012”), donde a través de las normas de fuente institucional, quedan a la regulación principal de los sujetos destinatarios, esto es, los sujetos privados, el tratamiento para afrontar cada riesgo de origen psicosocial de manera individualizada.

⁸⁴ Un ejemplo de ello es la Directiva 2010/32/UE del Consejo, de 10 de mayo de 2010, que aplica el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario celebrado por HOSPEEM y EPSU.

En definitiva, podemos identificar los siguientes dispositivos autorreguladores más relevantes que se manifiestan a nuestros efectos⁸⁵:

- Poder de auto-normación: Poder de uno o varios sujetos de darse normas de conductas a sí mismos.
- Poder de auto-vinculación: Potestad de crear compromisos o reglas a los que sujetarse. Por consiguiente, puede generar un entramado de normas de carácter vinculante.
- Poder de auto-organización: Autoridad para darse los procesos y las estructuras más adaptadas a las singularidades de cada organización.
- Poder de autocomposición: Poder de resolución autónoma de conflictos que nazcan en la producción-aplicación de la norma.

Por todo lo anterior se observa como en un primer momento la Unión Europea se estableció, en gran medida, con el objetivo de armonizar los sistemas jurídicos de los Estados miembros. Sin embargo, en la actualidad, parece alejarse de esta idea inicial en el ordenamiento comunitario, donde al menos en la vertiente social se recurre, y de manera creciente, a las fórmulas de *soft law* donde ya no se desarrollan, con carácter general y salvo excepciones, que los acuerdos europeos se consoliden con Directivas⁸⁶.

⁸⁵ Vid. GARCÍA JIMENEZ, M. *et alri.*: *Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: Panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América*, óp. cit., pág. 135.

⁸⁶ Vid. IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Hacia un enfoque más economicista en la política europea de seguridad y salud en el trabajo: Reflexiones críticas a la luz del Marco Estratégico 2014-2020”, en *RTSS CEF.*, núm. 383, 2015, págs. 44 y 45.

3.2.4. Modelo regulador promocional o modelo de regulación reflexiva.

Este modelo se basa en la búsqueda de un equilibrio entre la Ley (regulación imperativa o hetero-regulación) y la autonomía colectiva (autorregulación flexible). En consecuencia, se revela como una figura que reúne los aspectos clave de ambos modelos. A este respecto, se constituye como un modelo sin indiferencia de la legislación estatal aunque al mismo tiempo no injerencia en la autonomía colectiva, es decir, se fundamenta en que la Ley crea instrumentos de gestión y atribuye competencias o responsabilidades a los interlocutores sociales a través de la autorregulación, siendo esta vinculante.

Por tanto, recuperamos la función promocional del Derecho Social, donde la Ley y la autonomía colectiva se complementan y colaboran⁸⁷ para garantizar el alcance vinculante y general de la autonomía colectiva sin desplazar el sistema legal que regula dichos riesgos, pero remitiendo a un desarrollo flexible y adaptado del contenido a las realidades que se han de gestionar en materia de riesgos psicosociales.

Será, por tanto, a partir de la constatación de complementariedad entre el precepto normativo básico y la autonomía colectiva, las que ofrecen un nuevo equilibrio y una solución de compromiso e implicación respecto de las obligaciones legales. Así, no solo se pretende la búsqueda para incrementar la protección de los trabajadores y la prevención de los posibles riesgos psicosociales sino que, además, se trata de que se establezcan las

⁸⁷ A este respecto, la norma estatal determina y define los principios y bases generales de una materia concreta y remite o encomienda a la autonomía colectiva a regular los aspectos restantes para concretar, desarrollar e integrar dichos principios genéricos que han sido fijados en la legislación estatal. Vid. MARTÍN VALVERDE, A.: "Concurrencia y articulación de normas laborales", en *Revista de Política Social*, núm. 119, 1978, págs. 11 y 12 y Vid. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, págs. 215-222. Por el contrario, existen autores y severas críticas que especifican lo poco adecuado acerca de la complementariedad en materia de prevención de riesgos laborales. De modo que, la legislación estatal se configura como una norma completa de Derecho necesario absoluto, sin que existan elementos necesarios de regulación a desarrollar y, por tanto, no hay espacio para el convenio colectivo. Vid. APARICIO TOVAR, J.: "El papel de la negociación colectiva en "la salud y la seguridad laboral", en AA.VV.; *La nueva función de la negociación colectiva y los Acuerdos Interconfederales sobre empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1998, págs. 104-107. Asimismo, Vid. DESDENTADO BONETE, A. y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: "Negociación Colectiva y Prevención de Riesgos Laborales. Una aproximación crítica", en *Revista Alcordemgo. Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales*, núm. 8, 2007, págs. 14- 16.

medidas preventivas concretas de organización para dicha protección y prevención⁸⁸. En este sentido, se incluye entre los objetivos un diálogo y una participación entre los interlocutores sociales, es decir, entre empresario y trabajadores, con la finalidad de establecer las medidas necesarias para adaptar de manera flexible los deberes generales a las circunstancias concretas de las organizaciones empresariales. No obstante, a falta de dicho acuerdo entre interlocutores sociales, se han de cumplir la obligación legal general siendo un deber jurídico inexorable e irrenunciable.

En la actualidad podemos encontrar experiencias concretas de dicho modelo jurídico basado en la regulación promocional establecidas por Francia⁸⁹ e Italia⁹⁰. Ciertamente se han de determinar como prácticas parciales de los riesgos psicosociales, donde solo se limitan al estrés en el ámbito de trabajo. Ambos países han puesto en práctica la obligación de todos los empleadores de evaluar el riesgo de estrés laboral conforme a lo previsto estrictamente en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral firmado por los Interlocutores sociales en el plano europeo el 8 de octubre de 2004⁹¹.

Precisamente, Francia mediante el Decreto Ministerial de 23 de abril de 2009, declara como acción obligatoria de todas las empresas el contenido del Acuerdo Nacional

⁸⁸ Un ejemplo de la jurisprudencia comunitaria con respecto al principio de participación equilibrada entre los empleadores y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales ha sido la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 22 de mayo de 2003, contra los Países Bajos (Asunto C-441/01). Se desprende de esta Sentencia que la propia Directiva Marco incluye entre sus objetivos un diálogo y participación de los empleadores y trabajadores con vista a promover y proteger la seguridad y salud de los mismos en el ámbito laboral (apartados 38 y 39 de la presente sentencia).

⁸⁹ Decreto Ministerial de 23 de abril de 2009.

⁹⁰ Decreto Legislativo 81/2008, de 9 de abril de 2008.

⁹¹ En este mismo sentido, podemos destacar la Directiva 2010/32/UE del Consejo de 10 de mayo de 2010⁹¹, que aplica el Acuerdo Marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario celebrado por HOSPEEM (Asociación europea de empresarios del sector hospitalario y sanitario) y EPSU (Federación sindical europea de los servicios públicos). En todo caso, y bajo el análisis de la formulación de productos negociales que nos interesa en este apartado, dicha Directiva adoptada por el Parlamento Europeo proviene de un contenido pactado y consensuado por los interlocutores sociales, que a diferencia del anterior Acuerdo acerca del estrés, este optó por adoptar la modalidad de “acuerdo vinculante” para reforzar la fuerza jurídica así como la eficacia jurídica y social del mismo. En consecuencia, se establece la obligación específica de los empresarios de evaluar los factores psicosociales relacionados con el trabajo en el sector sanitario (cláusula 5 punto 3 de la Directiva), directamente impuesta por una norma comunitaria y con transposición al orden jurídico nacional de cada Estado Miembro.

Interprofesional francés de 2 de julio acerca del estrés en el ámbito laboral⁹². Conviene subrayar que los acuerdos sectoriales alcanzados y los convenios de empresa no podrán establecer excepciones a dicho Acuerdo Nacional Interprofesional, sino que deberán de acometer y respetar lo determinado o adoptar acciones adicionales en dirección más favorable para los trabajadores⁹³. Del mismo modo, el Instituto Nacional de Investigación y Seguridad, como organismo científico-técnico competente, elaboró, ante la complejidad de la materia, una Guía específica con herramientas prácticas para identificar los factores de estrés laboral. De modo que se procedió a combinar el análisis de gestión colectiva de autorregulación con la norma o criterio de facilitación técnica.

Una evolución similar, aunque con connotaciones propias, ha sucedido en Italia⁹⁴. En realidad, en el plano de la norma vinculante podemos determinar lo dispuesto en el art. 28.1 del Decreto Legislativo 81/2008, de 9 de abril de 2008, que establece de modo expreso la obligación de evaluación del riesgo debe cubrir *“todos los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, incluidos... los relacionados con el estrés en el trabajo, de acuerdo con el contenido del Acuerdo Europeo de 8 de octubre de 2004”*. Precizando en su apartado bis que la evaluación Consultiva Permanente para la Seguridad

⁹² En realidad dicho Acuerdo Nacional Interprofesional es la transcripción del Acuerdo Marco sobre el Estrés Laboral, generando una eficacia general a aquellos convenios colectivos originados por la autonomía colectiva.

⁹³ En Francia, los riesgos psicosociales se han convertido en un tema importante en la política pública debido a sus altos costes sociales y económicos que se han generado en los últimos tiempos. Por ello, los interlocutores sociales comenzaron a hacer frente a los riesgos psicosociales a través del diálogo social. Recientemente, se han alcanzado varios acuerdos sectoriales sobre riesgos psicosociales. En este sentido, en el año 2013, los interlocutores sociales concluyeron un acuerdo sobre la calidad de la vida laboral y, junto con el Gobierno, establecieron un mecanismo para ayudar a las empresas y a los interlocutores sociales a cumplir con sus responsabilidades en el ámbito de la calidad de la vida laboral. Asimismo y aunque el acuerdo no establecía la obligatoriedad y el compromiso de poner en práctica sus medidas a nivel de sector, varios sectores han firmado acuerdos para prevenir el estrés relacionado con el trabajo. Los ejemplos se encuentran en el sector de la banca, la electricidad y el gas, las telecomunicaciones, la economía social, la industria del petróleo, la industria farmacéutica y las cooperativas agrícolas. Estos acuerdos tienen como objetivos el estudio de las medidas de salud y de prevención que pueden facilitar la identificación de factores de riesgo específicos y deben ser evaluados en los sectores respectivos. Vid. AA.VV. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Luxemburgo. 2014, pág.62.

⁹⁴ No debemos de obviar la sentencia del TJUE 15 de noviembre de 2001, Asunto Comisión de las Comunidades Europeas contra Italia, C-49/00, apartados 12 y 13, que condena a esta por una legislación nacional inadecuada al no haber incluido en el deber empresarial de evaluación a “todos” los riesgos laborales existentes.

y Salud en el Trabajo deberán de aprobar las referidas indicaciones para el cumplimiento técnico del deber empresarial legalmente reconocido y concretado⁹⁵.

Al respecto, consideramos que este modelo de regulación podría ser conveniente para la materia estudiada. Esto es, a partir del compromiso vinculante de prevención de riesgos psicosociales y evitando una rigidez en materia legislativa, admite para su gestión, como pueden ser a través de las pautas técnicas, la posibilidad de desarrollarlas mediante la negociación colectiva, generando medidas concretas y adaptadas a las organizaciones empresariales, donde el deber legar es inexorable.

3.2.5. Reflexión acerca de los modelos de regulación.

En última instancia, consideramos que no es necesario ir más allá en el análisis general de estos complejos modelos para comprender el significado y su alcance en materia de riesgos psicosociales.

En todo caso y tras constatar la diversidad de modelos de regulación de los riesgos psicosociales presentes en la Unión Europea, cabe indicar que, a pesar de intentar establecer un marco común en todos los Estados Miembros, a día de hoy no se ha garantizado una regulación uniforme sobre dicha materia, aunque todas ellas parten del aspecto común de la Directiva Marco presentes en todos ellos. No obstante, este carácter común, como suele acontecer en otros ámbitos de estudio, se ve fuertemente contrarrestado por las diferentes líneas de política jurídica seguidas por cada uno de los Estados implantados. Asimismo, no existen modelos de regulación puros de esta tipología de riesgos⁹⁶ sino que existe una interacción, equilibrio y combinación entre ellos.

Pese a todo, estas similitudes y diversidades se entrelazan en un contexto de extensión generalizada de la acción protectora frente a los riesgos psicosociales de los trabajadores

⁹⁵ El 17 de noviembre de 2010 fue aprobado, por la Comisión Asesora Permanente sobre la salud y seguridad en el trabajo, dicha norma técnica con la información necesaria para evaluar el riesgo de estrés relacionado con el trabajo en el artículo 28, párrafo I- bis, del Decreto Legislativo 09 de abril 2008, n. 81, “Lettera circolare 18 novembre 2010, n. 23692”.

⁹⁶ GARCÍA JIMENEZ, M. *et alri.*: *Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: Panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América*, óp. cit., pág. 25.

en el espacio europeo. Los diferentes Estados Miembros de la Unión Europea, aunque con connotaciones específicas ajustadas a sus características propias, han adoptado marcos normativos que han dado respuesta a los riesgos de origen psicosocial. Sin embargo, el dilema no se constata en la legislación en sí misma sino en cómo se articula la política aplicativa de dichas normas que ya disponemos, es decir, la aplicación práctica del entramado normativo.

En este contexto, varios países han preferido no legislar expresamente sobre esta materia aunque ofrecen garantías de efectividad. Si bien es cierto que el contar con una legislación específica no es un aspecto único que asegure la eficacia en esta materia, como podemos analizar en el caso de Bélgica, donde evidencia la necesidad de un enriquecimiento de la normativa a través de las políticas de acción de todos los actores intervinientes –poderes públicos, empresariales y actores sociales- para una permanente y participada labor de gestión en materia psicosocial.

Es por esto que este hecho sigue siendo objeto de debate en la actualidad, donde la principal cuestión no solamente yace desde un marco teórico de los riesgos psicosociales, sino desde el punto de vista experimental y de cómo optimizar nuestros recursos ya existentes para garantizar la prevención y protección ante dichos riesgos. De hecho, como hemos podido contemplar, las experiencias jurídicas que cuentan con un tratamiento legislativo específico no pueden dejar de promover iniciativas de los actores para que sean eficaces, de modo que solo el entramado legal no basta. Igualmente, aquellos países que no tienen esa legislación específica pero sí la tradición o cultura de fomentar o promocionar ese tipo de compromisos de gestión práctica, evidencian mejores resultados, como han sido los casos de Italia y Francia. Desde esta óptica, entendemos que el modelo promocional o reflexivo debería promoverse más allá de estas concretas experiencias, porque permite combinar la flexibilidad de las normas pactadas, que tienen más capacidad de adaptación y ajuste al conjunto de las circunstancias concurrentes y que generan cobertura a todos los sectores, trabajadores y empresas y, por lo tanto, no sólo refuerzan la certeza jurídica sino también la eficacia preventiva y eficiencia económica.

En todo caso, lo que sí es definitivo es que una acción preventiva eficaz es un deber jurídico inexorable e irrenunciable, pues existen instrumentos genéricos más que suficientes para intervenir.

3.3. El diálogo social: Hacia el modelo de autorregulación.

El diálogo social ha sido siempre una fuente de impulso de la regulación en materia de Seguridad y Salud laboral, como destacábamos con anterioridad. Precisamente, por ello, conviene evidenciar que en la prevención de los riesgos de origen psicosocial los interlocutores sociales desempeñan un papel fundamental, tanto en el diseño como en la aplicación de las políticas de prevención, al igual que en el fomento de un entorno seguro y saludable en la Unión Europea.

En este marco, como hemos podido analizar, aparte de los instrumentos de naturaleza heterónoma de las distintas normativas que han regulado en menor o mayor medida los aspectos vinculados a los riesgos psicosociales, también, nos encontramos con otros de carácter autónomo, que contribuyen de forma importante en el proceso de juridificación de los mecanismos de tutela frente a estos riesgos de carácter psicosocial⁹⁷. A este respecto y a partir del objetivo estratégico del Consejo Europeo de Lisboa, de marzo de 2000, que abogaba por una “mayor cohesión social”, se articula un nuevo gobierno europeo de coordinación abierta de políticas nacionales. De ahí que se determinen unos objetivos comunes de forma consensuada, con carácter orientador y no vinculante⁹⁸, aunque con cierta eficacia jurídica⁹⁹.

En este contexto, se le concede un reconocimiento importante en el ámbito comunitario al diálogo social europeo, así como a los diferentes instrumentos de “nueva generación”

⁹⁷ Vid. CORREA CARRASCO, M.: “La protección jurídica frente a los riesgos psicosociales en el trabajo: Estudio comparado”, *óp. cit.*, pág. 56.

⁹⁸ Vid. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. “Trabajar juntos para trabajar mejor: Un nuevo marco para la coordinación abierta de las políticas de protección social y de inclusión en la Unión Europea” COM (2005) 706 final de 22 de diciembre de 2005.

⁹⁹ Tal y como se afirma en la ya citada Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, dictada el 13 de diciembre de 1989 (Asunto 322/88) acerca de la conocida como Sentencia Grimaldi.

que producen los interlocutores sociales europeos¹⁰⁰. Si bien, todo ello contribuye a proyectar un enfoque aún más descentralizado y dinámico como es el método abierto de coordinación¹⁰¹. Su proyección se basa en los textos generados de la negociación, configurándose como una herramienta complementaria a la acción comunitaria, pretendiendo la coordinación de las políticas sociales de los países miembros¹⁰² y así progresar en la organización del trabajo, incluidas las fórmulas flexibles de trabajo. La finalidad que la Comunidad Europea pretende es que las empresas sean más productivas y competitivas para lograr el necesario equilibrio entre flexibilidad y seguridad¹⁰³.

En particular, existe una visión tanto negativa como crítica del método abierto de coordinación en cuanto que puede ser un obstáculo para la introducción de “hard law” comunitario, reduciendo el compromiso de los Estados miembro y transformando sus acciones en “soft law” respecto a la seguridad y salud en el ámbito laboral¹⁰⁴. Ahora bien,

¹⁰⁰ Vid. Comisión Europea, Comunicación sobre la “Colaboración para el cambio en una Europa ampliada. Potenciar la contribución del diálogo social europeo”, COM (2004) 557 final, de 12 de agosto de 2004, págs. 16 y ss.

¹⁰¹ La institucionalización en el marco comunitario del método abierto de coordinación consta a partir de la Cumbre de Lisboa del año 2000. A partir de este momento se propone introducir un novedoso método abierto de coordinación que proporciona un nuevo marco de cooperación entre los Estados miembros, con la finalidad de obtener la convergencia entre las políticas nacionales y así establecer unos objetivos comunes pero sin imponer reglas uniformes, ni tampoco sanciones. Además, los Estados miembros evalúan a otros países miembros para sugerir medidas y buenas prácticas, donde la Comisión desempeña únicamente una función de supervisión, mientras que el Parlamento Europeo y el Tribunal de Justicia con carácter general no intervienen. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Y BRAVO-FERRER, M.: “Método abierto de coordinación y Derecho del Trabajo”, en AA.VV.: RODRÍGUEZ-PIÑERO, Y BRAVO-FERRER; CRUZ VILLALÓN, J. Y DE SOTO RIOJA, S. (dirs.) *Presente y futuro de la intervención pública en las Relaciones Laborales y de Seguridad Social. Libro homenaje al profesor Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2011, pág. 45.

¹⁰² La Comisión Europea ha determinado que “el método abierto de coordinación debe completar y no sustituir a una acción comunitaria”. Vid. Comunicación de la Comisión, de 25 de julio de 2001, Libro blanco sobre la gobernanza europea, COM (2001) 418 final. Diario Oficial C 287 de 12 de octubre de 2001.

¹⁰³ Vid. SERRANO GARCÍA, J.M.: “La negociación colectiva europea y los acuerdos libres: la vinculabilidad del Acuerdo Europeo sobre el Teletrabajo”, en AA. VV. BAYLOS GRAU, A. (coord.): *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Albacete, 2003, págs. 95 y ss. Asimismo, Vid. “The Lisbon Strategy and Framework Agreement on Telework”, CEC, 2002.

¹⁰⁴ Algunos autores desarrollan una crítica acerca de los acuerdos colectivos, entendiendo que la regulación de los interlocutores sociales comunitarios es una materia reservada a la competencia de los países miembros, por lo que resulta difícil sostener la condición de fuente del derecho comunitario de los acuerdos colectivos. Vid. CASAS BAAMONDE, M.E.: “El principio de autonomía en la organización del sistema europeo de negociación colectiva y el desarrollo de la dimensión convencional del Derecho social comunitario”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1999, pág. 69. OJEDA AVILÉS, A.: “Los euroacuerdos reforzados y la naturaleza de la decisión del Consejo”, en *Revista española*

al mismo tiempo, se preserva el punto de vista de que este método se encuentra dotado de unos objetivos, criterios y un sistema de seguimiento institucionalizado que garantiza unos resultados, aportando un marco de referencia para futuras intervenciones normativas en dicha materia¹⁰⁵.

Si bien, podemos concretar la imperante actualidad del método abierto de coordinación realizándose en la evolución de las políticas en materia de prevención de riesgos laborales de la Unión Europea. Desde esta perspectiva, se ha progresado en el punto de vista que se posee acerca de sus efectos jurídicos, en parte, a través de documentos de carácter programático o de planificación adoptados por la Agenda Social con la finalidad de una mejora continua del bienestar en el trabajo, integrando las dimensiones tanto físicas, como morales y sociales.

Asimismo, en esta línea, han sido sucesivas las Estrategias europeas sobre la salud y seguridad en el trabajo aprobadas (2002-2006, 2007-2012 y 2014-2020) con la pretensión y el objetivo de concienciar sobre la necesidad de un enfoque global del bienestar en el lugar de trabajo, mediante la definición y la implementación de estrategias y políticas nacionales, recogiendo la importancia de dicho compromiso mediante los interlocutores sociales (punto 5.3). De este modo, se entiende que los sujetos sociales han de conferir de un contenido más concreto para instaurar el perfeccionamiento y la simplificación de la legislación existente, así como a través de la mejora de su aplicación como puede ser

de derecho del trabajo, núm.62, 1993, pág. 865. Igualmente, el mismo autor determina que el acuerdo comunitario no pasa a convertirse en norma imperativa en: “La negociación colectiva europea”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm.62, 1993, pág.74. VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “Las Directivas como instrumento de política social y su relación con el ordenamiento laboral español”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 17, 1999, pág. 67.

¹⁰⁵ Para facilitar la implementación de la normativa existente, la Comisión propone consolidar una política de prevención, así como una mejor aplicación del Derecho existente y un planteamiento global con vistas a la adaptación del marco jurídico. Igualmente, se pretende la integración de la problemática en otras políticas comunitarias a través de la evaluación comparativa (benchmarking) y la identificación de buenas prácticas. Vid. Comunicación de la Comisión, de 11 de marzo de 2002, relativa a la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2000-2006), COM (2002), 118. Precisamente, es significativo traer a colación el Convenio núm.187 del 2006 de la OIT donde se establece la necesidad de un marco promocional para la prevención de riesgos en el trabajo, incorporando objetivos, metas e indicadores de progreso en los planes nacionales de seguridad y salud en el ámbito laboral [art. 5, apartado 2. d)]. Vid. MUÑOZ RUIZ, A.B.: *El sistema normativo de prevención de riesgos laborales*, óp. cit., pág. 115.

con el intercambio de buenas prácticas, las campañas de sensibilización y una mejor formación e información¹⁰⁶.

En efecto, uno de los aspectos más relevantes en este espacio acerca de la regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo europeos, como hemos determinado anteriormente, podemos considerar que reside en el reconocimiento de las acciones desarrolladas por los interlocutores sociales¹⁰⁷.

En este contexto, el marco comunitario se encuentra orientado hacia la mejora de la gestión de los riesgos psicosociales, apostando por desarrollar marcos normativos mediante el sistema europeo de negociación colectiva autónoma, en los términos previstos en los artículos 152, 154 y 155 del TFUE. A resultas de todo ello, el Diálogo Social Comunitario se ve reforzado como un instrumento de regulación de la Unión Europea¹⁰⁸ en la búsqueda de características comunes a todos los países miembros para iniciar un entramado de normas o instrumentos, es decir, integrando a la negociación

¹⁰⁶ Desde el año 2000 la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) organiza diversas iniciativas institucionales orientadas a “concienciar y sensibilizar” sobre la importancia de actuar frente a esta tipología de riesgos y los modos de hacer frente para su prevención, donde los interlocutores sociales poseen un principal papel. En este sentido, se han celebrado Campañas europeas cuyos títulos fueron “Trabajemos contra el estrés” en el año 2002 y más recientemente, en el año 2012 “Comité de altos responsables de la inspección de trabajo” (Committee of Senior Labour Inspectors, SLIC); así como en el bienio 2014-2015 “Trabajos saludables: Gestionemos el estrés” y la última campaña en relación a los riesgos psicosociales del periodo 2016-2017: “Trabajos saludables en cada edad” entre otras Campañas con la finalidad de promover de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo en los distintos sectores de Europa.

¹⁰⁷ Se evidenció, sin lugar a dudas, una preocupación esencial acerca del bienestar en el trabajo a través de la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud (2002- 2006), Resolución del Consejo, de 3 de junio de 2002, sobre una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2002-2006) [DOCE C 161, de 5 de julio de 2002]. Determinando que no puede existir una política preventiva eficaz si no se incluyen medidas preventivas acerca de “*los riesgos sociales: el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos*”.

¹⁰⁸ Vid. Comunicación de la Comisión de 26 de junio de 2002. El diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio [COM (2002) 341 final, no publicada en el Diario Oficial] y Comunicación de la Comisión Europea de 12 de abril de 2004. Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo [COM (2004) 557 final, no publicada en el Diario Oficial]. En última instancia, diversos autores cuestionan si un acuerdo europeo puedan generar una eficacia directa y sin necesidad de un ulterior desarrollo a otros niveles Vid. OJEDA AVILES, A.: ¿Son meras recomendaciones los acuerdos colectivos europeos?, en *Relaciones laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 17, 1998, pág. 212.

colectiva como fuente del derecho frente al tradicional Derecho Comunitario heterónomo¹⁰⁹.

Como puede comprobarse, dicha disposición ha generado una mayor autonomía del diálogo social, ocasionando un número creciente de “textos de nueva generación”¹¹⁰ adoptados por los interlocutores sociales que trata de favorecer un marco de acción comprometido socialmente y, de momento, complementario más que alternativo a la normativa heterónoma¹¹¹. Si bien, centrándonos en el objeto de estudio, a lo largo de este epígrafe haremos referencia a los distintos resultados obtenidos por los actores sociales, siendo acuerdos celebrados y que regulan directamente algún aspecto referente a la materia psicosocial del trabajo, además de evidenciar cómo han evolucionado los instrumentos de ordenación de dichos riesgos en el ámbito europeo.

De ahí, pues, que podamos concretar que los sujetos sociales se encuentran legitimados para regular los diferentes aspecto de los que versan la Seguridad y Salud Laboral, convirtiéndose la negociación colectiva en una vía alternativa de producción de normas jurídicas. Es cierto que la Comisión Europea ha de promover la consulta a los interlocutores sociales europeos, así como de efectuar todas aquellas acciones que sean necesarias para facilitar su diálogo social (art. 154 TFUE). Pero ello, finalmente puede generar un nuevo marco regulador dividiéndose en dos tipos según su procedimiento de elaboración de los acuerdos colectivos¹¹²:

¹⁰⁹ El legislador comunitario reconoce la distribución de las competencias compartidas acerca de la manera de legislar en materia social, no únicamente entre Comunidad y los países miembros, sino entre la Comunidad y los interlocutores sociales siendo estos los protagonistas de las relaciones laborales. En este sentido, sobre el último enfoque del reparto del poder normativo en la Unión Europea Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Ley y diálogo social en el Derecho Comunitario Europeo”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 3, 1997, pág. 55. y Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La contratación colectiva europea: más que un proyecto y menos que una realidad consolidada”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 21, 1997, pág. 75.

¹¹⁰ Vid. AGUILAR GONZÁLVEZ, M. C.: El diálogo social, ¿una herramienta para el futuro?, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 92, 2011, pág. 118.

¹¹¹ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.: *Concertación y diálogo social*, Lex Nova, Valladolid, 1999, págs. 130 y ss.

¹¹² Vid. AGUILAR GONZÁLVEZ, M. C.: El diálogo social, ¿una herramienta para el futuro?, óp. cit., pág. 126. Además, Vid. SANGUINETI RAYMOND, S.: El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo, en AA.VV. ÁLVAREZ DE LA ROSA ÁRBOL, M., PALOMEQUE LÓPEZ

En primer lugar, por un lado, una acción normativa de la Unión Europea vinculada a un procedimiento legislativo (art. 154.2 TFUE), donde la Comisión realiza una segunda consulta más específica, teniendo en cuenta los resultados de una primera consulta a las partes sociales acerca de una materia social concreta (art. 154.3 TFUE), determinando la necesidad de una regulación comunitaria. Los interlocutores sociales remitirán a la Comisión un dictamen o recomendaciones sobre el tema consultado. En este sentido, viene siendo una práctica común en las instituciones comunitarias aunque con la salvedad de un compromiso por los interlocutores sociales por constituirse como regulación consensuada.

En segundo lugar, los acuerdos colectivos comunitarios provenientes de una negociación colectiva propia que deriva del *motu proprio* de los interlocutores sociales europeos, es decir, nacen de la propia voluntad de los sujetos sociales y al margen de un procedimiento legislativo (art. 155.2 TFUE).

En todo caso, los acuerdos comunitarios concluidos tras el procedimiento negociado entre las partes pueden ser aplicados a nivel de la Unión Europea de dos maneras diferentes dependiendo de su eficacia jurídica.

Por un lado, la aplicación heterónoma, en base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión y que puede ser considerada como Derecho Comunitario puro, una vez superados los trámites oportunos, a los que nos referimos como Acuerdos Marco Reforzados o Vinculantes. Y, por otro lado, la aplicación autónoma, a partir de los procedimientos y las prácticas propias de los interlocutores sociales, denominados como Acuerdos Marco Autónomos.

En primera instancia, se establecen los Acuerdos Marco Reforzados o Vinculantes. Dicho instrumento normativo resultante sería el de una norma de Derecho Derivado de carácter vinculante propio de una norma jurídica obligatoria y aprobada por el procedimiento

ÁRBOL M.C., RAMOS QUINTANA, M.I. Y SAAVEDRA ACEVEDO, J. (coord.): *Estudios sobre negociación y convenios colectivos: Homenaje al profesor Alberto Guanche Marrero*, Madrid, Ed. Centro de Estudios R. Areces, 2003, págs. 447-475 y AGUILAR GONZÁLEZ, M. C.: *La negociación colectiva en el sistema normativo*, Lex Nova, Valladolid, 2006, págs. 185 y ss.

legislativo comunitario. Por tanto, se le confiere fuerza vinculante a los acuerdos alcanzados y extiende su eficacia a los países miembros que deberán de actuar dentro de ese conjunto de principios.

En este sentido, serán transformados estos acuerdos en Directivas con la finalidad de ofrecer unos requisitos concretos sobre la materia que tratan, obligando directamente a los Estados miembros a su adaptación necesaria dentro de los márgenes estipulados¹¹³. Ahora bien, sólo se ha concretado un único acuerdo reforzado, celebrado con éxito hasta la fecha y directamente relacionado con carácter acerca de la gestión eficaz de todos los riesgos y, específicamente, de los psicosociales, es la Directiva 2010/32/UE¹¹⁴ en materia de prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario¹¹⁵.

Se trata de una norma de gran importancia para el avance sustancial en la gestión de los riesgos psicosociales, pese a lo que pudiera parecer por su título, siendo una Directiva novedosa y de una gran proyección general, no solo en el sector sanitario, sino también para el conjunto de ramas de actividad, dada su vocación de generalidad. Pues bien, desde una perspectiva general y sin pretender analizar en profundidad en el presente epígrafe todos los aspectos relacionados con los riesgos psicosociales porque será objeto de un estudio posterior, nos interesa destacar en este momento el carácter pactado y negociado a nivel comunitario de la Directiva sobre materias preventivas.

¹¹³ Vid. NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Informe de la Comisión europea sobre los cambios en el trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo en Europa”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 17, 1999, pág. 307.

¹¹⁴ DOUE L núm. 134/66, de 10 de mayo de 2010.

¹¹⁵ En el año 2012 se firmó un Acuerdo Sectorial de Peluquería para que los trabajadores de dicho sector trabajen en un entorno de trabajo seguro y saludable, no obstante, se constata como un fracaso del diálogo social ya que la Comisión Europea tomó la decisión de no presentar dicha propuesta. En igual sentido, podemos encuadrar como confusa e indeterminada el Acuerdo sectorial sobre aspectos de ordenación del tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior que se ha aplicado en el año 2014 mediante su respectiva Directiva 2014/112/UE (DOUE L núm. 367/86, de 19 de diciembre de 2014), donde en la actualidad la situación de esta sigue siendo ambigua frente a la Directiva 2010/32/UE en materia de prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario y que ha dado lugar en España a la Orden Ministerial, ESS/1651/2013, de 29 de julio.

De tal forma que los interlocutores sociales HOSPEEM (Asociación Europea de los Empresarios del Sector Hospitalario y Sanitario, como organización sectorial que representa a los empleadores) y EPSU (Federación Sindical Europea de los Servicios Públicos, como organización sindical europea) pactaron celebrar un Acuerdo marco comunitario de acuerdo a los arts. 138.4 y 139 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (actuales arts. 154. 4 y 155 del TFUE) para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario. Para ello se prefirió adoptar la modalidad de “acuerdo vinculante o reforzado” con la finalidad de consolidar la fuerza jurídica del mismo y, por consiguiente, su eficacia jurídica y social, solicitando que se aplicara mediante una Directiva del Consejo a propuesta de la Comisión (art. 155 y 153 TFUE).

Así tras informar la Comisión de su propuesta al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo, el Parlamento Europeo adoptó en febrero de 2010 una Resolución sobre dicha propuesta, aprobándola finalmente, a través de la Directiva 2010/32 UE. Ciertamente, dada su fuerza vinculante, es necesario trasponerla a todos los Estados miembros, no obstante, *“el proceso de elaboración y aplicación de políticas en relación con el instrumental médico cortopunzante debería ser el resultado del diálogo social”*.

Pues bien, aquí interesa destacar que, a diferencia de lo que ha sucedido respecto de los Acuerdos Marco que se analizarán posteriormente, sobre estrés laboral y violencia en el trabajo, los interlocutores sociales han preferido que el resultado de su negociación no se quede sólo en un acuerdo autónomo, sino que debía constituir una norma jurídica de contenido pactado, esto es, consensuado por los interlocutores sociales y de eficacia jurídica plena frente a todos.

En todo caso, ha de quedar claro, porque así lo establece el preámbulo, en el considerando 14 del Acuerdo y de la propia Directiva, que se trata de una norma declarativa y de precisión de un deber que ya está cubierto por formulación general mediante la Directiva Marco, como es la evaluación de todos los riesgos de manera previa. Ahora bien, se trata de determinar dicha obligación de forma más directa, concreta y precisa, como en general,

para todos y cada uno de los riesgos. Asimismo, le bastan con tan sólo cinco artículos para establecer las condiciones mínimas en todos los países miembros acerca de que “*el empleador tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluyendo los factores psicosociales y la organización del trabajo*”.

Así, considerando que una de las claves de comprensión de este marco de regulación, como se ha determinado anteriormente, es la clara elección por una fuerza heterónoma y no meramente autónoma de la “norma colectiva”, por consiguiente, se establece la acción obligatoria y específica del deber de evaluar los riesgos psicosociales, directamente impuesta por una norma, primero comunitaria y, posteriormente, mediante una norma de transposición por cada Estado miembro¹¹⁶.

En segunda instancia, nos encontramos con los denominados Acuerdos Marco Autónomos¹¹⁷. Dichos Acuerdos son aplicados por los interlocutores sociales nacionales, que se encuentran afiliados a los firmantes europeos mediante sus procedimientos internos, libres e independientes, por tanto, al margen del procedimiento legislativo y adoptado voluntariamente por los sujetos. No obstante y, a pesar de que se consideran por la doctrina como libres o voluntarios en base a la vía de su aplicación común¹¹⁸, no se encuentran circunscritos ni en su naturaleza ni en su eficacia, sino que estos acuerdos autónomos son de aplicación obligatoria para los firmantes y las organizaciones

¹¹⁶ La fecha tope o límite de transposición de esta Directiva era el 11 de mayo de 2013. Pues bien, de forma tardía se produjo la adopción para nuestro país. Tuvo lugar su transposición con fecha de 31 de julio de 2013 publicándose en el BOE una Orden Ministerial ESS/1451/2013, de 29 de julio que lleva por título las “disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario”. Para un estudio pormenorizado Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales: Alcance de una norma especial que confirma el principio general”, en *Revista de Derecho Social*, núm.63, 2013, págs. 35-56.

¹¹⁷ En otro tiempo llamado inadecuadamente como acuerdos “voluntarios”. Vid. AGUILAR GONZÁLEZ, M. C.: El diálogo social, ¿una herramienta para el futuro?, *óp. cit.*, pág. 126.

¹¹⁸ Vid. AGUILAR GONZÁLEZ, M. C.: *La negociación colectiva en el sistema normativo*, *óp. cit.*, pág. 199.

nacionales afiliadas a ellos, es decir, con eficacia contractual y, por tanto, generando una vinculación jurídica¹¹⁹. De tal forma que su uso e impulso depende de los sujetos sociales.

Debemos destacar entre ellos, en coherencia con el objeto de este estudio, el “Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral” (2004), que ha venido siendo un instrumento de sucesivas transposiciones en los Estados miembros aunque de manera dispar, además del “Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso” en el Trabajo (2007), que también ha sido ya objeto de transposición¹²⁰.

Son los propios interlocutores sociales quienes han tomado la iniciativa de regular dichos aspectos, sin esperar que la Comisión promueva una acción comunitaria debido a la vital importancia del asunto¹²¹. A este respecto, trata de establecer los marcos legales y las principales pautas a seguir para la protección de los trabajadores promovida bajo la tutela de la dignidad de las personas y derechos fundamentales, así como el derecho a la salud laboral y, por consiguiente, realizando remisión expresa a la Directiva Marco¹²².

¹¹⁹ Vid. AGUILAR GONZÁLEZ, M. C.: *La negociación colectiva en el sistema normativo*, óp. cit., págs. 237 y ss.

¹²⁰ Para un estudio en profundidad acerca del desarrollo de dicho Acuerdo autónomo Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: *El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2008. Asimismo, Vid. GARCÍA VIÑA, J.: “Situación de la violencia en el trabajo en España y en otros países europeos”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2010, págs. 1353-1376. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Una aproximación constitucional a la violencia en el trabajo”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 11, 2014, págs. 1-17.

¹²¹ Vid. MIRANDA BOTO, J.M.: “El principio de subsidiariedad en el ordenamiento comunitario y sus aplicaciones en materia social”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 47, pág. 131.

¹²² En relación a los Acuerdos Marco Autónomos precedentes se deberá de evidenciar igualmente el “Acuerdo-Guía Multisectorial sobre Violencia y Acoso de terceros” (2010), aunque posea significativas diferencias respecto de los dos anteriores. En cuanto a su ámbito de aplicación, se refleja que no es un instrumento del Dialogo Social Interprofesional sino que es Intersectorial existiendo un conjunto de diversos sujetos firmantes. Además, por su eficacia, ya que no se constituye como un acuerdo colectivo sino que es primordialmente una guía o código de conducta para los sectores que integran su ámbito. No obstante, sigue estableciéndose como un documento netamente preventivo, siendo útil y pragmático, creándose así una vía de recomendaciones y orientaciones de tipo práctico, por tanto no vinculante, de las posibles acciones preventivas a desarrollar sobre la materia. Ahora bien, es cierto que en el ámbito comunitario ya existían experiencias asentadas en instrumentos no vinculantes y sí prácticos, de similitud al “Acuerdo-Guía Multisectorial sobre Violencia y Acoso de terceros”, como es el caso del Código de Conducta para la gestión preventiva del acoso sexual, incluido como parte de la Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el Trabajo (Diario Oficial L 49, de 24 de febrero de 1992).

Podemos evidenciar que las Instituciones Comunitarias se decantan por el impulso de este tipo de acuerdos autónomos, a través de la autorregulación colectiva comunitaria, para detectar ámbitos de interés común donde los sujetos sociales podrán desarrollar sus propias iniciativas para adaptarse al cambio¹²³ y a la política europea de seguridad y salud en el trabajo, reflejada en la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud. Por tanto, se produce una actitud abstencionista de las instituciones y de los propios países miembros a favor del compromiso de los sujetos sociales¹²⁴, tratándose del mecanismo más puro de negociación colectiva con trascendencia comunitaria. De modo que, quizás se pretendía alcanzar dos propósitos, aunque aparentemente contradictorios entre sí, como es, de un lado, la facilitación para la mejora de la política de seguridad y salud en el trabajo mediante una intervención más extensa y más dinámica de los empresarios y de otro, y frente a lo especificado, de hacer efectivo este objetivo con la intervención de los interlocutores sociales, es decir, se produce la desregulación normativa. Ante esto, podemos considerar que para salvar esta contradicción es necesario que el legislador comunitario o, por el contrario, el estatal, estableciera una regulación adecuada de este modelo de autorregulación colectiva, para aportarles las garantías y controles necesarios para contrarrestar la “debilidad” en su eficacia que pudieran plantearse. Esto significaría que abandonaran la característica de voluntariedad o libertad para así brindarles una eficacia distinta. No obstante, podemos concretar que dicha regulación es, hoy por hoy, insuficiente¹²⁵.

¹²³ Vid. SCIARRA, S.: La constitucionalización de la Europa Social. Derechos fundamentales y procedimientos de soft law, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2004, pág. 1229 y ss.

¹²⁴ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “La autonomía colectiva comunitaria como <<vía de progreso>> en la gestión preventiva: dos modelos de recepción nacional de los <<acuerdos marco>>”, en AA.VV.: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y práctica*, Aranzadi, Navarra, 2009, pág. A este respecto, es interesante constatar que en el panorama europeo, según determina la ESENER-2 – España, acerca de las cifras relativas a la disposición de los centros de trabajo de procedimientos para afrontar el estrés se determinan en una horquilla entre el 8% y el 57%, es decir, en el mejor de los casos, como es Reino Unido, no se supera el 60% de las organizaciones empresariales que poseen procedimientos formales para hacer frente a los riesgos psicosociales, Vid. Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2 – España, INSHT, Madrid, septiembre 2015, pág. 60.

¹²⁵ Vid. GARCÍA JIMENEZ, M. et al.: *Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: Panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América*, óp. cit., págs. 173 y ss. GALLARDO MOYA, R.: “La metamorfosis de la negociación colectiva europea”, en *Relaciones*

En todo caso, a pesar de que no se le puede reconocer una eficacia jurídica directa como si se tratara de una norma comunitaria, es evidente que estos Acuerdos Autónomos no se han de infravalorar, no siendo meras recomendaciones o meros “Códigos de Conducta” sin valor jurídico vinculante. Se tratan de reglas jurídicas más flexibles y, por tanto, un tipo de normas de formación autónoma que goza de un plus de legitimidad como es el contractual, por lo que no puede dejar de tener influencia y exigibilidad jurídica, en algún grado¹²⁶.

En suma, podemos especificar que ambos mecanismos para la generación de Acuerdos Marcos, sean reforzados o autónomos, dan acogida a diferentes fórmulas de participación que encajan en el término de “diálogo social” y directamente establecido en el TFUE. Sin embargo, en la actualidad, el ordenamiento comunitario como ya se ha puesto de relieve, al menos en lo que concierne a su vertiente social, parece alejarse del paradigma tradicional cuando la preocupación por la Seguridad y Salud Laboral se traducía en un conjunto de Directivas dispersas sobre la materia, consagrándose en el presente una preferencia clara por la negociación colectiva “autónoma”¹²⁷.

laborales: Revista crítica de teoría y práctica, núm. 2, 2008, págs. 1071. y Vid. IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Hacia un enfoque más economicista en la política europea de seguridad y salud en el trabajo: Reflexiones críticas a la luz del Marco Estratégico 2014-2020”, *óp. cit.*, pág.33.

¹²⁶ En ocasiones, dichos Acuerdos Marco se han tenido presentes para resolver determinados supuestos ante los Tribunales. Una referencia como buen ejemplo para avanzar en la eficacia jurídica sería la Sentencia del TSJ de Madrid de 5 de octubre de 2005, que resuelve un supuesto de extinción indemnizada del contrato de trabajo por incumplimiento del deber de protección ante situaciones de estrés derivado del trabajo. De modo que, el Tribunal declara que pese a la falta de fuerza jurídica directa del Acuerdo Marco sobre el Estrés Laboral, al ser un aspecto de obligación legal del empresario con respecto a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores conforme a la Directiva Marco y LPRL, por tanto, constituye un incumplimiento por parte del empleador y se le atribuye un efecto útil a dicho Acuerdo Marco.

¹²⁷ Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Soft law, Derecho del trabajo y orden económico globalizado”, *óp. cit.*, págs. 37-54. Igualmente, MIRANDA BOTO, J.M.: “El principio de subsidiariedad en el ordenamiento comunitario y sus aplicaciones en materia social”, *óp. cit.*, pág. 137. En este sentido, por la influencia de este Derecho Social Comunitario, desde el año 1999 los acuerdos marco europeos firmados por los sujetos sociales de ámbito interprofesional son: el Acuerdo Marco sobre el teletrabajo de 16 de julio de 2002, que precisa la definición de esta nueva manera de trabajar y para la que determina un conjunto de derechos mínimos; el Acuerdo Marco sobre el Estrés en el Trabajo, de 8 octubre de 2004, con la pretensión de reducir dicho riesgos psicosocial en el ámbito laboral; el Acuerdo Marco para prevenir el Acoso y la Violencia en el lugar de trabajo, firmado el 26 de abril de 2007 y el Acuerdo Marco sobre los mercados de trabajo inclusivos de 25 de Marzo 2010.

En consecuencia, la etapa más reciente de la Unión Europea ha demostrado necesitar, más que un sistema unitario y jerárquico de fuentes, una amplia progresión de instrumentos reguladores que manifieste una elevada dosis de flexibilidad y de capacidad de adaptación ante los cambios que se están produciendo¹²⁸, tanto en la singularidad del riesgo como en las propias características de cada empresa. En este sentido, la Comisión sigue apoyando la labor realizada mediante el diálogo social en este ámbito. Sin embargo, debemos de determinar el retroceso y desocupación con respecto a las políticas comunitarias en Salud y Seguridad en el trabajo¹²⁹. De hecho, desde el comienzo de la crisis económica y financiera, el diálogo social ha padecido cada vez más, frente a la elevada implementación de medidas contra la crisis, debilitando y disminuyendo la cobertura de la negociación donde no solo se han obstaculizado la creación de empleo y el bienestar, sino también el propio diálogo social¹³⁰.

Existe un posicionamiento claro de la Unión Europea cada vez más propenso hacia aspectos economicistas¹³¹ y, por tanto, más separados de los sociales y humanos, aspectos que son los propios de la prevención de riesgos laborales¹³². De hecho, en la formulación de políticas y prácticas específicas, más en situaciones críticas como las actuales, la proclamada interrelación entre la prevención de riesgos, en general, y psicosociales, en

¹²⁸ Vid. TUDELA CAMBRONERO, G.: “La protección de la seguridad y salud en España: Balance y perspectivas”, en AA.VV.: RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.): *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*, Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 34. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Soft law, Derecho del trabajo y orden económico globalizado”, *óp. cit.*, págs. 37-54. Igualmente, acerca del soft law véanse, FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, “La Europa social: debates y embates”, en *Relaciones laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 23-24, 2009, págs. 43-45.

¹²⁹ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.: “La política social en el estado del bienestar: Los derechos sociales como derechos de “desmercantilización”, en *Revista de trabajo y Seguridad Social*, núm.19, 1995, pág.7.

¹³⁰ Para un estudio de dicho aspecto, nos remitimos a un ilustrativo trabajo de investigación acerca de la evolución de las políticas en materia de prevención de riesgos laborales a propósito de la Estrategia Marco de Seguridad y Salud 2014-2020 realizado por la profesora IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Hacia un enfoque más economicista en la política europea de seguridad y salud en el trabajo: Reflexiones críticas a la luz del Marco Estratégico 2014-2020”, *óp. cit.*, pág. 21.

¹³¹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: *Teoría de las Relaciones Laborales*, *óp. cit.*, págs. 287 y 288 y MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Para una crítica del modelo de flexiseguridad liberal: Flexiseguridad y garantismo jurídico-social (Segunda y última parte)”, en *Tribuna Social*, núm. 208, 2008, pág.11.

¹³² Vid. IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Hacia un enfoque más economicista en la política europea de seguridad y salud en el trabajo: Reflexiones críticas a la luz del Marco Estratégico 2014-2020”, *óp. cit.*, pág. 21.

particular, con la mejora de la competitividad económica, encuentra más dificultad para su puesta en práctica llegando a desvanecerse en demasía en un buen número de situaciones¹³³.

Esta cuestión ha suscitado unas exigencias hacia un modelo social europeo basado en la competitividad, productividad y rentabilidad de las empresas¹³⁴, generando importantes lagunas en el ámbito del dialogo social¹³⁵ y un cambio en el enfoque del bienestar en el trabajo mediante el marco estratégico de la Unión Europea en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2014- 2020, en comparación con las dos Estrategias anteriores.

En este contexto, resulta especialmente significativo y llamativo que la propia Comisión Europea haya iniciado, en noviembre de 2014, el relanzamiento y el fortalecimiento del diálogo con los interlocutores sociales, en especial en la nueva configuración de la gobernanza económica. Igualmente, el Parlamento Europeo ha recordado que el diálogo social es vital para lograr los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020¹³⁶.

¹³³ Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.; AYALA, Y.; TORDERA, N.; LORENTE L. y RODRÍGUEZ I.: Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación, en *Papeles del psicólogo*, Vol. 35, núm. 1, 2014, págs. 5-14. Este trabajo de investigación determina que la actual situación de crisis económica ha generado recortes indiscriminados, amenazando la sostenibilidad del bienestar y el rendimiento en el ámbito laboral. Por tanto, se está desencadenando un círculo vicioso que deteriora la productividad en las organizaciones empresariales. Sin embargo, aquellas organizaciones que promueven altos niveles de bienestar en el trabajo generan una mejora del rendimiento y viceversa, lo que en este trabajo han denominado como «sinergia del bienestar-productivo sostenible», bajo la tesis de que un trabajador feliz es más productivo, haciendo que las organizaciones sean más competitivas.

¹³⁴ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «Ideología y “neo-lenguaje” en el nuevo estatuto productivista del trabajo: “Orden público económico” legal versus “orden público social” constitucional», en XXXI *Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Cádiz, 2012. Más recientemente, así lo ha puesto de relieve el citado profesor en «La “luna Europa” y sus dos caras: Regulación flexible del tiempo de trabajo y límites comunitarios», en AAVV. PERÁN QUESADA, S. (Dir.): *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes*, Editorial Comares, Granada, 2014, pág. 57 y ss.

¹³⁵ El Comité de las Regiones Europeo pide a la Comisión Europea que refuerce el diálogo social en sus procesos decisorios. Vid. Diario Oficial de la Unión Europea C 140/16, de 28 de Abril de 2015, Dictamen del Comité de las Regiones Europeo- Un marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020.

¹³⁶ Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2010, sobre contratos atípicos, carreras profesionales seguras, flexiguridad y nuevas formas de diálogo social 2009/2220(INI).

La trascendencia de la Estrategia Marco Comunitaria en materia de Seguridad y Salud en el trabajo es notable. Por ello, se debería de establecer un enfoque en el que el coste de la prevención no debe computar como un “gasto social” de la empresa ni tampoco de los poderes públicos, sino como una “inversión productiva”.

En los últimos años, sin embargo, se encuentra asentado el principio de políticas de la UE basadas en la búsqueda de nuevas formas de competitividad y productividad por lo que puede generar formas de empleo y relaciones de trabajo mucho más flexibles e inseguras¹³⁷. En coherencia con ello, se genera la incapacidad de actuar por parte del trabajador en un contexto laboral inseguro, de trabajo precario generalizado y con una flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, constituyéndose como factores de riesgos psicosociales que pueden dañar la salud de los trabajadores, a la propia empresa y a la sociedad en general¹³⁸. Por ello, el actual concepto de flexiseguridad, favorecido por instituciones internacionales y comunitarias, colisiona con el desarrollo de los riesgos psicosociales, pues se potencia una política de reforma constante del mercado de trabajo, debilitando la regulación individual e incrementando la socialización de los riesgos de empresa que son cargados a los recursos públicos, en un contexto igualmente de reducción¹³⁹.

De ahí que debe recordarse que el Consejo Europeo reafirmó el carácter voluntario de la normalización, basada en el consenso de las partes interesadas, así como la orientación

¹³⁷ Vid. Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020, *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en Trabajo*, 2013, pág. 48.

¹³⁸ Un estudio interesante en esta cuestión es el realizado entre los años 1992 y 2002 a 13 países europeos donde se determinó una correlación positiva entre un entorno de relaciones laborales estables y la productividad, siendo más propicios dichos lugares de trabajo para el incremento de la productividad y competitividad de la organización empresarial. Vid. AUER, P., BERG, J. y COULIBALY, I.: “¿El trabajo estable mejora la productividad?”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 124, núm. 3, 2005, págs. 345 y ss. Asimismo, vid. SORA, B.; CABALLER, A. y PEIRÓ SILLA, J.M.: “Los efectos de la inestabilidad en el trabajador y la dependencia del empleo”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 129, núm. 1, 2010, págs. 65 y ss., estableciéndose una relación directa entre la sensación de inseguridad y la actitud del trabajador, pues la primera influye intensamente sobre la segunda, es decir, en la actitud del trabajador y en el desarrollo de la prestación de su trabajo en la organización empresarial.

¹³⁹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “La protección de la salud mental de los trabajadores entre dos ánimas opuestas: “garantía” de la Ley de Salud Pública y “recortes” del “Decretazo sanitario”, en AAVV: COLLANTES IBÁÑEZ, P. y MARCOS GONZÁLEZ, J.I. (Coords.): *La salud mental de las y los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2012, pág. 37

hacia “el mercado”, acomodando las políticas comunitarias a las necesidades, eso sí, no solo de calidad y competitividad, sino de seguridad y salud de los mercados¹⁴⁰, y que actualmente ha sido puesta en énfasis a través de la Estrategia Europea 2020, aunque haya sido calificada como una estrategia “*para un crecimiento inteligente, integrador y sostenible*”. Sin embargo, la materia de la seguridad y salud en el trabajo se mueve en un espacio más impreciso y contradictorio, donde las actuales políticas implementadas tienen la finalidad última de incrementar la flexibilidad empresarial y, por ende, la competitividad¹⁴¹, constatándose como un aspecto negativo y que dificulta la prevención de los riesgos laborales.

En consecuencia, la flexibilidad debe ser un instrumento de doble dirección, en beneficio tanto de los trabajadores como de los empleadores. Se debería de establecer la idea de crear un mercado de trabajo atractivo para el trabajador basado en su carácter incluyente, saludable y no degradante, en el que se proteja la salud tanto física como psicosocial de este, es decir, la búsqueda de la compatibilidad entre prevención de riesgos psicosociales y la competitividad. Como es natural, para que todo ello tenga una mínima fiabilidad y expectativa de éxito, consideramos la necesidad de poner el acento en desarrollar al máximo el diálogo social en esta materia.

¹⁴⁰ Vid. Conclusiones del Consejo, de 21 de 22 de diciembre 2004, sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, de 18 de octubre de 2004, acerca del papel de la normalización europea en el marco de las políticas y la legislación europea [COM (2004) 674 final].

¹⁴¹ En este sentido, BALLESTER PASTOR, M.A. determina que se está produciendo la creación de instrumentos para el incremento de las prerrogativas empresariales, con la finalidad para que prevalezca la flexibilidad empresarial frente a la prevención de riesgos psicosociales y que se advierte en las últimas tentativas normativas sobre tiempo de trabajo. De modo que en la ordenación del tiempo de trabajo referente a la política preventiva no avanza sino que con dificultad se mantiene frente a los retrocesos flexibilizadores que siguen proponiéndose. Vid. “La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 1, núm. 4, octubre-diciembre de 2013, pág.11. Asimismo, Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. y GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Tiempo de trabajo y ciclos vitales. Estudio crítico del modelo normativo*, Editorial Comares, Granada, 2009, pág. 34, declaran que la normalización del tiempo de trabajo desde la institución comunitaria se viene inclinando a favor de la flexibilidad para las empresas, es decir, de la lógica económica, frente a la social. En el mismo sentido, Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: « (In) culturas laborales y vida privada: el sentido del límite», en *RTSS.CEF*, núm. 381, 2014, pág.9, donde los aspectos negativos afecta no solo a los trabajadores, sino también a la productividad de las empresas.

En definitiva, la UE debería de abandonar la visión de la primacía de la competitividad económica de las empresas, para asumir una mayor preocupación por los riesgos psicosociales y la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal¹⁴², desde ese enfoque interactivo de la calidad de vida entre los ambientes de trabajo y la mejora de la competitividad de las empresas. Por tanto, el bienestar en el lugar de trabajo debe presentarse en el terreno social y no en el económico¹⁴³. Esto es, se ha de asentar una lógica de corresponsabilidad y continuo diálogo al respecto.

En este punto, consideramos que son los interlocutores sociales mediante el Diálogo Social, además del impulso de la Unión Europea, quienes han de avanzar en la creación de marcos de acción más eficaces en materia de prevención de riesgos psicosociales a través de la firma de marcos promocionales entre los sujetos sociales que impliquen un mayor compromiso de acción, donde la autonomía colectiva comunitaria no desplace a la Ley sino que la complementa¹⁴⁴.

4. De la obligación general al deber de prevención de los riesgos psicosociales en el ordenamiento jurídico laboral español.

4.1. Derecho a la seguridad y salud laboral: Principios inspiradores.

La Constitución Española (en adelante, CE) establece el conjunto de principios y valores sobre el que se determina el sistema normativo. Ciertamente es que, como podremos analizar con posterioridad, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo el desarrollo normativo se establece en las disposiciones legales y reglamentarias como consecuencia del carácter técnico que caracteriza este ordenamiento laboral¹⁴⁵, no obstante, la CE

¹⁴² Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.; *et al.*: “Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación”, *óp. cit.*, pág. 11.

¹⁴³ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Derecho del Trabajo y racionalidad”, en *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2006, pág. 55.

¹⁴⁴ Vid. GONZÁLEZ COBALEDA, E.: Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC’S: Una perspectiva de protección diferente, en *RTSS CEF.*, núm. 387, 2015, págs. 41.

¹⁴⁵ Vid. SALA FRANCO, T.: *Derecho a la prevención de riesgos laborales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, pág.17.

desempeña una función central, además, de norma suprema, también, asentando dichos principios rectores acerca de la prevención de riesgos laborales y de los riesgos psicosociales, en particular.

En este sentido, se produce un llamamiento público a velar por unas adecuadas condiciones de trabajo, persiguiendo la supresión de cuantos peligros y riesgos se deriven del entorno laboral, encontrando un claro acomodo entre los llamados principios rectores de la política social y económica de la CE¹⁴⁶. De tal forma que el art. 40.2 CE dispone que los poderes públicos “*velarán por la seguridad e higiene en el trabajo*”. De ahí que este precepto no compromete al poder público al logro de un resultado concreto, sino que se refiere a una intervención indirecta a través de la expresión “*velar*”, donde actuará frente a las acciones de terceros diferentes de los beneficiados, es decir, en contra de las posibles acciones que ejecuten los empresarios y que puedan perjudicar la seguridad y salud, en beneficio de los trabajadores¹⁴⁷. De esta forma se determina una autentica obligación del Estado a través de una política pública que no sea indiferente y que conserve la seguridad e higiene en el trabajo, que habrá de hacerse efectivo a través de la fuerza normativa de un principio constitucional¹⁴⁸. Por tanto, es una función tuitiva de los poderes públicos¹⁴⁹ a partir de legislación y determinación de los deberes tanto generales como específicos en materia de seguridad y salud laboral¹⁵⁰.

Precisamente, la CE garantiza el deber genérico del derecho a la protección de la salud referida a todos los ciudadanos (art. 43 CE) y, por tanto, a las personas contempladas en

¹⁴⁶ Vid. MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo, Consejo. Económico y Social, Madrid, 2006, págs. 34 y ss.

¹⁴⁷ Vid. CARDENAL CARRO, M. y ARIAS DOMINGUEZ, A.: “Incardinación constitucional de la salud laboral: fundamento y principios inspiradores”, en AA.VV. SEMPERRE NAVARRO, A.V. (Dir.) *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pág. 739.

¹⁴⁸ Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “El derecho constitucional del trabajador a la seguridad y salud en el trabajo”, *óp. cit.*, pág.40.

¹⁴⁹ Vid. MUÑOZ RUIZ, A.B.: *El sistema normativo de prevención de riesgos laborales*, *óp. cit.*, pág. 152.

¹⁵⁰ El contenido concreto de ese articulado vendrá dado por la regulación específica ejecutada por los mentados poderes públicos, hecho que, como se verá, se deja al amparo de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, constituyéndose como la norma rectora en materia preventiva.

el art. 40.2 CE. Sobre esta base se dispone el vínculo entre el derecho a la salud y el derecho al trabajo, donde este último no comporte un peligro a partir de las propias condiciones de trabajo, respetando la vida e integridad física, mental y social de la persona¹⁵¹ de manera constante y progresiva en materia del bienestar general¹⁵² para el individuo como condición de ser humano¹⁵³ y, por tanto, también a los ciudadanos-trabajadores.

En cuanto a la protección que la propia CE manifiesta a los derechos reconocidos entorno a los arts. 43 y 40.2 CE, a partir de su localización en el Capítulo III del título I de la CE, en un principio podemos pensar que se le otorga un grado de protección más débil, considerándolos como preceptos programáticos carentes de aplicación inmediata a desarrollar obviamente por el legislador, para el desarrollo y actuación de aquéllas. No obstante, el art. 53.3 CE expresa que “*el reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el capítulo III informarán la legislación positiva...*”. De tal forma que la potestad normativa está constitucionalmente vinculado a la persecución de los objetivos especificados en sus arts. 39 a 52 CE, esto es, para la consagración del Estado Social¹⁵⁴.

Por otro lado, a su vez, la trascendencia constitucional de los poderes públicos en el ámbito del trabajo no solo se circunscribe a la seguridad e higiene, sino al derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado (art. 45 CE), de hecho no se puede obviar el nexo entre el medioambiente y las consecuencias indesligables que se derivan de la actividad laboral.

¹⁵¹ Vid. GONZÁLEZ-POSADAS MARTÍNEZ, E.: “La seguridad y salud de los trabajadores”, en AA.VV. SEMPERRE NAVARRO, A.V. (Dir.) *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pág. 761.

¹⁵² Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La seguridad e higiene en el trabajo en la Constitución”, *óp. cit.*, pág. 221.

¹⁵³ Vid. GARRIDO FALLA, F.: “Artículo 43”, en AA.VV.: GARRIDO FALLA, F. (coord.): *Comentarios a la Constitución*, Civitas, Madrid, 1985, pág.501.

¹⁵⁴Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “Derechos fundamentales generales y relación laboral: Los derechos laborales inespecíficos”, en AA.VV. MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SEMPERE NAVARRO, A.V. (coord.) *El modelo social en la Constitución española de 1978*, 2003, pág. 229.

En este marco de reflexión, el art. 45.1 CE establece que todas las personas tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar¹⁵⁵. En consecuencia y como hemos determinado en el capítulo anterior, podemos convenir que los riesgos psicosociales pueden causar consecuencias negativas y daños de variado signo afectando tanto a las personas, como a las empresas y a la sociedad en general. Por ello, se han de tener en cuenta, por un lado, las condiciones del medio laboral; siendo tanto las condiciones internas del trabajo como las condiciones del entorno extra-laboral. Por un lado, las circunstancias internas como pueden ser las concernientes con las tareas realizadas por el individuo y en relación directa con la carga física y mental de trabajo. Asimismo, por otro lado, se deberán de considerar las condiciones del entorno extra-laboral en las que se contemplan tres aspectos, como son, la situación política, económica y social del país¹⁵⁶ donde la seguridad y salud en el trabajo está sometida a importantes desafíos exigiendo nuevas respuestas a nuevos retos. Y es que, como hemos expuesto en el primer capítulo, en la actualidad el mundo está experimentando cambios sustanciales alterando las condiciones sociales y económicas, directamente relacionadas con el ámbito del trabajo. Entre ellas se encuentran las contrataciones precarias en el contexto de un marco de trabajo inestable, nuevas formas de contratación, inseguridad e incertidumbre en el empleo, envejecimiento de la población activa, intensificación del trabajo, jornadas de trabajo largas, introducción intensiva de las nuevas tecnologías, vulnerabilidad

¹⁵⁵ Nos encontramos ante un verdadero fin transversal, así como un derecho de carácter subjetivo, por tanto, directamente relacionado con el derecho integral a la seguridad y salud en el ámbito del trabajo para el desarrollo del individuo (art. 15 CE), con el derecho a la dignidad de la persona (art. 10 CE) y derecho a la vida privada (art.18 CE). A tal efecto, al igual que determina el profesor DELGADO PIQUERAS, F.: “Régimen jurídico del Derecho Constitucional al medio ambiente”, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 38, 1993, pág. 54, consideramos que ha de ser protegido en el instante que se manifieste una situación de degradación para preservar el bienestar integral del trabajador. Por el contrario, las consideraciones doctrinales son muy variadas y dispares en esta materia. Asimismo, se constata en la actualidad una desconexión jurídica e institucional entre los Derechos reguladores de la salud en el trabajo y de la salud ambiental, donde se ha de instaurar un sistema de gestión integrada de la prevención y seguridad en la empresa, en su dimensión interna y externa, Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.: “Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2009, pág. 481.

¹⁵⁶ Seguimos los criterios determinados a propuesta del profesor MOLINA NAVARRETE, C. Vid. “El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace <<justicia disuasoria>>”, en *Aranzadi Social*, núm. 22, 2011, pág. 47.

económica, reestructuraciones de las organizaciones, entre otras¹⁵⁷. Por ello, desde esta perspectiva, se han de garantizar a todas las personas un medio ambiente con unas condiciones más equitativas e incluyentes¹⁵⁸ donde se establezca un modelo de seguridad y salud en el trabajo¹⁵⁹.

En consecuencia, desde esta perspectiva no solo se ha de proteger el interés del trabajador a un ambiente de trabajo no degradado a partir del desarrollo de su prestación, sino

¹⁵⁷ Vid. COLLANTES IBÁÑEZ, P.: “Prevención de riesgos psicosociales y salud mental”, en AA.VV. VELÁZQUEZ, M. (Dir.): *La salud mental de las y los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2012, pág. 29.

¹⁵⁸ En este marco de reflexión, nos encontramos con el concepto de “economía verde” convirtiéndose en un distintivo de una economía y una sociedad más sostenibles. Por tanto, se pretende conservar el medio ambiente para garantizar a todas las personas y a todos los países unas condiciones más equitativas e incluyentes. Esto es, la creación de empleo, recuperación económica y crecimiento donde la seguridad y salud de la población y de los trabajadores es un ámbito principal. En síntesis, es imprescindible crear conciencia sobre los efectos de los riesgos psicosociales vinculados con los empleos verdes, puesto que no es posible renunciar al “progreso”, tanto tecnológicos como al crecimiento económico, por tanto, será necesario un modelo que garantice reducir al mínimo las consecuencias negativas en el medio ambiente y la sociedad, para su seguridad, salud y sostenibilidad. De modo que, la incorporación de la acción preventiva es fundamental para eliminar los peligros y riesgos laborales asociados con las tecnologías “verdes”. De ahí que, en la definición de empleos verdes la OIT reafirma que el trabajo decente es un trabajo seguro y saludable. En este sentido, uno de los primeros estudio elaborados a nivel internacional que aborda el desarrollo del empleo verde fue elaborado por la OIT, Vid. “*Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono*”. También, a nivel europeo, destaca la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) con el Informe “*Green Jobs and occupational safety and health: Foresight on new and emerging risk associated with new technologies by 2020*”. Luxemburgo. 2013. Igualmente, para la necesidad de un enfoque de gestión integral medio ambiente y salud, vid. MONEREO PÉREZ, J.L.-RIVAS VALLEJO, P. La prevención de riesgos medioambientales en el ámbito de las relaciones de trabajo. Comares. 2011. Asimismo, Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Prevención de riesgos laborales, Ley del “corazón” del Derecho del Trabajo: ¿Qué futuro?, en AA.VV. GARCÍA JIMÉNEZ, M. y SORIANO SERRANO, M.: *Veinte años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Pasado, presente y futuro*, Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, Jaén, 2015, pág. 337.

¹⁵⁹ Precisamente, podemos observar las degradaciones o devaluaciones de las situaciones socio-laborales que se encuentra en algunas de las recientes sentencias dictadas, en un contexto socio-económico y político-institucional muy crítico y en crisis, en que se ha constatado la inseguridad e incertidumbre laboral. Así pues, se prima el beneficio y la eficiencia de los empleadores para justificar un trato diferenciado o discriminatorio, frente a la dimensión social y al coste personal de los propios trabajadores afectados y de sus familias; pero también de la sociedad en su conjunto. En este sentido, la STC, núm. 66/2015, de 13 de abril, así como la STS, núm.102/2014, 31 de marzo 2015, y STS, rcud.101/2014, de 5 de mayo de 2015, no responden a un criterio de proporcionalidad-eficiencia, sino que optan por el carácter claramente desproporcionado y economicista resultando opuesta a la acción preventiva y a la promoción de la salud, siendo más costosa dicha alternativa y absolutamente desaconsejable. Sobre este aspecto, Vid. MIÑARRO YANINI, M. y MOLINA NAVARRETE, C.: “La PRL desde una perspectiva jurídica” en AA.VV.: GONÁLEZ VICENTE, E. (Dir.): *20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, pág. 525. Igualmente, Vid. IGARTUA MIRÓ, M. T.: “Hacia un enfoque más economicista en la política europea de seguridad y salud en el trabajo”, *óp. cit.*, págs.40-41.

además, y sobre todo, el derecho de ese mismo trabajador a la vida, a su propia existencia y a su integridad, derecho que no puede ser desvinculado a la propia consideración del trabajador como ser humano o ciudadano. A este respecto, a nuestro juicio es primordial la vinculación entre los derechos específicos laborales con otros derechos constitucionales de carácter general.

Nos parece obvio resaltar la importancia que tienen los demás derechos constitucionales siendo atribuidos a todos los ciudadanos, sin distinción alguna, pero que pueden tener un efecto directo sobre los sujetos de las relaciones laborales, como son los trabajadores y empleadores. Por tanto, podemos constatar la incidencia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, como “*derechos constitucionales laborales inespecíficos*”¹⁶⁰, tal y como estudiaremos en el siguiente epígrafe, los cuales poseen una tutela constitucional reforzada. Por un lado, la protección de los derechos laborales específicos, esto es, aquellos que corresponden a los derechos laborales consagrados en el propio texto constitucional. Por otro, los derechos laborales inespecíficos que corresponde a los derechos constitucionales de naturaleza genérica que no son específicamente laborales, no obstante, sufren de una impregnación laboral, es decir, poseen una dimensión laboral sobrevenida¹⁶¹.

4.2. La conexión de la seguridad y salud laboral con los derechos fundamentales.

A lo largo de este trabajo de investigación hemos venido afirmando que el objetivo básico de los sistemas de seguridad, salud y bienestar en el trabajo es la tutela integral de la salud del trabajador, que a nuestro juicio, obviamente implica la protección del trabajador desde diferentes perspectivas como puede ser a la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), el

¹⁶⁰ Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: *Los Derechos Laborales en la Constitución española*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991, págs. 31 y 32.

¹⁶¹ Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: *Los Derechos Laborales en la Constitución española*, óp. cit., págs. 31. Por el mismo autor, Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “Derechos fundamentales generales y relación laboral: Los derechos laborales inespecíficos”, en AA.VV. MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SEMPERE NAVARRO, A.V. (coord.) *El modelo social en la Constitución española de 1978*, 2003, pág. 229.

derecho a la igualdad (art. 14 CE), el derecho a la integridad física, psíquica y moral (art. 15 CE), el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE), entre otros.

En este sentido, cabe destacar la STC 88/1985, de 19 de junio, siendo muy reveladora, la cual dispone que “...*la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes -el trabajador- de los derechos que la CE le reconoce como ciudadano...*”. De tal forma que los trabajadores, en su condición de partes de un contrato de trabajo, son titulares de los derechos fundamentales, yendo más allá de una simple proclamación retórica. Por tanto, los derechos fundamentales inespecíficos a pesar de que no son específicamente laborales, no obstante, tienen una dimensión o contenido laboral siendo derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos que, al mismo tiempo, son trabajadores¹⁶².

En relación a nuestra materia de estudio podemos determinar que los riesgos psicosociales pueden vulnerar determinados derechos fundamentales, tal y como se ha apreciado en el capítulo anterior. De modo que el afrontar los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo significa proteger los derechos fundamentales de las personas en el ámbito laboral. Es por ello que, a nuestro juicio, no debe ser estudiado de forma aislada el contenido del art. 40.2 CE, sino en conexión con los derechos fundamentales con la finalidad última de favorecer una eficaz e integradora acción preventiva sobre los riesgos laborales.

En atención a todo lo expuesto, consideramos interesante completar este trabajo de investigación desarrollando un breve estudio especificando de cada uno de los derechos fundamentales que con mayor frecuencia se ven afectados por los riesgos psicosociales y en relación a los derechos a la salud, seguridad y bienestar en el trabajo.

¹⁶² Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: *Los derechos laborales en la Constitución Española*, óp. cit., págs. 31 y ss. Asimismo, del mismo autor Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2001, pág. 148.

4.2.1. La dignidad de la persona como principio rector de la política social.

El precepto constitucional que reconoce la dignidad de la persona, así como los derechos que le son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad que se consagra en el art. 10 CE, implica que la dignidad ha de permanecer inalterada independientemente de las circunstancias de la persona¹⁶³, por consiguiente, supone el alcance constitucional de los principio rectores del Estado Social, donde se encuentra el art. 40.2 CE.

El derecho a la dignidad de la persona (art.10 CE) se constituye a partir de la CE como una base esencial de todos los demás derechos fundamentales, no solo en un plano individual, sino en su total integración y dimensión social¹⁶⁴. Un derecho fundamental que conlleva el deber positivo de los poderes públicos de respetar, promocionar y proteger el derecho a la dignidad de la persona intrínsecamente unido a los derechos de la personalidad.

A este respecto, el derecho a la dignidad debe permanecer inalterado perteneciendo a todos los ciudadanos sin diferenciaciones que la pueda modificar. De modo que la tutela se ha de desarrollar no únicamente en el ámbito público, además se ha de extender al ámbito de las relaciones privadas. Por tanto, la conexión del art. 40.2 CE, como un principio rector de la política económica y social del Estado, en consonancia con el art. 10 CE, hace posible el cumplimiento del derecho a la seguridad y salud en el trabajo como categoría de un derecho fundamental inespecífico, sin embargo, no pierde su condición de fundamental, reforzado por el art. 9.2 CE acerca de la obligación del Estado de “*promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo (...) sean reales y efectivas*”, donde se hace necesario la asistencia constante de la acción prestacional a cargo de los poderes públicos.

¹⁶³ STC120/1990, 27 de junio.

¹⁶⁴ STC 53/1985, de 11 de abril. En el mismo sentido, STC 231/1988, de 2 de diciembre y STC 192/2003, de 27 de octubre.

En definitiva, el derecho a la dignidad de la persona (art.10 CE) vinculado a la consagración de la igualdad material, real y efectiva (art. 9.2 CE), facilita la participación social, estableciéndose los ejes vertebradores de los principios económicos y sociales del Estado Social y, como se ha indicado, al que pertenece la materia de prevención de riesgos laborales, de tal forma que se impulsa y promociona la acción de los poderes públicos de velar por la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, desde la inviolabilidad de la dignidad de la persona.

4.2.2. El derecho a la igualdad y no discriminación.

Siguiendo el orden establecido por la propia CE y a través de la determinación de igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (art. 1.1 CE), el derecho fundamental a la igualdad establecido en la texto constitucional dispone de la prohibición de discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 14 CE). Por tanto, se ha de advertir que el principio de igualdad se compone por dos principios jurídicos como son el de igualdad y la prohibición de la discriminación, cuya realidad y efectividad corresponde promover a los poderes públicos (art. 9.2 CE), como ya mencionábamos.

A través de este planteamiento, el derecho a la igualdad de todos los ciudadanos se traslada con especial fuerza al ámbito laboral. De manera que la organización empresarial no está vinculada por un principio absoluto de igualdad de trato, sino que están prohibidas en el nexo de la empresa todas aquellas distinciones entre trabajadores basadas en factores que la propia CE ha catalogado como discriminatorias¹⁶⁵. En este sentido, no podrán existir tratos desproporcionados o arbitrarios, siendo desiguales e injustificados¹⁶⁶.

No obstante, como tendremos ocasión de analizar con posterioridad, la realidad de nuestra sociedad evidencia fenómenos que atentan contra este derecho fundamental. Tal

¹⁶⁵ Vid. CHARRO BAENA, P. y SAN MARTÍN MAZZUCCON, C.: “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. Extra 3, 2007, pág. 78.

¹⁶⁶ SSTC 67/1982, de 15 noviembre, STC 23/1984, de 20 febrero, STC 227/1998, de 26 noviembre, STC 47/1999, de 22 marzo, entre otras.

circunstancias pueden suscitar dificultades entorno a la garantía del derecho a la protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales. Por eso, en el lugar de trabajo, el derecho a la seguridad y salud desempeña un papel fundamental en la eliminación de aquellos obstáculos que dificulten el principio de igualdad para que sea real y efectivo. De esta forma, deviene en sí misma una tutela antidiscriminatoria y de medidas de promoción de la igualdad que tiendan a evitar el riesgo, sin que se ocasionen un detrimento de su salud de los trabajadores.

Se entenderá, así pues, que el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, como se ha señalado, se instaura desde diferentes dimensiones¹⁶⁷:

1. En primer lugar, desde la igualdad de trato de los sujetos laborales por parte de los poderes públicos, como un derecho público subjetivo de igualdad. De tal forma que existan la igualdad de trato ante la ley y la igualdad en la aplicación de la ley.
2. En último lugar, el derecho de los trabajadores a no ser discriminados en el seno de la relación laboral, como derecho privado subjetivo a la igualdad.

Se debe advertir que el derecho a la igualdad y no discriminación ha adquirido una relevancia no solo en el ámbito laboral, sino, también, en el social. Muestra de ello es la propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, además de la Ley 6/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Esta última prohíbe la discriminación directa e indirecta de los trabajadores, como medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En este punto del análisis no podemos obviar acciones tan perjudiciales como la realizada mediante la STC 159/2016, de 22 de septiembre acerca al derecho a la igualdad y no discriminación. En esta se resuelve un recurso de inconstitucionalidad interpuesto en

¹⁶⁷ Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “Derechos fundamentales generales y relación laboral: Los derechos laborales inespecíficos”, óp. cit., pág. 232.

relación con diversos preceptos de la Ley del Parlamento de Cataluña 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, el Tribunal Constitucional declara inconstitucionales algunos preceptos de la referida norma autonómica relativos a la materia laboral, incluida la prevención de riesgos laborales, en la cual se presenta un enfoque de género en relación a la evaluación preventiva. El Tribunal Constitucional considera que dicha perspectiva de género no está presente en la LPRL y que, de admitirse, crearía nuevos derechos que no competen por razón de la materia a las comunidades autónomas, vulnerando la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral. Ante dicha sentencia podemos considerar la necesidad de retomar la Directiva Marco 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que estableció la obligación de que el empresario adoptase las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad de todos los trabajadores, sean hombres o mujeres.

Asimismo, a nuestro juicio consideramos necesario analizar el art. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH, en lo sucesivo) que establece la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas e, igualmente, el art. 5 LPRL determinando como objetivos de la política en materia preventiva que las Administraciones Públicas la obligación de promover la efectividad del principio de igualdad. De manera que consideramos que se establece claramente la promoción de una igualdad real, que como se comprobará en el capítulo IV, no siendo una acción arbitraria e injustificada sino que ante la necesidad de terminar con una situación histórica de discriminación por razón de género en el ámbito de las relaciones laborales, se debería de admitir dichos preceptos, donde la existencia de medidas singulares de promoción a favor de la mujer tiene una justificación objetiva de la diferencia por género, de lo contrario se estaría fomentando un mayor crecimiento de la desigualdad¹⁶⁸. En este sentido, cuestionamos la exposición realizada por el Tribunal Constitucional en esta sentencia.

¹⁶⁸ Esta justificación objetiva y razonable de la diferencia de género bajo el principio de proporcionalidad la encontramos en diversas sentencias, como pueden ser STC 75/1983, STC 148/1986, STC 29/1987, STC 150/1991, STC 119/2002, etc. En este sentido, podemos referirnos a la STC 3/1983 que dispone que “se

4.2.3. El derecho a la vida, integridad y salud de la persona como bien jurídico protegido del trabajador.

El derecho fundamental del derecho a la vida y a la integridad física y moral (art. 15 CE) se establece como un derecho para todos los ciudadanos, por tanto, cabe vincularlo con el derecho a la seguridad y salud laboral (art. 40.2 CE). De modo que su tutela básica parte del derecho fundamental a la vida e integridad física y moral del trabajador como ciudadano¹⁶⁹ (art. 15 CE). Si bien este último derecho no es específico o propio de la relación laboral, sino que posee un carácter universal y transversal a todas las personas¹⁷⁰. A partir de aquí, podemos considerar que es un derecho fundamental que se puede invocar de manera directa, por todos los ciudadanos y, de manera indirecta, por los trabajadores.

A este respecto, por lo que se refiere a nuestra materia de estudio, existe causalidad entre los factores de riesgo psicosocial y el propio riesgo o daño en la prestación del trabajo que pueden producir perjuicios contra la vida e integridad física y moral de la persona, en este caso del trabajador¹⁷¹. En efecto, consideramos que este derecho fundamental por antonomasia va a resultar afectado negativamente con la instauración de cualquiera de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, debido a las consecuencias perjudiciales que

ajusta a la Constitución la finalidad tuitiva o compensadora del Derecho laboral en garantía de la promoción de una igualdad real, que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador”, de lo contrario, se podría “...fomentar una desigualdad material en perjuicio del trabajador...”. De hecho, se establece que la finalidad que tienen dichas medidas singulares en favor de la mujer es que a través de “un trato especial más favorable vean suavizada o compensada su situación de desigualdad sustancial” (STC 2016/1991 y STC 28/1992).

¹⁶⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 88/1985, de 19 de junio donde se determina que “la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano” (FJ 2).

¹⁷⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 80/1982, de 20 de diciembre, estableciendo que “la Constitución es nuestra norma suprema y no una declaración programática o principal, es algo que se afirma de modo inequívoco y general en su art. 9.1 donde se dice que «los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución»” (FJ 1).

¹⁷¹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Una gran innovación constituciones: El deber de prevenir el riesgo de acoso laboral como imperativo de integridad”, en AA.VV.: BAYLOS GRAU, A.P, CABEZA PEREIRO, J., CRUZ VILLALÓN, J. Y VALDÉS DAL-RÉ, F. (coords.) *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el período 1999-2010. Libro homenaje a María Emilia Casas*, La Ley, Madrid, 2015, pág. 230.

se originan en el trabajador, ocasionando un desequilibrio entre el bienestar social, psíquico y físico del mismo.

Vemos, pues, como en definitiva se establece una vinculación directa entre el deber de protección frente a los riesgos laborales con este derecho fundamental. De ahí que para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores, en primer lugar, se protege la salud como un valor personal procedente del derecho fundamental del sujeto/persona. Esto es, se parte del ámbito subjetivo del derecho a la vida e integridad de la persona que ampara la figura del trabajador como “ser humano”¹⁷². Por tanto, resulta manifiesta la relación entre dicho derecho fundamental con el modo de la prestación del trabajo y con la finalidad de la protección frente a los riesgos derivados del mismo¹⁷³. De tal manera que al llevar a cabo la prestación de su actividad laboral se puede someter a determinados riesgos profesionales que pueden poner en peligro su integridad e incluso su vida¹⁷⁴.

No cabe duda que el derecho a la vida, a la integridad física y moral (art. 15 CE), así como a la protección de la salud en su versión “laboralizada”¹⁷⁵ se encuentran conexiónados

¹⁷² El TC determina que el derecho a la vida “constituye un derecho fundamental esencial y troncal en cuanto es el supuesto ontológico sin el que los restantes derechos no tendrían existencia posible” en la STC 53/1985, de 11 de abril (f.j.3). Igualmente, sobre el deber de respetar y proteger las vidas humanas Vid. RODRÍGUEZ MOURULLO, G.: “Derecho a la vida”, en AA.VV.: ALZAGA VILLAAMIL, O. (Dir.) *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, Cortes Generales-Edersa, Madrid, 1997, pág. 271.

¹⁷³ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La seguridad e higiene en el trabajo en la Constitución”, en *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, pág. 220. Asimismo, relaciona dicho derecho fundamental con la tesis defendida acerca de su eficacia a cualesquiera ámbitos de actuación del ser humano PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo”, en *Actualidad Laboral*, II, 1992, pág. 39 y en el mismo sentido, “La protección del trabajador frente a los riesgos laborales”, en *DS: Derecho y salud*, Vol. 4, núm. 1, 1996, pág. 27. Igualmente, GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “La prevención de riesgos laborales en el marco de la Constitución Europea”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.57, 2005, pág. 366.

¹⁷⁴ Vid. CANOSA USERA, R.: *El derecho a la integridad personal*, Lex Nova, Valladolid, 2006, pág. 83.

¹⁷⁵ El derecho a la vida y a la integridad de las personas es un derecho fundamental esencial y troncal sin el que los restantes derechos no tendrían existencia posible (STC 53/1985, de 11 de abril). Además, son bienes innatos que se originan y se extinguen con la persona (STC 120/1990, de 27 de junio; STC 137/1990, de 19 de julio; STC 119/2001, de 24 de mayo, STC 229/1992, de 14 de diciembre, entre otras). En este sentido, Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales: el paradigma de “Drittwirkung” laboral a propósito de la reciente jurisprudencia constitucional”, en *Revista de trabajo y Seguridad Social*, núm. 3, 1991, pág. 94. Asimismo, Vid. SEGALÉS FIDALGO, J.: La integridad moral como bien jurídico a proteger y la tutela constitucional frente al acoso moral, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2007, pág. 640.

con la normativa en materia de salud en general (art. 43 CE), así como la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE) y el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado (art. 45 CE), que derivan de consecuencias indesligables de la actividad laboral.

En este contexto, tanto el art. 15 CE como los arts. 43; 40.2 y 45 CE vienen a configurar el conjunto de obligaciones constitucionales y legales que se imponen al contrato de trabajo y a la relación laboral, donde se ampara las lesiones físicas directas y la integridad moral, identificándola con la integridad psíquica, es decir, con el bienestar corporal y psicológico o moral¹⁷⁶ del trabajador.

Con todo, debe advertirse que el alcance de la obligación de adoptar medidas de prevención y protección del empresario frente a los riesgos laborales se han reconocido específicamente en las STC 62/2007, de 27 de marzo y STC 160/2007, de 2 de julio. De hecho, en las citadas Sentencias el Tribunal Constitucional ha reforzado la relación entre los arts. 15 y 40.2 CE correspondiente a los deberes del empleador de la tutela de seguridad y salud laboral. De modo que ha establecido una normativa protectora frente a los riesgos profesionales, en general, y de los riesgos psicosociales, en particular, con una exigencia de eficacia máxima en su cumplimiento¹⁷⁷, pues su desatención puede generar un daño o riesgo para la salud vulnerando el derecho fundamental sobre la integridad del individuo.

4.2.4. El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen del trabajador.

Como se ha precisado supra, diversos son los derechos fundamentales implicados en la protección de esa esfera personal del trabajador. A este respecto, el art. 18 CE, por su parte, consagra una pluralidad de derechos cuya finalidad última es proteger la vida privada de los ciudadanos. En esta materia, el desarrollo normativo de estos derechos se

¹⁷⁶ Vid. MUÑOZ RUIZ, A.B.: *El sistema normativo de prevención de riesgos laborales*, óp. cit., pág. 178.

¹⁷⁷ Vid. EZQUERRA ESCUDERO, L.: “Contenido y extensión del artículo 15. Incidencia en el ámbito laboral”, óp. cit., pág. 140.

ha efectuado mediante la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Si bien, según su preámbulo el derecho al honor, el derecho a la intimidad y el derecho a la propia imagen deben considerarse como tres derechos diferentes.

1. En cuanto al derecho al honor que deriva de la CE, el TC ha especificado que se le concierne al ciudadano el derecho a que se proteja el prestigio y reputación frente a humillaciones, críticas, opiniones o informaciones de terceros que menoscaben su honra y produciendo una descalificación de la persona misma. Si bien, a partir del precepto constitucional de honor tiene cabida, también, el “*prestigio profesional*” del sujeto/persona, la “*buena reputación*” y la percepción externa que ostenta en la sociedad a la que pertenece e interactúa¹⁷⁸. La información divulgada sobre el prestigio profesional o laboral de un trabajador puede originar una auténtica ofensiva a su honor personal, siempre y cuando excedan de la evaluación y calificación de la ejecución de su prestación de trabajo y que descalifique a la persona misma¹⁷⁹. Sin embargo, del concepto constitucional de honor se puede manifestar que se les confiere a los órganos judiciales cierto margen entorno al concepto de honor¹⁸⁰, pues dependerá de las normas, valores e ideales sociales que se encuentren vigentes en ese momento¹⁸¹.

2. Referente del derecho a la intimidad, el TC ha identificado dentro de su tutela dos especificaciones como son la intimidad corporal y la intimidad personal¹⁸². De hecho el derecho a la intimidad se encuentra más allá de la esfera de inviolabilidad propia de la vida privada, encontrándose vinculado a la propia personalidad y que deriva de la dignidad de la persona (art. 10.1 CE)¹⁸³. Esto es, el TC ha considerado que el elemento característico del derecho a la intimidad es la “*protección de la libertad y de las*

¹⁷⁸ STC 223/1992, de 14 de diciembre.

¹⁷⁹ STC 223/1992, STC 321/1993; STC 18/2014.

¹⁸⁰ STC 180/1999, de 11 de octubre.

¹⁸¹ STC 185/1989, de 13 de noviembre.

¹⁸² Vid. MUÑOZ RUIZ, A.B.: *El sistema normativo de prevención de riesgos laborales*, óp. cit., pág. 186.

¹⁸³ Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “Derechos fundamentales generales y relación laboral: Los derechos laborales inespecíficos”, óp. cit., pág. 239.

*posibilidades de autorrealización del individuo”, estimando que “se trata del poder de resguardar un ámbito reservado por el individuo para sí y su familia de una publicidad no querida”*¹⁸⁴.

Acorde con lo anterior y a pesar de que el art. 18 CE no estipule cuáles son las limitaciones del derecho a la intimidad, el TC ha precisado que este derecho constitucional otorga una facultad negativa que impone a terceros el deber de no intromisión. No obstante, puede existir una excepción, como es que se encuentre argumentada esta intrusión en una previsión legal que posea una justificación constitucional, pero siempre a partir del principio de proporcionalidad y que exista un consentimiento expreso que lo autorice¹⁸⁵, lo que resultará ser lo que cada persona quiera excluir del ámbito de otras personas, incluso, lo que según las pautas sociales imperantes suele considerarse reservado o ajeno al legítimo interés de los demás.

A este respecto las relaciones laborales permiten un acceso a informaciones relacionadas con la vida personal y familiar como es el caso de las informaciones relacionadas con la salud y la utilización de las tecnologías de la información y comunicación en la prestación de trabajo, las cuales en la actualidad sigue siendo una cuestión problemática, donde el TC, tampoco la doctrina parece haber alcanzado unas conclusiones definitivas en la materia, encontrándose defensores y detractores de este mecanismo de control. De manera que *“la garantía de intimidad adopta hoy un entendimiento positivo que se traduce en el derecho de control sobre los datos relativos a la persona”*¹⁸⁶, lo que nos ha llevado a la necesidad de proponer una nueva conceptualización acerca de la noción del derecho a la intimidad¹⁸⁷.

La cuestión ha adquirido cotas de notable complejidad y con una elevada necesidad de ser acotada, apareciendo una reciente Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de

¹⁸⁴ STC 200/1999, de 8 noviembre

¹⁸⁵ Vid. MUÑOZ RUIZ, A.B.: *El sistema normativo de prevención de riesgos laborales*, óp. cit., pág. 189.

¹⁸⁶ STC 200/1999, de 8 noviembre.

¹⁸⁷ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.

Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales donde ha sido reconocido el derecho a la intimidad en la utilización de los dispositivos digitales, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización en materia de protección de datos personales y las garantías de los derechos digitales. Si bien, a nuestro juicio, los cambios legales ejecutados han sido insuficientes donde no se enmarca una regulación completa generada por la falta de definición del contenido, ausencia de determinación de normas mínimas cuando no se logre alcanzar el pacto, el no tratamiento de los efectos negativos de una inadecuada gestión de las mismas ocasionando riesgos psicosociales, entre otras cuestiones, incluso, consideramos que no ha sido el lugar idóneo para recogerlo, sino que hubiera sido más eficaz recogerlo a través de una reforma más ambiciosa de la propia LPRL, con la finalidad de una mayor conexión con la tutela preventiva¹⁸⁸.

Si es cierto que, aunque se hayan producido cambios significantes en el mundo del trabajo, este derecho fundamental en el ámbito laboral se manifiesta ante la prohibición del empleador de las intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus trabajadores, por tanto, quedará bajo la observancia del principio de proporcionalidad la diligencia de sus acciones en relación a las obligaciones del contrato de trabajo y la libertad constitucional.

3. En último lugar, la garantía constitucional del derecho a la propia imagen, consagrado en el art. 18.1 CE, contribuye a preservar la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), salvaguardando una esfera personal propia frente a intromisiones ilegítimas provenientes de otras personas en relación a captar o difundir su imagen, sea cual sea su finalidad.

En relación a lo anterior, la conocida eficacia horizontal de los derechos fundamentales en la relación laboral, como ya ha sido evidenciado, ha sido avalada por una consolidada jurisprudencia constitucional, cuyo comienzo se podría situar en la STC 88/1985, de 19

¹⁸⁸ En este sentido, compartimos la misma tesis que la defendida por diferentes autores Vid. IGUARTUA MIRÓ, M^a. T.: “El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 432, 2019, págs. 11 y 12. Igualmente, Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Poder de geolocalización intimidad y autodeterminación digital en las relaciones de trabajo: ¿un nuevo orden eficaz de garantías y límites?”, en *Diario La Ley*, núm. 9319, 2018.

de julio, según la cual no implica en modo alguno la privación de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, por el hecho de ser sujeto de una relación laboral. Si bien, años después, es la STC 99/1994 de 11 de abril la que marcará un punto de inflexión en relación a los derechos fundamentales laborales inespecíficos, donde se determina como lesivo el uso de la propia imagen (art. 18 CE).

La referida sentencia versa sobre el despido de un trabajador por su negativa a exhibir en público su habilidad profesional como deshuesador de jamones en un acto promocional de la organización empresarial con presencia de los medios de comunicación. En concreto, se declara que *“el contrato de trabajo no puede considerarse como título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada”*. De ahí que el TC ha descartado que el vínculo contractual se considere como suficiente para restringir el derecho del trabajador a preservar su propia imagen.

Precisamente, un aspecto central tanto como para la teoría jurídica de los valores superiores del ordenamiento, como de los derechos fundamentales, es primar la protección de los trabajadores frente al interés del mercado productivista o del poder empresarial (art. 38 CE). Desde esta perspectiva, hay que poner en relieve que el empleador es el sujeto cualificado y deudor para el establecimiento de una seguridad y salud en el entorno laboral¹⁸⁹ a partir del principio de libertad de empresa (art. 38 CE), no obstante, respetando tanto los derechos fundamentales así como los determinados en los art. 40.2 y 43 CE¹⁹⁰.

¹⁸⁹ Vid. GARRIDO PÉREZ, E.: “La incidencia de la ordenación del trabajo de la protección del trabajador y la intervención de los representantes del personal”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. (coord.): *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral: XII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, Granada, 1996, pág. 658.

¹⁹⁰ Numerosas sentencias han declarado el límite específico al contenido del art. 38 CE. Destacamos la STC 37/1987, de 26 de marzo y STC 88/1985, de 19 de junio. Más extensamente, Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1990, pág. 281.

En efecto, este poder de dirección no es absoluto sino que se encuentra limitado por el marco constitucional¹⁹¹. Por tanto, este reconocimiento constitucional posee enorme trascendencia, no únicamente jurídica sino, además, práctica, entre los derechos e intereses del empleador de organizar el sistema de producción de la forma más eficiente posible enmarcado en la libertad de empresa (art. 38 CE) y los derechos y libertades fundamentales reconocidos a la persona, por tanto, al trabajador, especialmente en lo que concierne a la intimidad personal y el derecho a la vida privada (art. 18 CE), Esto es, acciones organizativas que en un primer momento pueden considerarse como legales, sitúen al trabajador en una posición de indefensión, vulnerando los derechos fundamentales. Por lo que la actividad desarrollada por la empresa no puede emplearse como pretexto para la anulación de los derechos constitucionalmente reconocidos¹⁹².

En consecuencia de todo lo anterior, en los últimos tiempos se ha evidenciado un incremento de la preocupación por el espacio de los conocidos derechos inespecíficos laborales, donde no son escasas las ocasiones que se han visto agraviados por el avance de fenómenos sociales que reavivan los tradicionales debates sobre los límites de los derechos fundamentales de los trabajadores¹⁹³. En el mismo sentido, como estudiaremos en el siguiente epígrafe, el ordenamiento laboral se hace eco de esta creciente preocupación e incorpora cláusulas al respecto.

¹⁹¹ Se ha de recordar la reiteración en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional referente a que las previsiones dimanantes de un contrato de trabajo no pueden limitar un derecho fundamental y privatización de los mismos. En este sentido, Vid. STC 88/1985, de 19 de julio, STC 6/1988, de 21 de enero; STC 129/1989, de 17 de julio; STC 186/1996, de 25 de noviembre; STC 204/1997, de 25 de noviembre; STC 1/1998, de 12 de enero; STC 197/1998, de 13 de octubre; STC 241/1999, de 20 de diciembre; o STC 192/2003, de 27 de octubre, entre otras.

¹⁹² Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “Libertad ideológica y prestación de servicios”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Tomo II, 1985, pág. 421.

¹⁹³ Vid. CHARRO BAENA, P. y SAN MARTÍN MAZZUCCON, C.: “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral”, *óp. cit.*, pág. 78.

4.3. Tratamiento en el ordenamiento laboral de la prevención y protección del trabajador frente a los riesgos en el lugar de trabajo.

En atención a todo lo expuesto en los epígrafes anteriores, no debe persistir ninguna duda que, partiendo de que el contrato de trabajo es el vínculo jurídico constitutivo de la relación laboral y que, en consecuencia, todos los derechos y obligaciones que tanto el empresario como el trabajador asumen, encuentran su fundamento y legitimación en él¹⁹⁴, es necesario establecer el equilibrio entre el ejercicio de poder empresarial y el ámbito de las libertades constitucionales del trabajador¹⁹⁵. De tal forma que en el contrato de trabajo se pone de relieve la adaptación de las obligaciones y derechos contractuales al respecto de los derechos fundamentales¹⁹⁶. Son, así pues, derechos constitucionales laborales inespecíficos que han sido objeto de laboralización por la legislación ordinaria.

Ciertamente, es interesante poner de relieve que se trata de la introducción de los derechos fundamentales en el contenido del contrato de trabajo, confirmando indirectamente, la supremacía de los derechos fundamentales de los trabajadores en tanto que son derechos inherentes a su persona, en relación con los de la libertad de empresa¹⁹⁷.

De esta manera, los derechos fundamentales complementan el contenido del contrato de trabajo, donde valores como la igualdad, no discriminación, intimidad, vida, integridad y salud, dignidad, etc. no son ajenos a la organización productiva. Ello explica, que esa interiorización de los derechos fundamentales ha dado lugar a que tales principios constitutivos han de ser considerados y respetados en todos los escenarios, y de esta forma en el ámbito de las relaciones laborales donde se sustenta un vínculo entre trabajador y

¹⁹⁴ Vid. ROMÁN DE LA TORRE, M.D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, Valladolid, 1992, págs.71 y ss.

¹⁹⁵ Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “Derechos fundamentales generales y relación laboral: Los derechos laborales inespecíficos”, *óp. cit.*, pág. 230.

¹⁹⁶ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “La integración de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo”, en AA.VV. MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SEMPERE NAVARRO, A.V. (coord.) *El modelo social en la Constitución española de 1978*, 2003, pág. 214.

¹⁹⁷ Vid. OJEDA AVILÉS, A. “Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad personal en la empresa”, en *Revista Derecho Social*, núm. 35, 2006, pág. 16. Además. Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Contrato de trabajo, derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales: una difícil convivencia”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2003, pág. 89.

empresario se reconocen derechos y obligaciones a partir de lo ordenado por el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que se refiere a la seguridad, salud y bienestar laboral, siendo la materia a estudiar en este trabajo de investigación, se verá sustanciado en tal norma contemplando el derecho a no ser discriminado [arts. 4.2. apartado e); 17; 28; 64, 85.2 ET, entre otros] y al respeto tanto a la intimidad como a la dignidad e inviolabilidad de la persona (arts. 16; 18; 20; 39 y 50 ET). De igual modo, son cuantiosas las menciones relativas a la organización y condiciones de trabajo (arts. 34; 35; 36; 37 y 38 ET)¹⁹⁸.

Sea como fuere, no debemos perder de vista que, el propio ET en su articulado se aprecia una indudable sensibilidad hacia el bienestar del trabajador que va más allá del posible daño físico. En este sentido, el precepto constitucional acerca de la seguridad y salud del trabajador mediante el art. 40.2 CE se articula en base a dos ámbitos principales, uno público y otro privado. Por un lado, la determinación de una política de prevención de los riesgos laborales que se ha de desarrollar por las propias Administraciones Públicas mediante el desarrollo reglamentario de la Ley, el control del cumplimiento y la efectividad de las normas¹⁹⁹. Y por otro lado, el deber de protección privado, como es el reconocimiento de un derecho del trabajador a una protección “eficaz” con la finalidad de garantizar, en primer lugar su integridad física y psíquica de la persona, además, de la seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Por tanto, se deberá de adoptar de cuantas medidas preventivas sean necesarias, lo que indica con toda claridad la naturaleza contractual de tal obligación empresarial²⁰⁰.

A estos efectos, el tratamiento obligacional en materia de seguridad y salud laboral, en el que se incluyen los riesgos psicosociales, se caracteriza no solo por ser un deber público (art.40.2 CE), sino también por su deber contractual de tutela donde el empleador se

¹⁹⁸ Vid. VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Lettera, Bilbao, 2005, págs. 75-80.

¹⁹⁹ Vid. PERÁN QUESADA, S.: *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, Editorial Comares, 2010, pág. 53.

²⁰⁰ Vid. AGRA VIFORCOS, B.: “Prevención de los riesgos psicosociales”, en AA.VV. BARREIRO GONZÁLEZ, G. (Dir.): *Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, pág. 133.

determina como deudor de la seguridad²⁰¹ y el trabajador como acreedor de la misma²⁰² (arts. 4, 5 y 19 ET), insertándose dicho deber en la “causa del contrato”²⁰³. En cualquier caso, este derecho referente a la obligación empresarial de protección eficaz frente a los riesgos laborales viene desarrollado por propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus diversas normas más específicas que transponen la normativa comunitaria en la materia, donde queda definida y determinada el alcance de la identificación, tratamiento y prevención de todos los riesgos laborales incluidos los psicosociales a lo largo de todo su articulado, aun cuando no se haga mención explícita a este último.

Ciertamente, a pesar de que ese reconoce el derecho del trabajador a una seguridad, salud y bienestar laboral cabida en las formulaciones constitucionales, principalmente, mediante los arts. 15 y 40.2 CE, resulta imprescindible que su regulación se desarrolle de manera expresa en el ordenamiento laboral. Si bien, a nuestro juicio es más bien reducida, contando únicamente con tres preceptos como son los arts. 4, 5 y 19 ET. Ahora bien, puede estar justificado en que no se pretende una sistematización de esta materia, sino que deberá de ser desarrollado con posterioridad por toda aquella legislación laboral complementaria.

De ahí que en virtud del art. 4.2 apartado d) del ET el empresario queda constituido como el garante de la seguridad y salud a los trabajadores, es decir, recae la obligación de ejecutar una protección eficaz donde se deberá de evitar y prevenir aquellas situaciones o factores de riesgo que puedan afectar a la vida o seguridad del trabajador. En este sentido,

²⁰¹ En aplicación de la LPRL y de acuerdo con el art. 40.2 CE el empresario asume mediante el contrato de trabajo la obligación de garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores a su servicio y en todos los aspectos relacionados con el trabajo Vid. STS 239/2003, de 1 de diciembre.

²⁰² Vid. MIÑARRO YANINI, M. y MOLINA NAVARRETE, C.: “La PRL desde una perspectiva jurídica”, *óp. cit.*, pág. 440.

²⁰³ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “El sistema jurídico-positivo vigente: Análisis del modelo normativo”, en AA.VV.: MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (coords.): *Tratado práctico de la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*, Comares, 2006, pág. 26.

el empleador al poseer el poder de dirección empresarial, se ve obligado a procurar un medio de trabajo seguro, a través de una pluralidad de actuaciones formales.

Asimismo, por otro lado, el trabajador deberá de observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten y cumplir con las instrucciones que el empresario adopte, siempre y cuando no afecten a su integridad y seguridad, cuestión que reitera el art. 19.2 ET. Así, estos derechos y deberes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, además del principio de reciprocidad de la obligación de seguridad se especifican en el art. 19 ET.

No obstante, junto a dichos artículos del ET son, asimismo, significativos otros artículos relativos a las condiciones de trabajo como pueden ser los referentes a la jornada, descansos, vacaciones, etc.

De esta manera, a partir del reconocimiento del deber del empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores especificado en el ordenamiento laboral, debemos de destacar la LPRL que supone un cambio significativo en la forma de abordar la prevención de riesgos mediante la concreción y el desarrollo del entramado constitucional y del ordenamiento laboral. Como resultado se constituye el derecho de toda persona a un ambiente laboral seguro y saludable, exigible frente a todos, de aquellas actuaciones concretas que puedan ocasionar un peligro previsible para la vida y la integridad y a la salud de las personas.

4.4. Configuración jurídica de la prevención de los riesgos psicosociales.

Como hemos podido comprobar, entre las múltiples novedades que trajo consigo la entrada en vigor del Acta Única Europea y la Carta Europea de los Derechos Sociales Fundamentales aprobada a finales de 1989, interesa destacar el referido reconocimiento explícito al Derecho a la protección de la Seguridad y Salud en el medio de trabajo, sirviendo de impulso para el desarrollo de la política comunitaria y de los Estados

miembros²⁰⁴ en materia de prevención de riesgos laborales. En base a ello se proclaman un elevado volumen de Directivas que rompen con el período anterior, tanto en el campo de aplicación de las mismas como en lo referente a sus efectos en el ámbito laboral²⁰⁵.

Desde esta perspectiva, constituye un paso fundamental y un cambio sustantivo la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el ámbito laboral, conocida como Directiva Marco. De esta forma, se establecen un conjunto de principios referentes a la obligación general del empresario de garantizar la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la salud de los trabajadores. Se trata pues, de un verdadero Derecho común y armonizador en la materia que deben de ser aplicadas por todos los Estados Miembros²⁰⁶.

La transposición de carácter obligatorio de esta Directiva Marco en los ordenamientos internos, dio lugar en 1995 a la aprobación de la norma en el ordenamiento jurídico español de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales (LPRL)²⁰⁷ aunque de manera tardía tras la expiración del plazo previsto para ello en la norma comunitaria²⁰⁸. A partir de ella se genera una abundante legislación de desarrollo de distintos aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores, así como

Ello implica, que la LPRL se ha entendido como la culminación y punto de partida de la normativa de la prevención de riesgos en el ámbito laboral, aportando orden y criterio

²⁰⁴ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.: “Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (I)”, en *Revista española de derecho del trabajo*, núm.56, 1992, pág. 843

²⁰⁵ Vid. MORENO VIDA, M.N.: “La seguridad y salud en el trabajo: El deber de prevención de riesgos profesionales. Un análisis desde la perspectiva de la Directiva 89/391/CEE”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. (coord.): *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral: XII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, Granada, 1996, pág. 552.

²⁰⁶ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La Directiva Marco en materia de seguridad”, en FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: *Autonomía colectiva y autonomía individual. La dimensión social del mercado único europeo. XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 1992, pág. 241.

²⁰⁷ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

²⁰⁸ La citada Directiva Marco estableció un plazo máximo para su transposición en el 31 de diciembre de 1992.

unitario en la dispersa y heterogénea legislación de esta naturaleza²⁰⁹. Así se promovió un nuevo enfoque pro-activo frente al reactivo que se había establecido en el pasado. Por encima de todo la LPRL introducía una gran novedad como era la “cultura de la prevención”, donde se pretendía integrar la actividad de prevención en el núcleo de la empresa y en todos sus niveles.

En esta novedosa línea de acción preventiva, en referencia a la materia estudiada en este trabajo de investigación, tanto para el entramado normativo e institucional de la UE como para la Norma del estado español, conlleva a afirmar que dentro del marco jurídico sobre la prevención de riesgos laborales, a nuestro juicio, desde un primer momento no solamente versaba acerca de la seguridad y salud física sino también de la psicosocial de los trabajadores. De hecho, podemos considerar que mediante la contundente STJUE de 15 de noviembre de 2001, Asunto C-49/00, que condenó a Italia por no haber incluido en la obligación empresarial la evaluación a “todos” los riesgos existentes, se reforzó la protección de seguridad y salud laboral en las organizaciones empresariales, no solo mediante una seguridad tradicional (riesgos físicos, químicos, mecánicos y biológicos), sino la salud integral del trabajador, incluyendo la prevención y protección del trabajador en relación al conjunto de riesgos, en los que se incluyen los ambientes o entornos de trabajo, es decir, los riesgos psicosociales.

En contraste con ello, tal y como sostiene la práctica totalidad de la doctrina que ha tratado los riesgos psicosociales, siendo a nuestro juicio la acción más acertada, en tanto no se determinen disposiciones legislativas o reglamentarias, ya sean jurídicas en sentido estricto o técnica-preventivas, que de forma específica establezcan el deber de evaluación de todos los riesgos laborales, no tendremos la suficiente seguridad jurídica para fundamentar una acción generalizada sobre todos los riesgos laborales, clásicos y emergentes²¹⁰.

²⁰⁹ Vid. FERNANDEZ MARCOS, L.: “El contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: puntos críticos”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 3, 1995, págs. 817-841.

²¹⁰ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales: Alcance de una norma especial que confirma el principio general”, *óp. cit.*, pág. 45. Igualmente, VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “El papel de las Inspecciones de trabajo europeas ante los

Precisamente en relación a los riesgos psicosociales debemos de recordar que no existen en la actualidad ninguna norma jurídica obligatoria comunitaria ni nacional que determine una referencia específica a la evaluación de estos tipos de riesgos. Sin embargo, a este respecto, consideramos que el art. 4.2 LPRL entiende el riesgo laboral de manera extensa como la mera “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”, que proviene del mismo marco de desarrollo de la Directiva Marco. En consecuencia, en el ordenamiento interno se identifica el riesgo de forma amplia e integrada de cualquier riesgo derivado del trabajo, ya sean clásicos o nuevos riesgos²¹¹.

Así, por otro lado, el art. 4.7 LPRL define las condiciones de trabajo como todas las características del trabajo que de alguna forma puedan ocasionar riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, entre otras, “*todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador*”. En consecuencia, no se limita a las características propias del trabajo en sí mismo, sino que también se incluye el carácter ambiental e interactivo referente a cualquier factor relevante de aquellos elementos que integran el conjunto de la empresa, es decir, tanto la organización, la propia actividad y a las personas²¹².

Por tanto, tomando en consideración estas definiciones y conceptos, consideramos que son suficientes para fundamentar con claridad la obligación empresarial de protección del trabajador frente a los riesgos psicosociales. De hecho, el cumplimiento de estas obligaciones se le podrá exigir a través la LPRL y sus normas de desarrollo, en especial

procesos de reestructuración laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Participación de los trabajadores y gestión de los Riesgos Psicosociales. Estudios y experiencias nacionales e internacionales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2010, pág. 218.

²¹¹ En el entramado y en las disposiciones de la LPRL no se alude directamente a los riesgos psicosociales ni a las posibles lesiones o daños de esta naturaleza, no obstante, tampoco restringen las nociones a ningún otro riesgo específico, como pueden ser riesgos físicos, químicos, mecánicos y biológicos. Vid. VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, óp. cit., 60.

²¹² Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Artículo 4. Definiciones”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (dirs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos Reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, pág.60.

el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención²¹³ (en adelante RSP)²¹⁴, siguiendo miméticamente a su homóloga comunitaria. Asimismo, en sentido propio, no existen vacíos normativos ante una situación de riesgo laboral psicosocial, puesto que siempre serán de aplicación el deber general o los principios básicos de prevención de riesgos laborales. De modo que el art. 14 apartados 1 y 2 LPRL configuran el derecho del trabajador y el correlativo deber del empresario sin límite alguno respecto a la seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La extensión de la protección empresarial se formula en el art. 14.2 LPRL estableciendo que el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con su trabajo²¹⁵, como un deber abierto y general²¹⁶. Así, deberá de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para tal fin, siguiendo un sistema de gestión y planificación de las actividades preventivas y valiéndose de una organización y los medios necesarios. Con ello, la obligación empresarial de adoptar cuantas medidas fueran necesarias se determina, fundamentalmente, por la prevención de los posibles riesgos que puedan afectar a la integridad, la vida y salud de los trabajadores²¹⁷.

En definitiva, el deber de prevención en el ordenamiento interno no se agota en la protección frente a los riesgos laborales tradicionales, con carácter general, del puesto de trabajo, sino que obliga también a prevenir los riesgos derivados de las características o

²¹³ BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997.

²¹⁴ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la ‘violencia moral’ en los lugares de trabajo: Entre prevención e indemnización”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2002, pág. 67. En igual sentido, Vid. VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing”, en *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm.17, 2002, pág. 31. Asimismo, Vid. CORDERO SAAVEDRA, L.: “El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica”, *Revista española de derecho del trabajo –REDT-*, núm. 101, 2002, pág. 242.

²¹⁵ Como se ha determinado con anterioridad, el deber de seguridad en el trabajo es determinado como básico en los arts. 4.2 apartados d y e, así como en el art. 19.1 ET.

²¹⁶ En tal sentido, Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, entiende que las obligaciones preventivas empresariales emanan de los arts. 14, 15, 16, 18, 22 y 25 LPRL.

²¹⁷ Vid. STS, núm. 2399/2013, de 20 de noviembre de 2014.

estado de salud de la persona que lo ocupa²¹⁸, como son los riesgos psicosociales²¹⁹. En tal caso, tiene la obligación de mantener y promover un ambiente o clima laboral sano, abarcando todos los riesgos que puedan tener como origen el trabajo, entre los que incluyen también los riesgos psicosociales, en cuanto el mismo constituye una amenaza para la salud psicosocial de los trabajadores, sin existir vacíos normativos²²⁰, donde se ha comprobado que con toda certeza los riesgos psicosociales sí están incluidos en la obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud laboral.

Sin embargo, aún existe un marcado contraste entre el tratamiento principalmente reparador y punitivo de los riesgos psicosociales, frente a la dimensión estrictamente preventiva en los Tribunales españoles. En tal sentido, una parte de nuestra doctrina judicial ha evidenciado un clarísimo posicionamiento de rechazo en cuanto a la incorporación de la legislación preventiva respecto al grado de cumplimiento de la obligación empresarial general, de evaluación de los riesgos psicosociales. Al respecto, generalmente se ha argumentado equívocamente que situaciones de riesgos de carácter psicosocial, como puede ser el acoso laboral, no pueden basarse en la aplicación de medidas de evaluación u otras medidas preventivas, pues de modo alguno no pueden abarcar un ámbito tan cambiante e impredecible como son las relaciones humanas entre trabajadores (STS, de 15 de diciembre de 2008, rec. rec. 178/2008)²²¹. Por otro lado,

²¹⁸ Vid. RIVAS VALLEJO, P.: “Aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales y de Seguridad Social, en AA.VV.: EZQUERRA ESCUDERO, L. (coord.) *Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral*, Atelier, Barcelona, 2010, pág.166.

²¹⁹ Pese a la falta de definición legal expresa sobre riesgos psicosociales, los tribunales sociales españoles se han pronunciado al respecto, fundamentalmente en relación con la aceptación de la esencia laboral del fenómeno, donde la conducta del empleador que no evita los riesgos psicosociales ha de ser considerada un incumplimiento de sus obligaciones preventivas, en tanto que es susceptible de producir efectos perniciosos sobre la salud psicofísica del trabajador, siguiendo aquí también la tónica general de los ordenamientos jurídicos de los Estados Miembros de la Unión Europea. En este sentido, STSJ de País Vasco, núm. 1051/2015, de 2 de junio; STSJ de País Vasco, núm. 1003/2011, de 24 de mayo; STSJ de Galicia, núm. 4824/2011, de 23 de diciembre; STSJ de Cataluña, núm. 402/2011, de 17 de octubre, entre otras.

²²⁰ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevas dimensiones de la prevención y el aseguramiento de los riesgos profesionales: Enfermedades de trabajo y riesgos emergentes”, en AA.VV.: MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (coords.): *Tratado práctico de la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*, Comares, 2006, pág. 96.

²²¹ En la misma línea, STSJ País Vasco, núm.1392/2007, de 8 de mayo, rechaza la responsabilidad del empleador en materia de recargo por omisión de medidas de seguridad por no ser exigible en el momento

existe una doctrina que determina que actualmente no existe una regulación expresa en ninguna norma que contemple la obligación empresarial de prevención y tutela de los riesgos psicosociales (STSJ Cataluña, núm.1593/2011, de 2 de marzo). Es por esto que se remarque por los tribunales la necesidad de una decisión legislativa clarificadora como ya existe en otras legislaciones europeas, tal y como detallamos en apartados anteriores.

Por el contrario, existen una doctrina judicial más avanzada que sirve para dar certeza al deber de evaluar los riesgos psicosociales, es decir, desde el marco preventivo, dando cabida en él a todos los riesgos derivados del trabajo y, también, del entorno o ambiente social en el que se desarrolla la actividad, siendo a nuestro juicio la más acertada²²². En este sentido, como recuerda la propia doctrina judicial, no tiene por qué originarse en sentido estricto los arts. 14 y 15 LPRL, limitándose a hacer referencia a la ausencia empresarial de medidas de carácter general o particular de seguridad y salud en el trabajo²²³. Por tanto, la ausencia de previsión de un marco legal expreso de los riesgos psicosociales ni impide ni dificulta su obligación y exigencia general²²⁴ que se regulan en los arts. 14 y 15 LPRL²²⁵.

Precisamente, dicho enfoque integrador ha sido acogido en la jurisprudencia constitucional española, como son ejemplificativas la STC 62/2007, de 27 de marzo y

en el que se produjo el acoso su previsión y prevención. En igual sentido, Sentencia Juzgado de lo Social de San Sebastián, núm. 447/2006, de 27 de octubre.

²²² Esta comprensión jurídica integral de la evaluación de los riesgos, con la incorporación de los de carácter psicosocial, aparece cada vez más en los fallos de las sentencias, por ejemplo STSJ de Galicia, núm. 2672/2012, de 2 de mayo. Asimismo, en sentencias anteriores, STS de 20 de septiembre de 2007, acerca de la violencia externa en el lugar de trabajo y STS de 17 de junio de 2008, sobre riesgo de atraco.

²²³ Buena prueba de ello, STSJ Cataluña, núm. 3861/2012, de 21 de mayo y STSJ Cataluña, núm. 334/2012, de 25 de enero, donde ambas sentencias determinan el establecimiento de recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad referente a la aplicación a los riesgos psicosociales de los principios generales de la acción preventiva y, por tanto, haberse probado la existencia de nexo causal entre el daño y el incumplimiento de las medidas preventivas relativas a dichos riesgos.

²²⁴ Vid. RIVAS VALLEJO, P.: “Aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales y de Seguridad Social, *óp. cit.*, pág. 179.

²²⁵ STSJ Cataluña, núm. 3861/2012, de 21 de mayo, determina con claridad que se establece una obligación legal, a pesar de ser genérica, por lo que sí procede el recargo de prestaciones por incumplimiento empresarial de las obligaciones de prevención de riesgos psicosociales previstas en el art. 14.2 LPRL. Igualmente, STSJ Cataluña, núm. 5621/2012, de 23 de julio.

STC 160/2007, de 2 de julio. Reconocen la protección de la salud psicosocial mediante la implementación en términos absolutos de la obligación del deber de prevención²²⁶.

Curiosamente, como hemos tenido oportunidad de determinar, diversas sentencias llegan a conclusiones opuestas, pese a que utilizan incluso los mismos argumentos jurídicos. Así, como se anticipó, la experiencia actual sigue lastrada por una persistente incertidumbre e inseguridad jurídica en torno al alcance de la acción jurídica preventiva y técnica de los riesgos psicosociales, ahora a nuestro juicio, dicho problema jurídico nunca debiera haberse planteado, pues existen normas más que suficientes para fundamentar el deber integrador de prevención de dichos riesgos ab initio en los ambientes laborales por la jurisprudencia comunitaria (STCE 15 de noviembre de 2001, C-49/00) y encuentra acogida en el marco legal.

4.3. La obligación empresarial de gestión psicosocial a través de los principios de acción preventiva.

Una vez reconocidos los riesgos psicosociales como riesgos laborales, han de aplicarse a este tipo de situaciones todas las normas generales y principios básicos referidos a la gestión íntegra de los riesgos laborales (art. 15 LPRL) y en cumplimiento a la obligación de prevención (art. 14 LPRL). De tal forma que deberán de estar sometidos a la obligación de identificación y eliminación de los riesgos, así como la evaluación de los que no han podido ser evitados, aplicando las medidas preventivas oportunas mediante una acción planificada para la prevención de dichos riesgos (art. 16 LPRL)²²⁷.

En base a lo anterior, el empleador ha de adoptar las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios de acción preventiva, que están

²²⁶ Así, para la jurisprudencia el deber de protección del empleador se vincula a una protección objetiva, siendo incondicional y, prácticamente, ilimitado debiendo adoptar las medidas de protección que sean necesarias. Vid. STS 4403/2000, de 8 de octubre y STS 2399/2013, de 20 de noviembre.

²²⁷ Vid. CAMAS RODAS, F.: *Las obligaciones del empresario en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2003, pág.79. Por tanto, es necesaria y posible una política preventiva de riesgos psicosociales mediante la evaluación de riesgos psicosociales [art. 16.2 a) LPRL] y en su caso la planificación de acciones preventivas, Vid. NAVARRO NIETO, F.: “Impulsos y resistencias judiciales en la tutela frente al acoso moral”, en *Aranzadi Social*, núm. 21, 2010, pág. 116.

determinados en el art. 15 de la LPRL, siendo principios genéricos, estándares o modelos de diligencia²²⁸ que pretende explicar, en términos no estrictamente jurídicos, las acciones a desarrollar el empresario para el cumplimiento eficaz de dicho deber genérico.

1. En primer lugar, con base al principio de evitación del riesgo partimos de la premisa de que la actividad de prevención del empresario debe ir encaminada a conseguir una plena seguridad y salud del trabajador. No existe duda de que el empleador se determina como garante de una protección eficaz²²⁹, adaptando las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. Se trata de la obligación de suprimir cualquier tipo de riesgo al que pueden estar sometidos los trabajadores en el que se incluyen, sin lugar a dudas, los psicosociales (STJUE, de 15 de noviembre de 2001, Asunto C49/00), así como a las personas o grupos de trabajadores que pueden ser más susceptibles al mismo, aplicando la máxima diligencia posible²³⁰.

2. Para ello, el segundo principio de la acción preventiva determina la evaluación de los riesgos inevitables. Es un proceso que estima la magnitud de los riesgos laborales que no hayan podido evitarse siendo un deber del empleador llevar a cabo una evaluación y

²²⁸ Principios de acción que la propia LPRL refleja de manera exacta del art. 6 de la Directiva Marco. En este sentido, Vid. JURADO SEGOVIA, A.: “Artículo 15. Principios de la acción preventiva”, en AA.VV.: PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (dir.), *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con Jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2008, pág. 302. Asimismo, CABEZA PEREIRO, J.: “Art. 15 LPRL”, en AA.VV.: CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J. F (Coord.), *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Comares, Granada, 1998, pág. 69.

²²⁹ En el mismo sentido, STJCE 14 de junio de 2007, determina que el art. 5 de la Directiva Marco consagra la responsabilidad del empresario como garante de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos del trabajo.

²³⁰ Existen suficiente evidencias de personas o grupos de trabajadores que pueden ser más susceptibles a los riesgos laborales y, en concreto, a los riesgos psicosociales como es el caso de la STSJ de País Vasco, núm. 1809/2015, de 6 de Octubre, donde un profesor interino de la Universidad del País Vasco a partir de la precariedad, incertidumbre y temporalidad continua en el trabajo, ve cómo afecta dicha situación tanto en la esfera productiva como en la doméstica u ordinaria del trabajador, constituyéndose daños psicológicos y morales, que han dado lugar a situaciones de incapacidad temporal del trabajador, por tanto, se dictamina el incumplimiento de medidas preventivas por parte de la empresa, puesto que existe la evidencia de un daño que repercute en la persona y en su entorno. En la misma sintonía, STSJ de Cataluña, núm. 2812/2015, de 27 de abril; STSJ de País Vasco, núm. 2218/2015, de 24 de Noviembre y STS, núm. 70/2007, de 25 de junio.

tratamiento de tales riesgos²³¹ [art.16.2 a) LPRL y arts. 3 a 7 del RSP]. La finalidad que se pretende es obtener la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse²³². Ahora bien, no es este el lugar para incidir sobre los contenidos, procedimientos de la evaluación, entre otros de sus aspectos, sino sólo se ha de destacar su dimensión. En suma, podemos determinar que esta actuación constituye uno de los principios fundamentales, donde numerosas empresas han sido responsabilizadas por su inexistencia, total o parcial²³³, así como una inadecuada o deficitaria la evaluación de riesgos²³⁴, generando un incumplimiento del deber de protección eficaz al trabajador por parte del empleador²³⁵.

3. Una vez identificados se procederá a combatir los riesgos desde el origen [art. 15.1 apartado c LPRL]. De modo que este tercer principio de acción preventiva de combatir

²³¹ Vid. STS de 25 de Junio de 2008, Rec. 70/2007, se determina como primer principio general, en el apartado a) del art. 15 PRL el evitar los riesgos pero, consciente el legislador de que en ocasiones los riesgos no se pueden evitar, en el apartado b) del precepto dispone que el empresario ha de evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

²³² Este principio confluye la condición de principio y un deber específico que se encuentra directamente ligada a lo establecido con carácter genérico del art. 6.3 de la Directiva Marco y que se desarrolla como concreta obligación en el art. 16 LPRL y arts. 3 a 7 del RSP.

²³³ Como podremos analizar de manera detallada con posterioridad, en las organizaciones empresariales españolas, según ESENER-2, solo el 55% de los centros de trabajo han aplicado alguna medida respecto a los riesgos psicosociales en los últimos tres años. De hecho, dicha ausencia de acción preventiva sobre los mismos se encuentra directamente relacionada con la falta de concienciación por parte del personal o por parte de la dirección, acerca de los riesgos psicosociales (70,4%), frente a lo que le suceden a los riesgos físicos teniendo estos últimos una importante percepción (96,1%).

²³⁴ Un ejemplo de ello sería la Sentencia del TS, núm. 210/2014, de 16 de febrero de 2016 que ratifica lo fallado en la Sentencia de la AN, núm. 32/2014, de 14 de mayo de 2014, que determina que los riesgos psicosociales que se establecen en la organización empresarial CAIXABANK, S. A. se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, pudiendo producir unos resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como son el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

²³⁵ Podemos delimitar una relación de sentencias provenientes de la doctrina judicial que manifiesta la infracción por inadecuación o inexistencia de dicho principio general de la acción preventiva. Por ejemplo, STSJ de Galicia, núm. 4264/2015, de 13 julio, procede a la declaración de infracción por la no aplicación de los principios generales de la acción preventiva, debido a la falta de previsión y evaluación de riesgos laborales, en el mismo sentido, STSJ de Cataluña, núm. 3613/2013, de 23 de mayo; STSJ de Cataluña, núm. 3861/2012, de 21 de mayo; STSJ de Madrid, Contencioso-Administrativo, núm.10138/2011, de 23 de marzo; STSJ Castilla y León, núm. 541/2010, de 23 de septiembre; STSJ de Cataluña, núm. 5793/2010, de 14 de septiembre, entre otras.

los riesgos en su origen se interconecta con la evaluación de riesgos laborales, siendo el objetivo principal evitar todo riesgo, admitiéndose, sin embargo, que se puede producir un nivel de riesgo inevitable que tendrá que ser evaluado para adoptar las medidas preventivas oportunas. Al respecto, se deberá de acudir a la fuente del peligro, como estrategia de eficacia, para identificarla y abordarla, previniendo, de esta forma, el daño de la manera más directa e inmediata posible, lo que aumenta su eficacia de manera determinante. Debe advertirse que hay que considerar no solo factores o circunstancias conexas a las maquinarias, materiales o en el entorno en el que se desarrolla la prestación del trabajo, sino además a los factores relativos a la organización del trabajo, de carácter ambiental y los derivados de las concretas características personales de los trabajadores²³⁶, donde la finalidad principal es evitar todo riesgo²³⁷, esto es, entre los que se incluyen los riesgos psicosociales.

4. En cuarto lugar, el principio de adaptación del trabajo a la persona es incorporado a la gestión preventiva que tiene su origen en la Ergonomía y Psicosociología, ciencia que desde diferentes vertientes estudia las aptitudes psicofísicas del trabajador y de los puestos de trabajo. Este principio es muy importante a la hora de la concepción y diseño del puesto de trabajo, donde la evaluación del mismo es decisivo [art. 16.1 LPRL y arts. 4.1 c y 4.2.c RSP]. Este principio de adaptación se fundamenta en que el propio trabajo puede ser la causa directa de accidentes o enfermedades laborales²³⁸, en particular, si observamos la concreción del principio acerca de *“la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”*. De modo que se enfatiza la importancia del alcance de este principio a consecuencia de que muchas

²³⁶ Vid. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: *Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo*, Comares, Granada, 2011, pág. 53.

²³⁷ Por todo ello, no podemos dejar de mencionar la Directiva 2010/32/UE en materia de prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario, dando lugar en nuestro ordenamiento interno a la Orden Ministerial, ESS/1651/2013, de 29 de julio, acerca de la obligación de una auténtica política de gestión integrada en las organizaciones empresariales de todos los riesgos laborales.

²³⁸ Vid. FERNÁNDEZ DOCAMPO, B.: “La salud del trabajador como causa de discriminación”, en *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 162, 2014, pág. 72.

patologías pueden verse agravadas o empeoradas por el desarrollo de la prestación del trabajo, ya sea por sus propios materiales y elementos que son necesarios para su ejecución, como por las propias condiciones de trabajo y organizativas en las que se desenvuelve la actividad²³⁹. El art. 164.1 LGSS contempla, sin embargo, la transgresión de este principio de adaptación como causa del recargo de prestaciones cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, habida cuenta de las características del trabajador y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador. Precisamente, esta acción preventiva concreta presenta una serie de encrucijadas y aspectos cruzados a tener en cuenta a partir de las “variables personales” y a los contextos dinámicos socio-económicos en los que nos encontramos, donde nos hallamos con nuevos enfoques de la prevención del riesgo psicosocial, como son los tradicionales trabajadores especialmente sensibles a los riesgos psicosociales o susceptibles de crearlos, refiriéndonos a factores como la edad, género, condición de inmigrante, trabajadores temporales, consumidores de sustancias adictivas, etc. donde podemos proponer crear un modelo de intervención integral del sistema de acción prevención de todos los riesgos profesionales, aspecto este que ha sido tratado en el capítulo anterior.

En esta adaptación del trabajo a la persona se recoge un mandato legal en la normativa reguladora de la prestación laboral mediante el art. 36.5 ET a efectos de evitar un trabajo monótono y repetitivo, siendo tenidas particularmente en cuenta el ritmo de trabajo a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo. Igualmente, este principio trasciende a otros asuntos de equivalente importancia, como para aquellos trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud y que se encuentren relacionados con su trabajo tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno (art. 36.4 ET). Evidentemente, no podemos obviar el art. 38.4 ET como el derecho a adaptar la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

²³⁹ Vid. RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R.: “La acción preventiva en la empresa”, en AA.VV.: GARCÍA NINET, J. I. (Dir.), *Manual de prevención de riesgos laborales*, Atelier, Barcelona, 2012, págs. 33 y 34.

5. En quinto lugar, se ha de tener en cuenta la evolución de la técnica, siendo un principio que, en realidad, se constituye como el límite de hasta dónde debe de llegar el esfuerzo y el deber empresarial para una eficaz prevención de riesgos profesionales²⁴⁰. En este sentido, se exige un continuo replanteamiento de la política preventiva, requiriendo un dinamismo en el seguimiento de los avances técnicos y científicos, lo que permite al empleador implementar el cumplimiento de su deber de protección en los términos exigidos por la legislación, y garantizando que la incidencia de los riesgos evaluados sea mínima e incluso nula (arts. 5 apartados 1 y 3 RSP, relativos al art. 16 LPRL). Por tanto, es un principio central, donde el alcance de la obligación de protección no puede quedar supeditado a la razonabilidad económica de la empresa, sino a la mejora constante del grado de prevención y protección de los trabajadores. Asimismo, es imprescindible tener en cuenta que la introducción de la técnica no puede ser una de las circunstancias que altere las condiciones de trabajo generando nuevos riesgos para los trabajadores²⁴¹.

6. En sexto lugar, se ha de sustituir aquellos aspectos que resulte peligrosos por lo que entrañe poco o ningún peligro, donde ya no se trata de una actividad puramente preventiva, sino como un concreto modo de operar, es decir, de la necesidad de abordar situaciones o problemas sobrevenidos de las que el empresario ha tenido conocimiento o debiera haberlo tenido²⁴². A tal efecto, este principio preventivo se establece en la misma dirección que la acción contenida en el art. 15.4 LPRL, es decir, la aplicación del principio

²⁴⁰ GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Valladolid, 1996, pág. 114.

²⁴¹ Existen pronunciamientos que, lejos de realizar un verdadero juicio de proporcionalidad entre derechos afectados, reduce y degrada la integridad de las personas, con pretendida justificación a favor de la productividad y competitividad, descartando la vulneración de la seguridad y salud de los trabajadores, pues basta con que la empresa acredite que las acciones desarrolladas se ajustan a los estándares utilizados actualmente por el INSHT, para que no sea necesario ni tan siquiera cuestionar la adecuada implementación de estas, a pesar de que quede constatado deficiencias de la solución empresarial y que, por tanto, los trabajadores quedarán afectados negativamente por la solución judicial favorable globalmente a la empresa. En este sentido, Vid. STS, rcud.101/2014, de 5 de mayo de 2015 y STC 66/2015, de 13 de abril. Asimismo, Vid. GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “Modificaciones sustanciales y evaluación de riesgos ergonómicos: un enfoque transversal de la prevención”, en RTSS, *CEF.*, núm. 395, 2016, págs. 150-156.

²⁴² Vid. FERNÁNDEZ-SIMAL FERNÁNDEZ, J.S.: “Accidente de trabajo por infarto de miocardio: análisis jurisprudencial y pautas para su prevención en el ámbito laboral”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2012, pág. 27.

de proporcionalidad para adoptar aquellas medidas preventivas²⁴³, siendo adecuadas, únicamente, cuando los riesgos que pueden crear son sustancialmente inferiores a los que se pretenden controlar con la adopción de las mismas y no consten diferentes medidas de mayor seguridad²⁴⁴. Es de destacar que la idoneidad de las medidas de protección exigen unos criterios para decidir la comparación entre las situaciones de riesgo a contrastar, sin embargo, las normas legales y reglamentarias no las determinan estableciendo una incertidumbre acerca del alcance del deber de protección, aunque se ha de pasar a la valoración técnica a partir de unos conocimientos científicos que permiten decidir sobre una base objetiva. En este sentido, en materia de riesgos psicosociales el parámetro de la máxima diligencia técnica que la propia doctrina ha establecido ha sido a través de los Acuerdos Marco alcanzados por los agentes sociales a nivel europeo en relación a la prevención del estrés, la violencia y el acoso en el trabajo²⁴⁵.

7. En séptimo lugar, se establece la integración de la actividad preventiva en la totalidad de la organización empresarial, buscando la perpetuación de la misma en el sistema general de gestión de la empresa, implicando a todos los niveles jerárquicos y en el conjunto de actividades [art.15.1. g) LPRL]. Este principio de acción se establece como una estrategia axial de la gestión preventiva, en tanto que se vincula directamente con una de las más relevantes obligaciones del empleador en materia de prevención, como es en la planificación de la actividad preventiva en la empresa (art. 16 LPRL y art. 1.1 RSP)²⁴⁶.

²⁴³ RIVERO LAMAS, J. Y DE VAL TENA, A. L.: “Artículo 15. Principios de la acción preventiva”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (drs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos Reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, pág.139.

²⁴⁴ En este sentido, el TSJ ha afirmado que, la problemática de la introducción de un dispositivo como un mecanismo más del protocolo de emergencias preestablecido ante un posible accidente laboral, en dicho caso, “no mejora la seguridad de los trabajadores”, igualmente, “la forma de fiscalización del citado acelerómetro, lleva consigo una situación de riesgo psicosocial pues... que utilice la empresa un aparato de última tecnología para controlar el trabajo no puede tener la consecuencia de que fuera de la jornada laboral, ... incluso... en su domicilio familiar en los que el trabajador haya de continuar en una situación in vigilando del citado dispositivo para que esté en condiciones óptimas para su buen funcionamiento en la jornada laboral” (FJ Décimo segundo). (TSJ de Cataluña, núm. 3613/2013, de 23 de mayo).

²⁴⁵ Vid. JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en trabajo. Análisis jurídico-laboral*, LA LEY, Madrid, 2008, pág. 293.

²⁴⁶ Este principio de acción preventiva se plantea como uno de los mayores retos a conseguir con la finalidad de hacer propio y asumir como inherente la actividad preventiva de todos los integrantes de la organización empresarial. Esta preocupación por la integración de la prevención en la empresa afloró de nuevo en la Ley

Precisamente, este nuevo enfoque de la prevención de riesgos laborales se establece como actividad efectiva que trata de ser una prevención integral y no solo integrada. Para ello esta nueva perspectiva deberá de incluir “*la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales de trabajo*” [art.15.1. g) LPRL]. En efecto, este precepto, además de resaltar el aspecto central del deber empresarial y de la seguridad y salud en el trabajo, contiene el valor añadido de reforzar el alcance de dicho deber mediante los factores de riesgo a considerar. En este sentido, se deberán de abarcar todos los riesgos laborales posibles, por tanto, más allá de los tradicionales, además, se deberá de atender a los “factores de riesgo” tanto internos como externos a la actividad y prestación de servicios²⁴⁷ que puedan afectar negativamente a la seguridad y salud e incluso al bienestar²⁴⁸(arts. 4.2, 4.3, 4.7 y 14.2 LPRL).

54/2033, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos, con el objetivo de favorecer y reforzar dicha integración. Por el contrario, lo cierto es que la evolución del sistema preventivo español hay ido por otros cauces, dispar a lo establecido en el modelo comunitario, de forma que ha sido asumida básicamente esa actividad por los servicios preventivos ajenos, pues la gran mayoría de las empresas españolas externalizan esa parte inherente a su actividad. Ante esto, podemos hacer mención a la STJCE, de 22 de mayo de 2003 (Comisión contra Holanda) que dictamina que la libre elección del empresario por recursos propios o externos revela un incumplimiento de la obligación determinada por la DM, marcada por la preferencia a la creación de recursos propios. Al respecto, el art. 20.1 RSP, tras la reforma efectuada en él por el RD 337/2010 que adapta la normativa a la llamada *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo (2007-2012)*, ya no determina la opción empresarial, sino que reconoce el principio de subsidiariedad sobre dichos recurso, es decir, solo en defecto de no tener recursos propios suficientes. Por tanto, toda la regulación en la materia legal y reglamentaria aún podemos considerarla como ambigua referente a la subsidiariedad de recursos propios o ajenos. En este sentido, como podemos comprobar mediante datos estadísticos muy significativos, mediante la encuesta ESENER- 2, se pone de manifiesto que España se encuentra muy por debajo del promedio europeo en la elección de recursos propios para desarrollar las evaluaciones de riesgos laborales (únicamente el 12,1%), por tanto, la opción preferente sigue siendo la externa. Para un estudio en profundidad Vid. MIÑARRO YANINI, M. y MOLINA NAVARRETE, C.: “La PRL desde una perspectiva jurídica”, *óp. cit.*, pág. 516.

²⁴⁷ En este sentido, no podemos obviar la STS de 17 de junio de 2008 y el CT 87/2011, sobre actuaciones Inspectoras en relación al riesgo laboral de atraco, además de la Orden Ministerial, ESS/1651/2013, de 29 de julio, en materia de prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario, pues determinan que se han de atender a los factores de riesgo para establecerse el carácter integral e integrado de la gestión preventiva de todos los riesgos laborales, independientemente del tipo de riesgo laboral que se trate. Asimismo, Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la <<violencia moral>> en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2002, págs. 67 y 68.

²⁴⁸ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Capítulo 1: La caracterización general de la prevención de los riesgos laborales: Conceptos y fundamentos jurídicos-críticos del nuevo modelo de acción preventiva”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C. (dir.): *Tratado de Prevención de Riesgos Laborales. Teoría y Práctica*, Tecnos, Madrid, 2015, pág. 20.

Igualmente, dentro de este imperativo de integración se encuentra la implicación a los trabajadores y sus diversas estructuras de representación, como principio de prevención participada (arts.33 a 36 LPRL). De hecho, la planificación e implementación de la prevención de riesgos laborales no es una actividad unilateral del empresario, sino que deberán de consultar y negociar de manera permanente con los trabajadores²⁴⁹ (art. 5 RSP)²⁵⁰.

8. Se deberán de adoptar medidas preventivas que antepongan la protección colectiva a la individual [art.15.1. h) LPRL]. Esta perspectiva subyace de la percepción de que la protección colectiva es más eficaz debido a que neutraliza los riesgos en su origen o puede reducir el riesgo con carácter general, por el contrario, la protección individual parte de la afectación colectiva donde su eficacia preventiva depende de la efectiva utilización de la protección por los trabajadores individuales²⁵¹. En cualquier caso, mediante este principio se traslada así a un enfoque clásico de la concepción de que la seguridad y salud va más allá de la protección en determinados puestos de trabajo o de aquellos trabajadores que desarrollan determinadas tareas, para abarcar al conjunto de los trabajadores y riesgos presentes en la empresa. En definitiva, se pretende conectar con el principio de seguridad integrada e íntegra de la prevención de riesgos laborales antes comentado [art. 15.1.g) LPRL]. En efecto, la doctrina ha determinado la primacía de las medidas colectivas frente a las individuales, pudiéndose producir una responsabilidad empresarial de cualquier índole cuando la empresa opte por introducir medidas individuales²⁵². Ahora bien, en

²⁴⁹ No podemos olvidarnos de la STS, núm. 250/2014, de 16 Febrero, donde se estima la vulneración por parte de la empresa de los derechos de participación de los trabajadores, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos psicosociales y que ratifica la SAN 91/2014, de 14 de mayo, que a pesar de relacionarse con los riesgos psicosociales, posee un alcance general a todos los riesgos profesionales.

²⁵⁰ MORENO VIDA, M.N. y ÁLVAREZ MONTERO, A.: “Artículo 33. Consulta de los trabajadores”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (drs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos Reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, pág. 370.

²⁵¹ RIVERO LAMAS, J. Y DE VAL TENA, A. L.: “Artículo 15. Principios de la acción preventiva”, *op. cit.*, págs. 137 y 138.

²⁵² En concreto, la doctrina europea ha aportado una importancia indiscutible sobre este principio, abordando la cuestión y determinando que la prevención de riesgos laborales implica que los riesgos se reduzcan con prioridad en su origen y que las medidas de protección colectiva tengan primacía sobre las medidas de protección individual, Vid. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto C-256/2010 y C-

relación a este principio conviene especificar convenientemente la diferenciación entre actividad preventiva, siendo de carácter obligatorio, y la promoción de la salud en el trabajo, siendo voluntaria y directamente vinculada a la responsabilidad social corporativa o sistemas de gestión basados en las “empresas saludables”. Ciertamente, la promoción de hábitos y estilos de vida saludables parece apuntar a una dirección individualista de esta gestión, por tanto, a nuestro juicio, los paradigmas de promoción de la salud nada tiene que ver con el sistema de gestión preventiva, mediante mecanismos más flexibles y no vinculantes como es el “soft law”²⁵³ desvaneciendo el carácter coercitivo y colectivo de esa gestión.

9. En relación directamente con el art.18 y 19 LPRL se determina el principio de instrucción a los trabajadores, constituyéndose como uno de los principios generales inspiradores de la LPRL. Desde este punto de vista, el empresario deberá de aportar la correcta información a los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo en la misma sintonía e importancia que las instrucciones recibidas sobre el contenido de su prestación laboral, constituyendo responsabilidad empresarial por omisión o insuficiencia de las mismas. En concreto en materia de información, se han de comunicar a los trabajadores de los riesgos generales que afectan a la empresa según la actividad productiva, además de los riesgos particulares en función de la actividad de desempeñen, así como las medidas que se han de adoptar en caso de riesgos y en materia de emergencias, estableciéndose como suficientes y adecuadas según las capacidades formativas del

261/10, Sentencia de 19 Mayo de 2011. En la misma línea del pronunciamiento anterior, STSJ de Galicia, núm. 1792/2015, de 7 de abril y STSJ de Cataluña, núm. 3796/2011, de 30 de mayo y STSJ de Andalucía, núm. 2076/2011, de 14 de julio.

²⁵³ En un nuevo tiempo socio-económico y político-institucional se instauran las tendencias des-reguladoras en materia preventiva, donde la Comisión Europea en el marco del Programa de mejora y ajuste regulatorio (Regulatory Fitness and Performance programme, en los sucesivo Programa REFIT) pretende lograr una legislación más simplificada y sencilla como refuerzo para la capacidad de las pymes para una acción preventiva eficaz. De hecho, se favorece unas ayudas técnico-financieras basadas en una acción más típica de los modelos de autorregulación y del análisis de los costes-beneficios, predominante en la garantía de efectividad del derecho. Sin embargo, no debemos eludir lo recogido en la encuesta ESENER-2 donde el principal motivo para abordar la gestión de la prevención de riesgos laborales es dar cumplimiento a una obligación legal (90,5%) y evitar la multa o sanción por incumplimiento (81,1%), mostrando que sin una obligación específica y clara de cumplimiento en materia de prevención no hay incentivo suficiente para implementar la seguridad y salud en el trabajo.

trabajador y de las características específicas o la especial sensibilidad del trabajador frente a determinados riesgos²⁵⁴.

Otro aspecto que se le exige al empleador es tomar en consideración las capacidades y las aptitudes profesionales en materia preventiva de los trabajadores en el momento de encomendarle las tareas (art. 15.2 LPRL), estableciéndose un límite externo al poder de dirección²⁵⁵. Por supuesto, bajo el término “capacidades” utilizado en la LPRL, comprende no solo las aptitudes y habilidades del trabajador para el desarrollo de la actividad profesional, a su vez, comprende la utilización adecuada de los equipos y medios de protección contra los riesgos laborales, mediante una previa formación que le permite la utilización eficaz de los mismos, que le sitúa en una posición óptima para afrontarlos.

Por otro lado, la LPRL en su art. 15, apartado tercero, recoge que el empresario deberá adoptar las medidas necesarias con el objetivo de garantizar que únicamente aquellos trabajadores que hayan recibido la información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico de la empresa, es decir, se establece las limitaciones tanto para trabajar como para circular por zonas de la organización empresarial en las que exista la probabilidad elevada de que se materialice un daño grave (art.4.2. LPRL)²⁵⁶.

Conforme al apartado cuarto del art. 15 LPRL se ha de incluir, también, en el deber de prevención las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador y que pueda generar riesgos para la seguridad y salud para sí mismo o para cualquier otra persona²⁵⁷. Se puede decir que el deber de protección eficaz del empleador

²⁵⁴ Para los centros de trabajo españoles la información sobre cómo prevenir riesgos psicosociales, como el estrés o el acoso, se encuentra menos generalizada (47,9%) frente a la instrucción sobre cómo levantar o mover cargas pesadas o personas (93,5%) y de procedimientos de emergencia (90,5%). Vid. Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2 – España, *óp. cit.*, pág. 78.

²⁵⁵ RIVERO LAMAS, J. Y DE VAL TENA, A. L.: “Artículo 15. Principios de la acción preventiva”, *óp. cit.*, pág. 138.

²⁵⁶ Vid. STS, núm. 2403/2002, de 30 de junio.

²⁵⁷ La calificación de acción temeraria por la imprudencia del trabajador depende de diferentes factores, como pueden ser, en términos generales, la formación e información que disponga el trabajador, la confianza que puede generarse por el desarrollo de una actividad más o menos rutinaria, los riesgos psicosociales, las condiciones laborales y organizativas, etc. Vid. CABEZA PEREIRO, J.: Los principio de

no se agota en la puesta a disposición de los trabajadores de las correspondientes medidas preventivas, sino que se extiende hasta la prevención de las posibles imprudencias que aquéllos puedan cometer, siempre, a través de la evaluación de los riesgos y de la adopción de las correspondientes medidas preventivas²⁵⁸. De modo que, además de poseer una gran trascendencia significativa en la doctrina judicial, este criterio ha servido como moderador de la responsabilidad del empleador con la calificación de accidente de trabajo de las lesiones que sufra un trabajador con ocasión o consecuencia del trabajo que desarrolla. Precisamente, el art. 156.5 LGSS no impide la calificación de accidente de trabajo derivado por la imprudencia profesional, aunque sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira, constituyéndose como elemento configurador de una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art.14.1 LPRL) y de la responsabilidad empresarial²⁵⁹. De hecho podemos constatar que esta doctrina se ha recogido fielmente en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social²⁶⁰, en cuyo artículo 96.2 se dispone de modo inequívoco que en aquellos procesos sobre responsabilidad derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente exonerador de la responsabilidad.

Igualmente, el art. 15.4 LPRL en relación al principio de sustitución de lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo [art. 15.1 f) LPRL] determina que se tendrán en

la acción preventiva, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C. (Dir.): *Tratado de Prevención de Riesgos Laborales. Teoría y Práctica*, Tecnos, Madrid, 2015, pág. 319. Por otro lado, la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha aceptado la posibilidad de realizar pruebas de detección de drogas, cuando en juego esté la seguridad de los demás, en especial si se trata de actividades especialmente peligrosas. En este contexto, primaría el “espíritu de seguridad” sobre la “razón civil de la vida privada del trabajador” (art. 8 CEDH). Vid. SSTEDH 7 de noviembre de 2002 y 9 de marzo de 2004.

²⁵⁸ Vid. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 84, 2009, pág. 68.

²⁵⁹ El concepto de imprudencia temeraria del trabajador ha sido muy significativa en la doctrina, para ello entre otras, Vid. STS de Madrid, núm. 2378/2019, de 13 de febrero y TSJ de Palma de Mallorca, Sala Social, núm. 62/2019, de 6 de febrero.

²⁶⁰ BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, siendo, en primer término, la magnitud de dichos riesgos substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y, en segundo lugar, no existan alternativas más seguras²⁶¹. En este sentido, el empresario ha de mantener una continua vigilancia en el cumplimiento de dichas medidas de seguridad, aunque no puede concebirse como una fiscalización constante, sino que ha de existir un control o vigilancia que permita garantizar la adecuada y correcta implementación de las medidas preventivas²⁶². Sin embargo, no se excluyen la posibilidad de exigir responsabilidades del empresario al trabajador por el incumplimiento de las medidas de seguridad establecidas, como incumplimiento laboral y falta disciplinaria [art. 29.3 LPRL y art. 54.2 b) ET], lo que puede provocar en una reducción de la indemnización por los daños y perjuicios sufridos por el trabajador o del porcentaje en el que se impone el recargo de prestaciones derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El art. 15 LPRL concluye con un apartado 5, en el que se realiza una declaración que, atendiendo a la exposición anterior, nada tiene que ver con el resto del precepto acerca de los principios de acción preventiva. De hecho, determina la autorización para que la empresa pueda concertar operaciones de seguro que tengan “como ámbito de cobertura la previsión de los riesgos derivados del trabajo”.

En conclusión, podemos afirmar cómo los principios de acción preventiva refuerzan la protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo mediante el establecimiento de los aspectos principales y esenciales que han de acometer los “deudores de seguridad”.

²⁶¹ Como muy acertadamente razona el TSJ desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandada acerca de la reclamación sobre recargo de prestaciones por accidente laboral, en la STSJ de País Vasco, núm. 2394/2015 de 15 diciembre, debe concluirse que cabe la posibilidad de que los accidentes de trabajo se pueden causar por falta de alguna medida de seguridad, existiendo alternativas más seguras. *“Así, aunque es cierto que la empresa había evaluado los riesgos del puesto de trabajo concreto, que el trabajador había recibido formación suficiente, que había instrucciones generales sobre el hecho de tener que operar en la prensa con la energía cortada y comprobar este extremo, también es cierto que existía un claro riesgo de confusión a la hora de seleccionar el mando de modo manual, por haber dos mandos idénticos -el de iluminación y el de accionamiento manual -, siendo también de resaltar que no había resguardo de protección en el hueco debajo de la bandeja que impidiera acceder con el brazo hasta el cilindro para evitar el atrapamiento”*.

²⁶² Vid. STS, rec. núm. 1281/2014, 4 de mayo de 2015; STS, rec. núm. 871/2012, 9 de junio de 2014; STS, rec. núm. 813/2012, 24 de enero de 2012, y STS, rec. núm. 2304/2008, 26 de mayo de 2009.

Consecuentemente, pese a que la tendencia es favorable referente a la gestión de la prevención de riesgos laborales, en su conjunto, como hemos podido comprobar, siguen existiendo aspectos que no terminan de resolverse convenientemente y que deberían de solventar definitivamente y cambiar la práctica existente. En este contexto, debemos de reclamar que las políticas y acciones, sean públicas o privadas, se ajusten más fielmente a los principios de acción preventiva enunciados en el at. 15 LPRL.

5. El deber de evaluación como clave del sistema preventivo: La evaluación íntegra de los riesgos laborales.

5.1. Entre tradición y renovación del deber de evaluar de forma eficaz los riesgos laborales en la empresa.

Si por algo se caracteriza especialmente la ordenación en materia de prevención, como ya hemos tenido la ocasión de analizar, ha sido por la renovación que ha supuesto la forma de apreciar los riesgos laborales en el ámbito laboral. De hecho, se ha podido comprobar una evolución acerca de las nociones de trabajo y salud e instaurándose, con carácter global, la necesidad de la promoción del bienestar y salud en el ámbito laboral, con la finalidad de alcanzar la situación ideal de seguridad y salud en el trabajo²⁶³.

Ciertamente, los instrumentos que habían sido empleados para la eliminación o minimización de los riesgos laborales se han ido transformando, con el objetivo de una gestión integral de todos los factores de riesgo generadores de peligro, en tanto compuesta por riesgos derivados de los recursos humanos, técnicos, económicos, pero, también, por las características de la organización del trabajo, el ambiente, las capacidades y por las particularidades de los trabajadores. Así, para alcanzar la prevención integrada de los riesgos laborales, sean más tradicionales o más “recientes”, no se pueden considerar dichos riesgos de forma separada e independientes, sino que se ha de planificar la

²⁶³ Vid. AGRA VIFORCOS, B.: “Prevención de los riesgos psicosociales”, óp. cit., pág. 128.

prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella todas las técnicas [art. 15.1 letra g) LPRL].

Sea como fuere, no debemos perder de vista que no cabe ninguna duda de la inclusión de los riesgos psicosociales a lo largo del desarrollo normativo. Precisamente, la obligación de protección frente a los riesgos laborales tiene un carácter genérico (art. 14 LPRL), por tanto, como destacábamos supra, se han de incluir tanto riesgos más tradicionales como son los físicos, químicos, ergonómicos y biológicos, como aquellos riesgos laborales en los que se incluyen los ambientes de trabajo, es decir, los riesgos psicosociales. Además, a nuestro entender, se ha determinado una mención expresa de una protección integrada de todos los riesgos mediante la Orden ESS/1451/2013 para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario (Orden ESS/1451/2013, en lo sucesivo).

Por su parte, los arts. 4 a 6 de la Orden ESS/1451/2013 disponen la obligación de implementar lugares de trabajo seguros elaborando *“una política de prevención global y coherente que abarque la tecnología, la organización del trabajo, las condiciones laborales, los factores psicosociales relacionados con el trabajo y la influencia de factores relacionados con el entorno de trabajo [...]”*. Ahora bien, podrá objetarse que se trata de una norma sectorial, específica para los riesgos biológicos y “solo” en el sector sanitario. No obstante, a nuestro juicio, no podemos obviar que esta norma establece y concreta, para dicho sector, el conjunto de las obligaciones generales de la Directiva Marco, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el ámbito laboral (STJCE de 15 de noviembre de 2001, Asunto C-49/00). En consecuencia, esta previsión legal no tiene más sentido que concretar, para un sector, lo que es un deber general fijado por marco normativo regulador para todos los sectores (arts. 14-17 LPRL y sus normas de desarrollo)²⁶⁴.

²⁶⁴ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales: Alcance de una norma especial que confirma el principio general”, en *Revista de Derecho Social*, núm.63, 2013, págs. 35-56.

A la luz de lo expuesto con anterioridad, cabe destacar como pieza clave en aras a conseguir la mayor protección del trabajador, la actividad evaluadora íntegra de los riesgos laborales²⁶⁵. De manera que la evaluación de riesgos laborales se establece como la primera y primordial acción preventiva que ha de desarrollar el empleador, pues de los resultados de ella estriba el cumplimiento de las demás obligaciones reguladas en el entramado normativo sobre la seguridad y salud laboral. Como resultado, la norma preventiva hace del deber de evaluar los riesgos una obligación integral, en la que se han de incluir los riesgos laborales en general, y los riesgos psicosociales en particular (STC 62/2007, de 27 de marzo y STC 160/2007, de 2 de julio)²⁶⁶.

5.2. Concepto, naturaleza y alcance de la Evaluación de los riesgos profesionales.

La evaluación de riesgos laborales, junto con la planificación de la actividad preventiva, se constituye como un instrumento esencial de carácter técnico de la acción preventiva en una organización empresarial [art. 15.1 apartado b) de la LPRL]. Pretende efectuar un acopio de información para identificar, analizar y estimar los peligros para proceder a adoptar las decisiones y medidas más adecuadas, con el objeto de poder organizar un proceso productivo con ausencia o minimización de los riesgos que afecten sobre la seguridad y salud de los trabajadores²⁶⁷. Esta obligación de evaluar no se determina como

²⁶⁵ Vid. DE LA CASA QUESADA y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa. Organización, evaluación y planificación*, Editorial Comares, Granada, 2009, pág. 27.

²⁶⁶ Vid. VILLAR CAÑADA, I. y VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: *Reestructuraciones empresariales, riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo. Una nueva dimensión del modelo comunitario de gestión social*, Editorial Comares, Granada, 2011, pág. 52.

²⁶⁷ Desde el punto de vista de la gestión empresarial y de la garantía de la seguridad y salud de los trabajadores, en determinados casos resulta imposible la consecución de una seguridad absoluta y de “riesgos cero”, de hecho, partimos de la existencia puntual de riesgo inevitable o “riesgo tolerado” por la impracticable conciliación plena del desarrollo de la actividad productiva y de la seguridad y salud de los trabajadores. Por consiguiente, en un primer momento, se intentará eliminar y evitar el riesgo y, si esto no es posible, se deberán de desarrollar acciones preventivas basadas en el control y reducción del riesgo original para perpetrarlo a un nivel que puede ser tolerado por la organización empresarial teniendo en consideración sus obligaciones legales y la propia política de seguridad y salud laboral, basadas en la sustitución de lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro. En este sentido, Vid. MERCADER UGUINA, J.R.: “El Reglamento de los Servicios de Prevención, crónica de una norma largamente esperada”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1997, pág. 82. Igualmente, vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S.; MORENO MARTÍNEZ, A. y FERNÁNDEZ PERDIDO, F.: *Comentarios*

una novedad en el ordenamiento interno español sino que se encuentra directamente ligado a lo establecido, con carácter general, en el art. 6.3 de la Directiva Marco y, por tanto, se erige como concreta obligación empresarial en el art. 16 LPRL. No obstante, no es hasta la aprobación del Real Decreto 37/1999, de 17 de enero, sobre Servicios de Prevención (en adelante, RSP), en la cual se procede a concretar la ordenación y desarrollo de la misma (arts. 3 a 7 RSP).

A tenor del mandato legal, la evaluación de riesgos es *“un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”* (art. 3.1 RSP). Así pues, se constituye como una obligación de carácter general del empleador, con independencia del tamaño de la empresa y del sector productivo²⁶⁸, para conocer las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, es decir, del conjunto de la actividad productiva de la empresa, abarcando todos los aspectos del trabajo. Por consiguiente, para identificar, eliminar o reducir los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, con la finalidad de subsanarlos²⁶⁹.

Como se puede apreciar, la evaluación de riesgos es un proceso, implicando un conjunto de pasos que han de articularse en una metodología de evaluación. Este procedimiento conlleva que, no sea un acto aislado, un instrumento, un informe o una simple medición, sino todo lo contrario. Es un proceso guiado para estimar la magnitud de todos los riesgos que no hayan podido evitarse, además de proveer la información necesaria que permita

al Reglamento de los Servicio de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), Tirant Lo Blanch, Valencia, 1997, 53.

²⁶⁸ Vid. FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “El ámbito natural de la evaluación de riesgos en la normativa preventiva”, en *Aranzadi Social*, núm. 5, 2000, pág. 635.

²⁶⁹ Vid. DE LA CASA QUESADA, S. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa...*, óp. cit., 35.

discernir qué acciones preventivas son indispensables de implementar²⁷⁰ con el objetivo de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores.

A tenor de lo establecido a partir del concepto de evaluación de riesgos laborales, esta tiene un carácter netamente técnico, debiendo de ser desarrollada mediante la intervención de personal competente (art. 4.3 RSP) que dispongan de conocimientos especializados y certificados en materia de seguridad y salud laboral (arts. 34 a 37 RSP). Si bien, se trata de una obligación del empleador, sin perjuicio de que, dado el carácter técnico, pueda ser delegada para su implementación en sujetos o servicios de prevención con las características exigidas por la Ley para ello. En concreto, las personas encargadas de la evaluación de riesgos laborales deben de disponer de un aprendizaje, medios, conocimientos suficientes y adecuados en la disciplina preventiva²⁷¹.

Cabe examinar que la ordenación sobre la evaluación de riesgos implícita en la LPRL, así como el RSP, según el momento en que se lleve a cabo, podemos distinguir varios tipos, como son la evaluación inicial, su actualización y control periódico de la misma.

5.2.1. Evaluación inicial.

En un primer momento, el empleador deberá de realizar una evaluación inicial [art.16.2 apartado a) LPRL]. Esa primera evaluación se ha de desarrollar *ex novo* una empresa, centro de trabajo o puesto de trabajo, incluyendo todas las actividades de la empresa y teniendo en cuenta, entre otros factores, las condiciones de trabajo existentes o

²⁷⁰ Vid. MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ SILLA, J.M., SALANOVA, M., y GRACIA, D.: “Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa”, en AA.VV.: MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ SILLA, J.M., POU, R., SALANOVA, M., GRACIA, D., DE BONA, J.M., BAJO, J.C. y MARTÍNEZ-LOSA, F.: *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*, Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, pág. 20. En el mismo sentido, Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: “Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su clarificación”, en *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, núm. 2, 2010, págs. 26-27.

²⁷¹ Para obtener una adecuada y correcta actividad preventiva, es necesaria la correspondiente capacitación de aquellas personas designadas para llevar a cabo la actividad preventiva y de los profesionales competentes en materia de prevención de riesgos laborales. Así, a efectos de determinar las capacidades y aptitudes necesarias para desarrollar las funciones en relación a la seguridad y salud del trabajador, estas se clasifican en tres grupos, que corresponden a los tres niveles de formación previstos en el capítulo VI del RSP, funciones de nivel básico, intermedio y superior.

previstas²⁷², las características de los puestos de trabajo y de las personas que deban desempeñarlos, además, de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y de la adecuación de los lugares de trabajo. Por ende, la obligación de una evaluación inicial del empleador ha de comprenderse de manera omnicomprendensiva, con la inclusión de todos los riesgos²⁷³, donde la evaluación de riesgos comporta elementos objetivos y subjetivos²⁷⁴. De hecho, sin dicha evaluación inicial, de carácter global, no existirá una acción preventiva adecuada, eficaz y adaptada a las condiciones específicas de la organización empresarial²⁷⁵. En esta línea, podríamos determinar la inclusión en la evaluación de los riesgos psicosociales por la interacción entre las características de la organización del trabajo, el ambiente y las capacidades, como son los factores objetivos, así como las particularidades de los trabajadores y los contextos dinámicos (edad, sexo-género, nacionalidad-identidad cultural, capacidades diferenciadas, etc.), como factores subjetivos²⁷⁶. A tenor de lo expuesto, la norma establece la necesidad de considerar, simultáneamente, la adaptación de las acciones preventivas al supuesto concreto, contemplando la naturaleza de la actividad y las circunstancias particulares y personales²⁷⁷ de los trabajadores. Precizando este precepto, en el art. 4.1 RSP, mediante

²⁷² Tal como se establece en el artículo 4 RSP y de acuerdo con el art. 4.7 LPRL es condición de trabajo “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”.

²⁷³ STSJ País Vasco, de 28 de julio de 2009 (rec. núm.1365/09) En el mismo sentido, Vid. ARASTEY SAHÚN, M.L.: “Los riesgos psicosociales en la apreciación de los tribunales: algunas cuestiones sobre la aplicación práctica de la Directiva marco 1989/391/CEE”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 11, 2012, págs. 85-101.

²⁷⁴ Vid. GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: *La obligación empresarial de Prevención de Riesgos Laborales*, CES, Madrid, 2002, págs.188 y ss.

²⁷⁵ Vid. IGARTUA MIRÓ, M.T.: *Sistema de prevención de riesgos laborales*, Tecnos, 2ª Edición, Madrid, 2011, pág. 146.

²⁷⁶ Pese a la falta de concreción específica legal sobre riesgos psicosociales los tribunales se han pronunciado al respecto, como por ejemplo, STSJ País Vasco de 24 de mayo de 2011 (rec. núm.1003/2011), que incluye los riesgos psicosociales en la deuda de seguridad y salud de la organización empresarial, pues esta “no se agota en la protección frente a los riesgos objetivos del puesto de trabajo sino que obliga también a prevenir los riesgos específicos derivados de las características o estado de salud de la persona que lo ocupa”. Igualmente, STS de 25 junio 2008 (rcud. 70/2007).

²⁷⁷ Vid. GARCÍA QUIÑONES, J.C; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y THIBAUT ARANDA, J.: “Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva”, en AA.VV. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F (Dir.): *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2008, pág. 334.

la determinación de la necesidad de considerar las condiciones de trabajo que se hallan o sean previstas y la probabilidad de que el trabajador pueda ser especialmente sensible²⁷⁸.

5.2.2. Actualización de la evaluación de riesgos.

En segundo lugar, junto a la evaluación inicial, la normativa prevé el carácter dinámico de la misma²⁷⁹ [art. 16.2.a) LPRL], por tanto, se dispone la obligación de la actualización de la evaluación de riesgos, pues se constituye un proceso permanente y cambiante²⁸⁰. Dicha actualización, a partir de la dinámica puramente preventiva, debe de realizarse cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo, con la elección de nuevos equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la inclusión de nuevas tecnologías en los procedimientos de trabajo, por la modificación de los lugares de trabajo o por la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto (art. 4.2 RSP).

En suma, la modificación o variación de los elementos anteriormente evaluados exige la actualización de la evaluación de riesgos practicada, con la finalidad de prevenir riesgos y preservar la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo ocasionar esas alteraciones la modificación de los riesgos identificados o la inclusión de nuevos riesgos.

5.2.3. Control periódico de la evaluación de riesgos.

En último lugar, no podemos obviar el deber del empleador de efectuar controles periódicos de las condiciones de trabajo, organización y métodos de trabajo, de la actividad que desarrollan los propios trabajadores en la prestación de sus servicios y del estado de salud de los trabajadores al objeto de detectar nuevas situaciones potencialmente peligrosas [art. 16.2.a) LPRL]. Estas pueden generarse por el desgaste de

²⁷⁸ Vid. AGRA VIFORCOS, B.: “Prevención de los riesgos psicosociales”, *óp. cit.*, pág. 149.

²⁷⁹ La propia LPRL, en su art. 14.2, establece que “*el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos (...) y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención (...) a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo*”.

²⁸⁰ STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2001.

instalaciones, equipos, herramientas o maquinaria, por la desviación de los dispositivos de seguridad e, incluso, por actuaciones inseguras que se trasforman en hábitos inadecuados de trabajo²⁸¹. De hecho, este control está condicionado al resultado de la evaluación pretérita, es decir, en función de los niveles de riesgo existentes.

Por un lado, la revisión periódica de la evaluación deberá verificarse cuando así lo requiera una disposición normativa específica (art. 6.1 RSP)²⁸², siendo programada y planificada. Además, por otro lado, se podrán realizar de manera informal dichos controles por parte de los propios trabajadores que al mismo tiempo que desarrollan su actividad detectan en su puesto de trabajo riesgos, o bien, cuando se han detectado que las actividades de prevención resultan insuficientes o inadecuadas por haberse manifestado daños a la salud de los trabajadores. Esta última cuestión podrá apreciarse a través de controles periódicos relativos a la vigilancia de la salud²⁸³. Ahora bien, en esta revisión se tendrá en cuenta la investigación de las causas, las actividades o medidas a implementadas para la eliminación o reducción de riesgos y el análisis epidemiológico de acuerdo con los datos que pueda facilitar el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles. Al mismo tiempo, deberá volver a evaluarse con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores o según se establezca en el convenio colectivo, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo (art. 6.2 RSP) y a

²⁸¹ Vid. BESTRATÉN BELLOVÍ, M. [et al]: Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa, INSHT, 2009.

²⁸² En este sentido, hacemos referencia a la Ley, reglamento, convenio colectivo o disposiciones técnicas específicas relativas a riesgos concretos y que así lo determinen. Así lo establece, por ejemplo, el RD 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido en su artículo 6. Igualmente, en el Convenio Colectivo de la empresa “Tim Iberia, Sociedad Limitada”, en su Disposición adicional primera determina la obligatoriedad una actualización de la evaluación en función de cambios en los procesos productivos, compras de nuevas herramientas o equipos de trabajo y por inspecciones técnicas tras accidentes laborales, donde dichas evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo, tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial, como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo.

²⁸³ Vid. IGARTUA MIRÓ, M.T.: *Sistema de prevención de...*, óp. cit., pág. 148.

determinados factores que puedan afectar al comportamiento y bienestar de las personas en su lugar de trabajo.

Por tanto, cuando en el control periódico el resultado dictamine situaciones de riesgo derivados de deterioros o desviaciones de lo estimado en el origen, tanto de los aspectos materiales como de los lugares de trabajo y organización del mismo, el empleador deberá de realizar aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos [art.16.2 b) LPRL] a través de la nueva adaptación de las medidas preventivas, por tanto, cabe la inclusión de los riesgos psicosociales. Así, una vez realizado el control periódico de la evaluación de riesgos se dispondrá de los datos e información necesaria para cumplir con las exigencias de prevención y protección a partir de la identificación de toda desviación que pueda ser fuente de peligro. Por ello, se determinarán de nuevo de aquellas acciones más adecuadas mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores [art. 3.1. a) RSP].

5.3. Criterios para la evaluación de riesgos laborales.

Como se ha analizado, la evaluación de riesgos laborales es un aspecto nuclear del sistema de gestión preventiva de la organización empresarial. A partir de ella se podrá tomar decisiones preventivas y medidas necesarias por parte del empresario que tendrá como objetivos eliminar, controlar o reducir los riesgos que no hayan podido evitarse. Para alcanzar este fin es preciso resaltar las pautas, reglas o principios a seguir para valorar los riesgos existentes y poder llegar a una conclusión sobre la necesidad o no de actuar sobre los riesgos laborales.

El RSP establece los criterios de evaluación de los riesgos determinando que han de ser objetivos, impidiendo que sean unilateralmente establecidos por el empleador, con la finalidad de permitir valorar qué factores de riesgo y en qué grado están presentes en una situación de trabajo. En concreto, el art. 5.1 RSP determina que el procedimiento de la evaluación de riesgos ha de partir de la información obtenida de todos los aspectos relacionados con el trabajo, esto es, sobre la organización, características y complejidad

del trabajo, materias primas y los equipos de trabajo que se localicen en la empresa y del estado de salud de los trabajadores. Por su parte, el art. 4 RSP dispone que la evaluación deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, para ello, se tendrán en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el art. 4.7 LPRL, en especial las contenidas en su apartado d) por su directa relación con los riesgos psicosociales sobre la organización y ordenación del trabajo y la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido a alguna de dichas condiciones.

Una vez se ha obtenido la información, se enumeran y determinan todos aquellos elementos de carácter peligroso que se encuentran en el centro de trabajo o en la organización y en el desempeño del trabajo, así como la identificación de todos los trabajadores que están expuestos a dichos riesgos. De forma que se pueda conocer sobre qué puestos y personas actuar, para, seguidamente, estimar los riesgos a partir de los conocimientos técnicos existentes y la consulta con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión apropiada sobre la necesidad de eliminar, evitar o de controlar y reducir dichos riesgos profesionales. Con ello se conseguirá asegurar la validez de los resultados obtenidos y permitirá, por otra parte, ya en las fases posteriores de la evaluación de riesgos, delimitar la interpretación de los datos, facilitando el establecimiento de propuestas de mejora adecuadas.

En cualquier caso, cuando se ha obtenido la información necesaria en función de los “criterios objetivos de valoración”, por tanto, quedando aclarados dichos criterios, deberá de comenzar la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren oportunos y que generen una óptima valoración de la situación. Si bien, existe la posibilidad de que, excepcionalmente, con la apreciación personal del profesional acreditado, se proporcione la información indispensable e imprescindible para una conclusión adecuada, sin necesidad de recurrir a mediciones, análisis o ensayos concretos, no obstante, siempre ha de proporcionar confianza sobre su resultado. En consecuencia, dicha confianza implica que en caso de duda, que deberán de adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención (art. 52. RSP). En

cambio, siempre que exista una normativa específica de aplicación sobre el procedimiento de evaluación deberá seguirse.

Ahora bien, como comprobamos, el RSP recoge distintas fórmulas para la adopción de los criterios de evaluación. Así, cuando la evaluación de riesgos requiera la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no muestre o precise aquellos métodos que deben utilizarse o cuando los criterios de evaluación apreciados en dicha normativa deban ser interpretados o concretados a partir de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios determinados en:

- Normas aprobadas a tales efectos por la Comisión Europea, conocidas como Normas-UNE.
- Normas elaboradas por Organizaciones Internacionales (ISO, CEI o ETSI).
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan los requisitos de confianza y solvencia técnica.

En cuanto al orden de utilización de estos criterios o métodos puede causar conflictividad, donde el RSP no determina una prelación de unos sobre otros, sino que parte de la libertad para seleccionar el más favorable o el que más satisfaga en cuanto al resultado, siempre respecto a lo evaluado, siendo más aconsejable acudir a unos u otros criterios. En cambio, sí establece que las guías de otras entidades de reconocido prestigio se desplacen a un segundo lugar, siendo indicado por el RSP que solo podrán utilizarse “en ausencia de anteriores”, por tanto, de las normas UNE, normas internacionales y guías de organismos públicos. Si bien, a nuestro juicio y como se desatacará en el tercer capítulo de este trabajo de investigación, podemos considerar que estos últimos criterios se dotan de bastante

fiabilidad puesto que son fruto de la práctica o resultados de estudios técnicos, que a pesar de no ser de obligado cumplimiento, constituyen instrumentos de gran valor para todos los agentes involucrados.

Con todo, esta situación de ausencia de determinación de un instrumento único, ha favorecido la aparición de nuevas formulaciones y planteamiento al amparo del marco legal establecido. De hecho, sí se concretan dos claves muy precisas en la normativa (art. 5.3 RSP) acerca de los criterios y propiedades que han de constatar en un método de evaluación de riesgos como son, la primera, que debe de ser fiable y válido, la segunda, que ha de constatar la máxima participación posible de los trabajadores.

En este sentido, antes de utilizar un instrumento o método de evaluación de riesgos se ha de tener en cuenta el grado de confianza que nos proporciona los resultados que recoge el propio instrumento en cuestión, es decir, si el método aporta fiabilidad y validez.

Por lo que respecta a la fiabilidad del método, podemos definirlo de manera sintetizada, como la precisión de una medida que aplicado varias veces en circunstancias similares, independientemente del tiempo y el lugar, permite obtener medidas estables, valorando siempre lo mismo. Por otro lado, se entiende por validez el grado en que refleja con exactitud las características o dimensiones que pretende medir, esto es, las interpretaciones posibles de las puntuaciones que se obtienen. En todo caso, como estudiaremos con posterioridad en el tercer capítulo, el análisis de las propiedades psicométricas de un método es ineludible, yaciendo en una acción errónea utilizar instrumentos evaluadores que no hayan sido valorados y comprobados su grado de eficacia o confianza, es decir, que no hayan demostrado su fiabilidad y validez como método de evaluación de riesgos.

Finalmente, es el carácter participado del procedimiento de evaluación de riesgos profesionales el segundo y último criterio caracterizador de este complejo proceso, pero no por ello menos importante. De manera que los representantes de los trabajadores o los propios trabajadores en ausencia de representantes tendrán derecho a participar y ser consultados (arts. 1.2 y 3.2 RPS), en los términos previstos en el Capítulo V de la LPRL,

es decir, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas²⁸⁴. Asimismo, este deber se completa con la posibilidad de creación de pactos acerca de futuras revisiones de la evaluación de riesgos profesionales entre el empleador y los representantes de los trabajadores o los propios trabajadores en ausencia de los mismos (art. 6.2 RSP).

Es preciso destacar que un procedimiento no consensuado genera una información parcial, segada y deficiente, obteniendo un diagnóstico erróneo y con unas propuestas preventivas inadecuadas o, incluso, imposibles de realizar. Por lo contrario, la evaluación de los riesgos ha de hacerse de forma abierta, donde la participación de los trabajadores facilite la toma de las decisiones preventivas más adecuadas y aceptadas, siendo un elemento de indiscutible importancia para la eficacia preventiva.

Si bien, la elaboración de la evaluación de riesgos debe complementarse con una obligación de conservación de documentos a efectos de su puesta a disposición de la Autoridad laboral (art. 23 LPRL). En cualquier caso, se trata de una disposición genérica que ha sido concretada en el art. 7 RSP, estableciendo de forma más precisa los datos que, reglamentamente, deben de contener dicha documentación. De ahí que en dicha documentación se ha de contemplar la identificación del puesto de trabajo, el riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados, el resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes a implementar, la referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados²⁸⁵.

En suma, en base a este precepto podríamos constatar que la evaluación de riesgos aparece contemplada como núcleo central en el desarrollo de la acción preventiva, que permite el cumplimiento de las demás obligaciones.

²⁸⁴ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA y APARICIO TOVAR: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, óp. cit., pág. 123.

²⁸⁵ En este sentido, se considera una inadecuada evaluación de riesgos cuando no se especifica las tareas de cada puesto de trabajo, ni el desarrollo de evaluaciones de riesgos ergonómicos y psicosociales, entre otros aspectos a tener en cuenta. Véase Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 18/09/2018, rec. núm. 8152/2017.

6. La evaluación del riesgo psicosocial: Un paso más hacia el deber de evaluación.

La evaluación de riesgos psicosociales no es una acción preventiva secundaria ni subsidiaria de la evaluación de otros riesgos laborales presentes en la empresa. En el procedimiento de evaluación de riesgos laborales deben de incluirse todos los riesgos, tradicionales y emergidos, teniendo en cuenta las características y elementos de estos. Así, resultan remarcables, a nuestro entender, como principales características de la obligación de evaluación la condición general e integradora y el dinamismo del proceso ante todos los riesgos profesionales²⁸⁶, como hemos destacado supra.

Adicionalmente, en consecuencia, resulta destacable que la obligación legal de evaluar los riesgos laborales, entre los que se incluyen los psicosociales, es extensible a todas las empresas, con independencia de su actividad y tamaño, evaluando a la empresa en su “totalidad”. En este punto, debemos de hacer referencia a la reforma introducida mediante la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, en relación a la obligación empresarial de realizar el Plan de Prevención de Riesgos, por la consiguiente evaluación y planificación de la actividad preventiva (art. 16.2 bis LPRL), con la posibilidad de que empresas, en atención al número de trabajadores con un máximo de 50 y con actividad empresarial no reconocida reglamentariamente como peligrosa (Anexo I, RSP), puedan desarrollar el Plan de Prevención de manera simplificada. De forma que se determina una documentación reducida y de fácil comprensión que pueda ser adaptada a la situación concreta de cada empresa sin especial dificultad, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinan. Si bien, deberá de estar adecuadamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa, reflejando las pertinentes medidas

²⁸⁶ Un caso concreto del enfoque de gestión de riesgos psicosociales, a modo de ilustración y que consideramos de utilidad, es el referente al regulado en el Convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona, SA, y Forns Valencians Forva, SA, Unipersonal (BOE, núm. 42, de 18 de febrero de 2019). En este sentido, se dispone en su art. 29.2 que *“Las evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo”*. Es evidente que son cada vez más, aunque todavía los podemos considerar insuficientes, los convenios colectivos que han comprendido la necesidad de determinar el deber de incluir los factores de riesgo psicosocial en las evaluaciones de riesgos.

preventivas para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgos laborales y las medidas concretas para eliminarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, además del plazo para su ejecución²⁸⁷.

En lo relativo a los riesgos psicosociales, a priori, ningún puesto de trabajo dentro de la organización empresarial estaría exento de ellos, de ahí la conveniencia de extender la evaluación a todo el organigrama de la empresa. El propio Tribunal Constitucional reconoce que las obligaciones del empleador previstas en la LPRL son de plena aplicación a los supuestos de riesgo de origen psicosocial que pueda potencialmente padecer el trabajador cuando aquellos sean ciertos y previsibles (STC 62/2007, de 27 de marzo y STC 160/2007, de 2 de julio).

Por todo lo anterior, la evaluación de riesgo psicosociales debe de integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa (art. 1 RSP). Es precisamente a partir de una concepción y gestión integral de todos los riesgos laborales, abarcando todos los niveles jerárquicos (art. 4.1 RSP), que se facilitarán un efectivo control de todo tipo de riesgos y que contribuirán notoriamente al logro de los objetivos empresariales.

Por otro lado, como hemos visto, la evaluación de riesgos psicosociales se enmarca dentro de la evaluación de riesgos laborales, comportando elementos objetivos y subjetivos, por tanto, debe considerarse como una sucesión de fases que deben permitir identificar, evaluar y valorar la trascendencia de los riesgos psicosociales que puedan estar presentes en el lugar de trabajo, para eliminar o atenuar tales riesgos, aportando la información que posibilite al empleador decidir si es preciso efectuar una intervención preventiva y en su caso qué medidas preventivas son las más viables y adecuadas. Cabe destacar, por su relevancia en materia legal en relación con los aspectos psicosociales la Orden Ministerial, ESS/1651/2013, de 29 de julio, en materia de prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario, por

²⁸⁷ BOE, núm.308, de 23 de diciembre de 2009.

su reafirmación del deber general de evaluar todos los riesgos laborales y psicosociales, en particular.

Precisamente, al igual que a los riesgos tradicionales, se constituye la evaluación de riesgos psicosociales como una actividad adaptable a la realidad de la empresa que se deberá de actualizar, optimar y reanalizar, como hacíamos mención supra, en aras a conseguir la mayor protección del trabajador. Esta obligación preventiva no es en modo alguna estática, sino, todo lo contrario, dinámica y de ejecución continuada [arts. 14.2, 16.2 a) LPRL y art. 4.2 RSP]. Por tanto, se encuentra directamente ligada a las evaluaciones sucesivas y revisadas, lo que permita una eficaz y adecuada identificación de los riesgos psicosociales, continuamente cambiantes, sino también al tipo de medidas preventivas a implementar en cada momento, ayudando a su corrección, para mitigar o eliminar tales riesgos. Así, esta acción debe ser especialmente cuidadosa, exhaustiva y pormenorizada²⁸⁸.

7. El papel de la negociación colectiva en la gestión y prevención del riesgo de carácter psicosocial.

7.1. El alcance de la negociación colectiva de los riesgos psicosociales.

El Derecho del Trabajo se afana por lograr un ambiente laboral saludable y exento de riesgo para los trabajadores. A este respecto, podemos observar la atención que han prestado los legisladores internacionales, comunitarios y nacionales al citado tema, manifestándose en la aprobación de una batería de normas estatales, -legales y reglamentarias-, así como instrumentos convencionales resultantes de la concertación y el diálogo social dirigidas a garantizar el derecho de los trabajadores a una protección integral de su seguridad y salud en el trabajo²⁸⁹.

²⁸⁸ Vid. KOMPIER, M. y COOPER, C.: *Preventing stress, improving productivity. European case studies in the workplace*. Londres, 1999, pág. 338.

²⁸⁹ La propia Comisión de las Comunidades Europeas insiste en la necesidad de una colaboración entre todos los agentes sociales involucrados en la materia de prevención de riesgos laborales partiendo, principalmente, del diálogo social. Vid. Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del

Por otra parte, como ha sido analizado anteriormente, la LPRL marcó un punto de partida en el ordenamiento jurídico regulador de la política de seguridad y salud en el trabajo. A su vez esta ley, en su art. 2.2, se remite a la autonomía colectiva negociada como una de los ámbitos más adecuados para completar y precisar el sistema de garantías y derechos, íntimamente conectados con la vida e integridad de las personas. De modo que a partir de este precepto se consagra una dimensión reguladora caracterizada por el reconocimiento formal y como fuente de producción de normas laborales de eficacia “*directa*” e “*inmediata*”²⁹⁰.

Así las disposiciones de carácter laboral contenidas en LPRL y en sus normas reglamentarias asumen, en todo caso, el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible susceptible de proporcionar la protección máxima e idónea en materia de seguridad y salud en el trabajo, aunque el propio art. 2.2 de la ley viene a corroborar esta importancia atribuyéndole a los convenios colectivos la posibilidad de ser mejoradas y desarrolladas las disposiciones de carácter laboral²⁹¹, siempre se deberán de respetar los mínimos, si bien, con un margen de actuación amplio²⁹². Evidentemente, se trata de una aportación complementaria del marco normativo, nunca sustitutiva, claro está, de concreción, ampliación y delimitación de las obligaciones en la materia²⁹³. Por ello, no debemos de infravalorar la labor que desarrolla la autonomía colectiva de

trabajo: una nueva estrategia comunitaria de seguridad y salud (2002-2006), (COM 118 final, 11 de marzo de 2002).

²⁹⁰ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N. (Dirs.) *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Comares, Granada, 2002, págs. 625 y 626.

²⁹¹ Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, MC.: “El ordenamiento de la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3, 1997, pág. 248.

²⁹² Vid. DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva”, en *Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laboral*, Alcor de MGO, núm. 8, 2007, pág. 5.

²⁹³ Vid. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A.I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2012, pág. 16.

complementariedad y adaptación, siendo un instrumento que garantiza la efectividad de las políticas preventivas, en beneficio de trabajadores y empresarios²⁹⁴.

El protagonismo del dialogo social y a la negociación colectiva en materia de gestión de los riesgos laborales se alcanzó a partir de la Estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo 2002-2006, a la que ya hemos hecho alusión de forma previa, donde al mismo tiempo que se indicaba la necesidad de una nueva legislación europea acerca de los riesgos psicosociales, sugería como ideales instrumentos que se adaptaban a la realidad de cada sector o profesión al diálogo social y a la acción de los interlocutores sociales.

De manera semejante la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007-2012, señala en su objetivo 3 el fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales y la implicación de los trabajadores y empresario en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Si bien, el enunciado hace referencia con carácter general a todos los riesgos laborales, sin distinción entre ellos, no obstante, pudiendo ser aplicado también a los riesgos psicosociales.

En el mismo sentido, la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020, sigue apostando por el reforzamiento del diálogo social y la negociación colectiva para complementar la norma y así aproximarse a la realidad de las organizaciones empresariales y con un claro objetivo de implicar a los trabajadores y empresarios en el cumplimiento de los deberes preventivos.

Ciertamente, debe tenerse en cuenta que los convenios colectivos constituyen, en general, una de las fuentes más valiosas y dinámicas del Derecho del Trabajo y de la prevención de riesgos laborales, en especial.

No se trata con este apartado, de realizar una investigación minuciosa de los diferentes convenios colectivos vigentes en nuestro ordenamiento con el fin de observar en ellos si

²⁹⁴ Vid. MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “La negociación colectiva y las nuevas dimensiones de la prevención de riesgos: Riesgos emergentes, cuestiones de género y dimensión ambiental externa. Los acuerdos de calidad de clima y los acuerdos de gestión ambiental”, en AA.VV. MOLINA NAVARRETE, C. (coord.) *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: Presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, 2006, págs. 692.

recogen o no cláusulas relativas a la seguridad y salud laboral en general, o a la prevención de los riesgos psicosociales en particular, tal tarea excedería el objeto del presente apartado. Lo que sí suscita nuestra atención, en este momento, es valorar hasta qué punto es necesario y conveniente que los convenios colectivos establezcan cláusulas de esta naturaleza en materia de riesgos de carácter psicosocial.

En este contexto es necesario recalcar que, como hemos tenido la oportunidad de estudiar en los apartados anteriores, la prevención de riesgos laborales no es solo un aspecto técnico donde únicamente se gestionen la prevención de riesgos clásicos, sino que además tiene una dimensión organizativa y, principalmente, social, como son mediante la prevención de los riesgos psicosociales. Es por ello que la autonomía colectiva, como fuente reguladora, sea la mejor forma de regular el aspecto socio-organizativo que se constata en las organizaciones empresariales, debido a su capacidad de adaptación a la realidad y a los cambios que se producen en el mercado de trabajo, en general, y a las empresas, en particular, que favorece una protección actualizada de la seguridad y salud, en este caso frente a los riesgos psicosociales.

En efecto, el convenio colectivo se transforma en el instrumento idóneo para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de la producción o a las necesidades de la organización empresarial en el que se implantará, siendo los sujetos negociadores del convenio quienes más conocen las necesidades y características en materia de prevención de riesgos laborales en su ámbito de negociación²⁹⁵. De ahí que podemos considerar que la negociación colectiva ha supuesto un cierto avance en la salud laboral aunque, como tendremos oportunidad de analizar más adelante, se ha dotado de un limitado enriquecimiento de los contenidos regulados en la materia de los riesgos psicosociales.

Conforme lo anterior, los convenios colectivos tienen reconocida la facultad de mejorar y desarrollar las disposiciones de carácter laboral, respetando los mínimos, sin embargo,

²⁹⁵ Vid. DESDENTADO BONETE, A. y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “Negociación colectiva y prevención de riesgos laborales: Aproximación crítica”, en *Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laboral, Alcor de MGO*, núm. 8, 2007, pág. 15 y 16.

uno de los principales problemas que se constata, con carácter general, en la negociación colectiva es la implementación de meras declaraciones formales de ajuste o adaptación a las reglas de la LPRL, sin aportar ningún aspecto novedoso o nuevo²⁹⁶. Ahora bien, en materia de riesgos psicosociales, al no existir una legislación específica de los mismos, lo que ha ocasionado el escaso número de convenios colectivos que abordan la materia, incluso, la carencia de un concepto legal ha proliferado diversas definiciones relativas a los diferentes riesgos psicosociales²⁹⁷. Por tanto, esta falta de regulación legislativa en materia de riesgos psicosociales debe ser suplida por la negociación colectiva entre los agentes sociales. De manera que las acciones que pueden desarrollar los representantes de los trabajadores sobre esta materia son fundamentales, es decir, es clave el papel tanto los delegados de prevención como el Comité de Seguridad y Salud. A pesar de ello, como se analizó en el capítulo anterior, la principal dificultad para ello se advierte en que la actuación de estos órganos de representación se limita a la participación, no llegando a niveles de “codecisión” o “cogestión” en la materia, lo que en determinadas ocasiones se cuestione la manera de proceder de la negociación colectiva por ciertas insuficiencias.

No quiere decir, en absoluto, como venimos defendiendo, que el convenio colectivo no tenga la facultad de regular ampliamente el tratamiento de los riesgos psicosociales. A la vista de ello podemos afirmar que la negociación colectiva, en general, recoge la tutela frente a los riesgos psicosociales. En la práctica como resultado de la negociación se podrían incluir diferentes aspectos, a modo de ejemplo, como pueden ser la identificación de los factores de riesgo psicosocial a incluir en la evaluación, el método de evaluación de riesgos psicosociales, la concreción de medidas preventivas, la elaboración de protocolos contra el estrés laboral, violencia laboral o cualquier tipo de acoso, entre otros aspectos. No obstante, una de las vertientes que más se da en la negociación colectiva es

²⁹⁶ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Las razones de la Ley: ¿Qué fue de la “cultura de la prevención”?”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (drs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos Reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, pág. 10.

²⁹⁷ Vid. FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “El reto de integrar la prevención de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva española”, Boletín informativo del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, núm. 25, 2016, pág. 4.

su regulación sancionadora a partir del art. 58 ET. Por el contrario, el contenido que escasamente es tratado son aquellas medidas reparadoras hacia trabajadores que han sido víctimas de los riesgos psicosociales. Si bien, principalmente se recogen estas medidas en relación al acoso y violencia, siendo evidente por los acuerdos alcanzados en esta materia. No obstante, a nuestro entender, pudiera ser interesante introducir más medidas para la reparación de daños derivados de la organización productiva o del trabajo como pudiera ser en referencia al consumos problemático de drogas o adicciones en términos generales.

En definitiva, la autonomía colectiva es una herramienta extraordinaria que, en el ámbito de los riesgos psicosociales, se convierte más que un instrumento de mejora de la protección prevista legalmente, es una herramienta que garantiza una eficaz aplicación de una política preventiva en riesgos psicosociales en la organización empresarial. De hecho, como ha sido precisado en varias ocasiones, se caracteriza por su adaptación a las necesidades reales en materia preventiva del sector o empresa, debido a que los implicados en su negociación son los mayores conocedores de los posibles riesgos presentes en el entorno de trabajo. Acerca de esta idea gira, además, el planteamiento del ámbito de la UE en materia de seguridad y salud psicosocial en el trabajo.

En cualquier caso, tal y como ya se ha hecho alusión, el tratamiento de los riesgos psicosociales en nuestro ordenamiento interno se encuentra muy influenciado con lo determinado por los interlocutores sociales de la UE. Si es cierto que, como profundizaremos en el siguiente epígrafe, la principal acción de la UE respecto de las políticas preventivas de los Estados Miembros se ha desplazado desde las normas clásicas, a través de las Directivas, hacia los acuerdos, siendo desarrollada esta materia fundamentalmente con carácter negociado.

7.2. La recepción de los acuerdos marcos comunitarios al ámbito interno.

En este contexto y enmarcados en la acción europea, concretamente en la acción de la Directiva Marco, las iniciativas adoptadas en el ámbito del diálogo social europeo en esta materia, como se afirmó con anterioridad, han obtenido diferentes resultados suponiendo un importante avance en la búsqueda de respuestas consensuadas a determinadas cuestiones. A modo de síntesis, por un lado, se han alcanzado el Acuerdo Comunitario sobre Estrés Laboral, de 8 de octubre del año 2004, el Acuerdo sobre el Acoso y Violencia en el Trabajo, de 26 de abril del año 2007 y el Acuerdo-Guía Multisectorial sobre violencia y acoso de terceros del año 2010, en base al art. 154.4 y 155 TFUE, que a pesar de no ser vinculantes sino autónomos, deberán de ser desarrollados mediante procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, es decir, a través de los sistemas nacionales de negociación colectiva²⁹⁸ y respetando las particularidades de la negociación propia. Por otro lado, la Directiva 2010/32/UE en materia de prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario, que ha sido creada a partir del carácter pactado y negociado a nivel comunitario aunque adoptado mediante la modalidad de acuerdo vinculante (art. 153 y 155 TFUE) para reforzar la fuerza jurídica del mismo, así como su eficacia jurídica y social.

Ahora bien, hay que determinar que la transposición a los respectivos ordenamientos nacionales de los primeros, es decir, de los acuerdos marco autónomos, se han llevado a cabo, con carácter general, a través de instrumentos colectivos, fundamentalmente, acuerdos interprofesionales negociados al más alto nivel y con finalidad de ampliar sus efectos de manera generalizada en todos los espacios de negociación. De este modo se pretende originar la progresiva incorporación de esta materia al contenido de los convenios colectivos así como en la adopción de acuerdos específicos. La finalidad perseguida es suplir tales carencias y dotar a las empresas y a sus trabajadores de las normas necesarias para constituir una verdadera política de prevención de los riesgos

²⁹⁸ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a E.: *Derecho del Trabajo*, 22^a ed., CIVITAS, Madrid, 2004, pág. 706.

psicosociales. En nuestro ordenamiento interno dicha transposición de los Acuerdos Marco Europeos de Estrés y sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo se han llevado a efecto mediante el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) del año 2005²⁹⁹, incorporado como Anexo, y del AINC del año 2008³⁰⁰, respectivamente, donde se reconoce la naturaleza del riesgo psicosocial.

Como podemos analizar, el AINC se ha convertido en un instrumento de implementación en el ámbito nacional de los Acuerdos Marco alcanzados en el nivel europeo³⁰¹. En este sentido, la práctica comenzó en el AINC-2003 con el acuerdo sobre “teletrabajo”, siendo proseguida por el AINC-2005 con el Acuerdo Marco Europeo sobre estrés en el ámbito laboral y, finalmente, por el AINC-2008 con el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

De manera que el Anexo del AINC del año 2005 es la reproducción literal del Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo. Entre sus aspectos principales podemos determinar el reconocimiento que el estrés puede, potencialmente, afectar a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador, independientemente del tamaño de la empresa, de su ámbito de actividad o del tipo de contrato o relación laboral con el trabajador. Por tanto, cualquier organización empresarial y persona pueden ser escenario y sujeto afectado por este tipo de riesgo laboral, lo cual deberá de ser abordado en el marco de una evaluación general de los riesgos laborales, o bien, a través de una política sobre el estrés específica.

Resulta de gran interés que, dada la complejidad del fenómeno, se aporten unas pautas o criterios para la identificación de los problemas de estrés relacionado con el trabajo a través de la evaluación y, por consiguiente, de la prevención del mismo con el establecimiento de medidas apropiadas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo que recaen sobre el empleador (arts. 14, 15 y 16 LPRL). No obstante, una vez establecidas las

²⁹⁹ BOE, núm. 64, de 16 de Marzo de 2005.

³⁰⁰ BOE, núm. 12, de 14 de Enero de 2008.

³⁰¹ Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La prórroga para el 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2008, pág. 38.

medidas preventivas contra el estrés deberán ser revisadas periódicamente con el fin de evaluar su eficacia³⁰².

Correlativamente, para una actuación preventiva adecuada se requiere afrontar el estrés desde el lugar de trabajo mediante un compromiso y participación de toda la organización empresarial y de los trabajadores, al igual que ocurre en otros ámbitos de la actividad preventiva³⁰³. Por tanto, podemos observar cómo el acuerdo adopta un enfoque técnico-preventivo, en la lógica de las Directivas de ámbito comunitario de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto al Anexo IV del AINC-2008 referente al Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el trabajo, parte de la premisa fundamental de la no tolerancia de las acciones de acoso y violencia, siendo estas inaceptables, considerando de interés mutuo para los empresarios y trabajadores abordar esta materia puesto que es capaz de provocar serias consecuencias tanto sociales como económicas. Ambos, acoso y violencia, han de partir de la medida de concienciar y formar adecuadamente a cada uno de los miembros de la organización empresarial, pues ello puede reducir la probabilidad de que aparezcan. Probablemente, el epígrafe cuarto titulado “*Prevención, identificación y gestión de los problemas de acoso y violencia*”, es el que ofrece un contenido sustantivo más relevante. Uno de los principales aspectos es la especificación de los procedimientos que deben seguirse cuando se presenten casos de violencia o acoso en el ámbito laboral³⁰⁴.

³⁰² Vid. MARTÍN VALVERDE, A.: “El acuerdo para la negociación colectiva 2005 y el acuerdo europeo sobre el estrés en el trabajo”, en *Revista Derecho de los Negocios*, núm. 177, 2005, pág. 59.

³⁰³ En la línea de flexibilidad que adopta el Acuerdo, a fin de posibilitar y estimular una aplicación del mismo adaptada a las características de los distintos ámbitos laborales, se recuerda que la gestión del estrés se podrá llevar a cabo en un proceso global de evaluación de riesgo, a través de una política de estrés separada y/o a través de medidas específicas enfocadas a identificar factores de estrés. Vid. MARTÍN CHAPARRO, M.P.; VERA MARTÍNEZ, J.J.; CANO LOZANO, M.C. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al “burnout” en clave psicosocial”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 75, 2004, pág. 197. Igualmente, Vid. MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo”, en *Aranzadi Social*, núm.5, 2004.

³⁰⁴ La Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992], fue la primera en abordar específicamente la cuestión del acoso sexual. Dicha recomendación incluye un anexo con el Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual. Dicho Código incluye diversos elementos que han influido notablemente en la elaboración de los protocolos en España. De hecho, el ordenamiento interno actual sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como la obligación de prevenir dichas

Ahora bien, no se trata ahora de formular críticas específicas del contenido de los AINC sobre el estrés y el acoso y violencia, no obstante, podemos desatacar el carácter jurídico-laborales³⁰⁵ de estos instrumentos colectivos autónomos³⁰⁶, donde las partes firmantes, siendo las únicas obligadas a ello a través de un compromiso que se conoce como “deber de influencia”, deben de articular los mecanismos oportunos para que se lleven a la práctica todas aquellas directrices preventivas pactadas en dichos acuerdos. Por tanto, podemos considerar que esta forma de acuerdos se puede instaurar de una manera debilitada, donde únicamente las partes firmantes son las obligadas a implementar dichas acciones, sin instaurar un compromiso generalizado a todas las organizaciones empresariales. Si bien, no se ha de obviar que son en todo caso relevantes, constituyéndose como regulaciones complementarias o de concreción tanto de la legislación comunitaria como de las estatales para cumplir el deber legal de seguridad y salud en el trabajo. De ahí que la negociación colectiva se establezca ciertamente como un instrumento idóneo para que los agentes sociales garanticen la consecución de un entorno laboral exento de estrés o de cualquier tipo de violencia, siendo estos acuerdos unos estándares de diligencia, donde a través de los convenios colectivos se concreten las obligaciones legales en esta materia, creando una mayor conciencia social y profesional sobre los riesgos psicosociales³⁰⁷.

conductas, se recoge principalmente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), en clara sintonía con la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, determinado en su art. 48.1 que los instrumentos de prevención de dichas conductas se desarrollan mediante medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, donde las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones y establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Para un estudio detenido de la misma en MOLINA NAVARRETE, C.: “*El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo*”, en Editorial Bomarzo, Albacete, 2008.

³⁰⁵ Como las llamadas en otro tiempo “jurídico-técnicas”.

³⁰⁶ Vid. CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo”, *Aranzadi Social*, núm. 11, 2007, pág. 937.

³⁰⁷ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “El diálogo social como vía de progreso en la prevención de los riesgos psicosociales: Ambivalente preferencia Europea”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. El papel de los interlocutores sociales en la gestión de los riesgos psicosociales: un desafío global*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2011, pág. 41.

En efecto, aunque estos acuerdos no son vinculantes para las empresas, sin embargo, podemos acudir a la doctrina judicial donde se ha interpretado el alcance y significado de estos acuerdos³⁰⁸. En este sentido, se determinó por los tribunales que son pactos de naturaleza obligacional que sirven como pautas de acción orientadoras para evaluar el cumplimiento general del deber legal del empleador de protección de la salud del trabajador. Ejemplo de ello es la STSJ, Madrid de 10 de octubre de 2005. La importancia de estos Acuerdos reside en la aportación de los criterios y directrices para abordar los riesgos psicosociales, estipulando de forma expresa que son riesgos derivados del trabajo³⁰⁹.

En cambio, en relación a lo anterior, los estudios convencionales realizados hasta el momento muestran que la atención que se dedica sigue siendo insuficiente, sesgada y parcial³¹⁰. Además, los últimos acuerdos Interconfederales de los años 2012, 2013 y 2014, han centrado sus esfuerzos en relación a la crisis, condensando sus escasas referencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, dedicando el resto de su contenido a medidas relativas a la flexibilidad interna en la negociación colectiva y así como la necesaria flexibilidad y seguridad en el mercado, por lo que la prevención de

³⁰⁸ En este sentido, la doctrina judicial afirman que el Acuerdo Marco ayuda a concretar el modo en que ha de cumplir el empleador con su deber de prevenir, eliminar o reducir el estrés laboral, acoso y violencia en el lugar de trabajo inmerso en la obligación genérica de proteger la salud y seguridad de los trabajadores [art. 14.2 LPRL, en relación con los arts. 4.2.d) y 19.1 ET y Directiva Marco]. Entre otras, Vid. STSJ de País Vasco, núm.442/2016, de 8 de Marzo; STSJ del País Vasco, núm. 2017/2008, 29 de julio y STSJ del País Vasco, núm. 89/2010, 19 de enero, que hace referencia a la aportación que dichos Acuerdos realizan sobre la protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, en general, así como de los riesgos psicosociales, en particular. De esta opinión, Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M. y VILLAR CAÑADA, I.: “La acción sindical y convencional en materia de prevención de riesgos psicosociales en España”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. El papel de los interlocutores sociales en la gestión de los riesgos psicosociales: un desafío global*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2011, pág. 165.

³⁰⁹ Vid. MUÑOZ RUIZ, A.B.: *El sistema normativo de prevención de riesgos laborales*, óp. cit., pág. 121.

³¹⁰ En este sentido, según ESENER-2, en España únicamente el 32,5% de los centros de trabajo poseen procedimientos formales para afrontar el estrés laboral, 41% de acoso u hostigamiento y un 43,9% amenazas, insultos o agresiones por parte de clientes, pacientes, etc. Esta situación puede derivarse por la nula concienciación y percepción que se tienen en las organizaciones empresariales sobre los riesgos psicosociales (76,7%) frente a los riesgos físicos (91,7%). En la comparación con los países de la UE-28 podemos constatar como Suecia cuenta con el mayor número de procedimientos formales frente a los riesgos psicosociales. No obstante, es interesante constatar que las cifras relativas a disponer de procedimientos para afrontar el estrés se mueven en una horquilla entre el 8% y el 57%; las relativas al acoso u hostigamiento se sitúan prácticamente entre el 9% y el 94% y respecto de los planes de acción frente a la violencia verbal o física por parte de terceros, situándose entre el 21% y el 91%.

riesgos laborales no ha recibido atención alguna³¹¹. Así, en la práctica queda mucho por avanzar en la articulación de la negociación colectiva³¹², pues generalmente se ha dado el tratamiento escueto o meramente reiterativo de la legislación, en general, en materia de la seguridad y salud en el trabajo³¹³ y de los riesgos psicosociales, en particular, donde el nivel de compromisos concretos mediante convenios colectivos resulta más bien reducido.

Por el contrario y, con posterioridad, en el año 2010 se constituyó, a través de la Directiva 2010/32/UE en materia de prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario, un hito jurídico porque, por primera vez, un Acuerdo Marco se concretó en una Directiva que ha dado lugar en nuestro ordenamiento interno a la Orden Ministerial, ESS/1651/2013, de 29 de julio para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario (en lo sucesivo, Orden ESS/1451/2013).

Desde esta perspectiva más general, los interlocutores sociales HOSPEEM (Asociación Europea de los Empresarios del Sector Hospitalario y Sanitario, una organización sectorial que representa a los empleadores) y EPSU (Federación Sindical Europea de los Servicios Públicos, una organización sindical europea) pactaron celebrar un Acuerdo marco comunitario de pacto para la prevención de las lesiones causadas en el sector hospitalario y sanitario. Para ello, se prefirió adoptar la modalidad de “acuerdo vinculante o reforzado” con la finalidad de consolidar la fuerza jurídica del mismo y, por consiguiente, su eficacia jurídica y social, solicitando que se aplicara mediante una Directiva del Consejo a propuesta de la Comisión, aprobándola finalmente, a través de la Directiva 2010/32 UE.

³¹¹ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “El II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 115, 2012, pág. 68.

³¹² Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales: Alcance de una norma especial que confirma el principio general”, *óp. cit.*, pág. 39.

³¹³ Vid. NAVARRO NIETO, F.: El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 75, 2004, pág. 17.

Como ya se determinó supra, nuestra intención no es dar cuenta a la dimensión más obvia de su contenido referente a la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, sino el progreso y perfeccionamiento en el plano jurídico a través del Diálogo Social de la prevención de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Por un lado, afronta el enfoque general de evaluación de los riesgos profesionales no solo como una acción preventiva, sino que va más allá al constituirlo como una auténtica política de gestión integrada de todos los riesgos. Por otro lado, concreta y especifica mediante una referencia expresa el deber de evaluar “ab initio” los factores y riesgos psicosociales presentes en toda la organización de trabajo, es decir, una acción preventiva global e integral (Cláusula 5, punto 5 de la Directiva 2010/32 UE y art. 5.3 de la Orden ESS/1451/2013 de transposición). De hecho la evaluación de riesgos debe tener en cuenta diversos aspectos como son la tecnología, la organización del trabajo, las condiciones laborales, el nivel de cualificaciones, los factores psicosociales de carácter laboral, además de la influencia de factores relacionados con el entorno de trabajo con el objetivo de determinar cómo eliminar la exposición así como de considerar posibles sistemas alternativos para ello.

En relación con lo anterior, como analizábamos con anterioridad, la obligación de protección frente a los riesgos laborales determinada en el art. 14 LPRL posee un carácter genérico, no obstante, aunque el legislador ha pretendido concretarlo mediante los principios inspiradores de la acción preventiva (art. 15 LPRL), a nuestro juicio consideramos que la Orden ESS/1451/2013 trata de ser una “norma de especificación” de estos artículos. Por ello pretende clarificar y precisar una obligación general, donde la experiencia aconsejaba que se formulara de forma más directa, como no podía ser de otro modo, mediante la Directiva 2010/32 UE, logrando una verdadera integración en el sistema de gestión de la prevención de la organización del trabajo, de las condiciones de trabajo, de la técnica, como la influencia de los factores ambientales de trabajo [art. 15

letras d) y g) LPRL]³¹⁴. Como resultado se elimina la incertidumbre jurídica hasta ahora existente en torno al sentido y el alcance del deber de evaluar los riesgos psicosociales.

Por consiguiente el riesgo de exposición se debería reducir tanto como fuera necesario para proteger de manera adecuada la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación y evaluación de cualquier riesgo, implementando, entre otras, las medidas adecuadas según los resultados de la evaluación de riesgos (art. 6.2 letra l de la Orden ESS/1451/2013). Como pueden ser mediante la aplicación de sistemas de trabajo seguros, como:

“La elaboración de una política de prevención global y coherente que abarque la tecnología, la organización del trabajo, las condiciones laborales, los factores psicosociales relacionados con el trabajo y la influencia de factores relacionados con el entorno de trabajo...”

En definitiva, mediante los interlocutores sociales a través de la referida legislación comunitaria negociada han generado una norma especial de estricta concreción del principio general de acción preventiva, que será de aplicación a todos los trabajadores, independientemente del sector y organización empresarial en la que presten sus servicios, desempeñando una prevención de riesgos laborales de forma óptima para conseguir un sistema integrado de prevención en beneficio de todos, siendo impuesta directamente por una norma, comunitaria primero, y ahora transpuesta al orden jurídico interno a través de una norma reglamentaria³¹⁵.

En atención a todo lo expuesto en este capítulo, no debe persistir ninguna duda que, al igual que los riesgos más tradicionales que están presentes en los lugares de trabajo, los riesgos psicosociales se deben integrar en la gestión preventiva, con la finalidad de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. En este sentido, como hemos

³¹⁴ Vid. IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Hacia un enfoque más economicista en la política europea de seguridad y salud en el trabajo: Reflexiones críticas a la luz del Marco Estratégico 2014-2020”, *óp. cit.*, pág. 35.

³¹⁵ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales: Alcance de una norma especial que confirma el principio general”, *óp. cit.*, pág. 42.

precisado, debido a la complejidad del marco normativo y a las dificultades que presenta la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, una de las acciones claves es la actividad evaluadora íntegra de los riesgos laborales, constituyéndose como la primera acción preventiva que se ha de desarrollar, donde a través de los resultados obtenidos en ella se fundamenta el cumplimiento de las demás obligaciones reguladas en el entramado normativo sobre la seguridad y salud laboral, siendo la materia a estudiar en el tercer capítulo de este trabajo de investigación.

CAPÍTULO II. CARACTERIZACIÓN TÉCNICA DE LOS RIESGOS LABORALES DE ORIGEN PSICOSOCIAL.

1. Identificación de los factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial que inciden en la aparición del riesgo psicosocial: Alcance y límites.

Coexisten una gran variedad de acepciones para referirse a los factores de riesgo psicosocial, como pueden ser factores psicosociales de riesgo; factores generadores de riesgo; factores generadores de riesgo psicosocial; factores de estrés; factores de estrés psicosocial; factores psicosociales negativos, nocivos o adversos; agentes psicosociales; entre otros.

Ahora bien, los factores de riesgo psicosocial se caracterizan por diferentes aspectos relacionados con la organización de trabajo, su gestión, las relaciones personales, grupales, interpersonales y sociales, así como el ambiente o entorno social de trabajo, que pueden ser susceptibles de provocar potenciales daños a la salud física, psíquica y social de los trabajadores³¹⁶. De esta forma la prevención de los riesgos laborales, al igual que

³¹⁶ En este sentido, son cuantiosas las investigaciones que reitera e insiste en el mismo planteamiento. Así, autores como MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J. determinan que los factores psicosociales de riesgo son las condiciones que se encuentran en el ámbito laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen la capacidad de perjudicar tanto al bienestar como a la salud física, psíquica o social del trabajador como al propio desarrollo del trabajo. Vid. MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.: *NTP 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1997, pág.

sucede con cualquier grupo de agentes contaminantes, con carácter general, pretende evitar que se establezcan una serie de situaciones o incidencias que puedan generar cualquier problema sobre la salud y bienestar del trabajador [art. 15.1 a) LPRL]. Por ello, se debe de conocer y ser conscientes de los orígenes que causan esos daños³¹⁷ relacionados con el carácter psicosocial [art. 15.1 c) LPRL].

A este respecto, como destacábamos en el epígrafe anterior, no podemos olvidar que los factores psicosociales son condiciones de trabajo o características del mismo que se encuentran en todas las empresas y que pueden generar tanto consecuencias positivas como negativas y, de hecho, no se circunscriben a un puesto de trabajo o actividad concreta sino a toda la organización empresarial³¹⁸. De modo que en el análisis de los factores psicosociales se establecen dos alternativas. Por un lado, su análisis e implementación de acciones para propiciar y mantener un bienestar óptimo de los trabajadores. Por otro lado, la identificación e intervención para prevenir los posibles daños que puedan derivar de los mismos, generándose los factores de riesgo psicosocial³¹⁹.

Los factores de riesgo psicosocial los definíamos como las características a partir del diseño y organización del trabajo, así como de su entorno social y organizativo,

1. Asimismo, con posterioridad, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social define los factores de riesgo psicosocial como “*aquellos aspectos de la organización del trabajo y su entorno social que pueden causar los riesgos psicosociales*”. En este sentido, véase AA.VV. “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*”, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012, pág. 27.

³¹⁷ Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y otros: *Psicosociología del Trabajo*, óp. cit., pág. 14 y 15.

³¹⁸ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, óp. cit., pág. 8.

³¹⁹ El tratamiento de los factores de riesgo psicosocial a través de los convenios colectivos suscritos, aunque en la actualidad no son muchos los que recogen acepciones acerca de los mismos, podemos determinar algunos convenios que tratan de regular dichos factores para conseguir una organización exenta de ellos. Por ejemplo, el Convenio Colectivo del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE, núm. 168, de 15 julio 2015) que determina que a fin de evitar que se produzca acoso sexual y moral en la empresa la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa deben... organizar el trabajo de una manera saludable...Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores y trabajadoras...Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones...Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo; garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc.

susceptibles de producir daños³²⁰, por tanto, ocasionando consecuencias negativas. Así, el factor psicosocial no se constituye como un factor de riesgo hasta que desequilibra su relación con el trabajo o entorno, generando consecuencias negativas no solo desde el punto de vista físico, sino también desde el ámbito psíquico y social de los trabajadores. De hecho esta percepción está muy influenciada por los factores individuales y contextuales³²¹, constituyéndose como una característica propia de los factores psicosociales de riesgo. Si bien, a nuestro entender, no podemos determinar el aspecto subjetivo o individual como única causa directa, siendo un enfoque erróneo, dejando a un lado el ámbito objetivo³²².

En consecuencia, los factores psicosociales de riesgo son características del ámbito laboral que se encuentran relacionadas por múltiples factores como son con el diseño y la organización del trabajo, el puesto de trabajo, la ejecución de la tarea, con el entorno³²³, además, de las características del individuo, como, por ejemplo, de carácter biológico, experiencias personales, familiares, sociales o económico y medioambiental siendo determinantes de la salud³²⁴ y, por tanto, pudiendo afectar negativamente en el propio desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores.

Para determinar una clasificación sobre los posibles factores psicosociales de riesgo que se pueden dar en una organización empresarial, es primordial tener en cuenta que depende del modelo teórico estudiado. Por ello, las propuestas de ordenación son muy diversas y,

³²⁰ Vid. COX, T.; GRIFFITHS, A. y RIAL-GONZÁLEZ, E.: *El estrés relacionado con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en Trabajo, Luxemburgo, 2005, pág. 14.

³²¹ Vid. RAIJA KALIMO.: “Capítulo 1. Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general”, en AA.VV. (KALIMO, R., EL-BATAWI, M., y COOPER, C. L., Coord.) *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud, OMS, Ginebra, 1988, pág. 5.

³²² Vid. RAIJA KALIMO.: “Capítulo 1. Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general”, *óp. cit.*, pág. 5.

³²³ Vid. GIL-MONTE, P. R.: Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional, en *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, vol.2, núm. 2, págs. 238.

³²⁴ Vid. SORIANO TARÍN, G. y RODRIGUEZ-CARO DE LA ROSA, M.: *La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, Madrid, 2013, pág. 16.

como tendremos ocasión de analizar, cada técnica de evaluación de riesgos psicosociales desarrollada adopta una clasificación diferente³²⁵.

A tal fin, es preciso analizar algunas de las principales taxonomías sobre factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo que pueden ser susceptibles de generar daños, para intervenir con el objeto de prevenir, neutralizar o amortiguar las consecuencias de estos factores. De manera que a pesar de que el número de los factores psicosociales y de riesgo son muy amplios³²⁶, la revisión de la literatura da cuenta del reconocimiento de varias causas u orígenes de muchos de los riesgos psicosociales.

Una primera opción desde la que parto, siendo una de las clasificaciones más significativas, es la determinada por COX y GRIFFIN³²⁷, donde especifican que los factores psicosociales pueden ocasionar malestar e insatisfacción, ocasionando estrés y perjudicando sobre la salud del trabajador cuando aparecen en el ámbito laboral. Así se puede observar la interacción entre la esfera laboral, del individuo y personal, relacionando el contenido del trabajo, la organización del mismo, además de las capacidades, expectativas y las necesidades de los propios trabajadores, con las consecuencias que pueden provocar el estrés en el trabajo.

Debido al amplio campo de actuación que poseen los factores psicosociales, como analizaremos en la siguiente tabla, han sido clasificados en dos dimensiones:

- a. factores psicosociales que comprenden la relación con las características del entorno laboral, personal y de la organización, como pueden ser la seguridad contractual, promoción de carrera profesional, aspectos de organización y gestión del trabajo, entre otros factores

³²⁵ Vid. SORIANO TARÍN, G. y RODRIGUEZ-CARO DE LA ROSA, M.: *La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial*, óp. cit., pág. 17.

³²⁶Referente a la clasificación de los factores de riesgo psicosocial puede ser muy diversa donde, incluso, como ya estudiaremos infra, cada método de evaluación de riesgos psicosociales adopta una categorización diferente, pues existen diversos enfoques teóricos al respecto. Vid. AA.VV.: *“Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales”*, pág. 14.

³²⁷ Vid. COX, T. y GRIFFITHS, A. J.: “Chapter 6. The assessment of psychosocial hazards at work”, en M.J.SCHABRACQ, J. A. M. WINNUST, y C. L. COOPER (Coord.), *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley and Sons, 1996, págs. 127-146.

- b. factores psicosociales de riesgo como aquellos aspectos del diseño de la organización, la dirección del trabajo y del entorno socio-laboral que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psicológicos o sociales en los trabajadores. En este sentido, nos encontramos con factores de riesgos psicosocial como pueden ser la falta de variedad en el trabajo, aspectos relacionados con una inadecuada gestión del tiempo de trabajo, conflictividad en las relaciones interpersonales, inseguridad contractual, etc.

En virtud de esta clasificación observamos que pueden ser numerosos los factores psicosociales identificables en las organizaciones empresariales, donde cada categoría principal de factor psicosocial puede agrupar a un elevado número de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 1. Factores de estrés psicosocial.

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL	
FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO
Contenido del trabajo	- Falta de variedad en el trabajo - Ciclos cortos de trabajo - Trabajo fragmentado y sin sentido - Bajo uso de habilidades - Alta incertidumbre - Relación intensa
Cargas y ritmo	- Exceso de trabajo - Ritmo de trabajo - Alta presión temporal - Plazos urgentes de finalización
Horarios	- Cambio de turnos - Cambio nocturno - Horarios inflexibles - Horario de trabajo imprevisible - Jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	- Baja participación en la toma de decisiones - Baja capacidad de control sobre la carga de trabajo
Ambiente y equipos	- Condiciones malas de trabajo - Equipos de trabajo inadecuados - Ausencia de mantenimiento de los equipos - Falta de espacio personal - Escasa luz - Excesivo ruido
Cultura organizacional y funciones	- Mala comunicación interna - Bajos niveles de apoyo - Falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	- Aislamiento físico o social - Escasas relaciones con los jefes - Conflictos interpersonales - Falta de apoyo social.
Rol en la organización	- Ambigüedad de rol - Conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
Desarrollo de carreras	- Incertidumbre o paralización de la carrera profesional - Baja o excesiva promoción - Pobre remuneración, - Inseguridad contractual
Relación Trabajo-Familia	- Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia - Bajo apoyo familiar - Problemas duales de carrera
Seguridad contractual	- Trabajo precario - Trabajo temporal - Incertidumbre de futuro laboral - Insuficiente remuneración

FUENTE: COX, T. y GRIFFITHS, A. J.: "Chapter 6. The assessment of psychosocial hazards at work", en M.J.SCHABRACQ, J. A. M. WINNUST, y C. L. COOPER (Coord.), *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley and Sons, 1996, págs. 127-146.

Por otro lado, otra opción es la que aporta CAICOYA, M., declarando que los factores de riesgo psicosocial son las particularidades de las condiciones de trabajo y, principalmente, de su organización, que son susceptibles de ocasionar daños específicos en la salud de los trabajadores a partir de su nivel de exposición y de la persona, tiempo y lugar. Estos factores psicosociales engloban tanto la cultura y clima de la organización, como las funciones y características de las tareas y las relaciones interpersonales que se dan en el trabajo³²⁸.

Como podemos observar en la tabla siguiente, se identifican diez características del trabajo en relación a diferentes condiciones de trabajo. Además, a partir de dichas características se propone una lista de control con cuarenta y cinco factores de riesgo que deberán de ser evaluados para su posterior planificación preventiva. De manera que a partir de las características estresantes del trabajo se obtiene información relevante acerca de la experiencia y expectativa subjetiva del trabajador, que mostrará el grado de exposición al riesgo psicosocial.

Tabla 2. Clasificación de los factores de riesgo psicosociales.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	
CARACTERÍSTICA DEL TRABAJO	FACTORES DE RIESGO
Cultura y función de la organización	- Comunicación deficiente - Deficiente definición de objetivos - Bajo nivel de apoyo para resolución de problemas y/o desarrollo personal
Participación	- Baja participación en la toma de decisiones - Baja participación afectiva en el grupo
Estatus laboral y desarrollo profesional	- Incertidumbre en la carrera profesional - Estancamiento profesional - Status laboral deficiente - Trabajo de bajo valor social - Salario deficiente - Inseguridad laboral
Papel en la organización	- Ambigüedad de rol - Conflicto de rol - Responsabilidad acerca de otros o contacto continuo con otros.

³²⁸ Vid. CAICOYA, M.: Dilemas en la evaluación de riesgos psicosociales, en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 7, núm.3, 2004, pág. 110.

Contenido del trabajo	- Trabajo mal definido - Alta incertidumbre - Falta de variedad - Trabajo fragmentado - Trabajo sin significado - Infrautilización de las habilidades - Constricciones físicas
Carga y ritmo de trabajo	- Sobrecarga de trabajo, - Baja carga de trabajo - Ritmo acelerado de trabajo - Ausencia de control sobre el ritmo - Presión de tiempo y fechas límites
Horario de trabajo	- Horario de trabajo inflexible - Horario de duración impredecible - Horario prolongado - Horario incompatible con la vida social - Trabajo a turnos o nocturno
Relaciones interpersonales	- Aislamiento social o psicológico - Ausencia de apoyo social - Conflicto con los otros - Violencia - Relaciones deficientes con supervisores y directivos - Falta de empatía, de sentirse gustado y de respeto
Relación entre la vida familiar y el trabajo	- Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia - Bajo apoyo social o práctico por parte de la familia - Conflicto entre las carreras profesionales de la familia
Preparación y aprendizaje	- Preparación inadecuada para manejar los aspectos más complejos del trabajo - Preocupación acerca de conocimientos técnicos y habilidades
Ambiente de trabajo	- Plantilla deficitaria - Ambiente de trabajo deficiente: luz, ruido, contaminación, posturas inadecuadas, etc. - Problemas respecto a la fiabilidad, disponibilidad, adecuación, mantenimiento o reparación de los equipos o lugares de trabajo

FUENTE: CAICOYA, M.: Dilemas en la evaluación de riesgos psicosociales, en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 7, núm.3, 2004, pág. 114.

Otra opción de clasificación amplia, aunque excluyendo los factores extralaborales e individuales³²⁹, sería la clasificación determinada por ROOZEBOOM, HOUTMAN y

³²⁹ Determinados autores integran además en los factores psicosociales de riesgo el concepto del entorno extralaboral y la personalidad del individuo. En este sentido, consideran que la definición se extiende también al ámbito que se encuentra fuera de la organización, por ejemplo mediante las exigencias

VAN DEN BOSSCHE, los cuales distinguen entre factores organizacionales y factores laborales³³⁰.

En este sentido, como analizamos en la posterior tabla, identifican dos dimensiones de factores, como son organizacionales y laborales, proponiendo una serie de indicadores para cada dimensión. Por un lado, cuando hablamos de factores organizaciones podemos diferenciar entre factores de política y filosofía de la organización³³¹. Dichos factores de filosofía de la organización se encuentra en relación con el trabajo y familia, la gestión de los Recursos Humanos, las políticas de seguridad y salud laboral o la Responsabilidad Social Corporativa. Además, en relación a los factores de política se han de tener presentes la cultura de la organización en concordancia con la política de relaciones laborales, de la información y comunicación y las tareas de supervisión y liderazgo. Por último, con las relaciones industriales se deberá de analizar a través del clima laboral, la representación sindical y la negociación colectiva.

Por otro lado, los factores laborales se encuentran en conexión con las condiciones de empleo, es decir, el tipo de contrato, el salario y el diseño de carreras; así como con el puesto de trabajo en correlación con la rotación de puestos y trabajo grupal o en equipo. Otro factor laboral es la calidad en el trabajo haciendo referencia al uso de habilidades personales, demandas laborales, autonomía, capacidad de control y seguridad física en el trabajo, apoyo social, horas de trabajo y el teletrabajo.

No obstante, como se podrá comprobar en la siguiente tabla a diferencia de las anteriores clasificaciones, ROOZEBOOM, M. B., HOUTMAN, I. y VAN DEN BOSSCHE, S. presentan su taxonomía a partir de los factores psicosociales, por tanto, es primordial

domésticas y, también, a aspectos del individuo, por ejemplo a través de la personalidad y actitudes del individuo. Estos dos aspectos pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. Vid. SAUTER, S.L.; HURRELL, J.J.; MURPHY, L.R. y LEVI, L.: “Factores psicosociales y de la organización”, en AA.VV. (SAUTER, S.L.; HURRELL, J.J.; MURPHY, L.R. y LEVI, L. coord.) *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1998, págs. 34.2.

³³⁰ Vid. ROOZEBOOM, M. B., HOUTMAN, I. y VAN DEN BOSSCHE, S.: “Monitoring psychosocial risks at work”, en S. LEKA & T. COX (Eds.), *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF*. I-WHO, Nottingham, 2008, pág.32.

³³¹ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B.: Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico, en *ORP journal*, núm. 1, Barcelona, 2014, pág. 6.

recordar que ambos factores psicosociales mencionados, laborales y organizacionales, al ser condiciones de trabajo o características del mismo pueden generar consecuencias tanto positivas como negativas. Por tanto, cuando estos factores psicosociales ocasionan efectos negativos pasan a conformarse los factores de riesgo psicosocial. Todo ello depende de su dimensionamiento y exposición del trabajador a una deficiente o inadecuada condiciones de trabajo con potencial de causar malestar y daños, pudiendo contribuir a generar un riesgo psicosocial.

Tabla 3. Taxonomía de los factores psicosociales.

FACTORES ORGANIZACIONALES	FACTORES LABORALES
▪ Filosofía de la organización: - Relación trabajo-familia - Gestión de los recursos humanos - Política de seguridad y salud - Responsabilidad social corporativa ▪ Política de la organización: - Cultura de la organización. - Política de relaciones laborales - Información organizacional - Comunicación organizacional - Justicia organizacional - Supervisión y liderazgo ▪ Relaciones industriales: - Clima laboral - Representación sindical - Convenios colectivos	▪ Condiciones de empleo: - Tipo de contrato - Salario - Diseño de carreras ▪ Diseño del puesto: - Rotación de puestos - Trabajo grupal ▪ Calidad en el trabajo: - Uso de habilidades personales - Demandas laborales - Autonomía y capacidad de control - Seguridad física en el trabajo - Apoyo social - Horas de trabajo - Teletrabajo

FUENTE: ROOZEBOOM, M. B., HOUTMAN, I. y VAN DEN BOSSCHE, S.: “Monitoring psychosocial risks at work”, en S. LEKA & T. COX (Eds.), *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF*. I-WHO, Nottingham, 2008, pág.32.

Más recientemente a raíz de los aspectos en los que insisten la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo como en la Encuesta Nacional, RAMOS QUINTANA, M.I. identifica un conjunto de factores de riesgos psicosociales³³². Si bien, detecta un conjunto

³³² Vid. RAMOS QUINTANA, M.I.: “Estrés laboral y deterioro de la salud: la organización del trabajo en la empresa como centro de imputación”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M.I. Dir.) *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Aranzadi, Navarra, 2017, págs. 27- 61.

de factores objetivos que pueden incidir sobre la salud psicofísica, dejando a un lado aquellos factores individuales o subjetivos en dicha clasificación.

Tabla 4. Factores objetivos determinantes de los riesgos psicosociales.

FACTORES OBJETIVOS DETERMINANTES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	
Factores relacionados con el trabajo	- Trabajo de corta duración: mediante la modalidad de contratación temporal como en la de trabajo a tiempo parcial. - Ritmo de trabajo y carga de trabajo: carga de trabajo excesiva como falta de trabajo efectivo; falta de control sobre el ritmo de trabajo, tiempo insuficiente para el desarrollo de las tareas asignadas. - Ambiente de trabajo y equipos de trabajo: influyen la disponibilidad, mantenimiento, utilización y reparación de las infraestructuras que se precisan para realizar el trabajo. - Horario de trabajo: trabajo a turnos, en particular el trabajo nocturno, por cuanto estas formas de organización del trabajo alteran las relaciones del individuo con la vida familiar o social; horarios de trabajo rígidos o sin pausas, horario imprevisibles y horarios prolongados o, en fin, la disponibilidad horaria. - Diseño de la actividad laboral: la monotonía, los ciclos breves, trabajo fragmentado o sin objetivos identificables, infrautilización de las aptitudes y capacidades individuales, escasa previsibilidad de las tareas o volumen de trabajo a realizar. - Innovaciones tecnológicas y riesgo de conectividad permanente: eliminación de la frontera entre tiempo de trabajo y Descanso puede terminar generando una situación en la que “el trabajo lo invada todo”.
Factores relacionados con el contexto de trabajo	- Organización del trabajo: pocas posibilidades de comunicación o comunicación escasa, insuficientes niveles de apoyo para la resolución de problemas personales, carencia de definición de los objetivos empresariales. - Rol o función dentro de la organización: ambigüedades en la definición del papel, rol o función a desempeñar en la organización del trabajo y en la determinación de las responsabilidades correspondientes. - Autonomía en la toma de decisiones y nivel de control: baja participación en los procesos de toma de decisiones y falta de control por parte del trabajador sobre la actividad realizada. - Desarrollo de la Carrera profesional: incertidumbre y falta de promoción o cambio en la Carrera profesional; contrariamente, la excesiva movilidad; baja retribución; precariedad en la contratación; escasa valoración social de la actividad desarrollada. - Relaciones interpersonales en el trabajo: aislamiento físico y/o social; limitadas relaciones con los superiores; conflictos de índole interpersonal ya sea con superiores, colegas o inferiores, falta de apoyo en el entorno de trabajo. - Interrelaciones entre vida doméstica y trabajo: relaciones conflictivas entre responsabilidades domésticas y familiares con el trabajo, el escaso apoyo en el ámbito doméstico (falta de colaboración externa o del resto de familiares); dificultades vinculadas con la necesidad de tener dos trabajos para poder sobrevivir, etc.

Factores de riesgo vinculados con la calidad del empleo	- Precariedad en el empleo: ✓ En el acceso al empleo, de modo que nuevas formas o modalidades contractuales inseguras e inestables que hacen que del trabajo al “provisional”, impiden o limitan las posibilidades de un proyecto vital de larga proyección. ✓ En relación de trabajo, pivotando esencialmente sobre los dos grandes elementos prestacionales del contrato de trabajo, salario y jornada de trabajo. Con carácter general, la precariedad vinculada con salarios insuficientes, así como con largas jornadas de trabajo o jornadas irregulares. - Equilibrio entre tiempo de trabajo y vida privada: dificultades para afrontar debidamente las obligaciones derivadas de pertenecer a una unidad familiar o las propias de la vida personal y la realización de las prestaciones derivadas del contrato de trabajo. - Envejecimiento de la fuerza del trabajo: inadecuadas medidas preventivas y/o dificultades de actualización y recualificación en el trabajo. El envejecimiento individual conlleva por lo general un deterioro gradual de las condiciones de salud física y mental, mayor vulnerabilidad al aumento de problemas de salud crónicos y una pérdida progresiva de autonomía. - Elevadas demandas emocionales en el trabajo: alto grado de actividades que requieren de fortaleza emocional y que predominan en el sector servicios. - Aumento de la presión y de la carga de trabajo: por cantidad excesiva de trabajo a realizar, por tiempo insuficiente para terminar el trabajo de manera eficiente y adecuada, por excesivas urgencias. - Avances en los sistemas de comunicación que permiten conectividad permanente, los cuales agravan la percepción de la intensidad y la imposible interrupción del trabajo, incluso en los tiempos formalmente calificables como descanso. - Procesos de reestructuración empresarial: generalizada experimentación de incertidumbre en el puesto de trabajo, del rol a desempeñar en el trabajo, de la adecuación de las competencias profesionales adquiridas, del propio lugar de trabajo, de pérdida de ingresos regulares, de incertidumbre y de miedo.

FUENTE: RAMOS QUINTANA, M.I.: “Estrés laboral y deterioro de la salud: la organización del trabajo en la empresa como centro de imputación”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M.I. Dir.) *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Aranzadi, Navarra, 2017, págs. 44- 47.

En virtud de las definiciones y clasificaciones revisadas, que por supuesto no agotan las listas de factores de riesgo psicosocial, podemos observar que son numerosos los factores psicosociales de riesgos identificables en una organización empresarial. Así cada categoría puede agrupar a su vez un gran número de factores de riesgo, que son capaces de repercutir negativamente en la salud y bienestar del trabajador, además de derivar en situaciones que afectan de forma negativa a la propia empresa. En cualquier caso se han de tener en consideración todas las condiciones de trabajo o características de las mismas que han generado los factores de riesgo psicosocial para prevenir desde el origen,

reduciendo la probabilidad de que el acontecimiento no deseado se materialice en un riesgo psicosocial.

Partiendo de lo anterior, a nuestro juicio, cabe realizar, siguiendo las clasificaciones anteriores, una taxonomía propia a partir de aquellos factores de riesgo psicosocial que podemos considerar importantes para la evaluación de riesgos psicosociales. En un primer momento, hablaremos de factores objetivos como aquellos que son colectivos o internos de la organización de trabajo. En segundo lugar, los factores subjetivos o individuales que son externos a la organización empresarial. Por ello, los factores psicosociales de riesgo se caracterizan no solo por las condiciones de trabajo que existen objetivamente, sino que además se deberá de tener en cuenta cómo son percibidas y experimentadas dichas condiciones o características del trabajo por el individuo³³³. Si bien, debemos de tener presente que se debe dar “prevalencia” a la dimensión colectiva frente a la subjetiva [art. 15.1 h) LPRL], en consecuencia, hay que adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual o subjetiva³³⁴. A pesar de ello, actualmente la prevención de riesgos psicosociales ha sido dominada primordialmente por un enfoque individualista o subjetivo, donde se evalúa en atención a la personalidad del trabajador y su resistencia psíquica, interviniendo mediante acciones preventivas relacionadas con el adiestramiento en competencia de afrontamiento de un riesgo psicosocial determinado. No obstante, consideramos este punto de vista totalmente erróneo, pues como destacábamos, tiene que prevalecer la protección colectiva a la individual.

³³³ Vid. PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP. 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, óp. cit., pág. 1.

³³⁴ Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: Experiencia y prospectiva”, *óp. cit.*, pág. 20.

En este sentido, podemos categorizar los factores de riesgos a partir de la siguiente ordenación:

Tabla 5. Clasificación de factores psicosociales laborales.

FACTORES PSICOSOCIALES	
FACTORES OBJETIVOS	- Factores laborales referentes a las condiciones y gestión del trabajo. - Factores organizacionales del trabajo. - Factores referidos a condiciones ambientales o lugar de trabajo. - Factores relativos a las exigencias psicosociológicas-cognitivas originadas por las expectativas de los trabajadores. - Factores sociales y exigencias emocionales en el ámbito del trabajo. - Factores derivados de las actuales estructuras organizativas y de la evolución del mundo laboral.
FACTORES SUBJETIVOS	- Edad - Sexo - Formación - Estilo de vida - Experiencia vital - Desarrollo profesional - Responsabilidades familiares - Estado biológico - Hábitos de salud - Condición física - Situación económica - Apoyo familiar - Tiempo de ocio - Destrezas

FUENTE: Elaboración propia.

En atención a todo lo expuesto en los epígrafes anteriores, a nuestro entender, es importante reiterar y poner de relieve que para una mejor garantía de eficacia preventiva en materia de salud psicosocial de los trabajadores, se debería de contribuir a la optimización de aquellos factores psicosociales que generaran consecuencias positivas. Esto es, como se analizó, los factores psicosociales son aquellas condiciones o características del trabajo que están relacionadas con la organización y gestión del trabajo que pueden afectar tanto positiva como negativamente al bienestar y salud del trabajador. Igualmente, dichos factores están presentes en todos los lugares de trabajo frente a lo que puede suceder con otros riesgos más clásico, físicos e higiénico, esto ocasiona que con una adecuada política preventiva en la empresa no únicamente eliminará riesgos, siendo un aspecto que se producen en todos los riesgos laborales, sino que los riesgos psicosociales también contribuyen al bienestar, motivación y satisfacción del trabajador, ocasionando

aspectos positivos y beneficiosos, constituyéndose como una de las principales ideas que defendemos en este trabajo de investigación.

A partir de esta perspectiva de optimización, la salud psicosocial de los trabajadores se ha de integrar en el conjunto de las decisiones y actividades de la organización, siendo una prevención de riesgos más organizativa y estratégica en oposición a una prevención más material, dado el importante papel que tiene el componente humano en la organización empresarial. Se requiere así un cambio profundo en la actual prevención de los riesgos psicosociales que conduzca a una verdadera integración preventiva, donde no sólo se gestione la prevención de los riesgos psicosociales como una obligación legal o cumplimiento de los mínimos legales, sino que debería ser un proceso que impulse el crecimiento personal y con ello la mejora de la calidad y eficiencia en el trabajo³³⁵, aportando un valor añadido a la organización empresarial³³⁶.

En este contexto, una condición de éxito necesaria en materia de riesgos psicosociales trataría de contribuir a la mejora de los factores psicosociales que generen perspectivas positivas³³⁷, a fin de evitar los efectos adversos y promover sus efectos beneficiosos³³⁸. De tal forma que desde este enfoque se podrá dar cumplimiento a la finalidad última de esta disciplina técnico-preventiva, es decir, a partir de la evaluación de estos factores psicosociales, se podrá intervenir sobre ellas y así optimizarlas, con el objetivo de mejorar la salud psicosocial de todos los trabajadores en una organización empresarial³³⁹.

En base a lo expuesto, sin embargo, podemos deducir que la prevención de los riesgos psicosociales en el tejido productivo es aún muy deficitaria, como podremos ir

³³⁵ Vid. BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: *NTP 830. Integración de la prevención y desarrollo de competencias*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2009, pág. 2.

³³⁶ Vid. MARTÍNEZ-LOSA TOBÍAS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: *NTP 856. Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2010, pág. 2.

³³⁷ Vid. LARA RUIZ, A.: *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*, óp. cit., pág. 60.

³³⁸ Vid. PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP. 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, óp. cit., pág. 1.

³³⁹ Vid. LARA RUIZ, A.: *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*, óp. cit., pág. 66.

comprobando en los próximos capítulos de este trabajo de investigación, donde apenas se ha progresado en la evaluación de los mismos en las prácticas empresariales. Así pues, es evidente que aún queda un largo camino por recorrer en esta materia. No obstante, para facilitar la identificación de los factores psicosociales que podemos hallar en las organizaciones empresariales y así optimizarlas, en el siguiente epígrafe se ha efectuado un estudio de la clasificación propia aportada anteriormente, donde se han estipulado aquellos factores psicosociales que hemos considerado importantes para la evaluación de riesgos psicosociales, así como una visión general de las aportaciones que la psicología del trabajo ha realizado acerca de cada uno de los factores analizados.

A este respecto, debido a los múltiples y heterogéneos factores psicosociales que existen, se han recogido en la siguiente taxonomía:

- Factores relativos a las condiciones de gestión y ordenación del trabajo.
- Factores referentes a los aspectos organizacionales.
- Factores referidos a las condiciones ambientales o del lugar de trabajo.
- Factores psicosociales relativos a las exigencias emocionales en el ámbito de trabajo.
- Factores concernientes a las exigencias psicológicas-cognitivas originadas por las expectativas de los trabajadores.
- Factores derivados de las actuales estructuras organizativas y de la evolución del mundo laboral.

Todos estos factores psicosociales reaccionan entre sí, repercutiendo en la organización empresarial y sobre la salud de los trabajadores de manera positiva o negativa. Si bien, a pesar de que no todos estos factores psicosociales siempre están presentes en todas las organizaciones empresariales, es primordial el conocimiento preciso de los mismos con el objetivo de definir aquellos que serán evaluados. No obstante, a pesar de la naturaleza global de estos donde los factores psicosociales pueden estar presentes en todas las organizaciones empresariales, como podemos comprobar en el siguiente capítulo, evaluarlos en una primera fase entendemos que es un aspecto inviable, pues desbordaría la propia evaluación, de ahí que proponemos el conocimiento preciso de los mismos por

parte de los técnicos de prevención con el objetivo de identificar, definir y concretar aquellos que serán evaluados a partir de nuestro objeto de evaluación. Por tanto, la importancia de una adecuada caracterización y conocimiento de estos factores psicosociales versa en la prevención eficaz de los riesgos psicosociales, debido a que estos factores psicosociales pueden permutar a factores de riesgo psicosociales, siendo estos últimos predictores o desencadenantes de los riesgos psicosociales³⁴⁰. Si bien, no podemos obviar que los riesgos psicosociales son multicausales, pues en ellos inciden una pluralidad de factores de riesgo psicosocial o agentes³⁴¹.

Todos estos factores psicosociales reaccionan entre sí, repercutiendo en la organización empresarial y sobre la salud de los trabajadores de manera positiva o negativa.

1.1. Factores referentes a las condiciones y gestión del trabajo.

Estos factores se pueden corresponder con cualquier variable relacionada con la realización de una tarea en un entorno determinando, incluyendo, además, los aspectos de gestión y ordenación del trabajo.

De tal forma que podríamos analizar y estudiar los siguientes factores psicosociales relacionados con las condiciones y gestión del trabajo:

1.1.1. Carga y cantidad de trabajo.

La carga de trabajo son todas aquellas demandas, tanto físicas como psíquicas, a los que tiene que hacer frente el trabajador a lo largo de su jornada de trabajo³⁴², es decir, los requerimientos que son solicitados para desarrollar una tarea. En consecuencia, la carga de trabajo se deberá de dividir en carga mental y carga física³⁴³. No obstante, teniendo en

³⁴⁰ Vid. LARA RUIZ, A.: *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*, óp. cit., pág. 61.

³⁴¹ Vid. DE LA CASA QUESADA, S.; et. al.: *Buenas prácticas en la empresa: El papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales*, óp. cit., págs. 22.

³⁴² Vid. CHAVARRÍA COSAR, R.: *NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1986, pág. 1.

³⁴³ En este caso, a través del Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, se determina la regulación de la carga física. Así la carga física del trabajo hace referencia a las demandas físicas a los que se ve sometido un trabajador en su jornada laboral y que supondrán un mayor

cuenta el objeto de estudio de este trabajo de investigación, nos centraremos en la carga mental, pues la carga física principalmente ha de ser analizada desde la disciplina de la ergonomía.

La carga mental es el nivel de esfuerzo intelectual que, para satisfacer las demandas del trabajo, tiene que realizar un trabajador, pudiendo estar relacionadas con la percepción, memoria y razonamiento³⁴⁴. No podemos obviar que la cantidad de trabajo se encuentra directamente relacionada con la carga de trabajo, siendo la proporción cuantitativa de actividad asignada a un trabajador. Si bien, es considerado un factor de riesgo psicosocial cuando esta cantidad cuantitativa es muy elevada o, por el contrario, cuando es insuficiente. Cuando se produce la sobrecarga, demasiada cantidad de trabajo, los trabajadores pueden perder la capacidad de asimilación de la información y la capacidad de juicio se deteriora. Por el contrario, cuando la cantidad de trabajo es demasiado baja, infracarga, los trabajadores disminuyen la capacidad de atención, tienden a aburrirse y a reducir su capacidad de iniciativa³⁴⁵.

En este sentido, se determina que la carga mental es un concepto multidimensional, de modo que está determinado por diferentes factores o dimensiones³⁴⁶ como puede ser la carga total asociada a la tarea, la dificultad o complejidad de la tarea, la presión temporal para desarrollar el trabajo, el rendimiento, la cantidad de actividad mental que requiere la tarea, el esfuerzo físico, la frustración, el nivel de tensión que se genera cuando realiza la tarea, la fatiga, la atención, el tipo de actividad, por ejemplo, si es rutinario o, por el

consumo de energía cuanto mayor sea el esfuerzo. Dichos requerimientos pueden ser la movilización del cuerpo o algunas de sus partes, transportar o mover objetos, o mantener la postura del cuerpo, siendo uno de las principales materias a estudiar, analizar y evaluar por la Ergonomía. Vid. VILLAR FERNÁNDEZ, M.F.: *Posturas de trabajo evaluación del riesgo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2015, pág. 6.

³⁴⁴ Vid. DE ARQUER, M.I.: *NTP 534: Carga mental de trabajo: factores*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 1999, pág. 1.

³⁴⁵ Vid. FIDALGO VEGA, M.; NOGAREDA CUIXAT, C.; NOGAREDA CUIXAT, S.; ONCINS DE FRUTOS, M.; ALMODÓVAR MOLINA, A.; GARCÍA DE CASTRO, M.; CUENCA ÁLVAREZ, R.; PÉREZ BILBAO, J. y ZUBIZARRETA MOLINUEVO, J.: *Psicosociología del trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2006, pág. 34.

³⁴⁶ Vid. RUBIO VALDEHITA, S.; LUCEÑO MORENO, L.; MARTÍN GARCÍA, J.; JAÉN DÍAZ, J.: Modelos y procedimientos de evaluación de la carga mental de trabajo, en *EduPsykhé: Revista de psicología y educación*, vol. 6, núm. 1, 2007, pág. 87.

contrario, es dinámico e implica tomar decisiones y la solución de problemas continuamente³⁴⁷, entre otros factores.

Por tanto, la carga de trabajo puede ocasionar efectos negativos en la salud de un trabajador, ya sea por exceso o por defecto, afectando a aspectos psicológicos, fisiológicos y conductuales a corto, mediano y largo plazo³⁴⁸. Para ello, es conveniente estudiar y evaluar el puesto de trabajo concreto e indagar si se constata una excesiva o reducida cantidad de trabajo, de manera habitual o puntual. Ciertamente, es necesario que la carga de trabajo sea adecuada a las propias capacidades individuales de cada trabajador, redistribuyendo, si fuera necesario, las actividades o tareas y generando un equilibrio para todas las personas que conforma el equipo de trabajo³⁴⁹.

1.1.2. Complejidad y dificultad de la actividad.

En relación de la complejidad y dificultad de las tareas, una actividad puede ser compleja según el grado de exigencia que la tarea necesite para que el trabajador la ejecute mediante el procesamiento de la información³⁵⁰. Por tanto, deberemos de tener presente la información y conocimientos implicados en la misma, los requisitos cognitivos necesarios, así como el uso de herramientas, el grado de procedimentación y protocolos a utilizar, además de la interacción de los pasos necesarios para desarrollar la actividad³⁵¹. De forma que una tarea es compleja cuando el trabajador tenga que atender correlativa o simultáneamente a un mayor o menor número de subtareas a la vez y, asimismo, cuando para desarrollarla sea necesario realizar un conjunto de tareas cognitivas complejas como

³⁴⁷ Vid. RUBIO VALDEHITA, S.; LUCEÑO MORENO, L.; MARTÍN GARCÍA, J.; JAÉN DÍAZ, J.: Modelos y procedimientos de evaluación de la carga mental de trabajo, *óp. cit.*, pág. 87.

³⁴⁸ Vid. GONZÁLEZ MUÑOZ, E.L. y GUTIÉRREZ MARTÍNEZ, R.E.: “La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica”, en *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 38, núm. 2, 2006, pág. 262.

³⁴⁹ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, *óp. cit.*, pág. 35.

³⁵⁰ Vid. RIVIÈRE, J.: “La complejidad de tarea de las ocupaciones”, en *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, núm. 17, 2009, pág.

³⁵¹ Vid. RIVIÈRE, J.: “La complejidad de tarea de las ocupaciones”, en *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, núm. 17, 2009, pág. 97-99.

pueden ser el análisis, síntesis, resolución de problemas, toma de decisiones, entre otras³⁵².

Si bien, no siempre la complejidad y dificultad de las tareas se convierte en un factor de riesgo psicosocial. Las actividades consideradas complejas pueden ser gratificantes para los trabajadores que las ejecutan, siendo fuentes de satisfacción laboral y autoestima³⁵³.

Por el contrario, la tarea puede ser un factor psicosocial de riesgo cuando se originan dos circunstancias. En primer lugar, cuando el trabajador que ejecute la tarea no posea los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para el procesamiento de la información, donde esta complejidad de la tarea pasa a considerarse como un factor de riesgo psicosocial. En segundo lugar, si la actividad desarrollada por el trabajador no conlleva dicha complejidad que estimule al mismo, incluso generando tareas repetitivas, siendo, el siguiente factor psicosocial de riesgo que analizaremos. En consecuencia, la complejidad y dificultad de la actividad debe ser correspondiente con las habilidades, competencias y conocimientos del trabajador.

1.1.3. Variedad o monotonía de las tareas.

La variedad de las tareas es el grado en el cual el puesto de trabajo requiere de un conjunto de actividades o tareas diferentes, al igual que el factor psicosocial relacionados con la complejidad y dificultad, el trabajador desarrolla sus habilidades, competencias, conocimiento y capacidades diferentes. De modo que la variedad de las tareas podría estar directamente relacionado con un factor psicosocial con consecuencias positivas, generando una sensación de utilidad y significado del trabajo para el propio trabajador que las desarrolla³⁵⁴.

³⁵² Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 35.

³⁵³ Vid. LUCIA-CASADEMUNT, A.M; MORALES GUTIÉRREZ, A.C. Y ARIZA MONTES, J.A.: La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico, en *Intangible Capital*, vol. 8, núm. 2, 2012, págs. 365. En el mismo sentido, Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 35.

³⁵⁴ Vid. PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP. 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, óp. cit., pág. 1.

Si el puesto de trabajo se desenvuelve siempre a partir de una misma secuencia, con una uniformidad y sin invariabilidad de las tareas, elementos, etc. nos encontramos con tareas monótonas y rutinarias, por tanto, un factor de riesgo psicosocial. Puede ocurrir que el trabajo pueda llegar a ser aburrido e irritable, con escaso sentido para el trabajador y desmotivante³⁵⁵. En este sentido, como hemos podido analizar en el primer capítulo donde se estudia la dimensión jurídica, la propia normativa en materia preventiva determina que se deberá de atenuar el trabajo monótono y repetitivo, además de reducir los efectos del mismo en la salud [art. 15.1. d) LPRL].

Para conseguir atenuar el trabajo monótono y repetitivo de las tareas se deberá de realizar un análisis de todo el proceso de trabajo, es decir, de la distribución de la tarea, complejidad de la misma, ciclo de trabajo, entorno donde se desarrolla, etc³⁵⁶.

1.1.4. Autonomía.

La autonomía en el trabajo es el grado de disponibilidad o iniciativa que el trabajador posee para influir en los distintos aspectos que incumbe en la realización de su trabajo³⁵⁷. De manera que es la posibilidad que tiene el trabajador para decidir o influir sobre la tarea y la forma de desarrollar su jornada laboral, participando en aspectos fundamentales del trabajo cotidiano³⁵⁸. Por ello, la autonomía puede estar relacionada con aspectos que se

³⁵⁵ El trabajo monótono y repetitivo ha sido principalmente estudiado a partir de sus implicaciones ergonómicas y sus consecuencias musculoesqueléticas más o menos directas, si bien, no podemos obviar que dicha ausencia de variedad en las tareas tiene un gran significado desde el punto de vista psicosocial. Por ello, los efectos negativos del trabajo monótono y repetitivo en la salud de los trabajadores se pueden observar desde dos ámbitos diferentes. Por un lado, las consecuencias negativas sobre el aparato locomotor y directamente relacionado con los trastornos musculoesqueléticos. Por otro, las patologías psicológicas y fisiológicas que se pueden dar, como la tensión o el estrés laboral. Vid. MONCADA, S.: “Trabajo repetitivo y estrés”, en *Foro ISTAS de salud laboral: lesiones musculoesqueléticas*, Instituto Municipal de salud Pública de Barcelona, 1999., pág. 35. En este sentido, para un estudio pormenorizado del tema se recomienda la lectura de JOHANSSON G.: “Job demands and stress reactions in repetitive and uneventful monotony at work”, en *J Health Serv.*, vol. 19, núm. 2, págs. 365-377. En este artículo se hace un análisis de en profundidad de la monotonía y repetitividad de las tareas, así como las reacciones psicobiológicas a estas tareas, relacionándolas con posibles consecuencias a largo plazo para la salud. Además, se establecen estrategias para la organización del trabajo que pueden ser necesarias.

³⁵⁶ Vid. LARA RUIZ, A.: *La carga mental de trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2010, pág. 5.

³⁵⁷ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 42.

³⁵⁸ Vid. MONCADA, S., LLORENS, C., ANDRÉS R., MORENO, N. Y MOLINERO E.: *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en*

refieran a la realización de la tarea, como el orden y secuencias de la tarea, métodos y formas de trabajar, herramientas a emplear, entre otros. Además, la autonomía podemos estudiarla en analogía al tiempo de trabajo mediante la determinación del ritmo de trabajo, cadencia de trabajo, capacidad de distribución de pausas y descansos, horarios, planificación de trabajos a turnos, disposición de vacaciones y permisos, o, por otro lado, a la organización del trabajo marcando los objetivos y normas, conductas a seguir para lograr los objetivos, etc. Así como, también, actitudes y aptitudes de los trabajadores, estado general de la salud, etc.

Actualmente, la autonomía pasa a considerarse como un factor de riesgo psicosocial cuando se determina una ausencia o exceso de autonomía, pudiendo generar riesgos psicosociales al trabajador³⁵⁹. En este sentido, se pueden ocasionar fatiga física y mental, alteraciones en las relaciones familiares y sociales, sentimientos de insatisfacción o de aburrimiento, estrés, entre otros riesgos psicosociales³⁶⁰.

Al respecto, el trabajo ha de ofrecer la posibilidad de tener un cierto grado de libertad e independencia para ejercer un control sobre su trabajo, siendo este último concepto un carácter directamente relacionado y definitorio de la autonomía³⁶¹. El control sobre el trabajo pretende una mayor adaptación a la manera de trabajar, sensación de seguridad para quien lo desempeña³⁶², incremento del rendimiento y la posibilidad de aplazar la

empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; Barcelona, 2014, pág. 31.

³⁵⁹ Vid. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial”, en AA.VV. BARREIRO GONZÁLEZ, G. (Dir.): *Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, págs. 28.

³⁶⁰ El Convenio Colectivo de Salas de Bingo de Alicante (BO Alicante, núm. 88, de 10 mayo 2016), realiza una destacable regulación de la autonomía en materia de prevención de riesgo psicosocial. Reconoce expresamente que “*la Ley cita el trabajo monótono y repetitivo como uno de los factores de riesgos a evitar*”. En este sentido, establece un conjunto de recomendaciones preventivas relacionadas con la autonomía, con la finalidad de evitar estilos de mando autoritarios o sistemas de control excesivos, así como la comunicación al trabajador de la importancia de sus tareas, formándoles y orientándoles para su correcta ejecución y proporcionándole al trabajador un mayor control sobre su tarea.

³⁶¹ Vid. VEGA MARTÍNEZ, S.: *NTP: 603. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2001, pág. 3.

³⁶² Vid. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial”, en AA.VV. BARREIRO GONZÁLEZ, G. (Dir.): *Las enfermedades*

aparición de la fatiga. Si la propia organización de trabajo no aporta libertad de decisión, el trabajador no tiene control sobre su trabajo³⁶³. Si bien, hay que tener presente que la autonomía que se le otorgue al trabajador deberá de ser proporcional a su capacidad de decidir o de tomar decisiones³⁶⁴, donde, tal y como ya hemos determinado, una excesiva autonomía también puede tener unas consecuencias negativas³⁶⁵.

1.1.5. Ritmo de trabajo.

Otros de los factores psicosociales referentes a las condiciones y gestión del trabajo es el ritmo de trabajo. El ritmo de trabajo, en general, parte de la intensidad de trabajo, es decir, de la frecuencia y la velocidad necesaria para conseguir los resultados deseados. Por tanto, se relaciona con la cantidad y el tiempo de trabajo³⁶⁶.

La transformación del ritmo de trabajo como un factor psicosocial de riesgo pasa a generarse cuando se intensifica el mismo determinado por el incremento de la producción o la variación en el plazo de ejecución. De manera que estaríamos hablando de la intensificación del trabajo. Algunos estudios señalan que la premura para ejecutar las diferentes tareas, la rapidez, el corto plazo, entre otras características, en definitiva, la intensificación del esfuerzo de trabajo exigido a los trabajadores, pueden ocasionar ciertos problemas de salud de los trabajadores³⁶⁷. Así, los trabajadores sometidos a ritmos elevados de trabajo pueden mostrar un incremento de la fatiga física y mental³⁶⁸.

del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, págs. 27.

³⁶³ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 42 y 43.

³⁶⁴ Vid. LIAN, L.K. & TUI, L.G.: "Supervisory power and satisfaction with supervision in Malaysian manufacturing companies: The moderating effect of work autonomy", in *African Journal of Business Management* Vol. 6, num.22, 2012, pág. 6543.

³⁶⁵ Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: "El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva", en *Revista Seguridad y Salud en el Trabajo*, núm. 13, 2001, pág.19.

³⁶⁶ Vid. MONCADA, S., LLORENS, C., ANDRÉS R., MORENO, N. Y MOLINERO E.: *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*, óp. cit., pág. 28.

³⁶⁷ Vid. PINILLA GARCÍA, F. J. y LÓPEZ PELÁEZ, A.: "La intensificación del trabajo en España (2007-2011): trabajo en equipo y flexibilidad", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm.160, 2017, pág. 80.

³⁶⁸ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 97.

1.1.6. Organización temporal: el tiempo de trabajo.

El tiempo de trabajo, en general, se considera como parte fundamental del trabajo, definiéndose como el período durante el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo ejecutando su actividad o tareas y a disposición del empresario³⁶⁹. De manera que los factores psicosociales en función de la organización temporal que se han de tener presente para su análisis pueden ser en relación con el horario de trabajo, las pausas durante la jornada, el ritmo, la prolongación de la jornada, la turnicidad y la nocturnidad, entre otros factores.

En este sentido, el horario laboral tiene implicaciones importantes sobre la salud, la seguridad y bienestar del trabajador. De hecho el tiempo correspondiente a la jornada laboral tiene una consecuencia directa para el desarrollo personal, familiar, social, etc. de los trabajadores. Incluso una jornada demasiado larga puede facilitar la aparición de riesgos profesionales, tanto en relación con trastornos y enfermedades profesionales, como por un aumento de la siniestralidad laboral. En consecuencia, el horario, la jornada o el ritmo de trabajo son elementos principales de la organización temporal. Resulta claro que el tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones y gestión del trabajo que tiene una mayor transcendencia directa sobre la salud psicosocial de los trabajadores³⁷⁰. Por ello, la ordenación del tiempo de trabajo es una materia primordial en la organización productiva, cuya flexibilidad puede ocasionar beneficios tanto a los empleadores como a los trabajadores, en materia de costes, para los primeros, y de conciliación de la vida familiar y profesional y desarrollo de la personalidad, para los segundos³⁷¹.

Ahora bien, en los últimos años, se ha establecido un continuo requisito a las organizaciones empresariales de adaptación a las necesidades de demanda globalizada

³⁶⁹ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

³⁷⁰ Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: NTP 455: *Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1997, pág.1.

³⁷¹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “La « Luna Europa» y sus dos caras: Regulación flexible del tiempo de trabajo y límites comunitarios”, en AA.VV. (PERÁN QUESADA, S. y MONEREO PÉREZ, J.L. Coord.) *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes*. Granada: Editorial Comares, 2014, pág. 62.

que conllevan el incremento de la productividad, controlando rigurosamente los costes, generando la implantación de una organización del tiempo de trabajo que incide en la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores. Si es cierto que, desde esta perspectiva, la materia del Derecho del Trabajo ha pretendido la protección de los derechos básicos de los trabajadores como son la vida, salud y seguridad y, además, el progresivo reconocimiento del derecho de los trabajadores al tiempo de descanso en búsqueda de un equilibrio entre el tiempo de trabajo y el personal³⁷².

Junto a ello no podemos obviar la proliferación de las tecnologías de la comunicación e información en el ámbito laboral que han suscitado la cultura de rendimiento continuo, como analizaremos más adelante, prologando de manera indefinida el horario de trabajo con la plena disponibilidad del trabajador, suprimiendo las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso³⁷³.

Desde otro punto de vista y en relación a la distribución de horarios especiales, posiblemente, el trabajo a turno y el trabajo nocturno hayan recibido, hasta la actualidad, más atención en su regulación³⁷⁴ con la finalidad de evitar la aparición de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, se trata de dos sistemas de trabajo donde la jornada puede afectar de manera negativa sobre la salud de los trabajadores en

³⁷² Esta preocupación tiene su reflejo desde los primeros Convenios de la OIT donde se han relacionado la ordenación del tiempo de trabajo con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. A este tenor, también se refleja en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 y en el artículo 2 de la Carta Social Europea de 1961. Por otro lado, se recogen en el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales y el artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Estableciéndose, asimismo, en las diferentes directivas europeas los límites y las garantías indispensables para la compatibilización de las necesidades de los empleadores y las aspiraciones e intereses de los trabajadores. En España, el marco general que regula el tiempo de trabajo y de descanso es el Estatuto de los Trabajadores, que incorporó las directrices de la Directiva marco 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativo a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. En este sentido, en su art. 34 ET que, con carácter general, establece los límites máximos de la jornada de trabajo; el art. 36 ET relativo a trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo; el art. 37 ET el descanso mínimo semanal y, en su art. 38 ET regula las vacaciones anuales.

³⁷³ Este elemento perjudicial se ha visto trasladado a la reciente Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, en la cual se pretende regular un conjunto de nuevos derechos en el ámbito laboral relacionados con las nuevas tecnologías. Este aspecto será tratado con posterioridad de manera detenida en el epígrafe titulado “2.9. Factores procedentes de las innovaciones tecnológicas y modificaciones relevantes para la actividad laboral”.

³⁷⁴ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 92. Asimismo, la norma UNE-EN ISO 10075-1:2017 sobre principios ergonómicos relativos con la carga mental, propone ajustar la jornada de trabajo a la carga de trabajo, introduciendo pausas y descansos adecuados.

la concurrencia de múltiples factores de riesgo psicosocial. En este sentido, pueden provocar consecuencias físicas y psíquicas relacionadas a las alteraciones del ritmo circadiano y biológico natural, incluso, afecta al carácter de la vida personal y familiar del trabajador, además de la posibilidad de aparecer trastornos relacionados con la adaptación al desarrollo normal de las actividades sociales³⁷⁵.

Por todo lo expuesto anteriormente podemos considerar que la organización del tiempo de trabajo puede constituirse como un factor de riesgo psicosocial presente, por su alteración significativa de los aspectos esenciales de la vida laboral, personal y familiar del trabajador.

1.1.7. Formación en el puesto de trabajo.

Todo puesto de trabajo requiere unos conocimientos, habilidades, aptitudes, capacidades, destrezas y actitudes que han de tener los trabajadores para ejecutar su trabajo. De manera que como el trabajo implica desarrollar un conjunto de tareas, la ejecución de determinadas funciones y desempeño de roles, el entorno de trabajo se convierte en un continuo escenario de aprendizaje, incluso su gestión adecuada se convierte en una política estratégica de la organización³⁷⁶. Ahora bien, cuando se producen cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, es necesario que el trabajador reciba toda aquella formación complementaria que sea necesaria para el correcto ejecución de la nueva tarea. Este tipo de formación complementaria y continua proporciona un mayor conocimiento de las tareas que se realizan, pudiendo aportar mejoras en el proceso productivo, así como un crecimiento personal del trabajador y seguridad en el desempeño de su actividad³⁷⁷.

³⁷⁵ Vid. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: Trabajo decente y riesgos psicosociales: la organización del tiempo de trabajo, en AA.VV.: RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.): Riesgos psicosociales y Organización de la Empresa, Aranzadi, Navarra, 2017, págs. 112-119.

³⁷⁶ Vid. ALCOVER DE LA HERA, C.M.; MARTÍNEZ ÍÑIGO, D. y RODRÍGUEZ MAZO, F.: *Introducción a la psicología del trabajo*, McGraw-Hill España, Madrid, 2015, pág. 345.

³⁷⁷ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 45.

Por todo lo anterior, la falta de formación del trabajador para desarrollar su actividad es un factor psicosocial de riesgo³⁷⁸, siendo una característica más de la tarea. Sin dicha formación adecuada pueden aparecer las dudas, incertidumbres y desconfianzas en el trabajador, generando ansiedad y estrés³⁷⁹. En consecuencia, podemos analizar la formación desde tres puntos de vista diferentes, como son: la formación básica para el puesto de trabajo; la formación de aprendizaje; y la formación continua necesaria para estar actualizado y conocer los diferentes aspectos del trabajo que pueden ir apareciendo con el paso del tiempo. Por ello, como se determinó en el capítulo primero donde se analizó la dimisión jurídica, la formación constituye una parte esencial en el deber de protección que ha de desarrollar el empresario (art. 19 LPRL).

1.2. Factores relativos a los aspectos organizacionales.

1.2.1. La Cultura de la organización empresarial.

Para poder analizar y estudiar el funcionamiento de las organizaciones empresariales, así como comprender el comportamiento humano en el ámbito del trabajo³⁸⁰, implica necesariamente estudiar los objetivos, intereses, valores, entre otros aspectos que conforma la cultura de una organización empresarial.

A este respecto, la cultura organizacional puede estar compuesta por aquellas expectativas, creencias y principios fundamentales que son compartidos por todos los miembros que conforman una empresa y que generan normas de conducta influenciadas por el entorno interno y externo de la organización³⁸¹. De hecho determinan la manera de

³⁷⁸ Para un estudio más detallado acerca de que la formación como factor psicosocial de riesgo provocando un riesgo de estrés laboral, lo podemos analizar mediante un ejemplo sacado de la experiencia práctica de una organización empresarial concreta. En este sentido, vid. DE LA CASA QUESADA, S.; et. al.: *Buenas prácticas en la empresa: El papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales*, óp. cit., págs. 22 y 23.

³⁷⁹ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 44.

³⁸⁰ Vid. SMIRCICH, L.: “Implications for management theory”, en AA.V. (PUTNAM, L. y PACANOWSKY, M. Dir.) *Communication and organizations: an interpretive approach*, Sage Publications, Beverly Hills, 1983 pág. 243.

³⁸¹ Vid. RODRIGUEZ FERNÁNDEZ, A.: “La cultura en las organizaciones públicas y privadas”, en *Psicothema*, vol. 5, Suplem.1, 1993, pág. 241.

funcionar, sus estrategias, estructuras y sistemas que lo conforman³⁸². Por tanto, tiene una influencia directa en la propia empresa y en relación a la competitividad de la misma³⁸³, distinguiendo a una organización de otra por la cultura³⁸⁴, donde no existen dos empresas con culturas organizacionales perfectamente iguales.

Las organizaciones poseen una cultura que le es propia y que define los límites de las actitudes y comportamientos de los trabajadores, transmite un sentido de identidad a los miembros de la empresa, incrementa la estabilidad social y facilita la creación de un compromiso individual más amplio que los intereses propios³⁸⁵. Esta cultura puede crearse a través de las declaraciones formales de la ética y filosofía organizacional, organigramas, misión, visión y objetivos de la empresa, diseño de espacios físicos, valores de la empresa ante situaciones, actos, objetos y personas, etc. otorgando una dirección común que ha de ser compartida por todos los miembros de la organización y creando unas directrices para el compromiso diario³⁸⁶.

Desde el punto de vista psicosocial, la cultura organizacional es un elemento fundamental para lograr un entorno de trabajo libre de factores de riesgos psicosocial y de riesgos psicosociales que puedan dañar la salud de los trabajadores. Así, las organizaciones pueden encaminar comportamientos y acciones dirigidas a promover la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, el respeto, la responsabilidad, la participación de los trabajadores, el conocimiento compartido, la colaboración y el trabajo en equipo, etc³⁸⁷.

³⁸² Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 49.

³⁸³ Vid. NARANJO-VALENCIAA, J.C., JIMÉNEZ JIMÉNEZ, D. y SANZ-VALLE, R.: ¿Es la cultura organizativa un determinante de la innovación en la empresa?, en *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, vol. 15, núm. 2, 2012, pág. 64.

³⁸⁴ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, Edit. Pearson Educación, México, 2009, pág. 541.

³⁸⁵ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, óp. cit., pág. 555. Igualmente, Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 49. En el mismo sentido, Vid. SILECEO AGUILAR, A. CASARES ARRANGOIZ, D. y GONZÁLEZ MARTÍNEZ, J. L.: *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. Mc Graw-Hill, México, 1999, pág. 48.

³⁸⁶ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, óp. cit., pág. 566 y ss. Además, Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., págs. 49 y 50.

³⁸⁷ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., págs. 50 y 51. Asimismo, lo idóneo sería que la organización empresarial en búsqueda de la excelencia se basara en asumir en su política de respeto en valores fundados en la *libertad, justicia, solidaridad, salud, trabajo, integridad, compromiso, conocimiento, participación, cooperación, transparencia e innovación*. Vid. BESTRATÉN BELLOVÍ, M.:

1.2.2. Estructura organizativa y estilos de mando.

Una estructura, con carácter general, es la forma del sistema organizativo cuyo fin último es garantizar la eficacia para conseguir los objetivos establecidos³⁸⁸ a partir de la definición de la jerarquía dentro de la empresa. Para ello, se ha de identificar en cada puesto sus funciones y dónde se reporta dentro de la organización. De tal manera que se implanta un orden mediante la estructura organizativa en relación a la forma en que se ejecuta un conjunto de actividades y tareas, con una clasificación jerárquica que conlleva una repartición de autoridad y responsabilidades³⁸⁹.

Las estructuras organizativas cuyas características pueden desencadenar situaciones de riesgo psicosocial pueden ser aquellas que no se adaptan a la rapidez de los cambios que exige la sociedad actual, con un elevado grado de ambigüedad o, por contra, con una alta formalización y la centralización de las tareas. Igualmente, puede ser el hecho de estructuras con procedimientos y normas excesivamente detalladas, con una inadecuada comunicación y participación de los trabajadores, así como otros aspectos que constituyen factores potenciales de riesgo psicosocial³⁹⁰.

Resulta evidente que junto con la estructura organizativa, el estilo de mando influye en el entorno de trabajo, donde la manera de actuar sobre los miembros de la organización empresarial puede provocar bienestar o incrementar los riesgos psicosociales como conductas de acoso o violentas, conflictos, etc. El estilo de mando integra el conjunto de tareas mediante las cuales el trabajador ejerce la autoridad que le ha sido conferida e inculca su voluntad e intenciones acerca de la organización, coordinación, planificación,

NTP 947. *Valores y condiciones de trabajo (I): Identificación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2012.

³⁸⁸ Vid. WESTLANDER, G: Organizaciones y salud y seguridad: Factores psicosociales y gestión organizativa, en *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1998, págs. 35.2.

³⁸⁹ Vid. FERNANDEZ SANCHEZ, E.: *Administración de empresas un enfoque interdisciplinar*, Paraninfo, Madrid, 2010, pág. 366.

³⁹⁰ Vid. MELERO MARCOS, L.; PÉREZ FERNÁNDEZ, M; CRUZ SÁNCHEZ GÓMEZ, M; MELERO VENTOLA A. y PALACIOS VICARIO, B.: *Las consecuencias de la organización del trabajo en la salud laboral en la empresa: Estudio de las variables que intervienen en la aparición de riesgos psicosociales*, Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, Salamanca, 2011, págs. 53 y 54.

control y motivación de las personas. En esta línea, podemos distinguir varios estilos de mando con sus peculiaridades básicas³⁹¹.

1. El estilo *autocrático o autoritario* basado en el principio de autoridad. En este estilo de mando se considera que la eficacia se logra limitando o eliminando al máximo posible que los trabajadores interfieran en la toma de decisiones. Por lo tanto, el responsable no informa de los objetivos, sólo da órdenes inmediatas que deben ser obedecidas, concentrando en él todas sus decisiones. De manera que las opiniones y propuestas de los trabajadores no se tienen en consideración y únicamente se tendrán en cuenta mediante la consulta y participación formal, a nuestro juicio, este estilo de mando no fomenta y desarrolla la iniciativa creadora, además de no admitir la autocrítica.
2. El estilo *paternalista*. Opta por la sobreprotección y no promueve el liderazgo, empleando métodos de control muy generales y flexibles. Tampoco valora la iniciativa, sino que se inclina por eliminar todo tipo de conflictos, así como el malestar de los trabajadores a toda costa, de este modo prevalecen los intereses personales sobre las demandas de la organización. No obstante, consideramos que, al igual que el estilo de mando autocrático o autoritario, el paternalista no contempla la posibilidad de la participación de los trabajadores, siendo un aspecto que genere factores psicosociales de riesgo.
3. El estilo *laissez faire o pasivo*. El líder actúa lo menos posible y deja hacer al grupo. En este estilo de mando el responsable se abstiene de aconsejar y orientar la actividad, representa un escaso control en el trabajo de los subordinados, sin determinar órdenes dejando al grupo que siga sus propias inclinaciones. Así, en momentos o situaciones conflictivas el responsable se abstiene y deja que los subordinados se autocontrolen, evitando enfrentarse a dichas situaciones.
4. El estilo *democrático o participativo*. Se valora las opiniones de los trabajadores y la tarea que desarrollan. Fomentan entornos creativos y, principalmente,

³⁹¹ Vid. FERNANDEZ GARCÍA, R.: *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*, Club Universitario, D.L., Alicante, 2010, pág. 75 y 76.

defiende un alto sentido de la crítica constructiva y la autocrítica del trabajo, creando la posibilidad de participar activamente a todos los trabajadores en la toma de decisiones. La función primordial del responsable es coordinar el equipo y participar como un miembro más resolviendo los problemas fundamentales. Establece una adecuada comunicación, tanto formal como informal, con los diferentes niveles jerárquicos, manteniéndolos informados de todos lo sucede y que pueda afectar al sistema en general.

A partir de los estilos de liderazgo estudiados podemos considerar que aquellas organizaciones empresariales donde su estilo de mando tiene una firme disposición participativa de los trabajadores son más saludables³⁹², yendo más allá de los mínimos reglamentariamente establecidos como puede ser en materia de prevención de riesgos laborales. De manera que se favorece la participación de todos los miembros, además del compañerismo y la colaboración, ocasionando una verdadera conciencia de equipo y éxito colectivo. Sin embargo, en la actualidad, no podemos obviar que los estilos de mando se han de desenvolver en entornos cada vez más globalizados y complejos, proporcionando soluciones eficientes para construir el bien común, es decir, respondiendo a las necesidades tanto de las personas como de la organización en vistas a su sostenibilidad³⁹³.

En suma, la estructura bajo la cual queda configurada la organización empresarial y su estilo de dirección pueden afectar positiva o negativamente en el bienestar y salud del trabajador³⁹⁴. Por lo cual pueden ser desencadenantes de riesgos psicosociales como el estrés, acoso, etc. No obstante, por otro lado, también generan efectos positivos a través

³⁹² Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., págs. 54.

³⁹³ En este sentido, en la actualidad, se les reclaman a los directivos que tengan la capacidad de liderar ante los acelerados ritmos de cambio. Dichas acciones se encuentran vinculadas a los cambios demográficos, al envejecimiento de la población activa, al creciente y necesario papel de la mujer en las organizaciones empresariales y en la sociedad, a la riqueza de la diversidad y la multiculturalidad, a las altas exigencias participativas de la juventud, a la globalización y a las nuevas tecnologías de la información y comunicación que se encuentran instauradas en todos los ámbitos de nuestras vidas. Vid. BESTRATÉN BELLOVÍ, M.; DÍAZ ALMEIDA, B. y RUIZ NARANJO, M.V.: *NTP 1025. Liderazgo transformador y condiciones de trabajo (I): bases conceptuales*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2014, pág. 2 y 3.

³⁹⁴ Vid. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial”, óp. cit., págs. 23.

del incremento de la autoestima y confianza del trabajador, aumento con el compromiso organizacional, su motivación y su satisfacción.

1.2.3. Comunicación y participación.

En la actualidad, la comunicación es un aspecto de gran importancia en la medida en que es una actividad intrínseca a la propia organización empresarial. De hecho la comunicación es el proceso por el que los miembros de una empresa interaccionan entre sí mediante la información, ideas, actitudes y emociones³⁹⁵, al igual que a través de mecanismos de consulta, propuesta y participación. De manera que en las empresas nos podemos encontrar una comunicación formal e informal.

La primera, es decir, la comunicación formal es aquella que mediante órganos de representación formales sirve para orientar los comportamientos de los miembros de la empresa hacia los principios, las normas y las metas de la organización. No se limita únicamente al envío de información, sino que tiene también la finalidad de coordinar las tareas, motivar a las personas y mejorar los conocimientos y comportamientos para la consecución de los objetivos estratégicos³⁹⁶. Para ello, es importante que esta comunicación formal sea adecuada, donde la comunicación debe fluir en todos los sentidos³⁹⁷ para la introducción, difusión, aceptación e interiorización de los valores y pautas de gestión. Además, los trabajadores necesitan ser informados para crear el sentimiento de parte activa de la organización, incrementando su posibilidad de

³⁹⁵ Vid. LLACUNA MORERA, J. y PUJOL FRANCO, L.: *NTP 685. La comunicación en las organizaciones*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2005, pág. 1.

³⁹⁶ Vid. MORENO VIDA, M.N. y ÁLVAREZ MONTERO, A.: “Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (dirs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos Reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, págs. 168.

³⁹⁷ La comunicación formal puede ser *descendente*, donde los mensajes circulan de arriba hacia abajo y que facilita el establecimiento de los objetivos y las directrices de la empresa que son necesarios para desarrollar el trabajo de forma efectiva. Comunicación *ascendente*, se parte del feed-back o de la retroalimentación que permite conocer los puntos de vista y canalizar las iniciativas y propuestas de los propios trabajadores. Por último, la comunicación *horizontal*, es la comunicación que se da entre los miembros que se encuentran en el mismo nivel de jerarquía y facilita el apoyo emocional entre los trabajadores y hace posible la coordinación de actividades y la resolución de conflictos. En este sentido, Vid. LLACUNA MORERA, J. y PUJOL FRANCO, L.: *NTP 685. La comunicación en las organizaciones*, óp. cit., pág. 4.

participación, iniciativa y creatividad, por tanto, se convierte en un factor psicosocial positivo de integración, motivación y desarrollo personal.

Por otro lado, la comunicación informal no está basada en la jerarquía, sino que aparece por la espontaneidad y la interacción social entre miembros de la empresa que favorece la actividad profesional. Este factor está relacionado con la dimensión de apoyo social. De esta manera la comunicación informal se constata como un mecanismo de apoyo y como un posible instrumento para la gestión de conflictos, así como de frustraciones en el trabajo. Es por esto que, como elemento clave para promocionar la comunicación informal desde una perspectiva positiva, deberemos de basarnos en una adecuada dirección de las personas, mediante el estilo de mando, además de la apropiada organización del propio trabajo³⁹⁸.

En consecuencia, la comunicación a pesar de ser un aspecto primordial en la gestión empresarial, también resulta imprescindible en la prevención de riesgos, tal y como estudiaremos en el capítulo tercero y cuarto de este trabajo de investigación. Para ello, deberemos de implementar una adecuada y buena comunicación en la organización empresarial que versen sobre el material formal de la empresa, además de una evaluación anual, mensual o un reporte semanal, quincenal sobre los logros, fallos, planificación, posibles críticas constructivas, comentarios y propuestas, entre otras cuestiones³⁹⁹. Se ha de dejar a un lado aquellas informaciones superfluas y centrándose en las informaciones cotidianas, relevantes del trabajo y generando mecanismos para favorecer unas apropiadas relaciones sociales entre los miembros⁴⁰⁰. No obstante, debemos de tener en cuenta que una comunicación en exceso, incrementando la información y siendo desmesurada tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, siendo

³⁹⁸ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., págs. 59.

³⁹⁹ Vid. LLACUNA MORERA, J. y PUJOL FRANCO, L.: *NTP 685. La comunicación en las organizaciones*, óp. cit., pág. 5.

⁴⁰⁰ Vid. MONCADA, S., LLORENS, C., ANDRÉS R., MORENO, N. Y MOLINERO E.: *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*, óp. cit., pág. 33.

inmanejable y saturando al trabajador, puede provocar tensión, inseguridad y estrés laboral⁴⁰¹.

Desde la perspectiva psicosocial, podemos concretar que es importante la optimización de la consulta y participación que origine efectos positivos, donde se obtienen aportaciones relevantes sobre la opinión acerca de la idoneidad o no de las medidas organizativas y materiales, adquiriendo una información extraordinaria para reducir o eliminar los posibles riesgos laborales. Pero, además, aumenta la motivación e implicación de los trabajadores, incrementando la autonomía y las posibilidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, por tanto, enriqueciendo el contenido del trabajo⁴⁰², lo que afecta directamente a la eficiencia y la productividad de la empresa.

En cambio, sin una adecuada política de comunicación y participación instaurada en la organización empresarial se podría ver quebrada la prevención de riesgos psicosociales, generando unas consecuencias negativas sobre la integración y motivación de los trabajadores⁴⁰³, siendo un potencial factor de riesgo psicosocial que genere los riesgos psicosociales de estrés y la tensión laboral⁴⁰⁴.

1.2.4. Promoción y desarrollo de la carrera profesional.

La materia en relación con el desarrollo profesional de los trabajadores está teniendo una mayor consideración y atención como un factor psicosocial fundamental en la política y la dirección del personal, es decir, aquellos aspectos relacionados con la carrera, promoción, formación, provisión y movilidad de los trabajadores, todo ello en correlación con la necesidad de mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones. Además este factor psicosocial se encuentra directamente vinculado con la percepción

⁴⁰¹ Vid. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial”, *óp. cit.*, págs. 36.

⁴⁰² Vid. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial”, *óp. cit.*, págs. 37.

⁴⁰³ Vid. MONCADA LLUÍS S., LLORENS SERRANO, C.: Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva, en AA.VV. AGUSTÍ JULIÁ, J. (Dir.) *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005, pág. 38.

⁴⁰⁴ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, *óp. cit.*, pág. 55 y 56.

que tiene el trabajador tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene⁴⁰⁵.

En este sentido, el desarrollo de la carrera profesional constituye un derecho y una garantía para el trabajador. Si bien, no hay que olvidar que este factor psicosocial no es completo si no se reconoce que, también, supone una auténtica oportunidad para los trabajadores de la organización empresarial para generar motivación, fidelización, cualificación y profesionalización a su personal. Además la promoción y el desarrollo profesional incrementan la productividad, la eficacia, la eficiencia y la calidad de los servicios. En consecuencia, la promoción y el desarrollo de la carrera profesional ofrecen un doble beneficio, conformándose como un factor psicosocial positivo dentro de la empresa, puesto que satisfacen al mismo tiempo tanto una necesidad individual del trabajador como una necesidad organizacional⁴⁰⁶. Para ello podemos notificar las vacantes existentes en la organización, itinerarios de carrera, cuadernos de carrera, es decir, actividades para que el trabajador identifique sus fortalezas y debilidades; talleres para la planificación de la carrera; oportunidades de formación; planes de sucesión; entre otras acciones que puede realizar la organización empresarial para el desarrollo de la carrera profesional⁴⁰⁷.

En cambio, si se constata la ausencia de planes de desarrollo profesional o su inadecuación, constatándose un desequilibrio entre las ambiciones del trabajador sobre su progreso y desarrollo en el ámbito laboral y el nivel real que posee de sus logros, se puede instaurar un factor de riesgo psicosocial basado en la preocupación, ansiedad, insatisfacción y frustración⁴⁰⁸.

⁴⁰⁵ Vid. PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, óp. cit., pág. 3.

⁴⁰⁶ Vid. RODRÍGUEZ GURTUBAY, A.: *Planificación de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas. Gestión y desarrollo de personas en tiempos de austeridad*, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Madrid, 2013, págs. 135 y 136.

⁴⁰⁷ Vid. ALCOVER DE LA HERA, C.M.; MARTÍNEZ ÍÑIGO, D. y RODRÍGUEZ MAZO, F.: *Introducción a la psicología del trabajo*, óp. cit., pág. 360.

⁴⁰⁸ Vid. BARTOLOMÉ ANTÓN, M.; FERNÁNDEZ ARES, C.; PRIETO GARCÍA, S. Y SÁNCHEZ SÁNCHEZ, V.: Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo, en *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, núm. 8, 2007, pags.347.

1.2.5. Definición de tarea, puesto y rol: Conflicto y ambigüedad de rol.

La estructura de la organización puede ser definida a través de las tareas, puestos y roles. En consecuencia, la organización empresarial deberá de coordinar dichas actividades que ha de desarrollar el trabajador, así como este último deberá de conocer cuáles son las expectativas de conducta que se les solicita para que desarrolle su trabajo⁴⁰⁹.

Para la definición de la tarea podemos tener presente que es la unidad de análisis elemental y más reducida de los puestos de trabajo, donde los demás conceptos suelen sustentarse de ella. Un trabajo incluye varias tareas cuyo fin es lograr una meta mediante la implicación lógica y sucesoria de etapas en su desempeño, con un inicio y un final, interaccionando unas personas con otras. En este sentido, las principales características de las tareas pueden ser un producto terminado, donde se incluyen decisiones, percepciones, un esfuerzo humano, sea físico o mental, y con un objetivo concreto que se desarrolla en un período corto de tiempo⁴¹⁰. De manera que el tipo de tareas pueden ser cognitivas o mentales y manuales o físicas; simples y complejas; técnicas y organizativas; discretas, continuas y ramificadas; por último, prescritas y emergentes⁴¹¹.

En este apartado, para una aproximación al análisis de la tarea se deberá de tener en cuenta el contenido de la tarea, es decir, al conjunto de aspectos que conforman las tareas que desempeña el trabajador. Si es cierto que se ha de estudiar pero de manera independiente a las habilidades de los mismos, siendo este aspecto ya analizado en el apartado a través de las habilidades, aptitudes y actitudes del trabajador, centrándose en la persona.

Desde el enfoque del contenido de la tarea a través de indicadores más o menos objetivos e independientes de la persona que desarrolla la actividad, es decir, sin tener en cuenta las valoraciones subjetivas de las personas que ocupan esos puestos, podemos traer a colación el instrumento WEBA (*Welzijn Bij de Arbeid*-*"Well-being at work"*), que ha sido

⁴⁰⁹ Vid. MOLINER CANTOS, C.: "Tareas, roles, puestos y ocupaciones" en AA.VV. PEIRÓ SILLA, J.M. (Dir.) *Introducción a la Psicología del Trabajo*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2013, pág. 97.

⁴¹⁰ Vid MOLINER CANTOS, C.: "Tareas, roles, puestos y ocupaciones", óp. cit., pág. 99.

⁴¹¹ Vid. MOLINER CANTOS, C.: "Tareas, roles, puestos y ocupaciones", óp. cit., pág. 99.

reorientado hacia la salud y bienestar en el trabajo⁴¹². La aplicación de éste se desarrolla a través de dos fases.

1. En primer lugar, la descripción detallada de la tarea que se deberá de estudiar y analizar desde la variedad de actividades diferentes a desarrollar; la complejidad cognitiva; la autonomía en la elección, secuencia y ritmo de trabajo; la interacción o interdependencia con las tareas de otros trabajadores; las oportunidades de apoyo social; la información aportada acerca de los conocimientos y destrezas requeridos para el desempeño eficiente y responsabilidades y la duración del ciclo temporal.
2. En segundo lugar, se evaluará el perfil del bienestar del puesto en relación con las tareas, pero siempre dejando a un lado la percepción subjetiva de las personas, generando una información adecuada para implementar estrategias de rotación, acerca de la carga de trabajo, la retroalimentación, etc.⁴¹³

Por otro lado, una vez conocidas las tareas, el puesto es la unidad básica y parte importante de la estrategia organizacional a partir de la gestión de una organización. Podemos definirla como un conjunto de tareas que deben de desarrollar los trabajadores siendo estas planificadas y controladas, donde puede constatarse más de un trabajador por puesto. En consecuencia, el puesto es la agrupación de tareas, deberes y responsabilidades, por tanto, un adecuado diseño de puestos de trabajo es importante para una estrategia que mejora la motivación, el compromiso y el desempeño de los trabajadores⁴¹⁴.

⁴¹² Este Instrumento denominado WEBA incluso ha sido apoyado por su adecuación por el Ministerio de Trabajo Holandés como Instrumento de Evaluación de Riesgos Psicosociales. Vid. SCHAUFELI, W.B. y SALANOVA, M. L.: ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?, en *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 20, 2002, págs. 4-10.

⁴¹³ No obstante, este instrumento WEBA, a pesar de su amplia utilización en Holanda, ha sido fuertemente criticado porque su elevado coste, dado al excesivo tiempo de aplicación. En este sentido, Vid. MOLINER CANTOS, C.: “Tareas, roles, puestos y ocupaciones”, *óp. cit.*, pág. 108. Igualmente, Vid. SCHAUFELI, W.B. y SALANOVA, M. L.: ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?, *óp. cit.*, pág. 7.

⁴¹⁴ Vid. MOLINER CANTOS, C.: “Tareas, roles, puestos y ocupaciones”, *óp. cit.*, pág. 114 y 115.

Para tratar de evitar que se produzca un desajuste entre un puesto de trabajo y el trabajador, existen diferentes técnicas que se utilizan desde la gestión y dirección de Recursos Humanos y que están directamente relacionados con la prevención de riesgos laborales. Si bien, el más conocido es el Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo (en lo sucesivo, ADPT), que sirve para obtener toda la información referente a un puesto de trabajo como funciones, tareas, actividades, responsabilidades, condiciones de trabajo, etc. siendo de gran utilidad preventiva⁴¹⁵.

Finalmente el rol es el conjunto de expectativas esperadas y asociadas al trabajador que ocupa un puesto de trabajo determinado. De manera que en cierta medida es independiente al trabajador y directamente relacionado con el patrón de conductas o comportamientos concernientes al puesto que se ocupa⁴¹⁶. Si bien, estas conductas de rol se determinan en relación e interacción con otros puestos de trabajo, coordinando y facilitando la interacción y reduciendo la incertidumbre.

En este contexto, cuando estudiamos el rol debemos de tener en cuenta cuatro dimensiones que se conforman a partir de este y se constatan como factores de riesgos psicosociales, como son ambigüedad de rol, conflicto de rol, sobrecarga de rol y el empobrecimiento de rol.

1. Puede producirse lo conocido como *ambigüedad de rol*, siendo éste un factor de riesgo psicosocial, donde un trabajador desconoce cuáles son las conductas o expectativas que ocupa su puesto de trabajo, derivado de la falta de información o por la inadecuación de dicha información. De hecho el trabajador desconoce con claridad qué resultados y conductas se espera de él, viviendo en la incertidumbre constante. Tal información debería tratar sobre los límites de sus competencias, deberes, obligaciones, procedimientos, métodos de evaluación de su propio trabajo, sobre su rendimiento, objetivos de su trabajo, su autoridad y sus

⁴¹⁵ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 62 y 63.

⁴¹⁶ Vid. DE ARQUER, M.I.; MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA, C.: *NTP 388. Ambigüedad y conflicto de rol*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1995, pág. 1.

responsabilidades, entre otros⁴¹⁷. Con la ambigüedad de rol se constata una reacción negativa hacia la organización y una reducción de la satisfacción del trabajador⁴¹⁸, estableciéndose como una importante fuente de estrés para los trabajadores⁴¹⁹. Por tanto, ante una información inadecuada sobre su rol se deberá de atender a dichas dificultades o imposibilidades de afrontar adecuadamente estas situaciones⁴²⁰.

2. Directamente relacionado con el rol, siendo también un factor psicosocial de riesgo, nos encontramos con el *conflicto de rol*. Este factor de riesgo se produce cuando existen demandas y exigencias en el trabajo que son entre sí incongruentes o incompatibles para ejecutar el trabajo. Así el conflicto de rol puede originarse de diversas formas: por expectativas divergentes dentro de la propia organización, por incompatibilidad entre roles, por no querer desarrollar actividades que resultan contrarias al sistema de valores y creencias del propio trabajador, o bien, porque considere que no se ajustan a lo que entiende que es su rol⁴²¹.
3. La *sobrecarga de rol*, es un factor de riesgo psicosocial que se produce cuando un trabajador debe ejecutar varios roles que son compatibles entre sí, pero imposibles de realizar en el tiempo y forma establecidos.
4. De la misma forma, se puede identificar el caso contrario, *empobrecimiento de rol*, cuando las exigencias de rol son menores que las capacidades del trabajador por falta de trabajo, por realizar tareas excesivamente monótonas o simples, etc.⁴²²

⁴¹⁷ Vid. DE ARQUER, M.I.; MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA, C.: *NTP 388. Ambigüedad y conflicto de rol*, pág. 2.

⁴¹⁸ Vid. DÍAZ-FÚNEZ, P.A.; PECINO, V. y MAÑAS, M.A.: “Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: Un estudio de mediación multinivel”, en *Revista de Psicología*, vol. 34, núm. 2, 2016, págs. 394.

⁴¹⁹ Vid. DE ARQUER, M.I.; MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA, C.: *NTP 388. Ambigüedad y conflicto de rol*, pág. 2.

⁴²⁰ Vid. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial”, *óp. cit.*, págs. 19.

⁴²¹ Vid. DE ARQUER, M.I.; MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA, C.: *NTP 388. Ambigüedad y conflicto de rol*, pág. 4.

⁴²² Vid. MOLINER CANTOS, C.: “Tareas, roles, puestos y ocupaciones”, *óp. cit.*, pág. 127.

Todos aquellos factores de riesgo psicosocial relacionados con el rol del trabajador, es decir, la ambigüedad de rol, el conflicto de rol, la sobrecarga de rol y el empobrecimiento de rol, son vividas como fuente de gran tensión para la persona, la cual las soporta con un gran coste emocional⁴²³ derivado del desconocimiento de su rol y, por tanto, incertidumbre acerca de qué se espera de él, cuál es su función, qué objetivos debe asumir, qué debe y qué no debe hacer, qué procedimientos debe seguir y para qué actividades, así como hasta dónde llega su responsabilidad⁴²⁴. En consecuencia, los factores psicosociales de riesgo en relación con el rol pueden ocasionar la disminución del grado de control y de participación, una inseguridad e incertidumbre en el empleo, pudiendo desencadenar en el estrés en el trabajo, además de conflictos en las relaciones interpersonales, entre otros riesgos psicosociales.

1.3. Factores referidos a las condiciones ambientales o del lugar de trabajo.

Cuando nos referimos a los factores sobre el medio ambiente o del lugar de trabajo estamos aludiendo a todo aquello que se encuentra en el medio físico en el que el trabajador desarrolla sus tareas, pudiendo provocar efectos negativos en su salud y bienestar. De manera que la exposición a otros factores de riesgo que han de ser tratados por otras disciplinas en materia de prevención de riesgos laborales, puede ocasionar factores de riesgo psicosocial. Existen dos variables como son los factores físicos y factores biológicos y químicos que se han de tener en cuenta en el ámbito psicosocial.

En este sentido, los factores físicos son aquellos que están relacionados con el diseño y espacio de trabajo; ruido; vibraciones; radiaciones; iluminación y temperatura. Si bien, para que incidan y pasen a constatare como factores de riesgo deberemos de estudiar cada uno de los factores. En este sentido, por ejemplo, la disposición del espacio o lugar de trabajo se considera un estresor vinculado a situaciones de aglomeración,

⁴²³ Vid. DE ARQUER, M.I.; MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA, C.: *NTP 388. Ambigüedad y conflicto de rol*, óp. cit., pág. 4.

⁴²⁴ Vid. DE ARQUER, M.I.; MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA, C.: *NTP 388. Ambigüedad y conflicto de rol*, óp. cit., pág. 6.

aislamiento⁴²⁵ y ordenación que, con carácter general, pueden constituirse como fuentes de insatisfacción, irritabilidad, soledad, ansiedad y menor rendimiento⁴²⁶.

Igualmente, en relación con el ruido se tendrá en cuenta el tiempo de exposición; el nivel de ruido; el tipo de ruido, es decir, si el ruido es estable o inestable, así como de impacto o intermitente puede impedir o dificultar la comunicación y la concentración, pudiendo provocar irritabilidad, agresividad, disminución de atención y de la memoria inmediata, entre otras consecuencias en materia psicosocial.

Por otro lado, los factores de riesgos biológicos y químicos son distinguidos por ser potencialmente generadores de enfermedades, patologías o lesiones que se originan mediante la exposición a agentes químicos, biológicos, cancerígenos y específicos como pueden ser al cloruro de vinilo y amianto, a la exposición a radiaciones, entre otros. Si es cierto que el riesgo de contaminación, contagio o exposición a riesgos biológicos y químicos no son considerados como factores de riesgo psicosociales, no obstante, una vez identificados dichos factores de riesgos se pueden agregar relevantes factores de riesgo psicosocial a partir de las condiciones organizativas establecidas, ausencia de formación e información, inadecuados estilos de gestión y dirección, las circunstancias ambientales y el elevado temor al contagio, pudiendo ocasionar ansiedad, miedo, inseguridad, entre otros factores psicosociales de riesgo que pueden, asimismo, ser desencadenantes en riesgos de psicosociales como de estrés, violencia, etc. e incluso daños psicosociales.

Ciertamente, como se analizó en el primer capítulo en relación a la dimensión jurídica, el sector sanitario cuenta con una norma específica, la Orden ESS/1451/2013 de 29 de julio por la que se establecen disposiciones para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario, que determina de forma específica que la evaluación de riesgos biológicos debe incluir, de manera inicial

⁴²⁵ El tratamiento del aislamiento a través de los convenios colectivos suscritos podemos analizarlo, con carácter general, mediante dos Convenios colectivos que especifican que se deberá de “*adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa*”, como son el Convenio Colectivo Estatal de perfumería y afines (BOE núm. 286, de 24 noviembre 2017) en su art. 15 y el Convenio Colectivo General de la industria química (BOE núm. 191, de 8 de agosto de 2018) en su art. 10. Bis.

⁴²⁶ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 39.

y obligatoria, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial⁴²⁷, donde se reconoce que la exposición a factores ambientales pueden generar riesgos psicosociales.

Por todo lo anterior, en suma, el hecho de estar expuestos a otro tipo de riesgos, es decir, físicos, biológicos o químicos, puede ocasionar consecuencias psicosociales, donde se producen tensiones añadidas y que, por tanto, pueden culminar en riesgos psicosociales como por ejemplo el estrés.

1.4. Exigencias emocionales y factores sociales en el ámbito de trabajo.

Particular mención merece las exigencias emocionales de los propios trabajos, donde cada vez más son los trabajadores que se ven inmersos en interacciones personales para atender las demandas de su trabajo, generalmente, desarrollando tareas de cara al público, pudiendo decretar la existencia de problemas o, por contra, de satisfacción⁴²⁸.

De hecho los trabajos emocionales o con exigencias emocionales se han de analizar a través de dos dimensiones, esto es, por las relaciones con terceras personas externas a la organización empresarial, además, por las relaciones con los superiores y compañeros.

Por un lado, los trabajos con exigencias emocionales se caracterizan porque requieren un contacto directo con el cliente, paciente o usuario la mayor parte de la jornada laboral, además de encontrarnos con un conjunto de normas organizacionales sobre cómo debe

⁴²⁷ Un claro ejemplo práctico acerca de la necesidad de actuar preventivamente sobre los factores referidos a las condiciones ambientales o del lugar de trabajo lo encontramos a través de una nota informativa conjunta de la OMS y OIT, que data del año 2014, acerca de las guías y recomendaciones existentes relativas a la enfermedad por el virus del ébola. En ella se especifica que los trabajadores que prestan servicios en la atención médica respecto al virus del ébola están expuestos a otros riesgos, como son el estrés psicológico, el estigma, la violencia, las largas jornadas laborales, el calor y la deshidratación debido al uso de un equipo de protección individual pesado. Además de problemas ergonómicos causados por la manipulación de los cuerpos y de pesos. Especificando que, por parte de los empleadores, deberán de establecer medidas preventivas específicas para ofrecer apoyo psicosocial, seguridad y organización del trabajo. Disponible en https://www.who.int/occupational_health/publications/ebola_osh/es/

⁴²⁸ Vid. GRACIA, E.; MARTÍNEZ, I.M.; NOGAREDA, C. y SALANOVA, M.: *NTP 720. El trabajo emocional: concepto y prevención*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2007, pág. 1.

comportarse el trabajador en su interacción con estas terceras personas y que pretenden facilitar la consecución de objetivos organizacionales⁴²⁹.

De modo que el concepto de trabajo emocional versa acerca de aquel rol determinado por una organización empresarial en el que el trabajador ha de introducir o suprimir sentimientos como parte de su trabajo⁴³⁰. Por tanto, el trabajo emocional implica las emociones sentidas y reales de cada trabajador, las emociones manifestadas siendo aquellas que requiere la organización y que se consideran apropiadas en un trabajo y, por último, la situación, mediante las circunstancias que se producen en un momento determinado. De manera que las estrategias y afrontamiento que el trabajador realiza para lograr la sincronía entre los anteriores tres elementos constituyen el núcleo del trabajo emocional⁴³¹.

Algunos trabajos con este tipo de demandas emocionales y con el control de estas emociones se encuentran principalmente en el sector servicios, conformándose como el sector donde con más frecuencia se evidencia la existencia de un trato directo con personas sean clientes, pacientes o usuarios, como podemos comprobar en el cuarto capítulo de este trabajo de investigación.

El trabajo emocional plantea un constructo multidimensional, ocasionando consecuencias tanto negativas como positivas. Cuando el trabajo emocional genera una satisfacción laboral y logro personal derivados de la interacción con las personas, puede tener efectos positivos. Sin embargo, cuando la experiencia emocional no coincide con la expresión que requiere la organización empresarial, los trabajadores experimentan tensión, es decir,

⁴²⁹ Vid. MARTÍNEZ-IÑIGO, D.: Evolución del concepto de Trabajo Emocional: dimensiones antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica, en *Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 17, núm.2, 2001, págs.138.

⁴³⁰ Vid. HOCHSCHILD, A. R.: *The Managed Heart. The Commercialization of Human Feeling*, CA: University of California Press, Los Angeles, 1983, pág. 7. En esta investigación se analizó la situación laboral de las azafatas determinando la importancia de tener en cuenta las emociones que se constatan mediante el trato continuado con los pasajeros y sus estados emocionales. A partir de las teorías desarrolladas por HOCHSCHILD A.R. diferentes investigadores han elaborado estudios similares, como la relación entre el trabajo emocional y el síndrome de burnout, con la satisfacción laboral y bienestar, el incremento de la actividad cardiovascular con efectos negativos a largo plazo, etc.

⁴³¹ Vid. MARTÍNEZ IÑIGO, D.: “Evolución del Concepto de Trabajo Emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica”, en *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, vol. 17, núm. 2, 2001, pág. 133.

una disonancia emocional⁴³². Como consecuencia de dicha disonancia se puede disminuir el rendimiento, aumento de la rotación y el absentismo, generación de riesgos psicosociales como el burnout, estrés, dificultad para desconectar y regular sus emociones en el ámbito personal y privado, incluso puede llegar a producir algunas dolencias psicosomáticas, etc⁴³³.

A este respecto, atendiendo a dichas exigencias, para que se tornen como factor de riesgo psicosocial debemos de tener en cuenta la frecuencia de transferencia de sentimientos y emociones, donde puede llevar a la alienación y a la fatiga. En segundo lugar, la duración, cuanto más se prolongue más complicado será aplicar respuestas adecuadas. En tercer lugar, la intensidad en la manifestación y, por último, la variedad, donde cuanto mayor es el repertorio de emociones a manifestar, peores consecuencias se generan⁴³⁴.

Algunas acciones que se desarrollan en las empresas para intentar reducir los aspectos negativos del trabajo emocional, por un lado, siendo la principal, son aquellas acciones que se dirigen al propio individuo o trabajador concreto, por otro lado, aquellas estrategias organizacionales⁴³⁵. Respecto a las estrategias individuales, podemos distinguir el entrenamiento a través de la formación de los trabajadores para manejar la interacción con los clientes, pacientes o usuarios. En cuanto a las estrategias organizacionales para implantar y controlar el cumplimiento de las normas sobre las emociones destacan el fomento del apoyo social de compañeros y supervisores, la adquisición por parte de los trabajadores de los valores y actitudes que deriven en las experiencias y expresiones emocionales deseadas a través de la cultura organizacional, la supervisión de los trabajadores a fin de darles feedback sobre su comportamiento; entre otras estrategias.

⁴³² Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, óp. cit., pág. 262.

⁴³³ Vid. GRACIA, E.; MARTÍNEZ I.M.; SALANOVA, M. y NOGAREDA, C.: *NTP 720. El trabajo emocional: concepto y prevención*, óp. cit., págs. 3 y 4.

⁴³⁴ Vid. GRACIA, E.; MARTÍNEZ, I.M.; NOGAREDA, C. y SALANOVA, M.: *NTP 720. El trabajo emocional: concepto y prevención*, óp. cit., pág. 2 y 3.

⁴³⁵ Vid. MARTÍNEZ IÑIGO, D.: “Evolución del Concepto de Trabajo Emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica”, *óp. cit.*, págs. 138 -140. En el mismo sentido, Vid. GRACIA, E.; MARTÍNEZ I.M.; SALANOVA, M. y NOGAREDA, C.: *NTP 720. El trabajo emocional: concepto y prevención*, óp. cit., págs. 4 y 5.

También, consideramos que las características del propio puesto de trabajo pueden contribuir también en el manejo de las emociones de una forma adecuada o no⁴³⁶. Esto es, a partir de la autonomía y la rutina de las interacciones sociales asociadas al puesto, la retroalimentación que permite conocer la efectividad del mismo, la identidad del trabajador con su puesto de trabajo, la variedad relativa al número de capacidades diferentes requeridas para realizarlo, así como la importancia o el grado de valor e impacto del trabajo en la vida de los demás, etc. En consecuencia, podemos concretar que el diseño del puesto también ejerce un papel fundamental para reducir los efectos negativos del trabajo emocional.

Por otro lado, otra dimensión relacionado con los factores emocionales y sociales en el ámbito del trabajo nos encontramos con aquellas relaciones personales e interpersonales entre compañeros o superiores que pueden tener un efecto moderador sobre las consecuencias que pueden producir un trabajo estresante⁴³⁷. Este agente es conocido como apoyo social, siendo un constructo también multifacético.

Con carácter general, las investigaciones sobre el apoyo social en el ámbito del trabajo se centran principalmente en las relaciones personales e interpersonales del supervisor y de los compañeros de trabajo. De manera que cuando se determina como un factor psicosocial positivo permite satisfacer las necesidades humanas de afiliación e identidad social y proporciona recursos para amortiguar las condiciones de trabajo adversas⁴³⁸. Por ejemplo, el apoyo social que puede ofrecer el superior jerárquico a los trabajadores puede versar sobre la orientación para el desarrollo y ejecución de las tareas, el apoyo en el desarrollo del trabajo y hacia la resolución de los problemas, minimizar los conflictos, así como motivar a los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos establecidos. Igualmente, el apoyo ofrecido por los compañeros de trabajo al escuchar y comprender

⁴³⁶ Vid. MABABU MUKIUR, R.: “El constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional”, en *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, vol. 12, núm. 2, 2012, págs. 222.

⁴³⁷ Vid. PÉREZ BILBAO, J. y MARTÍN DAZA, F.: *NTP 439. El apoyo social*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1997, pág. 1.

⁴³⁸ Vid. RHOADES, L., EISENBERGER, R. y ARMELI, S.: Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support, en *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, núm.5, 2001, págs. 825-836.

los problemas de los compañeros o ayudarles en las demandas del trabajo, también beneficia en la reducción de los efectos negativos de los estresores laborales e incrementa el desempeño y el compromiso organizacional⁴³⁹. En consecuencia, los supervisores y compañeros de trabajo no solo son parte de la organización empresarial, sino que también facilitan la creación de redes interpersonales en sus entornos de trabajo, lo que a su vez pueden generar y proporcionar experiencias positivas, sentimientos de autoestima y sentido de estabilidad y reconocimiento⁴⁴⁰.

Por contra, cuando las relaciones personales e interpersonales del supervisor y de los compañeros de trabajo no son satisfactorias pueden ser generadoras de estrés, pasando a ser consideradas factores psicosociales de riesgo. A lo largo de diversas investigaciones se han detectado que el apoyo social puede producir efectos negativos relacionados con la ansiedad relacionada con el trabajo, la depresión y los síntomas somáticos⁴⁴¹.

En suma, en relación con el apoyo social, entre los factores que han de ser considerados caben citar los valores predominantes en el entorno de trabajo según sean de competitividad o solidaridad, de individualismo o sociabilidad; su estructura organizacional, es decir, participativa o centralizada y formalizada; el número de trabajadores en plantilla o supervisores; el tipo de objetivos, estilos de mando, entre otros⁴⁴².

⁴³⁹ Vid. MESMER-MAGNUS, J. y VISWESVARAN, C.: "The role of the coworker in reducing work-family conflict: A review and directions for future research", en *Pratiques psychologiques*, vol. 15, núm. 2, 2009, págs. 213–224.

⁴⁴⁰ Vid. BOZ, M., MARTÍNEZ, I. y MUNDUATE L.: "Breaking negative consequences of relationship conflicts at work: the moderating role of work family enrichment and supervisor support", en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 25, núm. 2, 2009, págs. 115 y 116.

⁴⁴¹ Vid. PÉREZ BILBAO, J. y MARTÍN DAZA, F.: *NTP 439. El apoyo social*, óp. cit., pág. 5.

⁴⁴² Vid. PÉREZ BILBAO, J. y MARTÍN DAZA, F.: *NTP 439. El apoyo social*, óp. cit., pág. 4.

1.5. Factores relativos a las exigencias psicológicas-cognitivas originadas por las expectativas de los trabajadores.

1.5.1. Motivación laboral.

La motivación laboral se ha constatado como un factor psicosocial de gran relevancia tanto desde el punto de vista de la investigación como de la gestión organizacional⁴⁴³. En gran medida dicho interés parte de la consideración de que el rendimiento de un trabajador depende de su motivación⁴⁴⁴.

Al referirnos a la motivación laboral⁴⁴⁵ podemos destacar que es entendida como la voluntad de ejercer elevados niveles de esfuerzo por parte del trabajador hacia metas o logros organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual del trabajador⁴⁴⁶. Si es cierto que la motivación se encuentra directamente relacionada con el rendimiento. Por tanto, el rendimiento depende de la motivación, la capacidad y las restricciones que se establezcan por los factores del ambiente en el trabajo que pueden impedir u obstaculizar el rendimiento⁴⁴⁷.

En este contexto, para analizar la motivación deberemos de estudiar las teorías clásicas como son la “teoría de la jerarquía de las necesidades”, la “teoría de los dos factores”, la “teoría de las expectativas”, la “teoría de la valencia”, la “teoría de la equidad y justicia” y, por último, la “teoría del establecimiento de objetivos o metas”.

En primer lugar, determinamos la “teoría de la jerarquía de las necesidades”, enunciada por MASLOW, que clasificó la motivación mediante una jerarquía de cinco necesidades como son necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima y de

⁴⁴³ Vid. GRACIA LERÍN, F.J.: “Motivación laboral”, en AA.VV. PEIRÓ SILLA, J.M. (Dir.) *Introducción a la Psicología del Trabajo*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2013, pág. 160.

⁴⁴⁴ Vid. GRACIA LERÍN, F.J.: “Motivación laboral”, *óp. cit.*, pág. 142.

⁴⁴⁵ Debemos de tener en cuenta que en este apartado cuando nos referimos a motivación siempre nos delimitaremos al ámbito del trabajo. En consecuencia, a pesar que la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, en nuestro trabajo de investigación nos referiremos a los objetivos organizacionales, con la finalidad de evidenciar nuestro interés en el comportamiento relacionado con el trabajo.

⁴⁴⁶ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, *óp. cit.*, pág.175.

⁴⁴⁷ Vid. GRACIA LERÍN, F.J.: “Motivación laboral”, *óp. cit.*, págs. 142 y 143.

autorrealización⁴⁴⁸. De modo que en orden a necesidades mayores y menores, MASLOW declaró las fisiológicas y de seguridad como necesidades de orden inferior o básicas, y las sociales, de estima y autorrealización como necesidades de orden superior. Así, la diferencia entre los dos órdenes se basó en que las superiores se satisfacen de forma interna, es decir, a través de la propia persona; mientras que las inferiores se satisfacen sobre todo en el exterior como puede ser en el entorno laboral⁴⁴⁹. En este sentido, las necesidades superiores no podrán motivar a la persona hasta que las necesidades básicas o inferiores estén satisfechas⁴⁵⁰.

En segundo lugar, la “teoría de los dos factores” que ha sido desarrollada por HERZBERG, también conocida como la “teoría de motivación e higiene”. En la misma se determina dos tipos de factores que son imprescindibles para la motivación en el trabajo, factores de higiene y factores motivadores.

- a. Referente a los factores de higiene, se agrupa aspectos externos al propio trabajo que suprime o apacigua la preocupación de los trabajadores respecto a algunos problemas, pero no motivan para la ejecución del trabajo. Podemos incluir entre estos factores a las políticas de la organización, el salario, la supervisión, las relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, las condiciones de trabajo y la seguridad en el trabajo, entre otras⁴⁵¹.
- b. Por otro lado, los factores motivadores se constatan a partir de la interacción del trabajador con el propio trabajo. Por tanto, para generar una motivación de los trabajadores se deberá de implementar una estrategia de enriquecimiento del trabajo a través del logro, el reconocimiento, posibilidades de promoción, la responsabilidad, etc. haciendo el trabajo más interesante, menos rutinario y desafiante⁴⁵².

⁴⁴⁸ Vid. MASLOW A.H.: *Motivation and Personality*, Harper & Row, Nueva York, 1954.

⁴⁴⁹ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, óp. cit., pág.175.

⁴⁵⁰ Vid. GRACIA LERÍN, F.J.: “Motivación laboral”, óp. cit., pág. 146.

⁴⁵¹ Vid. HERZBERG, F.; MAUSNER, B. y SNYDERMAN, B.: *The Motivation to Work*, Wiley, Nueva York, 1959.

⁴⁵² Vid. GRACIA LERÍN, F.J.: “Motivación laboral”, óp. cit., pág. 148.

Esta teoría de los dos factores está muy difundida y son pocos los directivos que no conozcan sus recomendaciones⁴⁵³. Ahora bien, HERZBERG es uno de los primeros investigadores que formula la diferencia entre factores intrínsecos y extrínsecos al trabajo y que ha dado lugar a estrategias motivacionales que en la actualidad son muy utilizadas por las organizaciones empresariales⁴⁵⁴.

En tercer lugar, la “teoría de las expectativas” propuesta por VROOM⁴⁵⁵ que plantea que el trabajador actúa de una determinada forma dependiendo de si ese esfuerzo realizado le va a permitir lograr unos determinados resultados deseados. Por tanto, se conseguirá un buen resultado o recompensa si se genera un buen rendimiento y una buena ejecución. Asimismo, esta teoría de la expectativa deberemos de relacionarla con la “teoría de la valencia”, donde impera el valor que nosotros le aportamos a los anteriores resultados o recompensas⁴⁵⁶ deseadas.

En cuarto lugar, la “teoría de la equidad y justicia” formulada por ADAMS⁴⁵⁷. Presenta la motivación laboral a través de dos conceptos como son la equidad e inequidad. De hecho, destaca cinco aspectos importantes al respecto⁴⁵⁸:

- Los trabajadores son capaces de distinguir entre las compensaciones obtenidas (salario, incentivos, reconocimiento, promoción, etc.) y las contribuciones que ellos aportan a la empresa (valía personal, esfuerzo, extensión de jornada de trabajo a horas no laborales, sacrificio de vida no laboral, etc.).
- Los trabajadores comparan sus contribuciones y compensaciones con el obtenido por otros compañeros de trabajo. Tras esta comparación social el trabajador puede

⁴⁵³ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, óp. cit., pág.180.

⁴⁵⁴ Vid. GRACIA LERÍN, F.J.: “Motivación laboral”, óp. cit., pág. 148.

⁴⁵⁵ Vid. VROOM, V.H.: *Work and motivation*, Wiley, Nueva York, 1964.

⁴⁵⁶ Vid. GRACIA LERÍN, F.J.: “Motivación laboral”, óp. cit., pág. 148.

⁴⁵⁷ Vid. ADAMS, J. S.: “Inequity in Social Exchanges”, en AA.VV. BERKOWITZ, L. (dir.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, Nueva York, 1965, págs. 267-300.

⁴⁵⁸ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, óp. cit., pág.194. En el mismo sentido, Vid. GRACIA LERÍN, F.J.: “Motivación laboral”, óp. cit., pág. 155.

tener una percepción de equidad si estima que hay igualdad y justicia o, por el contrario, la percepción de inequidad.

- La falta de equidad, es decir, la inequidad genera una tensión que impulsa al trabajador a intentar eliminar o reducir esa desigualdad, al igual que se produce una disonancia cognitiva, es decir, cierto malestar.
- Cuanto mayor sea la inequidad percibida, mayor será la tensión por parte de los trabajadores y mayor será la desmotivación.
- El trabajador puede recurrir a diferentes estrategias para reducir esa tensión que genera la inequidad y falta de justicia como pueden ser distorsionando la percepción de las compensaciones o contribuciones de una de las partes, cambiando la percepción de la realidad. Además, podrá influir sobre la otra parte para que cambie sus compensaciones o contribuciones. Igualmente, puede cambiar las propias contribuciones o compensaciones. Así como modificar de referente comparativo y, por último, abandonar la organización.

De ahí que la “teoría de la equidad y justicia” propuesta por ADAMS tenga una implicación práctica importante en las organizaciones empresariales, las cuales deberán de prestar una mayor atención a las percepciones de sus trabajadores sobre lo que es equitativo y justo. En consecuencia, es necesario tener en cuenta que más allá de los intercambios entre empresario y trabajador, las personas tendemos a compararnos con otros, y de ahí pueden derivarse percepciones de falta de equidad⁴⁵⁹ o disonancia cognitiva.

Y, en quinto lugar, la “teoría del establecimiento de objetivos o metas” de EDWIN LOCKE⁴⁶⁰ que determinó que las intenciones que posee un trabajador de trabajar por un objetivo o meta eran una fuente importante de la motivación para el trabajo⁴⁶¹. Esta teoría

⁴⁵⁹ Vid. GRACIA LERÍN, F.J.: “Motivación laboral”, *óp. cit.*, pág. 155.

⁴⁶⁰ Vid. LOCKE, E. A.: “Toward a Theory of Task Motivation and Incentives”, en *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 3, núm. 2, 1968, págs. 157-189.

⁴⁶¹ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, *óp. cit.*, pág.185.

se encuentra ampliamente extendida en el ámbito de empresa⁴⁶², donde se afirma que las metas específicas, difíciles y con retroalimentación, conducen a un rendimiento elevado⁴⁶³.

Esta teoría fue ampliada por su mismo creador especificando que para poner en marcha un programa de establecimiento de metas u objetivos se deberá de seguir tres etapas generales. De manera que la primera etapa es el establecimiento de metas a través de objetivos concretos y planificados; la segunda etapa es de fomento del compromiso con el objetivo y la tercera etapa de apoyo y feedback, apoyando el logro de los objetivos, además de informar al trabajador de cómo lo está haciendo.

Las estrategias motivacionales más difundidas en las organizaciones empresariales son el sistema retributivo que, aunque no se trata de un único factor capaz de motivar a los trabajadores, es uno de los aspectos más valorados por los mismos. Igualmente, se implementa la estrategia de diseños de puestos mediante la distribución adecuada de tareas, actividades, funciones y roles para lograr la mayor eficacia a través de las características de identidad, importancia, autonomía y feedback, generando buenos resultados en el trabajo por ocasionar en el trabajador estados psicológicos positivos. Una tercera estrategia muy recomendada es la participación de los trabajadores en la determinación de objetivos, en la toma de decisiones, en la solución de problemas y en los cambios en la organización, entre otros, para la aceptación de los sistemas de la organización empresarial como equitativos. Asimismo, la estrategia de la flexibilidad organizacional mediante un horario flexible, semana laboral comprimida, teletrabajo, etc. donde los trabajadores pueden compatibilizar la vida laboral y personal. Si bien, el éxito de dichas estrategias motivacionales dependen en gran medida con la implicación e implementación real en la organización empresarial.

Una vez realizado un somero repaso de las principales teorías acerca de la motivación laboral, a nuestro juicio, consideramos que dichas teorías no se anulan entre sí, incluso, muchas son complementarias. Ciertamente es que el reto para que la motivación laboral se

⁴⁶² Vid. GRACIA LERÍN, F.J.: “Motivación laboral”, *óp. cit.*, pág. 156.

⁴⁶³ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, *óp. cit.*, pág.185.

constituya como un factor psicosocial positivo es integrarlas e implementarlas adecuadamente en las organizaciones empresariales. Es necesario evitar la desmotivación laboral, la cual podría constituir un nuevo elemento susceptible de afectar negativamente a la salud del trabajador, es decir, de constituirse como un factor de riesgo psicosocial. Cuando la organización empresarial dificulta o no motiva a los trabajadores puede ser fuente de preocupación y ansiedad, desencadenando en muchos casos un desequilibrio emocional⁴⁶⁴.

1.5.2. Valores del trabajador.

Los valores laborales han sido analizados desde diferentes perspectivas teóricas, siendo el gran precursor ROKEACH, M.⁴⁶⁵ que relacionó los valores con las actitudes, percepciones, necesidades y motivaciones de cada persona⁴⁶⁶. En este sentido, los valores son las convicciones o creencias fundamentales que poseemos y que conducen nuestras acciones y juicios ante diferentes situaciones, conformando los objetivos individuales de cada persona, pudiéndose estructurar éstos jerárquicamente.

Cualquier trabajador cuando se incorpora a una organización empresarial parte de una concepción de valores propios, es decir, sobre lo que es correcto, bueno o deseable⁴⁶⁷, por este motivo los valores son importantes para el estudio de los factores psicosociales. Esto es, los valores influyen en las actitudes y en el comportamiento⁴⁶⁸, creando la motivación en los trabajadores e influyendo en nuestras percepciones. Los valores tienden a transformarse en normas, reglas y leyes que regulan la conducta, siendo caracterizadas por ser relativamente estables y permanentes.

⁴⁶⁴ Vid. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial”, *óp. cit.*, págs. 49 y 50.

⁴⁶⁵ Vid. ROCKEACH, M.: *The nature of human values*, Free Press, Nueva York, 1973.

⁴⁶⁶ Vid. GARCÍA IZQUIERDO, M. y MESEGUER DE PEDRO, M.: “Análisis individual del comportamiento humano en las organizaciones”, en AA.VV. MESEGUER DE PEDRO, M. y SOLER SÁNCHEZ, M.I. (coord.) *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Una propuesta de formación basada en competencia para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, Librero-Editor, Murcia, 2012, pág. 59.

⁴⁶⁷ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, *óp. cit.*, pág.116.

⁴⁶⁸ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, *óp. cit.*, pág.117.

De manera que ROKEACH, M. estructura los valores en dos grupos⁴⁶⁹. En primer lugar, los valores terminales, es decir, hacen referencia a las metas y objetivos que se proponen cada persona, siendo deseables. Por ejemplo, vida confortable, armonía interna, sentido del logro, igualdad, autoestima, entre otros valores terminales. En segundo lugar, valores instrumentales, que son los comportamientos o medios que se prefieren para alcanzar los valores terminales de uno mismo, por ejemplo ambicioso, honesto, diplomático, autocontrolado, responsable, etc.

En consecuencia, es importante fomentar la relación entre el trabajador y la organización empresarial que obtendrá como resultado metas y objetivos comunes, que los llevará a un desarrollo integral a partir de valores armónicos entre sus integrantes. Es por ello que en la medida que las personas pueden compartir deseos y aspiraciones comunes, se comprometen a trabajar de manera conjunta. Por contra, los valores discordantes, diferenciados y con discrepancias son grandes generadores de tensiones y conflictos, ocasionando los factores de riesgo psicosocial, incluso, desencadenar en riesgos psicosociales como acoso, violencia, entre otros riesgos.

1.5.3. Actitudes laborales.

Las actitudes laborales son aquellas valoraciones positivas o negativas que los trabajadores realizan acerca de su trabajo o su organización empresarial. A este respecto, la gran parte de estudios desarrollados acerca de las actitudes laborales se han ocupado sobre el análisis de la satisfacción en el puesto, la involucración del trabajador con el puesto y el compromiso organizacional del trabajador⁴⁷⁰.

Cuando nos referimos al término satisfacción en el puesto nos estamos refiriendo a la actitud general de un trabajador hacia su puesto, esto es, los sentimientos o lo que piensa el trabajador de su trabajo. Todo ello depende de diversos factores como son el ambiente físico donde trabaja, el respeto hacia el trabajador, el sentido de logro o realización que le aporta el trabajo, el salario, la posibilidad de aplicar sus conocimientos y habilidades,

⁴⁶⁹ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, óp. cit., pág.118.

⁴⁷⁰ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, óp. cit., pág.79.

de promoción, del desarrollo personal, así como de asumir retos, etc⁴⁷¹. Si bien, podemos considerar que en ciertas ocasiones resulta complicado distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral debido a su estrecha relación, no obstante, no son sinónimos. De hecho la motivación se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a las acciones, así como a su fuerza e intensidad, por el contrario, la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo.

Desde esta perspectiva, la satisfacción laboral es un constructo en la que interviene una diversidad de dimensiones, influenciado de las características individuales del propio trabajador como de las características y especificidades del trabajo que desarrolla⁴⁷².

El segundo término relacionado con las actitudes es la involucración del trabajador con el puesto de trabajo. Con carácter general, podemos definirlo como el grado en el que un trabajador se identifica psicológicamente con su puesto de trabajo, considerando que su desempeño es importante para la organización empresarial y, por otro lado, para su autoestima. Así, se considera que las características del puesto, el estatus laboral, la cualificación de la tarea, el tipo de contratación, entre otros factores, son aspectos que también influyen la configuración de la involucración del trabajador con el puesto de trabajo.

La tercera actitud es el compromiso organizacional del trabajador, MEYER Y ALLEN⁴⁷³ definen el compromiso organizacional como la naturaleza psicológica que caracteriza la vinculación entre el trabajador y la organización empresarial, ocasionando la decisión de mantenerse en la organización empresarial o abandonarla, es decir, mantener o no su

⁴⁷¹ El Convenio Colectivo de Salas de Bingo de Alicante (BO Alicante, núm. 88, de 10 mayo 2016), en su Anexo I, relaciona la satisfacción laboral con las buenas relaciones laborales dentro del entorno de trabajo. Dichas relaciones actuarían de amortiguador en los casos de entornos de trabajo estresantes, mediante el apoyo social, debido a que permite satisfacer las necesidades humanas de afiliación y facilita recursos para moderar las condiciones de trabajo adversas. Asimismo, también dicho convenio especifica que cuando las relaciones interpersonales no son satisfactorias pueden ser generadoras de estrés.

⁴⁷² Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: *Psicología de la organización*, Universidad a Nacional de Educación a distancia, Madrid, 1991, pág. 69.

⁴⁷³ Vid. MEYER, J.P. y ALLEN, N.J.: Tres componentes conceptualización del compromiso organizacional, en *Human Resources Management Review*, núm. 1, 1991, págs. 61-89.

relación con ella⁴⁷⁴. Está constituido por tres elementos diferentes⁴⁷⁵ como son: el compromiso afectivo, siendo la carga emocional de los trabajadores que establecen con la empresa al satisfacer sus necesidades y expectativas, de hecho, se sienten orgullosos de pertenecer a la organización; por otro lado, el compromiso para continuar, haciendo referencia a la cuantía económica que dejaría de percibir, el tiempo y esfuerzo invertido que se perdería si abandonada la empresa y las reducidas oportunidades de encontrar otro empleo si decidiera renunciar a la organización; y, por último, el compromiso normativo, concerniente a la obligación de continuar en la organización por cuestiones morales o éticas, experimentando el trabajador una sensación de compromiso hacia la organización por haberle otorgado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador⁴⁷⁶.

A partir de todo lo anterior, se puede constatar que las actitudes tienen sus efectos positivos o negativos tanto en los trabajadores y, por supuesto, en las organizaciones empresariales⁴⁷⁷. Así, si el nivel de satisfacción es elevado, se constata que el trabajador concibe su trabajo como parte de su vida e invierte más energía, tiempo y recursos, estableciéndose más lealtad y un mayor deseo de participar en todas las actividades de la empresa. De hecho, aparece incrementado su sentimiento de pertenencia en la empresa.

Por el contrario, se instauran factores de riesgos psicosociales cuando un trabajador insatisfecho no le presta atención a su trabajo, manifiesta apatía, incomunicación con los demás trabajadores, sin involucración en actividades de la empresa, desarrolla conductas agresivas, manifiesta desacuerdo con gran frecuencia, se considera una víctima de injusticias, etc. por lo que contamina el clima y entorno de la organización empresarial.

⁴⁷⁴ Vid. ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, óp. cit., pág.79.

⁴⁷⁵ Vid. LOLI PINEDA, A. E.: “Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas”, en *Revista de Investigación en Psicología*, Vol. 9, núm. 1, 2006, págs. 39.

⁴⁷⁶ Vid. GONZÁLEZ, L. y ANTÓN, C.: “Dimensiones del compromiso organizacional”, en AA.VV. GONZÁLEZ, L.; DE LA TORRE, A. y DE ELENA, J. (coord.) *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*, Eudema, Salamanca, 1995, págs. 92 y 93.

⁴⁷⁷ Vid. DE LA CRUZ, N. “La Motivación, Comunicación y Actitudes de los Empleados como Elementos Fundamentales en la Organización”, en *Perspectivas Psicológicas*, 2005. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v5/v5a09.pdf>

1.5.4. Justicia organizacional.

El estudio de la justicia organizacional desde diferentes disciplinas ha despertado un interés desde tiempos remotos. Si es cierto que la concepción ha ido evolucionando⁴⁷⁸ hasta la consolidación del término de equidad como elemento importante de la conducta humana basada en la comparación entre lo que los individuos aportan a la organización empresarial y lo que reciben, además, de lo que aportan y reciben los demás⁴⁷⁹.

En concreto, según MOLINER, C.; MARTÍNEZ-TUR, V.; y CARBONELL, S.⁴⁸⁰, podemos considerar la justicia organizacional como la percepción de justicia que tiene un individuo que se encuentra directamente relacionada con las normas y estándares sociales que determinan cómo deben distribuirse los resultados (justicia distributiva); los procedimientos empleados para establecer este tipo de decisiones (justicia de procedimientos); la interacción entre las personas (justicia interpersonal) y cómo la información es facilitada durante el proceso (justicia de información).

Precisamente, el punto de partida sobre la dimensión de justicia organizacional ha sido la “teoría de la Equidad” de ADAMS, que tal y como destacábamos anteriormente, postula que las personas, para decidir si han sido o no tratados de manera justa establecen una comparación entre los *inputs* (esfuerzo, tiempo, etc.) y los *outcomes* (salario, promoción, planes de carrera, etc.), además de compararlo con los demás. Sin embargo, ha sido una teoría muy criticada por sus limitaciones al solo estudiar la justicia organizacional únicamente desde la dimensión de justicia distributiva.

Con el paso del tiempo se ha comprendido que la justicia no solo podía ceñirse a una única dimensión, como es la justicia de distribución, por lo tanto, comenzaron a centrarse

⁴⁷⁸ Para un estudio en profundidad acerca de la evolución del concepto de justicia organizacional véase MARTÍNEZ-TUR, V.; MOLINER, C.; OTO LUQUE, J.R. y GRACIA, E.: “Calidad y bienestar en organizaciones de servicios: El papel del clima de servicio y la justicia organizacional”, en *Papeles del Psicólogo*, vol. 35, núm. 2, 2014, págs. 99-106.

⁴⁷⁹ Vid. MOLINER CANTOS, C.; LORENTE PRIETO, L. y ESTREDEDER ORTÍ, Y.: “Justicia y contrato psicológico”, en AA.VV. MARTINEZ TUR, V.; RAMOS LÓPEZ, J. y MOLINER CANTOS, C. (coord.) *Psicología de las organizaciones*, Editorial Síntesis, 2015, pág. 177.

⁴⁸⁰ Vid. MOLINER, C.; MARTÍNEZ-TUR, V.; y CARBONELL, S.: ¿Cuántas dimensiones tiene la justicia organizacional?, en *Revista de Psicología Social Aplicada*, núm. 13, 2003, págs. 91-106.

en la justicia procesal o de procedimientos de toma de decisiones en la organización, siendo o no percibidos como justos⁴⁸¹. Igualmente, completaron la teoría sobre la justicia organizacional con una tercera dimensión, la justicia interpersonal, que pone el acento en el trato que reciben los trabajadores cuando se implementan los procedimientos⁴⁸². Por último, la dimensión de justicia de información, siendo el grado en que el supervisor comparte información con el trabajador. Como resultado se pasó a conformarse como un modelo con cuatro factores o dimensiones de justicia como son la distributiva, de procedimiento, interpersonal e informativa⁴⁸³.

Paralelamente, siendo una cuestión de relevancia para los factores psicosociales, se sostiene que la justicia organizacional puede incrementar tanto el desempeño en la tarea asignada como el desempeño contextual, es decir, aquellos comportamientos voluntarios más allá de la tarea asignada. Además, se ha comprobado como los trabajadores están dispuestos a desempeñar mejor sus tareas, así como a involucrarse en tareas voluntarias de mejora y a reducir los comportamientos negativos. Por otro lado, la justicia organizacional incluso mantiene relaciones significativas con el bienestar en el trabajo, mejorando el bienestar psicológico y reduciendo el estrés y el burnout⁴⁸⁴.

⁴⁸¹ Vid. THIBAUT, J. y WALKER, L.: *Procedural justice: A psychological analysis*, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, 1975.

⁴⁸² Vid. BIES, R. J. y MOAG, J. S.: "Interactional justice: Communication criteria of fairness", en *Research on Negotiation in Organizations*, núm.1, 1986, págs. 43-55.

⁴⁸³ Vid. COLQUITT, J. A.: "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure", en *Journal of Applied Psychology*, núm. 86, 2001, págs. 386-400. En el mismo sentido, Vid. MOLINER, C.; MARTÍNEZ-TUR, V.; y CARBONELL, S.: ¿Cuántas dimensiones tiene la justicia organizacional?, en *Revista de Psicología Social Aplicada*, núm. 13, 2003, págs. 91-106.

⁴⁸⁴ Vid. MOLINER, C., MARTÍNEZ-TUR, V., PEIRÓ SILLA, J. M., RAMOS, J. y CROPANZANO, R.: "Organizational justice and extra-role customer service: the mediating role of well-being at work", en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, núm. 17, 2008, págs. 327-348.

1.6. Factores derivados de la evolución del mundo laboral: Caracterización del actual del mercado de trabajo.

En la actualidad, los cambios tendentes a la globalización e internalización cobran una relevancia a escala mundial, siendo impulsor del incremento de las reestructuraciones empresariales, la competitividad, la variabilidad de la demanda y la tercerización⁴⁸⁵. Dichos cambios sociales y económicos que se están generando en los últimos tiempos han ocasionado un rediseño del mundo laboral proclive a la flexibilización del mercado de trabajo. De hecho esta transformación no solo merma la calidad y cantidad de empleo, sino que además influye negativamente sobre la salud psicosocial de los trabajadores, incrementando la probabilidad de exposición a riesgos psicosociales.

A este respecto, las nuevas formas inocuas de organización del trabajo originan cambios importantes que no son independientes a la seguridad y salud laboral del trabajador. Así podemos concretar algunos fenómenos como son el envejecimiento de la población trabajadora y retraso en la edad de jubilación, el incremento de la subcontratación, la elevada contratación temporal y parcial⁴⁸⁶, el cada vez más demandado trabajo polivalente, las nuevas vías de acceso al autoempleo y al emprendimiento, el crecimiento de la economía sumergida, el trabajo a través de plataformas digitales (*crowdwork*) o la nueva economía digital y de nuevos modelos de negocio vinculados a ella, la intensificación del trabajo, las fuertes exigencias emocionales en el trabajo, el conflicto entre la vida laboral y personal y otros fenómenos influyen en los actuales entornos de trabajo⁴⁸⁷. Es por todo ello que se instaura una situación de incertidumbre, inseguridad y

⁴⁸⁵ Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: “La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante”, en AA.VV. PEIRÓ SILLA, J.M. (Dir.) *Introducción a la Psicología del Trabajo*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2013, págs. 14-15.

⁴⁸⁶ Véase un interesante trabajo acerca de la regulación normativa de los contratos temporales y del trabajo a tiempo parcial como grandes manifestaciones españolas de trabajos atípicos, que ha ocasionado la normalización jurídica de la precariedad laboral. Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F.: Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral, en *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 29, 2007, págs. 243-269.

⁴⁸⁷ Para GIL-MONTE, P.R. se han originado riesgos psicosociales de carácter emergente a partir de los actuales cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, agrupándolos en cinco áreas. En primer lugar, nuevas formas de contratación laboral que se caracterizan por la aparición de contratos de trabajo más precarios y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo. En segundo lugar, el envejecimiento de la población activa que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional. En tercer lugar, la intensificación del trabajo caracterizado por la necesidad de manejar cantidades de información cada vez mayores, bajo una mayor presión en el ámbito laboral. En cuarto lugar,

tensión, generando agobios, acentúan la competitividad interna e incrementa el aislamiento y la insatisfacción, por lo tanto, inducen a un estado de ánimo negativo y de agotamiento emocional continuo del trabajador⁴⁸⁸.

En este contexto, se pueden distinguir diferentes factores de riesgos psicosocial a partir del mercado de trabajo y que hacen referencia a la precariedad laboral por la actual pérdida de valor y calidad del empleo⁴⁸⁹. Así, el primer factor psicosocial de riesgo es la incertidumbre acerca de la continuidad o no de la relación laboral, por tanto, una inseguridad sobre la pérdida de empleo e ingresos, donde la obtención de un nuevo empleo es una tarea complicada⁴⁹⁰. El segundo, la insuficiencia de ingresos salariales por remuneraciones escasas. El tercero, es la degradación y vulnerabilidad de la situación del trabajo. Y finalmente, la reducción de la protección social para el trabajador. Estos factores de riesgo inciden negativamente sobre la productividad, carga de trabajo, eficiencia y la motivación, pudiendo generar estrés, deterioro de la salud mental y física.

Estos importantes procesos de cambio que se han visto acompañados por efectos nocivos para la salud y que se han instaurado en el mercado de trabajo, son objeto de preocupación e iniciativas por parte de organizaciones supranacionales, entre las que cabe destacar la iniciativa sobre el futuro del trabajo impulsada por la OIT. A grandes rasgos, la OIT se cuestiona las repercusiones que tiene la expansión del empleo atípico y la consiguiente segmentación de los mercados de trabajo, caracterizándose por formas de trabajo cada

las fuertes exigencias emocionales en el trabajo junto con un incremento del acoso psicológico y de la violencia, en especial en los sectores de la asistencia sanitaria y de los servicios en general. Y en quinto lugar, el desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y contratación y la vida privada de las personas. En este sentido, Vid. GIL MONTE, P.R.: “Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública”, en *Revista Española de Salud Pública*, vol. 83, núm. 2, págs. 169–173.

⁴⁸⁸ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B.: “Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral”, en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 3, núm. 1, 2000, pág. 4.

⁴⁸⁹ Vid. CANO, E.: “Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral”, en AA.VV. CANO, E.; BILBAO, A. y STANDING, G. (eds.) *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Germanía, Valencia, 2000.

⁴⁹⁰ Vid. GOUDSWAARD, A. y ANDRIES, F.: *Employment status and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburgo, 2002, pág. 11-12.

vez más flexibles, a corto plazo y efímeras, en vista de que hay un aumento de la movilidad espacial y funcional de los trabajadores⁴⁹¹.

En este contexto, en Europa mediante el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, como destacábamos en el primer capítulo, se pretende abordar la caracterización actual del mercado de trabajo especificando que el empleo precario incide negativamente en la salud y la seguridad en el trabajo y debilita las estructuras existentes sobre la materia. En el mismo se destaca tres problemas primordiales en relación con el actual del mercado de trabajo. Por un lado, considera que el empleo precario puede relegar a una acción secundaria, la vinculada con la salud y seguridad en el trabajo, pudiendo ocasionar riesgos psicosociales tan importantes como el estrés laboral debido a la instauración, con carácter general, de la inseguridad en el empleo. En segundo lugar, declara que la externalización del trabajo a través de la subcontratación y el trabajo temporal, facilitado a través de agencias especializadas que pueden dificultar la atribución de responsabilidades en materia sobre prevención de riesgos laborales. Por último, expone que el trabajo no declarado y los falsos autónomos constituyen un importante desafío para la aplicación de las medidas preventivas y de seguridad y salud de los trabajadores⁴⁹².

En este contexto, el compromiso de Europa con un trabajo más seguro y saludable a partir de la actual caracterización del mercado del trabajo pretende una modernización de sus políticas sobre la materia, declarando la necesidad de promover e incentivar en materia de riesgos psicosociales la obligación de proteger a los trabajadores contra estos riesgos mediante el proceso de evaluación⁴⁹³.

En cualquier caso, a nuestro juicio, las actuales realidades y tendencias que se manifiestan a través del empleo desde el punto de vista de sus implicaciones para las relaciones

⁴⁹¹ Vid. AA.VV. *Trabajar para un futuro más prometedor*, Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 2019.

⁴⁹² Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de noviembre de 2015, sobre el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 [2015/2107(INI)].

⁴⁹³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre el “*Trabajo más seguro y saludable para todos- Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo*” [Bruselas, 10.1.2017 COM (2017) 12 final], pág. 9.

laborales, individuales y colectivas, y las condiciones de trabajo, genera demandas tanto emocionales, como intelectuales y sociales que han de ser protegidas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Por tanto, resulta conveniente recordar el valor de la prevención de los riesgos laborales como instrumento equilibrador entre las necesidades del empresario y trabajador en el actual contexto laboral.

1.7. La necesidad de una tutela reforzada por la especial sensibilidad derivada de las propias circunstancias del trabajador.

Debemos de entender la seguridad y salud laboral, tal y como destacábamos, mediante la obligación de protección del empleador de cualquier riesgo susceptible de provocar un daño en la salud y bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral⁴⁹⁴ (arts.14, 15, 16, 18 y 25 LPRL), independientemente de su género, edad, nacionalidad y de las características de su relación laboral⁴⁹⁵. De manera que no podemos eludir que el sujeto principal de las medidas que la LPRL prevé no es otro que el trabajador (art.14 LPRL) y el correlativo deber del empresario (art.15 LPRL), así como de evaluar los riesgos teniendo presente los trabajadores concretos que los desempeñan (art. 16 LPRL). Si es cierto que no todos los trabajadores están expuestos a los mismos riesgos.

A este respecto, existen determinados colectivos de trabajadores que por sus características o circunstancias personales están sometidas a elevadas exposiciones de riesgos laborales en relación a su edad, origen, género o su situación laboral con la empresa. Estos trabajadores pueden ser más vulnerables a ciertos riesgos y ello implica la necesidad de tener en consideración sus características específicas para la prevención de los riesgos laborales. Por ejemplo, los trabajadores inmigrantes que, a diferencia de

⁴⁹⁴ STC, Sala Primera de Tribunal Constitucional, núm. 62/2007 , de 27 de marzo y STC, Sala Primera de Tribunal Constitucional, núm. 160/2007, de 2 de julio.

⁴⁹⁵ Vid. MORENO VIDA, M^a. N.: “La seguridad y salud en el trabajo: el deber de prevención de riesgos profesionales. Un análisis desde la perspectiva de la Directiva 89/391/CEE”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.) *La reforma del Mercado de Trabajo y de la Seguridad y Salud Laboral*, XII Universidad de Granada: Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, 1996, pág. 560.

aquellos nacionales, acumulan un conjunto de factores que pueden repercutir en mayor siniestralidad⁴⁹⁶.

En este sentido, a la hora de valorar el alcance del art.25 de la LPRL, referente a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, el empresario ha de garantizar de forma concreta mediante acciones diferentes a las dispuestas con carácter general, la protección de aquellos trabajadores que sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo⁴⁹⁷.

Precisamente, el art. 25 LPRL debe de analizarse a través de dos perspectivas.

- a. El primer lugar, a partir del carácter subjetivo del mismo, que constata una indefinición sin dirigirse a colectivos o trabajadores específicos permitiendo una interpretación extensiva e integradora. De modo que, como analizaremos infra, en este precepto se integraría a cualquier trabajador que por sus circunstancias personales o biológicas deben ser considerados como trabajadores con especial sensibilidad derivada de sus propias circunstancias⁴⁹⁸. Si bien, no debe de circunscribirse únicamente a trabajadores con discapacidad, sino que se extiende a cualquier trabajador con circunstancias excepcionales⁴⁹⁹. Por ejemplo, trabajadores de edad avanzada, jóvenes, inmigrantes y trabajadoras.

⁴⁹⁶ Vid. HUETE PÉREZ, L.: “Vida y Salud de los trabajadores extranjeros y Ministerio Fiscal”, en AA.VV. TERRADILLOS BASOCO, J.M. (Dir.) *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “género”, “inmigración” y “edad”*, Editorial Bomarzo, 2009, pág. 75.

⁴⁹⁷ A este respecto, dicho precepto es la traslación al ordenamiento jurídico nacional del artículo 15 de la Directiva Marco 89/391/CEE, que determina la regulación de “colectivos especialmente sensibles”, con la obligación del empleador de instaurar mecanismos para ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica. Igualmente, se alude al art. 9 para referirse a la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo de tan específica protección.

⁴⁹⁸ Algunos ejemplos sobre esta perspectiva subjetiva del art. 25 LPRL podemos concretarla a través de la STSJ de Cantabria, de 27 de julio de 2006; STSJ del País Vasco, de 20 de febrero de 2007; STSJ de Asturias, de 2 de marzo de 2012, entre otras.

⁴⁹⁹ Vid. GARCÍA NINET, J.I., y VICENTE PALACIO, A.: “Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (dirs.) *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, pág. 251. En el mismo sentido, vid. VILLAR CAÑADA, I.M.: “La protección de los colectivos especiales de trabajadores”, en AA.VV. VIDA SORIA, J. (Dir.) *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2005, pág. 360.

- b. En segundo lugar, dicho artículo protege a colectivos específicos de trabajadores con circunstancias concretas como son acerca de la protección del embarazo, parto y período de lactancia (art. 26 LPRL) la protección de los menores de edad (art. 27 LPRL) o la de los trabajadores temporales o de duración determinada, así como a los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (art. 28 LPRL).

En ambos casos, el empresario deberá de tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, a partir de ella, implementará las acciones preventivas y de protección que se determinen como necesarias. Igualmente, esta perspectiva subjetiva de la necesidad de protección específica de determinados colectivos se ve reforzada por la obligación del empresario de no poder emplear en puestos de trabajo a aquellos trabajadores que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ponerse ellos, los demás trabajadores o terceras personas relacionadas con la empresa en situación de peligro. Incluso, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los relativos puestos de trabajo y que refuerza lo dispuesto en el art. 15 LPRL.

Con todo, a nuestro juicio, es determinante y clara la subjetividad que se establecer en el precepto, donde si el trabajo lo prestara otro trabajador que no fuera especialmente sensible, no supondría especiales medidas de protección⁵⁰⁰. Por tanto, la especial sensibilidad se halla en el propio trabajador e inherentes al individuo y no en el puesto de trabajo⁵⁰¹.

De lo anterior se desprende que dicho artículo se concibe como un instrumento cuya finalidad es hacer efectivo el principio rector que rige la actividad preventiva, es decir, de evitar los riesgos, evaluarlos y eliminarlos, siendo reforzado este principio y estas

⁵⁰⁰ Vid. GARCÍA NINET, J.I., y VICENTE PALACIO, A.: “Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, *óp. cit.*, pág. 251.

⁵⁰¹ Vid. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, en AA.VV. CASAS BAAMONDE M.E., PALOMEQUE LÓPEZ M.C., VALDÉS DAL-RE, F (coord.), *Seguridad y Salud en el Trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*. La Ley-Actualidad, Madrid, 1997, pág. 37.

obligaciones de tutela especial expresado en el art.15.1 d) LPRL⁵⁰², acerca de la adaptación del trabajo a la persona⁵⁰³. Podemos entender que no pretende la protección de determinados colectivos tipificados, tal y como así lo desarrollaba la Directiva Marco 89/391/CEE, sino las de cualquier trabajador considerado individualmente y derivado de las propias circunstancias⁵⁰⁴, es decir, a la especificidad de los trabajadores⁵⁰⁵ que pueden situar a una persona dentro de este colectivo⁵⁰⁶. Por ello, bien diferente es lo que determinábamos con anterioridad, de aquellos colectivos de trabajadores que ya se encuentran tipificados expresamente en los arts.26 LPRL sobre la protección de la maternidad, en el art.27 LPRL acerca de la protección de los menores y en el art. 28 LPRL sobre las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Sin embargo, no podemos obviar que cuando dicha adaptación no resulte eficaz en materia de prevención de riesgos laborales, o bien, dicha adaptación del puesto de trabajo no sea lógica por exigir una carga excesiva o irrazonablemente gravoso, podemos considerar que el empresario, siempre y cuando sea posible, deberá de asignar al trabajador a otro puesto de trabajo que no repercuta en su seguridad y salud laboral, pero siempre dentro de su grupo profesional. Por contra, si no existiera dicho nuevo puesto de trabajo, pensamos que, siempre previa certificación del servicio de vigilancia de la salud, el trabajador tendrá prioridad para ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional. Ahora bien, de forma remota y siempre por motivos objetivos suficientemente justificados, podrá extinguirse el contrato de trabajo en los términos del

⁵⁰² Vid. FERNÁNDEZ MARCOS, L.: El concepto de adecuación al trabajo y la seguridad e higiene, en *Revista de Trabajo*, núm. 51, 1975, pág. 135.

⁵⁰³ La Sentencia del TSJ de Cataluña (Sala de lo Social) núm. 2994/2012 de 20 de abril; Sentencia TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social) núm.9780/2010 de 22 de octubre y Sentencia del TSJ de Navarra (Sala de lo Social,) núm.65/2009 de 25 de marzo.

⁵⁰⁴ Vid. DÍAZ MOLINER, R.: *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales* (Volumen I y II), Dijusa, Madrid, 1998, pág. 279.

⁵⁰⁵ Sentencia TSJ Las Palmas de Gran Canaria (Sala de lo Social) núm. 98/2009, de 29 enero.

⁵⁰⁶ Vid. BARDAJÍ SALINAS, L.: “EL choque entre el despido objetivo por ineptitud sobrevenida y la protección del trabajador especialmente sensible. Cómo aplican los tribunales los artículos 25. LPRL Y 52.1.a) ET”, en *IUSLabor*, núm. 3, 2014, pág. 25.

art. 52 a) ET, constituyéndose esta la última acción a implementar por el empresario a favor de la obligación legal de protección eficaz⁵⁰⁷.

Ante todo, es primordial que se deberá de realizar una protección “reforzada” y adicional con el objetivo de tutela de la seguridad y salud del trabajador. A este respecto, si no se implementa una verdadera adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo, no solo se está limitando el derecho subjetivo a tal adaptación, además, se estará incumpliendo una obligación clara⁵⁰⁸. Por lo tanto, el empresario deberá de cumplir sus obligaciones en materia preventiva que concierne la consideración de las peculiaridades y circunstancias presentes en los trabajadores, garantizando un especial tratamiento en las evaluaciones de riesgos (arts.16 LPRL y arts.3, 4, 5, 6 y 7 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención - en lo sucesivo, RSP-), en la implementación de las medidas preventivas adecuadas, así como de los deberes de información y formación (art.19 LPRL); de la vigilancia de la salud (art.16.3 LPRL) para eliminar los riesgos en su origen [art.15.1c) LPRL]⁵⁰⁹. En definitiva, no solo de una mayor protección específica sino también de adaptarse la manera de realizar la actividad preventiva a sus características peculiares del trabajador⁵¹⁰, por tanto, a nuestro entender es principal que en la evaluación de riesgos se atienda a dichas circunstancias [art. 3.1. RSP y art. 16.2 a) LPRL].

No obstante, lamentablemente consideramos que aún queda un largo camino que recorrer en lo referente a la materia que nos ocupa⁵¹¹. Se viene probando, como evidenciaremos

⁵⁰⁷ En este sentido, compartimos la propuesta realizada en Vid. MOLINA NAVARRETE, C.; MIÑARRO YANINI, M. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Guía. Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la P.R.L.: Razones para una necesaria reforma*, óp. cit., pág. 119.

⁵⁰⁸ Sentencia del TS (Sala de lo Social) núm.2566/2012, de 18 de diciembre, Sentencia del TSJ Islas Canarias (Las Palmas), (Sala de lo Social) núm.468/2001 de 31 de mayo, entre otras.

⁵⁰⁹ En la Sentencia TSJ de Madrid (Sala de lo Social) núm. 102/2013 de 20 de febrero defiende la adaptación del puesto de trabajo frente a trabajadores especialmente sensibles, pues “*todos los mandatos de la LPRL son normas legales imperativas de ineludible aplicación y ello se traduce en que la empresa no puede limitarse a despedir por ineptitud sobrevenida sin haber justificado el cumplimiento de estas obligaciones*”.

⁵¹⁰ Vid. GARCÍA NINET, J.I., y VICENTE PALACIO, A.: “Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, óp. cit., pág. 251. Igualmente, vid. VILLAR CAÑADA, I.M.: “La protección de los colectivos especiales de trabajadores”, óp. cit., pág. 359.

⁵¹¹ Vid. DÍAZ AZNARTE, M.T.: “La protección de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”, AA.VV. en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C. (Dir.): *Tratado de Prevención de Riesgos Laborales. Teoría y Práctica*, Tecnos, Madrid, 2015, pág.262.

infra, la desincentivación del cumplimiento de estas obligaciones específicas por parte de las organizaciones empresariales a consecuencia de las múltiples dudas interpretativas por la confusa redacción del art. 25 LPRL, generando una desprotección de estos trabajadores⁵¹². Si bien, proponemos la reforma de dicho precepto en el que se integre un conjunto de obligaciones preventivas concretas, adaptadas al correlativo del deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, adaptando el trabajo a la persona, así como de evaluar los riesgos teniendo presente los trabajadores concretos que los desempeñan [arts.14, 15.1 d) y 16 LPRL].

Avanzando en este razonamiento en relación a los trabajadores especialmente sensibles, en este trabajo de investigación se analizarán diferentes colectivos que, a nuestro juicio, pueden tener mayores consecuencias en materia de salud psicosocial derivado de la propia caracterización del mercado de trabajo como son las trabajadoras en situación de maternidad biológica, trabajadores temporales y aquellos que presten servicios para una ETT, trabajadores inmigrantes, colectivos de población trabajadora por diferentes rangos de edad y, por último, análisis según género.

1.7.1. Prevención de riesgos laborales en la situación de maternidad biológica.

La salud de las trabajadoras en torno a de la maternidad biológica, es decir, derivada del embarazo, parto y período de lactancia, debe ser protegida en todos los ámbitos, incluido el ámbito laboral. Así pues, en relación al colectivo derivado de la maternidad biológica el art. 26 LPRL determina un elenco de medidas preventivas como son, en primer lugar, la evaluación de riesgos con la consideración de dicho estado debidamente estimados, valorados y acreditados de manera específica en relación con la maternidad y de su alcance en el concreto puesto de trabajo de que se trate, así como de su incidencia en la

⁵¹² En este sentido compartimos la tesis planteada en Vid. MORENO SOLANA, A.: *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 27-82. Igualmente, vid. MOLINA NAVARRETE, C.; MIÑARRO YANINI, M. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Guía. Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la P.R.L.: Razones para una necesaria reforma*, óp. cit., pág. 115-116.

trabajadora debiendo alcanzar la determinación de la naturaleza, grado y duración de la exposición (16 LPRL)⁵¹³.

Seguidamente, tras la estimación de los factores de riesgos laborales a los que está expuesta la trabajadora, se dispone la obligación del empresario de adaptación de las condiciones del puesto de trabajo a la situación de maternidad. No obstante, se dispone que siempre que dicha adaptación no resultase posible, se procederá a articular la movilidad funcional sin que ocasione un perjuicio en los derechos retributivos de la trabajadora. En este sentido, consideramos llamativo que los servicios de vigilancia de la salud laboral no posean la competencia para poder certificar la necesidad de la movilidad de la trabajadora, sino que depende del informe emitido por los servicios públicos de salud, obviando que los servicios de vigilancia de la salud laboral son órganos técnicos especializados en materia preventiva⁵¹⁴. De manera que, a nuestro entender, debería de atribuirle dicha competencia de certificación a los servicios de vigilancia de la salud en el trabajo.

Por otro lado, en relación a las medidas preventivas se considera la posibilidad del paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y lactancia durante el período que sea necesario para la protección de su seguridad y salud [art. 45.1.d) ET].

Asimismo, el derecho a remuneración de las trabajadoras embarazadas a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Estos mecanismos o acciones preventivas de carácter temporal operan de manera sucesiva en función del alcance de los riesgos, de las circunstancias personales de la trabajadora y de la capacidad organizativa de la empresa, siendo obligatorios para el empresario con el fin de evitar los riesgos de exposición de la trabajadora en situación de maternidad.

⁵¹³ STS, Sala de lo Social, de 3 mayo 2011.

⁵¹⁴ Vid. GARCÍA NINET, J.I., y VICENTE PALACIO, A.: “Artículo 26. Protección de la maternidad”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (dirs.) *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, pág. 267. En el mismo sentido, Vid. MOLINA NAVARRETE, C.; MIÑARRO YANINI, M. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Guía Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la P.R.L.: Razones para una necesaria reforma*, óp. cit., pág. 121.

Sin embargo, a pesar del impulso normativo que ha recibido en las últimas décadas la actual la tutela preventiva frente situaciones de riesgo laboral durante la maternidad, a nuestro entender, continúa presentando algunas carencias⁵¹⁵ como consecuencia de la complejidad de la materia⁵¹⁶.

Ciertamente, uno de los conflictos más importantes que suscitan en torno a la maternidad biológica y directamente relacionado con nuestra tesis de este trabajo de investigación, es la discriminación tan recurrente en el ámbito laboral que sufren estas trabajadoras⁵¹⁷. Ante dicha situación, con carácter general, se ha optado por el silencio y no comunicación por la trabajadora de su estado de embarazo en los primeros meses de gestación, intentando reducir el riesgo de discriminación y asumiendo otros riesgos que pueden afectar directamente en su salud y en la del feto. Por tanto, consideramos que se debería de reforzar la protección garantizando la no vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora como son en relación a la intimidad y prohibición de la discriminación, como determinábamos, donde se proceda a una eficaz prevención de riesgos laborales en la situación de maternidad biológica.

A este respecto, como analizábamos en el capítulo concerniente con la dimensión jurídica, es fundamental la acción que puede desarrollar la negociación colectiva en esta materia

⁵¹⁵ De manera que lo podemos analizar a través de las recientes sentencias referente a la materia, como puede ser la resuelta por el Tribunal Supremo de 24 de enero de 2017 (Rec. 1902/2015), sobre el derecho reconocido a percibir por una médico residente en concurrencia de un riesgo para el embarazo y la lactancia, la media ponderada de los últimos meses en concepto de guardias, a pesar de no haberlas realizado. Dicha sentencia falla apartándose de la doctrina que hasta ahora estaba desarrollando el TJUE establecida a partir de la STJUE de 1 de julio de 2010, caso Parviainen, asunto C-471/08 y STJUE de 1 de julio de 2010, caso Gassmayr, asunto C-194/08. Igualmente, más reciente, STJUE de 19 de octubre de 2017, caso Otero Ramos, asunto C-531/15.

⁵¹⁶ Un estudio pormenorizado acerca de los aspectos conflictivos entorno a la maternidad Vid. NAVARRO NIETO, F.: “La problemática jurídica de la prevención de riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia natural”, en *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012, págs. 41 a 71. En el mismo sentido, Vid. GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “Bases normativas para el *gender mainstreaming* en la salud laboral”, en AA.VV. CIFRE GALLEGOS, E.; VERA PEREA, M.; y SIGNANI, F. (coord.) *Género, salud y trabajo. Aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar*, Pirámide, Madrid, 2015, págs. 237-256. Igualmente, Vid. MORENO SOLANA, A.: *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010 y vid. IGARTUA MIRÓ, M.T., “Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer”, en *Temas Laborales*, núm. 91, 2007, págs. 263-296.

⁵¹⁷ Vid. SANCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Igualdad de género y salud laboral: propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53, 2004, pág. 160.

como instrumento de mejora y de desarrollo de la norma legal. En cambio, a nuestro juicio, sigue siendo insuficiente, siendo más teórica que real. Pese a todo, es necesario destacar que existen convenios colectivos que promueven el cumplimiento, desarrollo, además de mejorar la normativa existente en materia de prevención de la salud laboral, incluso, de ultimar aquellas cuestiones que no han sido desarrolladas legalmente, favoreciendo y posibilitando una completa protección de maternidad biológica⁵¹⁸.

1.7.2. Protección específica de los trabajadores temporales y aquellos que presten servicios para una ETT.

La tutela preventiva de los trabajadores temporales o de duración determinada y aquellos que presten servicios para una Empresa de Trabajo Temporal (ETT, en adelante) se regula a través del art. 28 LPRL, destinado a la protección de estos trabajadores considerados especialmente sensibles. Para ambos colectivos se deberán de evitar prácticas discriminatorias (art. 17 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –en lo sucesivo, ET-), por consiguiente, han de disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios (art. 5 del RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETT, -en adelante, RD 216/1999-). Asimismo, no se podrá establecer una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la prevención de riesgos laborales de los trabajadores. Por otro lado, referente a la protección de dicho colectivo se podrá desarrollar y mejorar dicha materia a partir de convenios colectivos, acuerdos de empresa o reglamentos de régimen interior.

Referente a los trabajadores temporales o de duración determinada la LPRL expone la necesidad de una tutela preventiva a través de los deberes generales del empresario de

⁵¹⁸ A título de ejemplo, XXVII Convenio colectivo de Bimbo, SAU (BOE, núm. 38, de 14 de febrero de 2017); IX Acuerdo Marco Grupo Repsol (BOE, núm. 4, de 4 enero 2018); XI Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA -Refino- (BOE, núm. 194, de 12 agosto 2016); XIII Convenio Colectivo Repsol Química (BOE, núm. 193, de 11 agosto 2016), entre otros.

información (art.18 LPRL), formación (art.19 LPRL) y vigilancia periódica de la salud (art.22 LPRL), estableciendo en consecuencia las correspondientes responsabilidades.

Por otro lado, los trabajadores que presten servicios para una ETT, son igualmente merecedores de una eficaz protección de seguridad y salud, si bien, son las empresas usuarias las responsables de las condiciones de ejecución de su trabajo (art. 28.5 LRPL). Así, según el art. 17.1 de la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las ETT (Ley 14/1994), los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral⁵¹⁹. Igualmente, la empresa usuaria asume las obligaciones de información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos (art. 28.2 Ley 14/1994), es decir, tanto aquellos riesgos que afecten a la empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función (art. 18 LPRL). Además, informarán de las medidas de protección y prevención frente a los mismos (art. 28.2 LPRL), entre las que se incluyen las medidas de emergencia (arts. 18 y 20 LPRL y art. 4.1 RD 216/1999). Adicionalmente, las empresas usuarias informarán sobre la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir (art. 28.2 LPRL).

Por contra, las obligaciones de la ETT (art. 28.5 LRPL) son la formación del trabajador en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta (art. 15.1 Ley 14/1994) y cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe el trabajador, o bien, se introduzcan nuevas tecnologías y/o cambios en los equipos de trabajo (art. 19 LPRL). En segundo lugar, ha de realizar la vigilancia de la salud respecto a sus trabajadores (art.22 LPRL). Por último, establece además las obligaciones de información, que como hemos concretado con anterioridad, la información recibida por el trabajador respecto a los riesgos del puesto de trabajo provienen de manera directa,

⁵¹⁹ Referente al reparto de obligaciones en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, es la empresa usuaria sobre la que recae la carga principal de la misma. Vid. VILLAR CAÑADA, I.M.: “La protección de los colectivos especiales de trabajadores”, *óp. cit.*, pág. 370.

entre la empresa usuaria y el trabajador, y de otro lado, de forma indirecta, en cuya virtud la empresa usuaria informa a la ETT para que ésta, a su vez, informe al trabajador⁵²⁰.

Por todo lo anterior, los trabajadores temporales son considerados un grupo de riesgo caracterizado por la temporalidad de su contratación, donde se constatan elevadas tasas de siniestralidad frente a los trabajadores con contratos indefinidos. Además, un aspecto particular de este colectivo de trabajadores, en relación al objeto de estudio de este trabajo e investigación, es que están altamente expuestos a los riesgos psicosociales derivados de su inestabilidad en el empleo, incertidumbre, ansiedad por la falta de conocimiento sobre el trabajo, elevadas exigencias físicas y mentales, etc. que pueden desencadenar en un alto grado de estrés laboral. Si es cierto que actualmente no se dispone de una normativa específica que trate los riesgos psicosociales en este colectivo, por tanto, será necesaria el refuerzo mediante la negociación colectiva del enfoque de prevención de riesgos psicosociales por ser trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1.7.3. Trabajadores inmigrantes.

Esta especial sensibilidad se puede dar también en los trabajadores inmigrantes en particular. Por lo general, los inmigrantes son un conjunto heterogéneo de trabajadores especialmente vulnerables en nuestras sociedades y en nuestros mercados de trabajo. De hecho, la combinación de los factores que el trabajador inmigrante integra en su propio proceso migratorio, y los problemas de adaptación al nuevo entorno social y laboral condicionado, incluso, por la discriminación laboral, son trabajadores que pueden sufrir una serie de perjuicios para su salud relacionados con los riesgos psicosociales como son el estrés, el acoso, la violencia, etc. provocando unos daños que pueden derivar en enfermedades mentales, síndromes e incapacidades. Sin embargo, es necesario precisar que no es una incapacidad laboral, sino un condicionante que puede limitar al trabajador extranjero para el desempeño de su trabajo, lo que debería llevar a que el empresario tenga

⁵²⁰ Vid. LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Los trabajadores temporales y los de empresas de trabajo temporal como grupos específicos de riesgo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, núm. 2, 1998, págs. 1948-1961.

que tener en cuenta estos condicionantes o factores para una adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores inmigrantes⁵²¹.

Se establece que la incorporación de los inmigrantes al mercado de trabajo ha supuesto un importante desafío para la seguridad, salud y bienestar en el trabajo⁵²². En este sentido, a nuestro entender, la importancia de la integración social de los inmigrantes reside en el mercado de trabajo. Ahora bien, ocupan puestos de baja calificación, precarios y de alta temporalidad⁵²³, generando una dificultad para la integración. De otro lado, se ha de tener presente que es un colectivo con riesgos de exclusión⁵²⁴, donde el asunto se torna más complicado debido a diversos factores como es el endurecimiento de la política migratoria, la reducción de los presupuestos públicos dedicados a integración y el repunte de las actitudes discriminatorias⁵²⁵.

Igualmente, parte de la doctrina determinan que se da una mayor accidentabilidad laboral en trabajadores inmigrantes frente a los autóctonos⁵²⁶. No obstante, esta relación puede ser por el tipo de trabajo desempeñado siendo de mayor riesgo, por la precariedad laboral y las inadecuadas condiciones laborales, por variables individuales como puede ser la

⁵²¹ Vid. LÓPEZ AHUMADA, J.E.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales. Protección jurídico-laboral*, Marcial Pons, Madrid, 2010, pág. 26.

⁵²² Vid. NOGAREDA, C.: *NTP 825. La prevención de accidentes en trabajadores inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2009, pág.1. En el mismo sentido, Vid. PAJARES M.: *Inmigración y Mercado de Trabajo. Informe 2008*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

⁵²³ Vid. BORRELL, C., MUNTANER, C., SOLÈ, J., ARTAZCOZ, L., PUIGPINÓS, R., BENACH, J. Y NOH, S.: "Immigration and self-reported health status by social class and gender. The importance of material deprivation, work organization and household labour", en *J. Epidemiol Community Health*, volume 62, Issue 5, 2008, pág. 7.

⁵²⁴ Vid. VALERO-MATAS, J.A., COCA, J. R. y VALERO-OTEO, I.: Análisis de la inmigración en España y la crisis económica, en *Papeles de población*, vol. 20, núm.80, 2014, págs. 91.

⁵²⁵ Vid. PARELLA RUBIO, S.: "El retraso de la recuperación económica y sus efectos sobre la fuerza de trabajo inmigrante", en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. 2012: Las reformas y el empleo*, Volumen 1, 2013, pág. 200.

⁵²⁶ Vid. NOGAREDA, C.: *NTP 825. La prevención de accidentes en trabajadores inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención*, óp. cit., pág.2. Igualmente, vid. RUBIALES-GUTIÉRREZ E., AGUDELO-SUAREZ A.A., LÓPEZ-JACOB M.J., RONDA E.: "Diferencias en los accidentes laborales en España según País de procedencia del trabajador", en *Salud Pública de México*, vol. 52, núm.3, 2010, págs.205. Además, Vid. TEZANOS JF, DÍAZ V.: *Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España*, Fundación Sistema, Madrid, 2008.

escasa percepción del riesgo, a la ausencia de una formación e información correcta y adaptada a estos grupos de trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales⁵²⁷.

En cambio, como determinábamos supra, no existe en la legislación interna una regulación específica en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales destinada a los trabajadores inmigrantes⁵²⁸.

En cualquier caso, reparemos en la necesidad de protección específica, en particular, por los factores personales del propio trabajador inmigrante que concurren y que pueden dificultar la garantía de un trabajo seguro y su plena integración laboral. Por tanto, dichos factores se constituyen como de capital importancia en el entramado de la prevención de riesgos laborales y que deben de tenerse en cuenta para así poder hacer efectivos sus derechos laborales y de protección.

Evidentemente, a pesar que no es adecuado plantear la migración solo desde la perspectiva negativa sino que, también, se constituye como un proceso que posee un conjunto de beneficios y ventajas, sin embargo, desde la perspectiva psicosocial el carácter del propio acontecimiento migratorio puede suponer un estrés, tensión, etc. de la persona que migra a la que se denomina “duelo migratorio”⁵²⁹. En este caso, nos encontramos con diferentes duelos y situaciones que conforman un conjunto de estresores, estableciéndose un desequilibrio entre las demandas del nuevo entorno y las capacidades de respuesta de la persona inmigrante.

Según se ha destacado por ACHOTEGUI, J. la salud de los inmigrantes en situación extrema, es decir, cuando se emigra en situaciones límite y con unas difíciles

⁵²⁷ Vid. AHONEN EQ, BENAVIDES FG, BENACH J.: “Immigrant populations, work and health. A systematic literature review”, en *Scand J Work Environ Health*, vol. 33, núm.2, 2007, págs. 96–104.

⁵²⁸ Según la profesora RUANO ALBERTOS, S. determina que el trabajador extranjero una vez obtenida la autorización para trabajar, deben de gozar de igualdad de trato en lo relativo a las condiciones laborales, siendo aplicables los preceptos constitucionales frente a la discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo por razón de origen o raza del trabajador [art.4.2.c) y art. 17 del ET]. Vid. RUANO ALBERTOS, S. (2012). “Situaciones administrativas de los extranjeros en España, en régimen jurídico de trabajo de los extranjeros en España”, en AA.VV. GARCÍA NINET, J.I. (Dir.), *Régimen jurídico del trabajo de los extranjeros en España*, Atelier Libros Jurídicos, Barcelona, 2012, pág. 96.

⁵²⁹ Vid. ACHOTEGUI, J.: “La salud mental de los inmigrantes en el siglo XXI”, en *Mente & Cerebro*, núm. 77, 2016, pág. 21, Asimismo, por el mismo autor Vid. ACHOTEGUI, J.: La crisis como factor agravante del Síndrome de Ulises, en *Temas de Psicoanálisis*, núm. 3, 2012, pág. 1.

condiciones⁵³⁰, se puede ver agravada por diversos aspectos entre los que se encuentran la separación forzada de la familia y de los seres queridos, el sentimiento de fracaso que puede surgir cuando no se consigue los objetivos marcados en el proyecto migratorio, la lucha por la propia supervivencia⁵³¹ y el miedo por los peligros físicos que conllevan el propio viaje migratorio, la expulsión del país, la discriminación, los abusos, las situaciones traumáticas vividas, etc.

Esta combinación de duelos es la base de lo denominado como “Síndrome del Inmigrante con Estrés Crónico y Múltiple” o “Síndrome de Ulises” estableciéndose como un cuadro reactivo de estrés y que influyen en la salud de los inmigrantes. Es preciso insistir que no padecen una enfermedad mental debido a que una vez que estos síntomas se eliminasen mediante la integración social y laboral del inmigrante, dichos factores de riesgo desaparecerían, siendo situaciones transitorias.

Por consiguiente, estos estresores son de tanta relevancia y se establecen más allá de las clásicas barreras acerca de la lengua, la cultura, la xenofobia, la etnia, etc. pues todos ellos afectan conjuntamente a todas las esferas vitales y básicas de una persona. De ahí que el duelo migratorio es un duelo múltiple y que puede afectar, también, al entorno de trabajo.

En este caso, aunque se trate de un factor externo a la propia empresa en la que se presta el trabajo por el colectivo de población inmigrante, no podemos olvidarnos que dichos factores inciden negativamente en la salud mental de los mismos, pues estos se podrían enfrentar al trabajo de manera distinta⁵³² a como se podría enfrentar un trabajador autóctono⁵³³. Precisamente, estos factores de riesgo pueden incidir sobre el nivel cognitivo acerca de la interpretación de señales, sobre las actitudes frente a la prevención

⁵³⁰ Si el país de acogida es hostil y el inmigrante es vulnerable por encontrarse enfermo o con discapacidad.

⁵³¹ Deficiencias económicas, problemas con la alimentación y las dificultades para encontrar una vivienda, etc.

⁵³² Vid. RIVAS VALLEJO, P. M.: “Factores de riesgo laboral derivados de la emigración”, en *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 63, 2009, págs.19.

⁵³³ El pronunciamiento en la Sentencia del TSJ de Cataluña (Sala de lo Social) núm.6301/2008, de 26 de septiembre, valora que el deber del empresario de protección es incondicionado e ilimitado de un trabajador inmigrante con dificultad de comprensión de su entorno y con un sometimiento a un estrés vital muy importante. Igualmente, TSJ de Cataluña (Sala de lo Social) núm. 2467/2010, de 6 de Abril.

de los riesgos laborales, la no comunicación de situaciones potenciales de riesgo, entre otros aspectos.

No cabe duda de que el ámbito laboral es un contexto imprescindible para la integración social y laboral de las personas⁵³⁴. Por contra, la motivación del proceso migratorio no es homogénea para la población inmigrante, sino todo lo contrario a causa del origen de los mismos, proviniendo de culturas y disciplinas de trabajo muy diversas, con necesidades y condiciones de diferente índole siendo esto un aspecto a considerar, también, en la prevención de riesgos laborales⁵³⁵.

En concreto, como destacábamos con anterioridad, la especial sensibilidad opera como un factor intrínseco al propio sujeto, donde cualquier trabajador puede ser especialmente sensible. De tal manera que es necesario realizar una especial atención al colectivo de trabajadores inmigrantes con una específica tutela de protección en materia de prevención de riesgos laborales, por los propios rasgos del proceso migratorio, así como de los problemas de adaptación al nuevo ámbito laboral y sobre los cuales los riesgos tienen una incidencia mayor. Son circunstancias notorias que el empleador puede conocer desde un primer momento o, también, durante la prestación del trabajo por acontecimientos ocurridos. Por consiguiente, la situación de los trabajadores inmigrantes como colectivo vulnerable puede conducir a otros problemas que se relacionan también con la salud, como es la insatisfacción laboral y el estrés, o bien, a través de factores psicosociales de riesgo y de malos hábitos.

Todas estas cuestiones tienen que ver con las estrategias y actividades preventivas que se desarrollen en el ámbito laboral para que nos permitan dar cuenta de una auténtica prevención de riesgos laborales en el trabajo.

Por lo que se refiere a esta cuestión, se deberá de aplicar lo establecido en el art.25.1 LPRL. Así el empleador deberá de proceder a adoptar cuantas medidas preventivas y de

⁵³⁴ Vid. DÍEZ NICOLÁS, J.: *Las dos caras de la inmigración*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, pág. 244.

⁵³⁵ Vid. PORTHÉ V., AMABLE M., BENACH J.: “La precariedad laboral y salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber?” en *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 10, núm.1, 2007, pág. 35.

protección sean necesarias tras las evaluaciones realizadas. Ahora bien, a diferencia de lo establecido para los colectivos específicos en la legislación preventiva, acerca de la protección de la maternidad, etc., no se establecen cuáles son aquellas medidas preventivas específicas que deben de acometerse sobre los trabajadores especialmente sensibles por sus rasgos o circunstancias personales⁵³⁶. De ahí que dichas medidas pueden ser muy diversas y variadas incidiendo en diferentes aspectos del trabajo. Pues bien, se han de ejecutar medidas preventivas al igual que las que se podrían adoptar para cualquier trabajador, no obstante, dicha implementación para los trabajadores extranjeros adquieren una serie de especificaciones que no tenían con anterioridad.

Estas acciones preventivas han de ser concretas y prácticas creando soluciones realistas para abordar los factores de riesgo psicosocial o riesgos psicosociales identificados, siendo necesaria la implicación de los trabajadores y de sus representantes. Pueden ser de tipo organizacionales, formativas, sobre el puesto o la tarea o sobre los propios trabajadores.

Con todo, en primer lugar, con la finalidad de una integración del trabajador en la organización empresarial y gestión de la diversidad se podría establecer unas políticas o planes de acogida en la empresa. En ella, se deberán de asegurar la comprensión de las normas generales en el ámbito laboral comunes para toda la plantilla de trabajadores, así como la información acerca del régimen interno de la empresa, protección, gestión de conflictos, etc. Ahora bien, se tendrá en cuenta las cuestiones relativas a la diversidad de trabajadores y adoptando un compromiso positivo. Por ello, se deberá de reforzar el plan de acogida tanto en lo relativo a los responsables de plantilla como a los trabajadores extranjeros para favorecer la integración personal del trabajador inmigrante, evitando así el desconcierto y la confusión.

En segundo lugar, la propia empresa le corresponderá prever mecanismos o protocolos de actuación frente a situaciones de discriminación o acoso por motivos de etnia, nacionalidad o religión y que deberán de ser conocidos por todos los trabajadores de la

⁵³⁶ Vid. COS EGEA, M.: Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial, en *Aranzadi Social*, 2010, Vol.3, núm.12, pág. 85.

organización empresarial. Esta herramienta ha de partir de la situación de igualdad y respeto de los trabajadores dentro de la organización, evitando la exclusión social de estos trabajadores extranjeros y facilitando la interacción para la verdadera integración.

En tercer lugar, se podrá diseñar un Plan de formación e información adaptado a los trabajadores inmigrantes considerando sus necesidades específicas (arts.18 y 19 LPRL). En este sentido, consideramos que la formación e información constituye, sin lugar a dudas, la base central junto a la evaluación de riesgos laborales, pues integra un auténtico deber de prevención del empresario. Por tanto, todos los trabajadores han de conocer sus derechos en materia de prevención de riesgos en el trabajo, además de cuáles son sus obligaciones y la asunción de las mismas. De manera que, en caso de la presencia de trabajadores inmigrantes en la empresa, se han de conocer las características del grupo, adaptando la formación e información para una adecuada asimilación de los aspectos tratados⁵³⁷ como puede ser la adaptación a las competencias lingüísticas del trabajador⁵³⁸.

En cuarto y último lugar, se podrá promover la diversidad y el apoyo social mediante la comunicación y el intercambio entre las diferentes culturas a través de la incentivación de grupos de trabajo heterogéneos. Esto es, se han de instaurar grupos de trabajo formados por personas de distintas nacionalidades para así evitar la formación de grupos cerrados y facilitando además la comunicación entre ellos, reduciendo la segregación e incrementando la integración y adaptación mutua de ambas sociedades.

Estas acciones preventivas deberían de integrarse en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (art.2.1 RSP), cuyo contenido estaría relacionado con los trabajadores extranjeros como aquellos trabajadores con especial sensibilidad por sus circunstancias personales para alcanzar los objetivos propuestos, siendo un proceso abierto que puede ir modificándose y mejorándose a medida que la actividad preventiva va avanzando⁵³⁹.

⁵³⁷ Vid. PAULA MACIEL, J., RÓDENES ADAM, M. y TORRALBA MARTÍNEZ, J.M.: “Planteamiento sistemático de formación e información en PRL para trabajadores extranjeros”, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm.22, 2005, págs. 41.

⁵³⁸ Sentencia de TSJ de Aragón (Zaragoza), (Sala de lo Social) núm.296/1998, de 10 de Julio.

⁵³⁹ Vid. DE LA CASA QUESADA y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa. Organización, evaluación y planificación*, Editorial Comares, Granada, 2009, pág. 23.

1.7.4. Protección de la población trabajadora por diferentes rangos de edad.

1.7.4.1. Protección de los trabajadores menores de edad frente a riesgos específicos.

Otro colectivo reconocido como especialmente vulnerable a riesgos derivados del trabajo son los trabajadores menores de edad (art. 27 LPRL), que ha sido objeto de la Directiva 94/33/CE, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. Se debe matizar que el Derecho del Trabajo refiere a trabajadores menores de edad aquellos con una edad mínima que le permite acceder al trabajo legalmente, lo que significa, según los casos, que su edad es superior a los dieciséis años⁵⁴⁰, frente a los trabajadores jóvenes, tal y como analizaremos con posterioridad, siendo este último colectivo que cuente con más de dieciocho y menor de veinticinco años de edad.

En este contexto, y admitido el trabajo a partir de esta edad legal y máximo dieciocho años, el ordenamiento en materia preventiva establece un conjunto de obligaciones empresariales y prohíbe la contratación de menores de edad⁵⁴¹ en determinados trabajos de índole peligrosa o potencialmente nociva para la salud, como pueden ser aquellos que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos, radiaciones, agentes físicos, biológicos y químicos, etc⁵⁴². Su protección se estructura con el desarrollo, con anterioridad de la incorporación del menor, de una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición. A partir de la estimación de los riesgos se deberán de informar a dichos menores y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos laborales y de todas las medidas preventivas adoptadas para la protección de su seguridad y salud por la organización empresarial. Ahora bien, sí se precisa en el art. 27.1 LPRL que la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos derivados de la falta de experiencia, su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales

⁵⁴⁰ Vid. RIVAS VALLEJO, P.: La contratación de prestaciones laborales por parte de personas menores de edad: capacidad y especialidades, en *La Ley Derecho de Familia: Revista jurídica sobre familia y menores*, núm. 13, 2017, págs. 61 y ss.

⁵⁴¹ Referente al trabajo de los menores en el ordenamiento laboral arts. 6, 34 y 35 ET.

⁵⁴² Art. 7.2 de la Directiva 94/33/CE, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

y un tercer factor, relativo a su propia constitución física o desarrollo personal, es decir, “*su desarrollo todavía incompleto*”⁵⁴³, donde se podrían incluir aquellos relacionados con factores de riesgo psicosocial.

Con todo, a partir del análisis del precepto legal acerca del trabajo de los menores podemos destacar que la finalidad primordial es la de salvaguardar la seguridad y salud de los menores de dieciocho años de edad, siendo normas de aplicación genérica y de derecho necesario, donde con posterioridad se han desarrollado alguna normativa específica en relación a la limitación de actividades de los menores, como puede ser el caso del Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

1.7.4.2. Trabajadores jóvenes.

La necesidad de una tutela reforzada de los trabajadores jóvenes es derivada de las propias circunstancias del trabajador que se establecen a partir de las actuales fórmulas organizativas del mercado del trabajo, como se podrá analizar en el cuarto capítulo. En este sentido, la corta vida profesional que genera una ausencia de consolidación profesional hace que este colectivo de trabajadores sea más vulnerable, en particular, por la precariedad laboral, la inseguridad laboral y el desempleo que se les atribuyen⁵⁴⁴.

Precisamente, se observa un desajuste y una ausencia de protección específica en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores jóvenes frente al colectivo de menores de edad (art. 27 LPRL). De tal manera que las medidas protectoras establecidas en razón de edad en la normativa preventiva se centran únicamente para aquellos trabajadores menores de edad hasta la mayoría de edad, es decir, hasta los 18 años⁵⁴⁵. Por tanto, no comprende a aquellos trabajadores jóvenes, lo cual nos debe llevar a afirmar que

⁵⁴³ La STS de 22 de noviembre de 2016, rcud. 3870/2015, expone que tales circunstancias obligan al empresario a adoptar medidas para que no se quede solo en su puesto de trabajo un trabajador menor de edad desde el punto de vista de que pudiese iniciar el desempeño de alguna tarea que se le acababa de explicar y que, del mismo modo, la negligencia imputable al trabajador es especialmente leve e irrelevante.

⁵⁴⁴ Vid. MIÑARRO YANINI, M.: “Los jóvenes frente a los riesgos profesionales. Nuevos retos para su prevención”, en *Actualidad laboral*, núm.12, 2014, pág. 7.

⁵⁴⁵ El propio ET en sus art. 6.3, art. 34.3 y art. 34.4 dispone de un entramado normativo referente a la regulación de diversos aspectos sobre la relación laboral de aquellos trabajadores menores de 18 años.

es restrictiva⁵⁴⁶. Sin embargo, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo establece la edad referente a trabajador joven entre 16 y 24 años de edad⁵⁴⁷. Así, en la actualidad, aunque desde diferentes instituciones y normativa de ámbito laboral cada vez más regulan las relaciones del colectivo de trabajadores jóvenes de forma específica, por el contrario, la materia en prevención de riesgos laborales se ha quedado anclada.

Por otro lado, no debemos de obviar el art. 32 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea acerca de la prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo⁵⁴⁸. Este precepto dispone que las condiciones de trabajo deberán de ser adaptadas al colectivo de trabajadores jóvenes. Asimismo, deberán de ser protegidos de la explotación económica o de cualquier otra índole que pueda perjudicar “*su seguridad, su salud, su desarrollo físico, psíquico, moral o social, o que pueda poner en peligro su educación*”. De modo que se establece una protección específica para los trabajadores jóvenes.

Por consiguiente, más allá del art. 27 LPRL, nos encontramos que al igual que sucede con los trabajadores de edad avanzada, que serán tratados en el siguiente epígrafe, los trabajadores jóvenes deberán de tener una protección reforzada en materia de seguridad y salud laboral por su consideración de especial sensibilidad derivada de las propias circunstancias del trabajador (arts.14, 15, 16, 18 y 25 LPRL).

Los principales factores de riesgos psicosocial que se constatan en los trabajadores jóvenes son las relacionadas con la organización del trabajo y gestión de la prevención. Esto es, la ausencia o inadecuada formación e información; ritmo de trabajo elevado; falta de cualificación o experiencia para desarrollar la tarea; insuficiente conocimiento acerca

⁵⁴⁶ Dicho aspecto no sucede en todos los ámbito laborales normativos, por ejemplo, la propia norma en materia de protección de Seguridad Social determina el colectivo de trabajadores jóvenes hasta los 26 años (art. 215 LGSS). Igualmente, art. 2.2. a) de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, referente al contrato para la formación y el aprendizaje. Por otro lado, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, en la que se enmarca la Garantía Juvenil, contempla para su acceso el tener más de 16 años y menos de 25 años de edad, entre otros ejemplos.

⁵⁴⁷ Vid. AA.VV. “*A statistical portrait of the health and safety at work of young workers*”, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Luxemburgo. 2006.

⁵⁴⁸ Este artículo se basa en la Directiva 94/33/CE relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, así como en el artículo 7 de la Carta Social Europea y en los puntos 20 a 23 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores.

del método de trabajo; instrucciones inexistentes, confusas, contradictorias e insuficientes⁵⁴⁹. Además de la falta de conocimiento sobre el lugar de trabajo que conlleva a que se ignoren los riesgos a los que se exponen⁵⁵⁰, la inadecuada acogida en la empresa, la falta de cualificación y los cambios habituales de puesto de trabajo, la inaptitud médica para el puesto desempeñado o la adscripción de trabajos más peligrosos y con condiciones menos salubres⁵⁵¹.

Precisamente, las principales consecuencias de dicha vulnerabilidad más acusada de este colectivo a partir de la inseguridad e incertidumbre laboral, con frecuencia, origina preocupación, ansiedad, estrés, desilusión y desesperación⁵⁵². No obstante, esta situación inadecuada puede evitarse con el reforzamiento de la garantía de la tutela en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. En el mismo sentido, de manera técnica se deberán de asignar a los jóvenes un trabajo que se ajuste a sus calificaciones, asimismo que se les proporcione formación, una adecuada supervisión y medidas de seguridad apropiadas⁵⁵³ a sus circunstancias individuales.

1.7.4.3. Trabajadores con edad avanzada.

Los trabajadores de edad avanzada en el entorno de trabajo es un aspecto que genera cierta preocupación en los ámbitos nacionales e internacionales. Existe un amplio debate acerca del envejecimiento de la población, además, acerca del incremento de la edad media de la población activa, relacionada específicamente con una mayor longevidad de los ciudadanos⁵⁵⁴.

⁵⁴⁹ AA.VV.: “*Estudio sobre siniestralidad laboral en trabajadores jóvenes*”, CC.OO. Disponible en: <http://www.saludlaboralmadrid.es/data/www/documentos/D43.pdf>

⁵⁵⁰ Vid. AA.VV.: “*Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*”, OIT, Ginebra, 2010, pág. 9.

⁵⁵¹ Vid. MIÑARRO YANINI, M.: “Los jóvenes frente a los riesgos profesionales. Nuevos retos para su prevención”, *óp. cit.*, pág. 6.

⁵⁵² Vid. ARRIETA IDIAKEZ, F.J.: “La exclusión social de los jóvenes y las cooperativas”, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 202, 2017, págs. 127.

⁵⁵³ Vid. AA.VV.: “*Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*”, *óp. cit.*, pág. 9.

⁵⁵⁴ Vid. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 33, 2001, pág. 215.

A este respecto, cuando nos referimos a trabajadores de edad avanzada debemos de concretar que partimos de una imprecisión para acotar dicho concepto, sin poder establecer una franja de edad concreta por diversas cuestiones, como por ejemplo la cultura, ritmos de envejecimiento, entre otras⁵⁵⁵. Si es cierto que la discriminación por razón de edad en el trabajo ha sido un elemento reconocido en diferentes instrumentos jurídicos internacionales. Podemos entender dicha discriminación basándonos en diferentes momentos por los que se desarrolla la relación laboral como son en el acceso al empleo y contratación, durante la prestación del trabajo mediante condiciones de trabajo específicas y, por último, en la extinción de la relación laboral.

En este sentido, resulta conveniente concretar la especial atención que ha recibido la edad en el ámbito de la Unión Europea, como es el caso del art. 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea o en aspectos análogos en el art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁵⁵⁶. Por otro lado, como marco garantista más específico en materia de no discriminación nos encontramos con la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. La finalidad que persigue esta Directiva es la instauración de la no discriminación en el ámbito laboral considerando varias causas, entre ellos expresamente, el de edad.

Ahora bien, en nuestro ordenamiento jurídico nacional, como determinábamos, se encuentran numerosas normas que procuran la existencia digna de las personas y el fomento de las mejoras continuas de sus condiciones de vida (art. 9 y 10 CE)⁵⁵⁷. Igualmente de aquellas que prohíben de forma expresa la discriminación por razón de edad. En primer lugar, el art. 14 CE que a pesar de no contemplarlo expresamente, no podemos cuestionar que ha de incluirse en su protección a partir de la consideración de

⁵⁵⁵ La OIT determina la necesidad de que cada país defina con mayor precisión el concepto de trabajador de edad avanzada, con referencia a grupos de edad determinados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en forma apropiada a las condiciones del lugar. En este sentido, véase Recomendación de la OIT número 162 sobre los trabajadores de edad, 1980.

⁵⁵⁶ Vid. MONEREO ATIENZA, C.: Artículo 21. Principio de no discriminación, en VV.AA. MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs.) *La Europa de los Derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Comares, Granada, págs. 331-374.

⁵⁵⁷ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “El “fin” de la “re-conciliación” trabajo/familia como derecho social fundamental ¿“sexuado”?”: Sin “corresponsabilidad” no hay “paraíso” de igualdad”, *óp. cit.*, pág. 19.

“o cualquier otra condición o circunstancia personal” que determina dicho precepto. Por otro lado, destacamos dentro del ordenamiento laboral el art. 17 ET que establece la nulidad y sin efecto de todas aquellas cláusulas normativas que constituyan una discriminación, tanto directa como indirecta por razón de edad y acerca del empleo, como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo. De otro lado, como ya hemos destacado, el derecho a la protección frente a riesgos que pueden ser sufridos por los trabajadores (art.14 LPRL), los principios de la acción preventiva [art.15.1 d) LPRL]⁵⁵⁸ entre los que se cita la necesidad de la adaptación del trabajo a la persona, a la obligación de evaluar los puestos de trabajo en virtud de las características de los trabajadores que lo desempeña [art. 16.3 a) LPRL] y la protección de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo (art.25 LPRL), pues no todos los trabajadores están expuestos a los mismos riesgos.

A partir de este análisis del entramado normativo, podemos considerar la necesidad del estudio de los trabajadores de edad avanzada desde el punto de vista de prevención de riesgos psicosociales. Esto puede ser debido a que dichos trabajadores pueden ser más vulnerables a determinados riesgos, incluso, se puede ocasionar una mayor dificultad de adaptación a los nuevos mercados de trabajo por parte de estos trabajadores, constatándose como un factor de riesgo psicosocial.

Otros factores de riesgo psicosocial que han sido determinados para este colectivo específico de trabajadores son acerca de las nuevas formas de empleo y de seguridad en el trabajo, la falta de estabilidad laboral⁵⁵⁹, mayores barreras de acceso a un empleo, el envejecimiento que mencionábamos supra de la población trabajadora; el aumento de la

⁵⁵⁸ Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “Trabajadores de edad avanzada y políticas de mercado de trabajo: retos estratégicos, contumaces realidades, en *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 409, 2017, pág. 26.

⁵⁵⁹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “¿El envejecimiento de la población laboral como oportunidad o como riesgo? La convivencia de modelos y prácticas de gestión jurídico-laboral opuestos”, en AA.VV. SORIANO ARROQUIA, E. y GONZÁLEZ COBALEDA, E. (coord.) *El envejecimiento activo, nuevo reto de seguridad laboral: entre tradición y renovación*, Fraternidad-Universidad de Jaén, 2017, págs. 76 y ss.

carga de trabajo y presión temporal a partir de la intensificación del trabajo, incremento de las exigencias emocionales y el desequilibrio entre la vida personal y profesional⁵⁶⁰.

Algunas consideraciones para la prevención de dichos factores psicosociales de riesgo adaptados a la edad avanzada del trabajador como medidas de gestión, pueden ser la adaptación de puestos de trabajo según la evolución de sus aptitudes psicofisiológicas del trabajador, es decir, rediseñar los puestos de trabajo de forma que se adapten a las características de los trabajadores de edad avanzada. Igualmente, la promoción y prevención de la salud a partir de campañas de sensibilización, concienciación y formación, incluso, la adaptación y adecuación de la vigilancia de la salud a las circunstancias personales del trabajador. Por otro lado, la mejora de las condiciones de trabajo y cambios en la organización del trabajo, esto es, reducir o evitar un gran número de riesgos para la salud de los trabajadores de forma prematura con la finalidad de reducir el envejecimiento del trabajador producido por el propio trabajo desarrollado. En este sentido, los principales aspectos organizativos a tener en cuenta pueden ser el establecimiento de políticas de no discriminación, prever la evolución de la edad, facilitar la adaptación a los cambios, así como prestar especial atención a los turnos nocturnos en dicho trabajadores.

En suma, es evidente que las características y condiciones individuales con el paso del tiempo pueden ocasionar un conjunto de cambios como son la disminución de capacidades, la reducción de la adaptabilidad y la cronificación de las enfermedades. A pesar de ello, el desempeño del trabajo no tiene por qué verse afectado, donde el desarrollo de las tareas implica la integración de una serie de funciones, acciones y la capacidad de tomar decisiones que se han ido adquiriendo como la experiencia, es decir, lo conocido como el “saber hacer”. De manera que es vital evitar estereotipos y prejuicios sobre trabajadores con edad avanzada, que podrían dar lugar a su estigmatización conformándose como un factor de riesgo psicosocial. De hecho, desde la prevención de riesgos psicosociales se deberá de tener en cuenta el diseño de los puestos de trabajo y la

⁵⁶⁰ Véase al respecto AA.VV. “*Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*”, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Luxemburgo. 2007.

organización del trabajo deberán de basarse en la equidad, flexibilidad de métodos de trabajo y posibilidades de adaptación individual. Al igual que a la accesibilidad de la información y comunicaciones, considerando las capacidades de las personas y del entorno, la tolerancia al error, la adecuación de las exigencias al esfuerzo y la accesibilidad de los lugares, puestos y equipos de trabajo⁵⁶¹.

1.7.5. Género.

En materia de género la salud laboral se ha circunscrito, tradicionalmente, en la protección de aquellos riesgos relacionados con la función reproductiva y maternidad biológica⁵⁶². No obstante, además de dicha protección tradicional, aunque como hemos analizado supra no exento de carencias⁵⁶³, a nuestro entender, debemos de dar un paso más allá, hacia la tutela integral de la prevención desde la perspectiva de género⁵⁶⁴. Por tanto, se han de tener presente las diferencias de género en la exposición a los factores de riesgos psicosocial y a los riesgos laborales, su prevención y las consecuencias de los mismos en la salud de las mujeres trabajadoras. Si bien, sigue siendo una “asignatura pendiente”⁵⁶⁵, tal y como destacaremos en el cuarto capítulo.

⁵⁶¹ Vid. NOGAREDA, C.: *Riesgos psicosociales en trabajadores de mayor edad. Aspectos preventivos*. Disponible en: <http://neurologiadeltabajo.sen.es/pdf/ponencia2012a.pdf>

⁵⁶² Vid. GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “Bases normativas para el *gender mainstreaming* en la salud laboral”, *óp. cit.*, pág. 237.

⁵⁶³ Vid. MORENO SOLANA, A.: *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Tirant lo Blanch, 2010, Valencia, pág. 175.

⁵⁶⁴ Precisamente, el sesgo de género ha sido olvidado e ignorado sistemáticamente durante muchos años, donde a nadie se le escapa la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Trabajo acerca de un “Trabajo más seguro y saludable para todos- Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo”[Bruselas, 10.1.2017 COM(2017) 12 final] que reconoce que “*hay indicios de que se han infravalorado los riesgos profesionales para la salud y seguridad de las mujeres, y de que este enfoque neutro ha contribuido a que se dedique menos atención y menos recursos a prevenir los riesgos laborales específicos de las mujeres*”. Incluso, especifica que es preciso proceder a una evaluación del riesgo teniendo en cuenta entre otros aspectos las especificidades de sexo.

⁵⁶⁵ No podemos obviar acciones tan perjudiciales que suponen como la STC 159/2016, de 22 de septiembre. En ella se resuelve un recurso de inconstitucionalidad interpuesto en relación con diversos preceptos de la Ley del Parlamento de Cataluña 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, el Alto Tribunal declara inconstitucionales algunos preceptos de la referida norma autonómica relativos a la materia laboral, incluida la prevención de riesgos laborales, en la cual se presenta un enfoque de género en relación a la evaluación preventiva. El Tribunal Constitucional considera que dicha perspectiva de género no está presente en la LPRL y que, de admitirse, crearía nuevos derechos que no competen por razón de la materia a las comunidades autónomas, vulnerando la competencia exclusiva del

A este respecto, en la actualidad, las disparidades entre géneros pueden ser observadas en los indicadores del mercado de trabajo donde se reflejan, parcialmente, la complejidad de los problemas que las mujeres afrontan. Por un lado, en el mercado laboral se instaura una clara división sexual del trabajo que provoca que mujeres y hombres se concentren en distintos sectores y actividades⁵⁶⁶. Igualmente sucede referente a los roles atribuidos socialmente a cada uno de los sexos entorno al trabajo reproductivo y cuidado familiar⁵⁶⁷. También, por otro lado, a través de condiciones de trabajo parcialmente diferenciales⁵⁶⁸, además de la brecha salarial entre hombres y mujeres⁵⁶⁹. En consecuencia, si los factores

Estado en materia de legislación laboral. Ante dicha sentencia, podemos considerar la necesidad de retomar la Directiva Marco 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo que, tal y como analizaremos en profundidad, estableció la obligación de que el empresario adoptase las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad de todos los trabajadores.

⁵⁶⁶ La marcada división sexual del trabajo se pudo concretar a través de sectores feminizados y masculinizados, incluso, además los hombres ocupan con mayor frecuencia los cargos de poder. En este sentido, vid. CAMPOS-SERNA, J.; RONDA-PÉREZA, E.; ARTAZCOZ, L. y BENAVIDESA, F.G.: “Desigualdades de género en salud laboral en España”, en *Gaceta Sanitaria*, vol. 26, núm. 4, 2012, pág. 344. En el mismo sentido, Vid. AA.VV.: *Las mujeres y el envejecimiento de la población activa: consecuencias para la seguridad y la salud en el trabajo*, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2016. Igualmente, Vid. AA.VV.: *New risks and trends in the safety and health of women at work*, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2013.

⁵⁶⁷ Véase un interesante artículo acerca de la conciliación de la vida familiar y la profesional determinándose por su autor, MOLINA NAVARRETE, C., como uno de los mayores desafíos socioculturales de nuestro tiempo, pero que a pesar de su importancia, aún continúa siendo una “asignatura pendiente”. De hecho, expone que sin un modelo de corresponsabilidad social en el trabajo de reproductivo, no habrá nunca igualdad efectiva o real de oportunidades de mujeres y hombres. Asimismo, concluye que no se da, ni en la práctica ni en el sistema normativo. Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: El «fin» de la «re-conciliación» trabajo/familia como derecho social fundamental ¿«sexuado»? sin «corresponsabilidad» no hay «paraíso» de igualdad, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 47, 2018, págs. 16-34.

⁵⁶⁸ Vid. CAMPOS-SERNA, J.; RONDA-PÉREZA, E.; ARTAZCOZ, L. y BENAVIDESA, F.G.: “Desigualdades de género en salud laboral en España”, *op. cit.*, pág. 344. A este respecto, nuestro mercado de trabajo se caracteriza por una feminización de los contratos a tiempo parcial, el 73,86% de los mismos son desempeñados por mujeres. Dicho esto, conviene precisar que las mujeres continúan ejerciendo en mayor proporción el trabajo doméstico-familiar, es decir, las tareas domésticas, la educación y el cuidado de los hijos y personas mayores, conocido como “doble presencia”, siendo casi el duplicado de horas dedicadas por la mujer frente al hombre. Por tanto, limita su desarrollo y promoción profesional.

⁵⁶⁹ La brecha salarial por género en el mercado de trabajo subsiste con carácter general. Vid. RAMOS QUINTANA, M. I.: “Concentración de la riqueza y desigualdad salarial”, *Trabajo y Derecho*, núm. 27, 2017, págs. 9-13. En el mismo sentido, CASAS BAAMONDE, M^a E., “De la igualdad de retribuciones por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo Derecho antidiscriminatorio”, en *Relaciones Laborales*, núm. 23/24, 2002, págs. 107-124. A este respecto, ya en el año 2015 acusaba la importancia sobre la materia, donde el Informe emitido por la ONU, “*El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos*”, exponía que se establecía un 24% de brecha salarial entre hombres y mujeres en todo el mundo. Igualmente, más actualizado, Vid. AA.VV. *Global Wage Report 2016/2017, Wage Inequality in the Workplace*, OIT, Geneva, 2016.

de riesgo psicosocial se asocian de forma significativa a la interacción entre condiciones personales y condiciones organizativas, parece claro que la “diferencia laboral de género” se proyectará en sesgo de género en salud laboral.

En este contexto, desde hace décadas la Unión Europea lucha por lograr la igualdad entre mujeres y hombres desde todos los ámbitos. Lo podemos constatar a través del art. 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales donde la Unión Europea declara la prohibición de toda discriminación, en particular, la ejercida por razón de sexo. Asimismo, mediante el art. 3.3 del Tratado de la Unión Europea que determina que se combatirá la exclusión social y la discriminación, fomentando la igualdad entre mujeres y hombres. Además, en el art. 19 del TFUE donde se contempla la posibilidad de adoptar toda aquella legislación necesaria para luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo.

A modo de desarrollo de este entramado normativo europeo queda configurado finalmente en el art. 29 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que recoge el principio de transversalidad en materia de igualdad⁵⁷⁰.

La integración del principio de transversalidad de la igualdad en el sistema español ha sido establecida por la LOIEMH. Esta normativa modifica las normas jurídicas de nuestro sistema para ser reinterpretadas en clave de género⁵⁷¹, mediante el art. 4 de la LOIEMH

⁵⁷⁰ En este contexto, la importancia de esta materia lo ha puesto de manifiesto la Comisión Europea estableciendo un compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, dando continuidad y seguimiento a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. El Compromiso estratégico se centra en cinco ámbitos prioritarios como son el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica; la reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres; la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; la lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas; por último, la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

⁵⁷¹ Igualmente, en el ámbito laboral el Estatuto de los Trabajadores ha sufrido modificaciones para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras, como puede ser la promoción y formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad. Más allá de ello, cabe destacar el art. 17 ET que especifica que los Convenios Colectivos que contengan discriminaciones directas o indirectas por circunstancia de sexo se considerarán nulos y sin efectos.

que establece el principio informador del ordenamiento jurídico la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Igualmente, el art. 5 LPRL dispone como objetivos de la política en materia preventiva que las Administraciones Públicas promueva la efectividad del principio de igualdad.

De manera que, a nuestro entender, se constituye una base de actuación con perspectiva de género siendo obligatoria que se implemente en la LPRL. En vista de ello, es necesaria la inclusión del enfoque de género en toda evaluación de riesgos y, en su caso, como fuente para planificar e implementar, siempre justificada, aquellas acciones preventivas donde se tuvieran en consideración no solo la diferencia biológica, sino además las socioculturales⁵⁷² que, tal y como se evidenciará en el cuarto capítulo, hacen que las mujeres se encuentren con condiciones de trabajo diferente a los hombres, incrementando su exposición a determinados riesgos laborales⁵⁷³.

Por todo lo anterior consideramos que se podría desarrollar dicha alusión a partir del derecho a la protección frente a los riesgos laborales (art.14 LPRL), en los principios de la acción preventiva con especial insistencia entorno a la adaptación del trabajo a la persona [art. 15.1. d) LPRL], en la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva (art. 16 LPRL), siendo los pilares esenciales de la prevención de riesgos laborales. No obstante, sin rechazar la posibilidad que con posterioridad se desarrollara esta perspectiva en los propios criterios y reglas técnicas concretas⁵⁷⁴.

⁵⁷² En este sentido, no son pocas las Notas técnicas de prevención (NTP) donde se constatan que existen diferencias anatómicas, fisiológicas, antropométricas y mayor o menor incidencia a la exposición a determinados riesgos entre mujeres y hombres. En dichas NTP se establecen valores límites de exposición a determinados agentes lesivos presentes en el medio ambiente del trabajo, determinan la necesidad de evaluar la incidencia sobre uno de los sexos derivado de ciertas condiciones de trabajo y la de diseñar medidas preventivas necesarias desde una perspectiva de eficacia. En este sentido, Vid. GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “Bases normativas para el *gender mainstreaming* en la salud laboral”, *óp. cit.*, pág. 255.

⁵⁷³ La propia Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo expone que es importante incluir los aspectos del género en las evaluaciones de los riesgos laborales e integrarlos en la prevención de riesgos, constituyéndose ahora un objetivo de la Comunidad Europea. Vid. AA.VV. *La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos*, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2003.

⁵⁷⁴ Sin embargo, para una parte de la doctrina dicha introducción de la perspectiva de género se debería de desarrollar en la regulación de todas y cada una de las obligaciones preventivas fijadas en la LPRL, así como en los Reglamentos sobre riesgos específicos o sobre ciertas condiciones de trabajo. En este sentido, véase MOLINA NAVARRETE, C.; MIÑARRO YANINI, M. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Guía Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la P.R.L.: Razones para una necesaria reforma*, *óp. cit.*, pág. 48.

Es importante no subestimar las exigencias físicas y emocionales de los trabajos que suelen desempeñar las mujeres, como es el trabajo manual, tareas muy repetitivas y pautadas, trabajo por turnos⁵⁷⁵. Igualmente, afectadas por el riesgo de violencia y acoso, estrés, etc⁵⁷⁶. Y es que, la perspectiva de género aplicada a la seguridad y salud laboral exige atender a muchas más variables, hoy también centrales en el debate social, político, económico y cultural. Así, inicialmente, se ha de intervenir sobre cuestiones como son

- a. En primer lugar, el estrés por razón de género, donde a la complejidad de la gestión del estrés laboral se suma aquellas manifestaciones específicas asociadas a factores o agentes estresantes directamente relacionadas con la problemática de la división sexista de los tiempos de vida y de trabajo (productivo y reproductivo). De hecho, las persistentes discriminaciones laborales de género dejan una huella particular en la salud psicosocial de las mujeres, no ya sólo en periodos de especial vulnerabilidad para ellas como los propios de embarazo, lactancia, etc., sino con carácter general, a lo largo de toda la trayectoria vital y profesional, que requieren de políticas específicas como pueden ser la implementación de los Planes de Igualdad (art. 45 y siguientes de la LOIEMH).
- b. En segundo lugar, la “violencia laboral” de género, asociada fundamentalmente tanto al acoso sexual como al acoso sexista, pero que también puede hallarse en ciertas formas de discriminación persistentes. La OIT ha dispuesto que la mujer está más expuesta y tienen mayor probabilidad a la violencia y acoso sexual y a la violencia psicológica en el trabajo frente a los hombres⁵⁷⁷. No podemos olvidar, que parte de los Planes de Igualdad versan acerca del establecimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48 de la LOIEMH).

⁵⁷⁵ Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del año 2015, el 64% de los puestos con personal a cargo los ocupan los hombres, mientras que el 36% son ocupados por mujeres. Por tanto, son datos que atestiguan que la igualdad en el ámbito laboral todavía no ha sido alcanzada.

⁵⁷⁶ Vid. AA.VV.: *Las mujeres y el envejecimiento de la población activa: consecuencias para la seguridad y la salud en el trabajo*, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2016, pág.1.

⁵⁷⁷ Vid. LIPPEL, K: *Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, Working Paper No. 5 / 2016, OIT, Ginebra, 2016, p. 57.

- c. Y en tercer lugar, las adicciones con enfoque de género. En este sentido, la Encuesta 2013-2014 sobre consumo de drogas en los ambientes laborales, también establece una serie de variables que asocia diferencias de condiciones de trabajo a problemáticas diferenciales en relación a las adicciones, como por ejemplo, el mayor consumo de hipnosedantes. Aunque esta cuestión será objeto de especial análisis en un apartado específico de este capítulo sobre adicciones con sustancia y sin sustancia, merece la pena reseñarlo aquí también, pues incide en una dimensión global de la salud psicosocial de las mujeres.

Consideramos que resulta fundamental determinar que la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales ha de llevarse a cabo principalmente a través de los empresarios, en la elaboración y ejecución del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, donde se identifiquen, estimen y actúen sobre los riesgos psicosociales relacionados con dicha perspectiva, además de otros instrumentos como son los Planes de Igualdad, si bien, que sean adecuados e implementados, no quedando en “*papel mojado*”. Por otro lado, la actuación de los poderes públicos, mediante el diseño de las políticas efectivas de igualdad, seguridad y salud laboral de manera más integral y orientadas a la eliminación de las diferentes formas de discriminación y avanzando en la corresponsabilidad de mujeres y hombre para la atención del trabajo doméstico y familiar. Igualmente, a los agentes sociales en la negociación de convenios, acuerdos y pactos empresariales, así como en la participación en la empresa, constatándose como fundamental su papel, supliendo carencias legales y dotando de instrumentos idóneos para una verdadera política de prevención bajo el sesgo de género ante la pasividad del legislador.

Conscientes de las desigualdades de género en materia de salud laboral y constatándose el insuficiente camino que se ha recorrido hasta ahora sobre la materia, debemos de determinar algunas acciones concretas que podrían ser tenidas en cuenta para la integración del sesgo de género en el ámbito laboral.

- a. La promoción del acceso al empleo y condiciones de trabajo, asegurando que las mujeres obtengan una consideración justa de sus competencias profesionales.

- b. La identificación de las condiciones de trabajo y factores de riesgo psicosocial que afectan en mayor o distinta medida a las mujeres frente a los hombres, eliminando los riesgos en su origen para proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable a todos los trabajadores.
- c. Garantizar la igualdad efectiva a través del diseño, toma de decisiones y gestión del sistema empresarial donde participen todos los trabajadores, mujeres y hombres, en todos los niveles.
- d. La posibilidad de la promoción de la carrera profesional de las mujeres, hacia el ascenso a los puestos de liderazgo y de mayor responsabilidad.
- e. Impartir información y formación a los trabajadores para generar una cultura de la prevención relativa al género.
- f. Implementar políticas y estrategias de prevención de riesgos laborales acerca de la igualdad por razón de género y protocolos de acción frente al acoso.
- g. Favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar a partir de la corresponsabilidad, siendo un aspecto esencial para la prevención de riesgos en la empresa.

En suma, a nuestro modo de ver, en materia de seguridad y salud es fundamental integrar la perspectiva de género a partir de la consideración como los llamados trabajadores con especial sensibilidad a los riesgos laborales en el marco del art. 25 LPRL, por razón de su mayor prevalencia e incidencia de determinados riesgos, como se incidirá en el cuarto capítulo, donde se constatan factores de riesgo y riesgos psicosociales que se han considerado específicamente femeninos, con la finalidad de implementar una adecuada gestión de la prevención de los mismos en la organización empresarial.

1.8. Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales relacionados con las adicciones en términos amplios y consumo problemáticos de drogas.

Las adicciones en términos amplios y los consumos problemáticos de drogas representan una grave y compleja problemática social, personal y laboral confirmado en la realidad. El problema presenta diferentes intensidades incluso con relevante prevalencia en los entornos laborales.

Previamente a la determinación de los principales factores de riesgo laborales incidentes en el incremento o reducción del riesgo de adicciones y consumos problemáticos en las empresas, podemos considerar necesario realizar una superflua definición de diferentes conceptos relacionados con la materia⁵⁷⁸.

En este sentido, según determina la OMS, cuando hablamos de “*droga*” hacemos referencia a toda sustancia que, introducida en el organismo, produce una alteración de algún modo del natural funcionamiento del sistema nervioso central del individuo, pudiendo ser en el pensamiento y/o conducta. Por tanto, podemos relacionarlo con drogas “legales” como son el alcohol, tabaco y fármacos, así como con las “ilegales”, es decir, sustancias psicotrópicas.

Asimismo, la “*adicción*” es toda alteración periódica del cerebro caracterizada por producir en la persona un patrón de búsqueda patológica de la recompensa y/o alivio a través del uso de una sustancia o una conducta, pese a sus efectos negativos. De manera que se constituye como una enfermedad. Si es cierto que la adicción puede ser por el consumo de sustancias o por realización de conductas.

Por otro lado, el “*consumo de drogas*” se refiere a toda relación de una persona con las drogas en la que, por su cantidad, frecuencia y situación física y social de quien las usa. No obstante, al tratarse de un consumo ocasional, no se puede considerar como un aspecto negativo. Por tanto, los “*consumos problemáticos de drogas*” se relacionarían con los efectos perjudiciales del mismo a partir de los usos experimentales o recreativos,

⁵⁷⁸ Para un mayor estudio en profundidad sobre las diferentes concepciones Vid. MOLINA NAVARRETE, C. et. al.: *Drogodependencias y adicciones en los ambientes de trabajo: Buenas prácticas de regulación y gestión negociadas*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2015.

recurrentes, moderados, excesivos, dependencia, etc. Comprendiendo los antiguos patrones de “abuso”, “habituación” y, cómo no, el de “dependencia”, que sería el grado más severo. Siendo esta última definición, consumos problemáticos, sobre la que ha de desarrollarse la acción preventiva o de intervención de la empresa. Cabe resaltar que ni todo tipo de consumo genera el mismo riesgo ni, por lo tanto, quieren la misma estrategia de gestión por la organización empresarial.

En último lugar podemos definir las “*adicciones psicosociales de naturaleza conductuales o sin sustancia*” es toda conducta compulsiva y repetitiva que no puede ser reprimida, es decir, creando dependencia aunque sea perjudicial para la persona que la presenta y para su entorno tanto familiar y social como laboral directo, alterando gravemente dichas relaciones. De manera que es la incapacidad de una persona de controlar dicha acción a pesar de intentarlo, además de mantenerlo pese a su nocividad⁵⁷⁹. Algunas adicciones psicosociales de naturaleza conductuales o sin sustancia pueden ser la ludopatía, abuso de las nuevas tecnologías digitales; la adicción al trabajo, entre otras⁵⁸⁰.

Para tener conciencia sobre el problema, hay que hacer referencia a la última Encuesta sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral⁵⁸¹ a cargo del Observatorio Español de Drogas y Toxicomanía. En ella se determina que la población laboral presentaría “mayores prevalencias” en el consumo de ciertas drogas, aunque no de todas, respecto del conjunto de la población⁵⁸². Asimismo, se evidencia también que con carácter general, el porcentaje de consumidores es mayor entre los que afirman estar

⁵⁷⁹ La Ley 1/2016, de atención integral de Adicciones y Drogodependencias, en su art. 7. b) define al trastorno adictivo como “*toda conducta excesiva, que sin consumo de sustancias, se caracteriza por la tendencia irreprimible y continuada a su repetición, pese a ser perjudicial para la persona que la presenta y para su entorno (familiar, social y laboral) directo, por la incapacidad de controlarla a pesar de intentarlo y por su mantenimiento pese a su nocividad*”.

⁵⁸⁰ Para una mejor investigación sobre el tema Vid. MOLINA NAVARRETE, C. y VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: *Adicciones conductuales (“sin sustancia”) “en” el trabajo y “al” trabajo: Magnitud del problema social y políticas de gestión preventiva en la empresa*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2018.

⁵⁸¹ AA.VV. *Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015. Disponible en <http://www.pnsd.mscbs.gob.es/noticiasEventos/dossier/pdf/EncuestaLaboral2013.pdf>

⁵⁸² AA.VV. *Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España*, óp. cit., pág. 46.

expuestos a ciertos riesgos laborales y factores de riesgo psicosocial, por ejemplo en relación con la insatisfacción en el trabajo, largas jornadas de trabajo, trabajo intensivo e inadecuadas condiciones de empleo⁵⁸³.

Ante la relevancia del problema, no sorprende que en esa misma Encuesta, casi el 53% de la población laboral encuestada considere “muy importante” el problema relativo al consumo de drogas en las empresas. Los motivos por los que inquieta el problema principalmente son porque provocan accidentes laborales (60,8%), disminuye la productividad (51,3%), genera un mal ambiente o entono de trabajo (42,2%); incrementa el absentismo laboral (37,1%), entre otros.

En la actualidad, se están implementando acciones sobre dicho aspecto desde la perspectiva del ámbito preventivo y de atención, si bien, proponiendo respuestas muy diferentes a aplicar en la organización de la empresa. No obstante, no siempre ha sido así, donde tradicionalmente se ha proyectado las adicciones en términos generales y los consumos problemáticos drogas desde la perspectiva sancionadora [art. 54.2 f) ET]⁵⁸⁴, lo que supone que la propia empresa que únicamente implementa la vía sancionadora trata de silenciar el problema expulsando al trabajador afectado que como consecuencia, por otro lado, el trabajador consumidor de riesgo ocultará dichas adicciones y consumos para evitar sanciones⁵⁸⁵.

Ahora bien, todos los estudios disponibles, aunque sean muy escasos y dispersos, inciden en la misma dirección, las adicciones son siempre expresión de una multiplicidad de factores personales, sociales y/o ambientales, por lo que no se pueden imputar

⁵⁸³ AA.VV. *Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España*, óp. cit., pág. 48.

⁵⁸⁴ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.; MIÑARRO YANINI, M.; ESCARABAJAR ARRIETS, M.D.; GIMENO NAVARRO, M.A. y GONZÁLEZ COBALEDA, E.: *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales relacionados con las adicciones: Prevalencias de consumo y acciones preventivas en el entorno laboral*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016, pág. 28. Igualmente, Vid. MOLINA NAVARRETE, C. et. al.: *Drogodependencias y adicciones en los ambientes de trabajo: Buenas prácticas de regulación y gestión negociadas*, óp. cit., pág.29.

⁵⁸⁵ Vid. MIÑARRO YANINI, M.: “El modelo regulador de las adicciones en los ambientes de trabajo en España: Contradicciones y propuestas de cambio”, en *Temas Laborales*, núm. 134, 2016, págs. 108.

causalmente al trabajo, pero éste tiene gran relevancia, bien en su debut, bien en su agravación.

En concreto, la interacción puede representarse atendiendo a los factores de riesgo indicados de forma prevalente en la referida Encuesta, que resumimos en dos apartados.

- a. Los factores de riesgo no laborales en los que se incluyen aspectos sociales (tolerancia, disponibilidad y bajas garantías); familiares (conflictividad, malas relaciones de pareja, etc.) y personales (baja autoestima, dificultad para resolver problemas y decidir, falta de habilidades emocionales, insatisfacción, gustos, etc.).
- b. Factores laborales como son la organización del trabajo (jornadas prolongadas, pocos descansos, rotación horaria, trabajo nocturno, ritmos de trabajo demasiado intensos, escasa posibilidad de promoción profesional, descansos durante la jornada laboral, etc.); el puestos de trabajo o tareas (trabajos repetitivos y monótonos, condiciones climatológicas adversas, contaminación y toxicidad ambiental, trabajos aislados, traslados frecuentes de puesto de trabajo, disponibilidad de sustancias, etc.) y el ambiente laboral (competitividad, conflictividad laboral, inestabilidad laboral, consumidores en el centro y tolerancia, accesibilidad general a ciertas sustancias, entre otros)⁵⁸⁶.

Cabe resaltar que en esa misma Encuesta se pone de relieve que el trabajo, además de ser un “factor de riesgo” para ciertos niveles de consumos problemáticos, tal y como hemos destacado, es igualmente un “factor de protección” frente a otros. De hecho, estos factores de protección pueden ser situaciones, condiciones o elementos relacionados con el trabajo susceptible de disminuir la probabilidad de que se produzca el consumo problemático, el abuso de sustancias o las conductas excesivas con riesgo de generar adicciones. De ahí que podamos concretar dicha afirmación mediante la siguiente tabla.

⁵⁸⁶ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.; et. al.: *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales relacionados con las adicciones: Prevalencias de consumo y acciones preventivas en el entorno laboral*, óp. cit., pág. 16. En el mismo sentido, vid. AAVV. *La prevención del riesgo de adicciones en el medio laboral: obligaciones, recomendaciones y buenas prácticas. Claves para una Nota Técnica Preventiva del INSBT*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Disponible en http://www.ugt.es/sites/default/files/ntp_adicciones_medio_laboral.pdf

Tabla 6. El trabajo como factor de riesgo y como factor de protección frente a las adicciones en términos amplios y consumos problemáticos de drogas.

EL TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO Y COMO FACTOR DE PROTECCIÓN FRENTE A LAS ADICCIONES Y CONSUMOS PROBLEMÁTICOS DE DROGAS		
FACTOR	FACTOR DE RIESGO	FACTOR DE PROTECCIÓN
Condiciones de empleo	• Inseguridad en el empleo • Trabajo externalizado (redes)	Condiciones de seguridad o garantía de empleo
Condiciones contractuales: jornada y retribución	• Jornadas prolongadas e inseguridad de descansos • Devaluación de condiciones • Baja expectativa de carrera	• Condiciones de conciliación de vida laboral y familiar • Progresión profesional • Mejoras acción social
Condiciones materiales de trabajo: ambiente físico	• Continuidad trabajos tóxicos • Estrés térmico	• Compromiso eliminación puestos tóxicos o peligrosos • Evaluación ergonómicas
Riesgos psicosociales	• Elevada carga de trabajo • Ritmos intensivos • Nocturnidad/aislamiento • Intensificación relacional	• Evaluación de factores de riesgo psicosocial • Calidad de clima relacional

FUENTE: AAVV. *La prevención del riesgo de adicciones en el medio laboral: obligaciones, recomendaciones y buenas prácticas. Claves para una Nota Técnica Preventiva del INSBT*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

Por lo que se refiere al impacto derivado de los consumos problemático de sustancias y adicciones, podemos determinar cuatro tipos de consecuencias.

- El primer impacto, ciertamente, se produce sobre el propio sujeto que desarrolla dicha conducta, que es el principal afectado por la misma.
- La segunda consecuencia afecta sobre el conjunto de personas que forman parte de su círculo social y laboral, como puede ser a partir del deterioro de las relaciones, de exposición innecesaria a factores de riesgo presentes en el contexto laboral, de exposición a nuevos riesgos derivados del consumo, entre otras.
- La tercera consecuencia se produce sobre la propia organización empresarial en la que el trabajador desarrolla sus tareas, a través de la pérdida de capital humano, deterioro del clima laboral, absentismo, elevados índices de rotación, etc.
- Y, por último, el cuarto impacto se origina por un efecto boomerang sobre el

trabajador que desempeña dichos consumos y adicciones, mediante la pérdida de apoyo social, estigmatización, despido, etc.

De manera que aunque podamos entender que la prevalencia en los consumos y adicciones no es excesiva, las consecuencias no se reducen al propio trabajador que consume, sino que se extienden a su entorno de trabajo y al personal.

En este sentido, la OIT desde hace años a través del PROGRAMA SOLVE⁵⁸⁷ viene proponiendo que es más eficaz, en el plano social, a la vez más eficiente económicamente, integrar la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento de hábitos adecuados de vida en los sistemas de gestión preventiva de riesgos. De modo que para la OIT las políticas de seguridad y salud en el trabajo no sólo deben dirigirse a la prevención de los accidentes y enfermedades asociados directamente al trabajo, sino que han de contribuir a la mejora de la salud y el bienestar generales de la población, en general y riesgos psicosociales, en particular.

También, la Encuesta ESENER-2 (Segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes)⁵⁸⁸, encuentra una relación positiva entre la herramienta básica sobre la que se construye todo el edificio preventivo de riesgos laborales, la evaluación de riesgos, y la acción promocional de la salud en relación a los consumos de riesgo respecto de drogas y demás adicciones. De manera que, según evidencia la Encuesta ESENER-2, aquellas empresas que deciden implementar medidas para concienciar sobre la prevención de adicciones son principalmente aquellas que desarrollan una evaluación de riesgos (42,6%), frente a las que no evalúan (26,7%). Esta relación se encuentra en todos los países de la UE, de modo que la acción preventiva en

⁵⁸⁷ Es llamativo que las políticas y recomendaciones prácticas de la OIT acerca de esta materia se remontan al año 1996, incluso, que se incluya también adicciones sin sustancia, esto es, conductuales (juego, nuevas tecnologías, etc.). Vid. AA.VV. *SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*, OIT, 2012. Disponible en https://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_203117/lang-es/index.htm

⁵⁸⁸ Vid. IRASTORZA, X.; MILCZAREK, M. y COCKBURN, W.: *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Luxemburgo, 2016. Documento disponible en el siguiente enlace: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/second-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener>

general, y en riesgos psicosociales en particular, facilita la promoción de conductas saludables respecto de consumos problemáticos.

Plenamente consciente de todo este cúmulo de evidencias científicas y de posiciones institucionales, tanto la Estrategia Española sobre Drogas y sus dos Planes de Acción, ya extintos, como la nueva Estrategia Española de Adicciones (2017-2024)⁵⁸⁹, asumirán la necesidad de aprovechar esa conexión, de promover las sinergias entre la promoción de la salud frente a hábitos de riesgo adictivo y la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Uno de los elementos más novedosos de la nueva Estrategia es su carácter “global”, pues no sólo amplía el foco tradicionalmente puesto en las drogas a otros aspectos, las adicciones conductuales, sino que incide más en los factores ambientales que en los individuales. Consecuentemente, junto a otros ámbitos organizativos sociales, como la escuela o la familia, reclama la atención sobre el ambiente de trabajo.

Precisamente, a nuestro entender es de vital importancia que el tratamiento preventivo de las adicciones en términos amplios y consumos problemáticos de drogas se desarrollara mediante la negociación colectiva, donde se establecen algunas prácticas muy interesantes, si bien, aún podemos constatar que son muy pocos convenios colectivos los que tratan esta materia desde la perspectiva preventiva⁵⁹⁰. Asimismo, algo más extendidas son las acciones que prefieren firmar un “protocolo de gestión de las drogas y/o adicciones conductuales” a fin de fomentar esta forma de gestión más informal, previo mandato convencional⁵⁹¹.

En suma, desde la perspectiva de prevención de riesgos psicosociales que aquí nos interesa, las conductas excesivas y repetitivas constituyen una relevante cuestión de salud

⁵⁸⁹ Disponible en <http://www.pnsd.mscbs.gob.es/pnsd/estrategiaNacional/home.htm>

⁵⁹⁰ Un ejemplo sería el art. 55 del II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Acción e Intervención Social, BOE, núm. 158, de 3 de julio de 2015. Se promueve un plan de gestión integral “*El consumo de drogas... implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio... el siguiente plan integral...*”.

⁵⁹¹ El Convenio Colectivo de Acosol SA, Málaga (BO de Málaga, núm. 93 de 17 de mayo de 2013), en su art. 63 remite expresamente al protocolo que se firmó con los sindicatos más representativos. “*En cuanto a la prevención e intervención de drogodependencia, alcoholismo y ludopatía, se estará a lo acordado en el Protocolo firmado*”.

y de equidad social, tanto si se trata de un problema de conductas compulsivas, incluso de hábitos no saludables repetitivos, o de una auténtica “adicción conductual”. Y ello porque todo déficit persistente o repetitivo de auto-control conductual, a través de desequilibrios, es susceptible de generar limitaciones de relación con los entornos, en especial en el ámbito del trabajo, como puede ser las restricciones de las capacidades de trabajar, siendo el aspecto que en este trabajo de investigación nos interesa y que se distingue prioritariamente.

Igualmente, hemos podido comprobar cómo se ha establecido un importante marco institucional favorable a la gestión preventiva de los factores de riesgo de adicciones asociados al trabajo, así como de fomento de los factores de protección frente a ellos ligados al trabajo. Incluso, se ha evidenciado la existencia de algunas experiencias también en esa línea, donde cada vez más las organizaciones empresariales están convencidos de las bondades sociales y económicas de esa gestión integrada, promocionada por la OIT. No obstante, pese a todo, la progresión de estas prácticas y de esta experiencia, aún sigue estancada y son una minoría. En cambio, por sus beneficios, debería ser una práctica más habitual, donde se identifiquen los factores que ayudarían a que así fuese.

1.9. Innovaciones tecnológicas y modificaciones relevantes para la actividad laboral.

Las profundas transformaciones derivadas de la aplicación de las tecnologías de la información y comunicación (TICS, en adelante) constituyen un proceso imparable y que se desenvuelve a velocidades de vértigo⁵⁹² teniendo un importante impacto en las últimas décadas en diversos ámbitos de la sociedad, produciéndose la inclusión de un fenómeno muy influyente en la vida laboral, social y familiar de las personas⁵⁹³. De hecho la

⁵⁹² Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “Desconexión digital”, garantía del derecho al descanso”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138, 2017, págs. 254.

⁵⁹³ Vid. MERCADER UGUINA, J.R.: *Derecho del Trabajo, Nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Lex Nova, Valladolid, 2002, pág. 107.

innovación tecnológica es un fenómeno que tiene un papel importante en la definición de las nuevas necesidades del trabajo y del mercado laboral⁵⁹⁴.

Ciertamente, el empleo de las TICS en la vigilancia y control de la prestación de servicios, la utilización del correo electrónico, el acceso a Internet e intranet, la posibilidad de comunicación interactiva e instantánea a través de los dispositivos tecnológicos móviles, las redes sociales, automatización de procesos, entre otras, son algunas de las muestras de la extraordinaria incorporación de TICS en el entorno de trabajo convirtiéndose en aspectos esenciales del mismo.

No podemos cuestionarnos que las TICS contribuyen a la mejora de la producción y de los estándares de competitividad, además, han mejorado los lugares de trabajo. Por ejemplo, los trabajos manuales han sido reemplazados por procesos automatizados y con una gran variedad de tecnologías de apoyo, ocasionando una tendencia de disminución de la carga de trabajo físico e incluso peligroso. Igualmente, facilitan una mayor flexibilidad en el trabajo y, por lo tanto, pueden generar una mayor satisfacción del trabajador⁵⁹⁵.

En relación con el uso de las TICS podría parecer que el empresario concede un mayor margen de autonomía a sus trabajadores para que puedan desarrollar sus actividades laborales en la forma, tiempo y lugar que consideren más oportunos. Debemos determinar que esa aparente libertad supone al mismo tiempo que, en cierta medida, mediante estos dispositivos tecnológicos, el trabajador no encuentre límites correctamente definidos entre la disociación de la esfera privada y la laboral, donde ambos espacios se superponen de manera cada vez más habitual⁵⁹⁶. De hecho la problemática en el ámbito de trabajo no

⁵⁹⁴ Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: “La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante”, *óp. cit.*, pág. 16.

⁵⁹⁵ Vid. KELLIHER, C. y ANDERSON, D.: “Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work”, en *Human Relations*, vol. 63, núm.1, 2010, pág. 85.

⁵⁹⁶ Vid. MARTINEZ FONS, D.: “Uso y control de las tecnologías de la información y comunicación en la empresa”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2002, núm. 2, págs. 1311- 1312.

ha surgido por la utilización de las nuevas tecnologías como tales, sino por la inadecuada gestión y uso de las mismas en la organización empresarial⁵⁹⁷.

Igualmente, por otro lado, otra cuestión que establece un profundo desafío en el ámbito laboral es aquel relacionado con la concepción del centro de trabajo (art. 1.5 ET), siendo “obsoleta” y reemplazada por formas virtuales u online mediante conexiones facilitadas por el uso de las TICS⁵⁹⁸.

Dichas situaciones han originado ciertos conflictos laborales que podríamos denominar como problemas clásicos, en relación a utilización basada en el poder de dirección empresarial y la tutela de los derechos individuales del trabajador⁵⁹⁹. A este respecto, la utilización de las TICS en el lugar de trabajo, con independencia del instrumento tecnológico de la que se trate, podemos indicar tres puntos de conflicto, como puede ser:

- a. En primer lugar, la utilización por parte de los trabajadores de las TICS para fines no empresariales⁶⁰⁰.
- b. En segundo lugar, el uso de las nuevas tecnologías para adoptar medidas por parte del empleador en el ejercicio de su facultad disciplinaria.
- c. Por último, el aumento de poder de control empresarial mediante la utilización de las TICS con la finalidad de la mejora de la prestación de servicios de los trabajadores⁶⁰¹.

Para todos estos supuestos, el problema que se plantea por el uso de TICS en el ámbito laboral, como determinábamos, puede representar un conflicto entre los derechos e

⁵⁹⁷ Vid. FALGUERA BARÒ, M. A.: “Nuevas tecnologías y trabajo (I): perspectiva contractual”, en *Trabajo y derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 19-20, 2016, pág. 35.

⁵⁹⁸ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “Desconexión digital”, garantía del derecho al descanso”, *óp. cit.*, págs. 259- 261.

⁵⁹⁹ Vid. CAMAS RODA, F.: “La influencia del correo electrónico y de Internet en el ámbito de las relaciones laborales”, en *RTSS.CEF*, núm. 224, 2001, págs. 143.

⁶⁰⁰ Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, págs. 14 y 15.

⁶⁰¹ Vid. GOÑI SEIN, J L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, Civitas, Madrid, 1988, pág. 147.

intereses⁶⁰², por un lado, del empresario, de organizar los recursos productivos de la forma más eficiente posible enmarcado en la libertad de empresa [art. 38 Constitución Española (CE)], y los derechos y libertades fundamentales reconocidos, por otro lado, al trabajador, especialmente en lo que concierne a su dignidad (art. 10.1 CE), intimidad (art. 18.1 CE), a la vida e integridad de la persona (art. 15 CE), a la protección de datos (art. 18.4 CE) o al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 de la CE) y, junto a esos, al derecho a la seguridad y salud en el trabajo (art. 40.2 CE) y a la protección de la salud (art. 43 CE), además, en el art. 197 y siguientes del Código Penal⁶⁰³. Igualmente, en el ordenamiento laboral en el art. 4.2.e) ET que establece el derecho al respeto de a la intimidad del trabajador y el art. 20.3 ET que reconoce y delimita las facultades de control y vigilancia del empleador⁶⁰⁴.

Todo esto se ha visto trasladado a la reciente Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales⁶⁰⁵ (en lo sucesivo, LOPD). Destacadamente podemos especificar que se añaden una serie de nuevos derechos en el ámbito laboral (arts. 87 a 91 LOPD) como son el derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales; el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral; el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo; el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de

⁶⁰² Vid. GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “Nuevas tecnologías, tiempo de trabajo y la prevención de riesgos psicosociales”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016, págs. 265.

⁶⁰³ Vid. PÉREZ LUÑO, A. E.: “Intimidad y protección de datos personales: Del Habeas Corpus al Habeas Corpus Data”, en *Estudios sobre el derecho a la intimidad*, Tecnos, Madrid, 1992, págs. 37.

⁶⁰⁴ Vid. CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 91. Igualmente, Vid. LÓPEZ AHUMADA, J. E.: “La tutela del derecho a la intimidad del trabajador y el control audiovisual de su actividad laboral”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 14, 2007, pág. 9.

⁶⁰⁵ Esta nueva Ley deroga la antigua Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, dando cobertura al Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD), introduciendo nuevos derechos digitales que afectarán a las empresas, instituciones y ciudadanos.

geolocalización en el ámbito laboral⁶⁰⁶ y los derechos digitales en la negociación colectiva⁶⁰⁷.

En efecto, se ha constatado que las materias objeto de la novedosa LOPD refleja el complejo panorama que se ha originado en los tribunales en los últimos años. Si es cierto que a nuestro entender se debería de dar un paso más allá en el ámbito de la seguridad y salud laboral en la LOPD, incluso siendo necesaria la inclusión de las TICS en la propia LPRL⁶⁰⁸. De esta forma consideramos que, en relación al derecho de desconexión, la LOPD resulta insuficiente con la necesidad de reforzar la tutela preventiva en las organizaciones empresariales, pues tenemos la certeza de que una inadecuada gestión de las TICS originan serios problemas⁶⁰⁹ desde la protección de su salud laboral (art. 15 y

⁶⁰⁶ Podemos considerar que el derecho a la intimidad frente al poder de geolocalización en el ámbito laboral a partir del art. 90 LOPD, no ha sido ni adecuada ni completa, donde impera el interés empresarial. Por tanto, no es un artículo garantista del derecho general a la intimidad informática del trabajador. De manera que no se especifica nada sobre el deber de información previa de carácter individual, de la finalidad de dichos dispositivos, sin determinación al principio de proporcionalidad, siendo este aspecto constatado en el art. 89.3 LOPD acerca los dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos. En este sentido, dicho artículo art. 90 LOPD dispone que *“los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del ET y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo”*. A este respecto, la problemática suscitada deberán de ser resueltos por la doctrina judicial y jurisprudencia, así como su regulación por los convenios colectivos. Para un mayor estudio sobre esta cuestión véase MOLINA NAVARRETE, C.: “Poder de geolocalización intimidad y autodeterminación digital en las relaciones de trabajo: ¿un nuevo orden eficaz de garantías y límites?”, en *Diario La Ley*, núm. 9319, 2018.

⁶⁰⁷ En este sentido, la propia LOPD, en su art. 91, ha intentado huir de una regulación unilateral y simplificada, es decir, del sentido prohibitivo general para acoger otra pactada como es la autonomía colectiva, con la finalidad de reescribir los nuevos términos del equilibrio entre vida personal y laboral en el mundo digital a través del derecho a la desconexión digital (art. 88 LOPD) otorgándole sentido, contenido y alcance a este derecho. No obstante, consideramos que no está exento de dificultades la regulación del derecho a la desconexión digital a través de la negociación colectiva, pues no se ha producido la regulación completa de las diferentes problemáticas que surgen en las organizaciones empresariales en relación a la gestión de las TICS, como se evidencia en relación al art. 89.3 LOPD acerca los dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos.

⁶⁰⁸ En este sentido, compartimos la tesis en torno a la necesidad de una reforma de la LPRL para la inclusión del enfoque preventivo de las TICS propuesto en Vid. IGUARTUA MIRÓ, M^a. T.: “El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 432, 2019, págs. 1-27.

⁶⁰⁹ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre *“Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo”*. Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia estonia. DOUE C 434/30, de 15 de diciembre de 2017. En el mismo sentido, diversos estudios han concluido que los trabajadores que son objeto de videovigilancia poseen una mayor probabilidad de sentirse desconfiados, con baja en iniciativa, desmotivación para sobrellevar mayores cargas de trabajo o para desempeñar puestos de responsabilidad. Asimismo, poseen menores sentimientos de lealtad, además de sufrir un mayor nivel estrés, una creciente inseguridad en el

43 CE)⁶¹⁰, de tal manera que debe tenerse presente la elevación de rango que le otorga el art. 31.2 CDFUE⁶¹¹. De ahí que consideramos que hubiera sido adecuado formular esta Ley desde la perspectiva de la irrupción de nuevos factores de riesgo y riesgos psicosociales⁶¹² que afectan a la salud y bienestar de los trabajadores. No obstante, no ha sido la opción elegida por la LOPD, sino que no únicamente ha reconocido de manera parcial y restringida las consecuencias de una inadecuada gestión por parte del empleador de las TICS al reconducirlo a evitar el riesgo de “*fatiga informática*”. En este sentido, lo entendemos erróneo, debido a que desde la disciplina preventiva suele eliminarse mediante un adecuado descanso, olvidando riesgos psicosociales específicos como el tecnoestrés laboral, referido a un estrés específico derivado de la introducción y uso de las tecnologías en el trabajo, el síndrome de estar quemado, entre otros riesgos. Por tanto, las TICS en el ámbito laboral se deberían de afrontar desde la evaluación de los riesgos psicosociales⁶¹³, con la finalidad última de implementar una eficaz política preventiva en las organizaciones empresariales.

En relación con esta última tesis, como es sabido, en la actualidad cualquier trabajador puede ser fácilmente localizado aunque no se encuentre físicamente en su puesto de trabajo⁶¹⁴ por medio de dispositivos de geolocalización. Igualmente, podrá responder rápidamente a las necesidades del empleador en el momento en el que se le requiera, con independencia de dónde se encuentre, a través de los dispositivos móviles. A este

trabajo y una menor comunicación. Vid. GUDE FERNÁNDEZ, A.: “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter persona”, en *Revista de Derecho Político*, núm. 91, 2014, págs. 46 y 47.

⁶¹⁰ Véase al respecto STS de 21 de septiembre, rec.259/2014.

⁶¹¹ Véase STJUE 30 de junio 2016, caso Sobczyszyn.

⁶¹² Vid. FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: Estado de situación y propuestas de mejora, en *Diritto della Sicurezza sul Lavoro. Rivista dell'Osservatorio Olympus*, núm. 2, 2017, págs. 71.

⁶¹³ En este sentido, la STS 101/2016, 16 de febrero, ha determinado que la LPRL incluye la tutela eficaz frente a los riesgos psicosociales y su protección efectiva exige evaluar y eliminar todo factor estresante, como la sobrecarga digital o fatiga informática dentro y, por supuesto, más fuera del ámbito de trabajo. Igualmente, Vid. VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: “El derecho a la desconexión: ¿<<novedad digital>> o enobismo del <<viejo>> derecho al descanso?”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 408, 2017, pág. 175.

⁶¹⁴ Vid. COLLANTES IBÁÑEZ, P.: “Prevención de riesgos psicosociales y salud mental”, en AA.VV. *La salud mental de las y los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2012, pág. 37.

respecto, es conocido que estos dispositivos pueden originar un cierto grado de autonomía a favor de la conciliación de la vida familiar y profesional, pero, a su vez, su mala gestión organizativa puede no permitir el descanso del trabajador obligándole a estar siempre atento a ellos⁶¹⁵, incluso, después de la finalización de su jornada laboral. Se trata de la difuminación de las fronteras entre el tiempo de trabajo y descanso, ocasionando la proliferación de enfermedades físicas y mentales del trabajador⁶¹⁶.

Para un uso adecuado de las TICS en el trabajo, a nuestro entender, es necesaria la utilización de técnicas que tengan en cuenta tanto las exigencias del empresario como las de los trabajadores, sin menospreciar la carga negativa hacia la salud derivada del uso inadecuado de las mismas, a partir de la incorrecta organización y gestión empresarial.

En definitiva, en cierto modo, las TICS a pesar de favorecer el avance y progreso para la prestación del trabajo, a la vez, están generando nuevos riesgos laborales que no debemos de obviar. En este sentido, podemos cuestionarnos la necesidad, o no, de un replanteamiento de las fórmulas clásicas para afrontar problemas tan recurrentes a partir de la premisa del “trabajador eternamente disponible”⁶¹⁷. Esto es, el análisis de la pérdida de los límites entre el ámbito laboral y personal del trabajador por el inadecuado uso de las TICS y el grado de conectividad fuera del trabajo durante el “período de descanso”. Consecuentemente, se trataría de llamar la atención sobre un ámbito crítico del modo de organizar la utilización de las tecnologías en las organizaciones empresariales, para someterlo a revisión desde una perspectiva psicosocial en materia de seguridad y salud laboral.

Así, hemos analizado como el trabajador con un uso intensivo de las TIC ve incrementada la carga de trabajo, con tareas complejas y sin límites perfectamente definidos entre la esfera privada y la laboral. De hecho, hasta ahora, podemos considerar que se ha constatado una ausencia de una cultura preventiva sobre el uso adecuado de las TIC,

⁶¹⁵ Vid. GONZÁLEZ COBALEDA, E.: Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC'S: Una perspectiva de protección diferente, en *RTSS CEF.*, núm. 387, 2015, pág. 35.

⁶¹⁶ STSJ de Cataluña, de 23 de mayo, Rec. 3613/2013

⁶¹⁷ Vid. GONZÁLEZ COBALEDA, E.: Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC'S: Una perspectiva de protección diferente, *óp. cit.*, pág. 35.

donde se podía permitir la disponibilidad y respuesta inmediata por parte de los trabajadores fuera de la jornada laboral. No obstante, tras la aprobación de la LOPD, se determinan un conjunto de nuevos derechos en el ámbito laboral, si bien, deberemos de analizar en el futuro si dichos factores de riesgo psicosocial siguen manifestándose en el mercado de trabajo. No obstante, a nuestro entender, por la no inclusión del enfoque de la seguridad, salud y bienestar en la LOPD, consideramos que las TICS en el lugar del trabajo seguirán causando riesgos psicosociales.

2. Delimitación de los principales riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

Los riesgos psicosociales son hechos, situaciones o contextos laborales que con carácter general pueden dañar el bienestar o la salud física, psíquica y social del trabajador de manera importante, si es cierto que en cada trabajador se pueden causar efectos diferentes⁶¹⁸.

A este respecto, tal y como detallábamos con anterioridad, un factor de riesgo psicosocial puede ser el desencadenante de un riesgo psicosocial, incluso, su elevada exposición por parte del trabajador al factor incrementa la probabilidad de que se generen daños en los trabajadores. Sin embargo, al establecerse una interrelación entre factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales se ha de concretar que no se constituye como una única procedencia, sino que en el origen de los riesgos psicosociales pueden ser múltiples las causas que los generen⁶¹⁹, caracterizándose por tener un origen multicausal⁶²⁰. Además, sus consecuencias puede ser ocasionadas de manera directa o proveniente de otros factores de riesgo⁶²¹, ya sean de los psicosociales o de otro tipo como de seguridad,

⁶¹⁸ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, óp. cit., pág. 17.

⁶¹⁹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “La cultura de la prevención en el siglo XXI: Panorámica europea e iberoamericana en el horizonte del Convenio 187 de la OIT, Aranzadi, Pamplona, 2009, pág. 324.

⁶²⁰ Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “NTP 702: *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2005, pág. 1.

⁶²¹ Vid. VEGA MARTÍNEZ, S.: *NTP 604. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2001, pág.1.

higiene o ergonómicos⁶²², por consiguiente, pudiéndose dar la situación inversa, donde estos riesgos psicosociales influyan en otros los riesgos laborales.

En consecuencia, se deduce que los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales son conceptos diferentes. Los factores de riesgos psicosocial constituyen una fuente de daño potencial, por tanto, hacen referencia a peligros psicosociales con origen en los desajustes entre los factores organizativos, ambientales y subjetivos o personales⁶²³. Esto es, entre las condiciones de realización u organización del trabajo, inadecuadas relaciones interpersonales, elevadas exigencias emocionales, entre otros factores. Por el contrario, los riesgos psicosociales son hechos o situaciones, como puede ser la respuesta del organismo, donde su razón se basa en las condiciones de trabajo, con alta probabilidad de que se produzca el daño y con elevada probabilidad de la severidad del mismo⁶²⁴. Así, de lo expuesto hasta ahora se deduce que el riesgo psicosocial derivado del trabajo constituye, sin lugar a dudas, un riesgo laboral (art. 4 LPRL).

Por otro lado, partiendo de la concepción genérica desarrollada acerca del riesgo psicosocial podemos concretar que, tal y como resaltamos con anterioridad, en la actualidad no se dispone de un listado cerrado que determine cuáles son los riesgos psicosociales que se han de considerar como tales. Esto puede deberse no solo por la multitud de factores de riesgo que pueden originarlos, sino además por la complejidad que puede suponer realizar una distinción entre ellos, donde las fronteras entre los distintos riesgos psicosociales, en ocasiones, no son tan claras como a simple vista pudiera parecer. No obstante, podemos analizar un conjunto de riesgos psicosociales que, a pesar de no ser una enumeración exhaustiva, sí ilustra y ejemplifica algunos de los aspectos importantes que se incluyen bajo la denominación de riesgos psicosociales.

⁶²² Vid. LARA RUIZ, A.: *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*, óp. cit., pág. 62.

⁶²³ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace <<justicia disuasoria>>”, en *Aranzadi Social*, núm. 22, 2011, pág. 47.

⁶²⁴ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, óp. cit., pág. 18.

Este listado ejemplificador trata de determinar las situaciones concretas que han sido calificadas como riesgo psicosocial a lo largo del tiempo por la doctrina científica, actores colectivos o por los tribunales⁶²⁵, creando un catálogo de los mismos y que han sido reconocidos como más relevantes, debido a su frecuencia y a sus graves consecuencias en la salud de los trabajadores. De modo que algunos de los riesgos psicosociales son el estrés laboral, el acoso moral laboral o mobbing, el acoso por razón de género/sexo y acoso sexual, la violencia en los lugares de trabajo y el síndrome de estar quemado o burnout.

2.1. Estrés laboral.

El estrés laboral es identificado como uno de los riesgos psicosociales más importantes en el panorama laboral actual por ser el más reconocido⁶²⁶ al ser una de las patologías que más afecta a la sociedad, como destacaremos en el cuarto capítulo de nuestro trabajo de investigación. Sin embargo, no existe una definición y teoría única que explique el estrés. Todo lo contrario, el estrés ha sido estudiado y analizado desde diferentes enfoques y bajo una multitud de variables a consecuencia de su abordaje desde diferentes disciplinas⁶²⁷, ocasionando controversia en su conceptualización que ha impedido gozar de un consenso a la hora de definirlo⁶²⁸.

Desde este planteamiento, es importante atender a las definiciones y teorías desarrolladas sobre el estrés laboral, donde todas ellas tienen un elemento común como son el individuo o trabajador y la relación de trabajo con el mismo.

La Comisión Europea define el estrés en el trabajo como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, la organización del trabajo y el entorno o medio

⁶²⁵ Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: Experiencia y prospectiva”, *óp. cit.*, pág. 23.

⁶²⁶ Vid. HASSARD, J. y COX, T.: *Work-related stress: Nature and management*, Birkbeck College, Londres, 2015.

⁶²⁷ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, *óp. cit.*, pág. 15.

⁶²⁸ Vid. MARTÍN HERNÁNDEZ, P.; SALANOVA SORIA, M. y PEIRÓ SILLA, J.M.: El estrés laboral ¿Un concepto cajón-de-sastre?, en *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, núm. 10-11, 2003, pág. 176.

ambiente del trabajo. Siendo una situación o estado que se define por elevados niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación⁶²⁹.

Otra definición de estrés en el trabajo puede encontrarse en el ya lejano Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral suscrito en el año 2004, que tiene, con carácter general, la finalidad de proporcionar un marco adecuado tanto a los empresarios como a los trabajadores para identificar, prevenir e implementar medidas preventivas con respecto a los problemas del estrés en el ámbito laboral. De modo que determina el estrés laboral como el estado de sufrimiento o con disfunciones físicas, psíquicas, psicológicas o sociales que ocasiona la percepción de una incapacidad para dar respuesta a las demandas y de estar a la altura de las expectativas.

El estrés laboral, a nuestro juicio, lo podemos entender como una condición psicosocial adversa y desfavorable que sufre el trabajador y con consecuencias perjudiciales sobre su bienestar y salud, que se desencadenan en relación con el trabajo. De hecho, es el desequilibrio que percibe el trabajador entre las demandas y sus capacidades que conllevan a un escaso control para hacerles frente, generando consecuencias importantes y convirtiéndose en situaciones precursoras de enfermedades, alteraciones del comportamiento y problemas organizativos. De la misma manera, no todos los trabajadores tenderán a las mismas reacciones, por lo tanto, el impacto variará de un trabajador a otro, esto es, en función de su personalidad, de la interpretación que realicen de los hechos, de la disposición de recursos para afrontarlos, entre otras características⁶³⁰.

El propio Acuerdo Marco describe que el estrés laboral puede ser sufrido por cualquier trabajador, afectando en el desempeño de cualquier puesto de trabajo y entorno laboral

⁶²⁹ AA.VV.: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?*, Empleo y Asuntos Sociales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Comisión Europea, 1999.

⁶³⁰ Vid. COOPER, C. L.: “El comportamiento propenso al estrés: La personalidad de tipo A”, en AA.VV. (KALIMO, R., EL-BATAWI, M., y COOPER, C. L., Coord.) *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud, OMS, Ginebra, 1988, págs. 132-137.

con independencia del tamaño de la empresa, del sector de actividad o de la tipología del contrato⁶³¹.

Existen diferentes modelos de estrés laboral que han ido adquiriendo relevancia y reconocimiento social con el paso de los años⁶³². En un primer momento las teorías sobre el estrés partieron de un enfoque fisiológico, pasando a completar estas teorías con la importancia de los aspectos individuales a partir de la psicología cognitiva. Posteriormente se ha incorporado el estudio de las estrategias de afrontamiento del estrés⁶³³.

Por todo lo anterior, interesa especificar que el estrés laboral no es una enfermedad⁶³⁴, sino un estado psicológico que manifiesta la interacción entre el trabajador y su entorno laboral.

Referente a las intervenciones respecto de los problemas derivados del estrés pueden dividirse en tres enfoques según el nivel de actuación, esto es, el plano individual, el plano de la interrelación persona-organización y el plano de la organización empresarial⁶³⁵. Ahora bien, a nuestro entender, es erróneo considerar que únicamente el estrés puede ser explicado desde la perspectiva subjetiva e individual del trabajador y sus capacidades.

⁶³¹ Vid. RAMOS QUINTANA, M.I.: “Estrés laboral y deterioro de la salud: La organización del trabajo en la empresa como centro de imputación”, en AA.VV.: RAMOS QUINTANA, M.I. (dir.): *Riesgos psicosociales y Organización de la Empresa*, Aranzadi, Navarra, 2017, pág. 31.

⁶³² Vid. PEIRÓ SILLA, J. M.: “El estrés laboral: una perspectiva laboral y colectiva”, en *Prevención, Trabajo y Salud*, núm.13, 2001, págs. 1-12.

⁶³³ Véase con amplitud el detallado estudio sobre los modelos acerca del estrés Vid. MARTÍN HERNÁNDEZ, P.; SALANOVA SORIA, M. y PEIRÓ SILLA, J.M.: El estrés laboral ¿Un concepto cajón-de-sastre?, *óp. cit.*, págs. 167-185. Igualmente, Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Casos prácticos, Aranzadi, Navarra, 2016, págs.229-238. También, COX, T.; GRIFFITHS, A.; y RIAL-GONZÁLEZ, E.: *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2005.

⁶³⁴ El problema de los daños derivados de los riesgos psicosociales, en particular, del estrés laboral, es que son complejos y multidimensionales. En consecuencia las patologías psicosociales al no existir una exposición a un agente o sustancia concreta, ni estar incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales, no son reconocidas como enfermedades profesionales. Incluso, la dificultad se incrementa al ser daños provenientes de factores multicausales y donde se caracterizan por el papel importante que tiene el elemento de subjetividad y los factores interpersonales y reactivos. Ahora bien, podemos considerar que no significa que dicha calificación no sea posible y, desde luego, deseable.

⁶³⁵ Vid. AA.VV.: *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2003, pág. 10.

Como todo riesgo laboral, su explicación no es solo suficiente desde la dimensión individual, sino que es necesaria eliminar por completo el origen del riesgo, es decir, se deberá de tener en cuenta una vinculación directa con la organización del trabajo⁶³⁶. Se ha demostrado que el estrés de origen laboral, con carácter general, es un problema que está relacionado con el diseño y gestión de la organización del trabajo⁶³⁷, si es cierto que este enfoque no siempre ha sido considerado⁶³⁸. En consecuencia, una gestión adecuada del estrés en el trabajo deberá de tener en cuenta todo el conjunto de interacciones complejas y no lineales que se constatan en una organización empresarial, de modo que se evaluará e identificará aquellos aspectos organizativos en el trabajo y en el diseño de un proceso productivo que generen dicho estado⁶³⁹.

En cualquier caso, los factores de riesgo desencadenantes del estrés laboral han experimentado un aumento desmedido en los últimos años, como tratamos previamente, por las transformaciones introducidas no solo en los sistemas de producción, sino también en los modelos de organización del trabajo⁶⁴⁰. Es posible destacar un conjunto de factores

⁶³⁶ La propia OIT al definir estrés laboral dispone que “*el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa*”, Vid. AA.VV.: *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*, Organización Internacional del Trabajo, 2016. p.62.

⁶³⁷ Vid. AA.VV.: *Estrés en el trabajo*, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2000.

⁶³⁸ Vid. LENNART LEVI: “Definiciones y aspectos teóricos de la salud en relación con el trabajo”, *op. cit.*, pág. 10.

⁶³⁹ Como destacamos con posterioridad, el convenio colectivo tiene la facultad de regular ampliamente el tratamiento de los riesgos psicosociales. De manera que podemos constatar que existen convenios que disponen cláusulas acerca de la prevención del estrés. Es el caso del Convenio Colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA. (BOE, núm. 49, de 26 de febrero de 2015). En su art. 16 determina que la empresa se compromete a “*continuar aportando nuevas medidas y acciones específicas dirigidas a alentar a todos los empleados/as para que gestionen adecuadamente las situaciones personales y/o profesionales que pueden ser generadoras de estrés*”. Por otro lado, podemos analizar el Convenio Colectivo de Atención Sociosanitaria a Domicilio para la provincia de Ciudad Real (BOP Ciudad Real, núm. 242, de 21 diciembre 2017), que especifica que unas de las funciones que les compete al puesto de psicólogo es “*Realizar reuniones periódicas con los trabajadores/as, para disminuir el posible estrés laboral, así como para formarles y dotarles de recursos para la realización de sus funciones.*”

⁶⁴⁰ La sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo que data del año 2016 advierte que, después de los trastornos musculoesqueléticos, los riesgos psicosociales, en especial, el estrés laboral, se erigen en razón de su extensión, en el segundo de los riesgos más padecidos por la población trabajadora europea. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>

psicosociales de riesgo que pueden ser desencadenantes del estrés laboral en la actualidad, ahora bien, es necesario tener presente que más allá de los concretados en la siguiente tabla existen una pluralidad de factores que pueden incidir en su aparición, siendo un listado muy amplio⁶⁴¹.

Tabla 7. Factores psicosociales de riesgo generadoras de estrés y ansiedad en el trabajo.

FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO O FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa con la gente
Carga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo de trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambios de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción social
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo y otros factores laborales
Ambiente y equipos	Condiciones inadecuadas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales, falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidades sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, bajo valor social del trabajo
Relación Trabajo-Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre sobre el futuro laboral, insuficiente remuneración

FUENTE: MORENO-JIMÉNEZ, B. y DÍAZ GRACIA, L.: *Guía-Estudio sobre el estrés por deterioro de las condiciones de trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016, pág.87.

Otro rasgo del estrés relacionado con el trabajo, en particular, y los riesgos psicosociales, en general, son un problema cada vez mayor, incluso, casi la mitad de los trabajadores consideran que están presentes en su lugar de trabajo. Se ha constatado la estrecha

⁶⁴¹ Un listado de gran importancia acerca de los innumerables factores de riesgo psicosocial que causan o pueden originar el estrés derivado del trabajo véase COX, T.; GRIFFITHS, A.; y RIAL-GONZÁLEZ, E.: *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2005, pág.68.

relación entre el estrés y los costes personales, para las organizaciones y para la sociedad derivados de las enfermedades relacionadas con el estrés⁶⁴².

Con estos indicios que nos evidencian de una forma explícita que nos hallamos ante una situación compleja, en líneas generales las investigaciones han ido comprobando cómo afecta a la salud el estrés a partir de los trastornos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales. Por tanto, habida cuenta de lo anteriormente expuesto, podemos distinguir entre aquellos síntomas o trastornos que afectan al trabajador y aquellas que afectan a la dimensión organizativa⁶⁴³. Si es cierto que las consecuencias del estrés derivado del trabajo, independiente de la dimensión, no son excluyentes entre sí.

En este sentido, por un lado, podemos especificar aquellas sintomatologías individuales que afectan a la salud del propio trabajador que sufre estrés laboral, constatando los siguientes trastornos.

- a. Algunos de los trastornos emocionales que podemos mencionar son la ansiedad, obsesión, fobias, fatiga, alienación, apatía, descenso de autoestima, cambios de humor, desórdenes mentales, irritabilidad, impaciencia, negativismo, depresión y tendencia al suicidio.
- b. Los trastornos cognitivos más comunes destacan dificultad en la concentración y en la memoria, distracciones, disminución de funciones cognitivas, desorientación, bloqueos mentales, entre otros.

⁶⁴² El estrés entre los trabajadores ocasionan un rendimiento escaso y, cuando se prolonga, graves problemas de salud física y mental. El estrés podría tener una repercusión directa sobre el nivel de ingresos de los trabajadores, en el deterioro de la productividad, los elevados niveles de absentismo y la rotación de trabajadores. Además, el estrés crónico laboral pueden crear tensiones en los servicios sanitarios nacionales y reducir la productividad económica, teniendo un efecto negativo sobre el Producto Interior Bruto del país. En este sentido, véase AA.VV.: *La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2014.

⁶⁴³ Sobre estos aspectos véase AA.VV. (KALIMO, R., EL-BATAWI, M., y COOPER, C. L., Coord.) Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Organización Mundial de la Salud, OMS, Ginebra, 1988. Igualmente, vid. RAMOS QUINTANA, M.I.: “Estrés laboral y deterioro de la salud: La organización del trabajo en la empresa como centro de imputación”, en AA.VV.: RAMOS QUINTANA, M.I. (dir.): *Riesgos psicosociales y Organización de la Empresa*, Aranzadi, Navarra, 2017, págs. 27-61. Además, vid. DONGIL COLLADO, E.: “Pautas para detectar el estrés laboral”, en *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 56, 2009, págs. 48-54.

- c. Los trastornos fisiológicos a través de los desórdenes musculoesqueléticos, digestivos, cardiovasculares, del sistema endocrino, respiratorio, dermatológico, inmunitario, urinarios, del aparato reproductor y afecciones neurológicas.
- d. Los trastornos del comportamiento mediante el desorden de la conducta alimenticia, del sueño, abuso de sustancias, adicciones, etc.

Por otro lado, la dimensión de carácter organizativo donde algunas de las consecuencias pueden ser la elevación de la accidentabilidad y lesiones, la impuntualidad, absentismo, escaso rendimiento, presentismo laboral, entornos conflictivos de trabajo, elevada rotación laboral e intentos de abandono del trabajo.

Como se deduce de lo expuesto anteriormente y como detallaremos en el siguiente capítulo, consideramos de vital importancia prevenir aquellos factores de riesgos psicosocial que pueden desencadenar el estrés laboral. Por ello, ante el desafío que supone para las empresas el estrés, se deberá de implementar con eficacia el deber de evaluación de los riesgos psicosociales que recae en el empresario, con la finalidad de lograr un diagnóstico real y adecuado de la situación laboral, estimando la exposición a los diversos factores psicosociales de riesgo, y a partir del mismo, proponiendo acciones e intervenciones preventivas⁶⁴⁴.

En este sentido, como destacábamos, el estrés se ha de suprimir desde su origen debido a que generalmente la causa del mismo se encuentra en un deficiente diseño organizativo, por tanto, ha de prevalecer aquellas acciones preventivas colectivas frente a la perspectiva individual del trabajador y sus capacidades. Por consiguiente, una gestión adecuada del estrés en el trabajo deberá de implicar al conjunto de la organización empresarial, de modo que se evaluará e identificará aquellos aspectos organizativos en el trabajo y en el diseño del proceso productivo que generen dicho estado.

⁶⁴⁴ En este sentido, la STSJ de Andalucía, núm. 175/2018, de 13 de octubre, reconoce que el estrés sufrido por una trabajadora por la desmesurada acumulación y carga de trabajo viene derivada por no haber realizado una evaluación inicial de riesgos, ni formación, ni realización de reconocimientos médicos específicos en riesgos psicosociales, imponiendo el recargo de prestaciones a la empresa.

En definitiva, intervenir sobre el estrés laboral es posible, siendo una cuestión primordial y necesaria⁶⁴⁵, con efectos beneficiosos tanto para los trabajadores como para la organización empresarial.

2.2. Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout.

El síndrome de estar quemado por el trabajo, también conocido como burnout, es una patología derivada de la interacción del trabajador con unas perjudiciales condiciones de trabajo, así como una inadecuada gestión del mismo. Su estudio y análisis ha sido acometido por diferentes perspectivas, en los que se pueden identificar algunas diferencias y caracterizándose por la dificultad de desarrollar la propia conceptualización del mismo, además de la necesidad de diferenciarlo del estrés laboral, siendo un riesgo similar⁶⁴⁶.

En este sentido, FREUDENBERGER en el año 1974 realizó de forma extensa un estudio sobre el burnout, determinando que el burnout es una *“sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”*,⁶⁴⁷ que deteriora y produce el cansancio excesivo y progresivo, con una drástica reducción de energía, ocasionando en el trabajador una desmotivación y afectando a las actitudes, modales y el comportamiento en general⁶⁴⁸.

⁶⁴⁵ La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha llevado a cabo acciones de sensibilización mediante el marco de diferentes campañas europeas sobre el estrés y los riesgos psicosociales, una de ellas la realizada en 2014-2015, con el eslogan “Trabajo saludables: Gestionemos el estrés”. Por otro lado, en el año 2002 desarrolló la Semana Europea bajo el lema “Trabajemos contra el estrés. Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica”. En el mismo sentido, se celebró en octubre de 2015 la segunda Semana Europea destinada a fomentar el diálogo social y la participación entre empresarios y trabajadores infundiéndoles a estos a adoptar medidas para gestionar preventivamente los riesgos psicosociales y, concretamente, el estrés derivado del trabajo.

⁶⁴⁶ Igualmente, ha tenido que ser diferenciado de conceptos como la fatiga, depresión, aburrimiento o tedio, alienación, ansiedad e insatisfacción laboral. Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, óp. cit., págs. 279 y 280.

⁶⁴⁷ Vid. FIDALGO VEGA, M.: *NTP 704. Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2005, pág. 2.

⁶⁴⁸ Vid. SÁNCHEZ PÉREZ, J.: *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: Una visión global y práctica*, Comares, Granada, 2016, pág. 43.

A partir de entonces el término de burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo ha ido evolucionando, surgiendo múltiples definiciones y modelos que han sido utilizados para explicar este fenómeno. En este sentido, PINES y KAFRY lo definen como una experiencia general de agotamiento emocional, físico y actitudinal. Igualmente, CHERNISS⁶⁴⁹ pretende aportar una definición terminológica enfatizando su importancia en el trabajo, donde determina que son los cambios personales negativos que ocurren en trabajadores que desarrollan un trabajo frustrante y con excesivas demandas. Vincula el burnout con el desequilibrio entre demandas entre el trabajo y recursos individuales, es decir, con el estrés laboral. Además, de la respuesta emocional a corto plazo, ante el anterior desequilibrio, caracterizada por la ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento, con cambios en actitudes y conductas, por tanto, con un afrontamiento defensivo.

Por otro lado, MASLACH y JACKSON⁶⁵⁰ consideran que el burnout se configura desde tres factores determinantes, es decir, es tridimensional, como son el agotamiento emocional, la despersonalización y reducida o baja realización personal. El primer factor, desde el agotamiento emocional, mediante sensaciones de sobreesfuerzo físico y cansancio emocional. El segundo factor dimensional, es la despersonalización por la ejecución de actitudes y respuestas negativas y cínicas hacia los clientes, pacientes o usuarios receptores del servicio prestado. Por último, la baja realización personal que es la tendencia a la pérdida de confianza en sí mismo, evaluando el propio trabajo de forma negativa⁶⁵¹.

Al respecto, aunque existen muchas aproximaciones teórica al respecto, existe un consenso unánime de que en términos generales se ha de tener presente que se trata de un proceso progresivo y continuo, que parte de su multidimensionalidad.

⁶⁴⁹ En este sentido, para un mayor análisis véase CHERNISS: *Professional burnout in human service organizations*, Praeger, Nueva York, 1980.

⁶⁵⁰ Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, óp. cit., pág. 280.

⁶⁵¹ MASLACH y JACKSON son autores de uno de los principales instrumentos por excelencia de medición y estudio del burnout, conocido como MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI). Para un análisis y estudio en profundidad se recomienda la lectura completa Vid. MASLACH, C. y JACKSON, S.E.: "The measurement of experienced burnout", en *Journal of Occupational Behaviour*, núm. 2, 1981, págs. 99-113.

Se trata de un conjunto de respuestas a situaciones de estrés que proceden de los trabajos con un esfuerzo intenso y sostenido en el tiempo, así como con una sobre exigencia y tensión para cumplir con unas exigencias en su trabajo y que pueden ser inalcanzables y no realistas. Siendo una patología donde es necesario que el desempeño de la actividad laboral se produzca con el intercambio constante y directo con los beneficiarios del trabajo, es decir, con pacientes, usuarios y clientes. Por esta razón que el síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout se origina en trabajos que implica una relación de ayuda o servicios, no obstante, no se descarta que también pueden aparecer en otras profesiones⁶⁵².

Sin embargo, a pesar que la despersonalización es el elemento clave en este fenómeno y directamente relacionado con el estrés laboral, no podemos confundir ni asimilar ambos fenómenos. La principal característica diferenciadora es que el estrés laboral es un proceso que puede tener resultados positivos o negativos para los trabajadores que lo sufren por ser una situación de hiperactividad emocional, en cambio, el síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout siempre conllevan resultados negativos, con un desgaste emocional que le es propio a este síndrome.

Se distinguen dos líneas de estudio, por un lado, aquella que se basa en una perspectiva clínica, donde el burnout es entendido como un estado personal que produce un conjunto de síntomas al que llega el trabajador como resultado del estrés laboral. Por otro, a través del enfoque psicosocial, entendido como un proceso evolutivo, producto de la interacción entre las características personales del trabajador y su entorno laboral, identificado por los tres dimensiones descritas por MASLACH y JACKSON.

Por ello, en base a esos planteamientos, GIL-MONTE⁶⁵³ determina una conceptualización esclarecedora sobre el síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout. Entendiéndolo como *“una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el*

⁶⁵² Vid. FIDALGO VEGA, M.: *NTP 704. Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*, óp. cit., pág. 2.

⁶⁵³ GIL-MONTE, P. R.: “Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?”, en *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, vol. 19, núm. 2, 2003, pág. 183.

trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional”.

Además, este investigador concreta que estar quemado por el trabajo o burnout no debe identificarse con estrés, donde este debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico, como son los estresores, que se originan en la relación del trabajador con el cliente, paciente o usuario y en la relación del trabajador con la organización.

Por otra parte, son múltiples las variables implicadas en el proceso de burnout, pudiéndose diferenciar cinco fases más o menos definidas que indican el proceso de generación de la secuencia del síndrome.

- a. En primer lugar, la fase inicial de entusiasmo, correspondiente al comienzo del trabajador en el puesto de trabajo, siendo algo estimulante, relacionando las expectativas y realidad de una forma positiva.
- b. Con posterioridad, la fase de estancamiento, donde no se cumplen las expectativas profesionales, comenzándose a plantear dudas acerca de los esfuerzos y resultados que se generan del trabajo, ocasionándose la apatía, pérdida de confianza y problemas psicosomáticos que imposibilitan al trabajador ejecutar su trabajo adecuadamente.
- c. Seguidamente, la fase de frustración, los problemas se agravan con la irritación, desilusión o desmoralización, donde el trabajo carece de sentido.
- d. Consecutivamente, la fase de apatía o superactividad, que se caracteriza por cambios actitudinales y conductuales del trabajador sin asertividad, tratando a los receptores de sus servicios de manera distanciada y mecánica, anteponiendo sus propias necesidades al desempeño de su trabajo, por un afrontamiento defensivo-evitativo de las tareas estresantes y de retirada personal. En esta fase se producen repetidas bajas laborales.

- e. Por último, la fase de quemado, donde el trabajador se encuentra frustrado por tener que realizar su trabajo, con un colapso emocional y cognitivo, fundamentalmente, con importantes consecuencias para la salud. Conjuntamente, puede obligar al trabajador a dejar el empleo por el aletargamiento físico e intelectual, que puede ocasionar una incapacitación del trabajador para desempeñar su trabajo o, incluso, trabajo alguno con el posible lastre a una vida profesional de frustración e insatisfacción, además de otras patologías psicosociales asociadas.

Al respecto, debe subrayarse que el origen de este riesgo psicosocial tiene que ver con el entorno laboral y las condiciones de trabajo, además, con la interacción con las características de los trabajadores. Pues bien, las formas de identificarlas pueden ser muy variadas, asimismo, ser enfocadas desde varias perspectivas.

Tabla 8. Factores psicosociales de riesgo desencadenantes del síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout.

VARIABLES	FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO
ORGANIZACIONALES	• Organización muy jerarquizada y rígida • falta de apoyo instrumental por parte de la organización • Exceso de burocracia • Ausencia de participación de los trabajadores • Insuficiente coordinación entre las unidades • Carencia de formación acerca de las nuevas tecnologías • Ausencia de refuerzo o recompensa y de desarrollo profesional • Relaciones conflictivas y un clima hostil en la organización • Estilo de dirección inadecuado • Desigualdad percibida en la gestión de los Recursos Humanos. • Sobrecarga de trabajo • Elevadas exigencias emocionales en la interacción con el cliente • Descompensación entre responsabilidad y autonomía • Falta de tiempo para la atención del usuario (paciente, cliente, subordinado, etc.) • Disfunciones de rol: conflicto-ambigüedad- sobrecarga de rol • Carga emocional excesiva • Falta de control de los resultados de la tarea • Ausencia de apoyo social • Tareas inacabadas que no tienen fin • Poca autonomía decisional • Estresores económicos • Insatisfacción en el trabajo • Introducción de cambios tecnológicos que implican un aumento de las demandas cuantitativas y cualitativas en el servicio a la población usuaria. • Modificaciones en la concepción del trabajo

	• Aparición de situaciones que impliquen pérdida de estatus o prestigio • Aplicación de nuevas leyes que impliquen cambios estatutarios y de ejercicio de la profesión, • Nuevos programas de servicio • Desconocidos procedimientos, tareas o funciones del trabajo • Adaptación a la transformación en los perfiles demográficos de la población usuaria y que requiere de un cambio de roles
PERSONALES	• Alta motivación para la ayuda: grado de altruismo • Prominente grado de idealismo • Alto grado de empatía • Elevado grado de perfeccionismo • Constancia en la acción • Baja autoestima • Reducidas habilidades sociales • Tendencia a la sobre implicación emocional • Locus de control externo, donde se cree que los sucesos de la vida y sus efectos no son controlables por las propias decisiones • Baja autoeficacia • Patrón de conducta de tipo A, es decir, son los trabajadores que se caracterizan por tener altos componentes de competitividad, esfuerzo por conseguir el éxito, agresividad, prisa, impaciencia e inquietud.
RELATIVOS A LAS RELACIONES INTERPERSONALES	• Trato con usuarios difíciles o problemáticos • Relaciones conflictivas con clientes • Negativa dinámica de trabajo • Relaciones tensas, competitivas, con conflictos entre compañeros y con usuarios • Falta de apoyo social • Falta de colaboración entre compañeros en tareas complementarias • Proceso de contagio social del SQT • Ausencia de reciprocidad en los intercambios sociales

FUENTE: FIDALGO VEGA, M.: *NTP 704. Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2005, págs. 5 y 6.

Por todo lo anterior, es imprescindible prevenir de las consecuencias que pueden aparecer cuando se constituye el síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout⁶⁵⁴.

Los efectos negativos que el burnout pueden generar sobre los trabajadores son a título de ejemplo, la ansiedad, agotamiento emocional, irritación, tristeza, inadecuación, impotencia, fatiga, inquietud, dificultad de concentración, frustración, depresión, apatía, incompetencia, sentimientos de culpa, insuficiente realización personal, disminución de

⁶⁵⁴ Una de las pioneras sentencias que consideran el burnout como accidente laboral, poniendo de relieve la necesidad de su prevención desde el ámbito laboral es la STS, de 26 de octubre de 2000, rec. núm.4379/1999.

interés por el trabajo, sentimiento de inutilidad, negatividad, disminución de la motivación, disminución de intereses extralaborales e indiferencia, posible abuso de drogas, conductas obsesivo convulsivo, inflexibilidad y rigidez, mala praxis, entre otras.

Por otro lado, a nivel organizativo las consecuencias más importantes son las que repercuten sobre los objetivos y resultados de la organización empresarial. Igualmente se produce un incremento del absentismo, elevación de la insatisfacción laboral, deterioro de la comunicación, deterioro de la calidad de los servicios prestados, incremento de conflictos entre compañeros, supervisores, pacientes, usuarios y clientes, aumento de la rotación laboral, propensión al abandono de la organización y el incremento de incidentes y accidentes laborales.

Como podemos constatar a partir de la tabla anterior comprobamos que las variables organizacionales son de suma importancia, debido a que el burnout se ha conceptualizado primordialmente en el entorno laboral. De ahí la necesidad de la prevención de los riesgos psicosociales⁶⁵⁵. Ahora bien, es erróneo centrarse únicamente en las características personales, por tanto, dejando a un lado la perspectiva de su evaluación desde la vía de “trabajador especialmente sensible”. Si bien, al igual que el resto de riesgos psicosociales, se deberá de estimar e implementar medidas preventivas dirigidas principalmente al origen de los riesgos, es decir, en las mejoras de las condiciones de trabajo con carácter general⁶⁵⁶. No obstante, normalmente las estrategias preventivas que se suelen implementar en las organizaciones empresariales suelen estar centradas en el propio trabajador, siendo una acción que consideramos que es desacertada. Debemos de tener

⁶⁵⁵ La STJ de Cataluña, núm. 5793/2010, de 14 de septiembre, juega un papel destacado a efectos de la prevención de riesgos laborales de una situación de burnout. Una trabajadora causa un proceso de incapacidad temporal de larga duración con un cuadro clínico que era compatible con el síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout. Así la organización tras realizar una estimación donde se determinaba la existencia de una exposición a riesgos psicosociales sin que hubiera implementado acciones preventivas para una efectiva evaluación de riesgos psicosociales. Igualmente, se constata que se eludió una formación específica y adecuada tras la modificación de las funciones de la trabajadora. Circunstancias que genera las correspondientes responsabilidades empresariales por omisión de medidas de seguridad, entre las que procede el recargo de prestaciones. Para un mayor análisis véase MOLINA NAVARRETE, C.: “El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace justicia disuasoria”, en *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 3, núm. 22, 2011.

⁶⁵⁶ La STSJ Andalucía, núm. 1683/2017, de 1 de junio, califica al burnout como contingencia profesional debida a factores de estrés laboral, como las excesivas presiones en el trabajo, la mala gestión del trabajo por la empresa y las constantes circunstancias de enfrentamientos con la dirección.

presente que se debe dar “prevalencia” a la dimensión colectiva frente a la subjetiva [art. 15.1 h) LPRL], de ahí que se han de adoptar medidas preventivas que antepongan la protección colectiva a la individual o subjetiva⁶⁵⁷. En este sentido, al igual que destacábamos con el estrés laboral, una gestión adecuada del síndrome de estar quemado o burnout deberá de tener en cuenta todo el conjunto de interacciones complejas que conforman una organización empresarial para implementar una eficaz prevención de riesgos en la empresa, donde se integre los factores objetivos, como pueden ser aspectos de carácter organizativo, pero también las causas subjetivas, como factores personales, relacionales, grupales, interpersonales y sociales, es decir, factores subjetivos, ambientales y personales.

2.3. Violencia en el ámbito laboral.

La violencia se sucede en el contexto social y cultural pero trasciende, también, en las organizaciones empresariales, convirtiéndose en un problema de graves dimensiones multifacéticas⁶⁵⁸.

Cuando hablamos de violencia en el ámbito laboral nos estamos refiriendo a un término amplio entre las que se incluyen todos aquellos actos violentos que pueden ocurrir en relación al trabajo, cualquiera que sea su tipo y con independencia de quien sea el sujeto causante. Por tanto, la violencia debe tener una concepción más amplia que la mera agresión física como puede ser el pegar, golpear o empujar, incluyéndose conductas, acciones o comportamientos incívicos y susceptibles de intimidar a las personas que lo sufren⁶⁵⁹.

La violencia en el trabajo ha sido definida por la OIT como *“toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o*

⁶⁵⁷ Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: Experiencia y prospectiva”, *óp. cit.*, pág. 20.

⁶⁵⁸ Vid. ALEMÁN PÁEZ, F.: “Acoso institucional” en AA.VV. CABALLERO PÉREZ, M. J.; GARCÍA VALVERDE, M. D.; RIVAS VALLEJO, M. P. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coord.) *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, 2015, págs. pág. 1259.

⁶⁵⁹ Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, *óp. cit.*, págs. 350 y 351.

como consecuencia directa de la misma”⁶⁶⁰. La cual propone la necesidad de una identificación del fenómeno en el ámbito de la empresa, con la evaluación de riesgos, la prevención y su control, además de la formación de los trabajadores, la eliminación de los impactos, la asistencia a las víctimas y la supervisión de la política preventiva instaurada.

En este sentido, entre las conductas a considerar como de violencia en el trabajo observamos aquellas que pueden ser de violencia física y, por otro lado, de violencia psicológica que se ejerce entre trabajadores que pertenecen a la propia organización de la empresa o entre personas de distintas empresas que prestan servicios en un mismo centro de trabajo⁶⁶¹.

Las acciones de violencia física son aquéllas que suponen una agresión de esta naturaleza física como por ejemplo golpear, empujar, amenazar con algún objeto, escupir, romper el mobiliario, lanzar objetos con intención de hacer daño, tirar al suelo a alguien, morder, arañar, golpear, dar patadas, entre otras⁶⁶².

Por otro lado, las conductas de violencia psicológica que suponen una agresión de naturaleza psíquica, como pueden ser coacciones, victimización, amenazas, intimidación, lenguaje soez, gritos, apodos, silencio despreciativo, etc.

Cabe analizar en el contexto planteado una de las clasificaciones más difundidas sobre los tipos de violencia laboral⁶⁶³, que divide las acciones violentas en tres grupos en

⁶⁶⁰ AA.VV. *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia y el estrés en el sector servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, pág.4.

⁶⁶¹ Vid. MEJÍAS GARCÍA, A.; CARBONELL VAYÁ, E.J. y GIMENO NAVARRO, M.G.: *NTP 891. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)*, óp. cit., págs. 1 y 2.

⁶⁶² En este sentido, el acoso sexual y por razón de sexo se considera, también, como violencia física cuando rebasa la amenaza y se constituye una acción. De manera que se atenta contra la integridad física y moral y a la intimidad de la persona, con independencia que sea además consideradas como violencia psicológica.

⁶⁶³ AA.VV. *CAL/OSHA. Guidelines for workplace security*, Department of Industrial Relations, Division of Occupational Safety and Health, San Francisco, California; 1995. Disponible en: https://www.dir.ca.gov/dosh/dosh_publications/worksecurity.html

función de quiénes son las personas implicadas y del tipo de relación existente entre ellas⁶⁶⁴.

- a. La violencia tipo I. Se singularizan porque quienes las ejecutan las acciones violentas no tienen ninguna relación legítima de trato con la víctima, por lo cual, no existe un trato comercial o de usuario entre el agresor y la víctima. Las acciones de violencia más habituales son las que tienen ánimo de robo. Así, los trabajadores que tienen una mayor probabilidad de sufrir este tipo de violencia son los establecimientos comerciales, bancos⁶⁶⁵, lugares de almacenamiento de objetos valiosos, supermercados, tiendas, personas que trabajan con intercambio de dinero, taxistas, entre otros.
- b. La violencia tipo II. Los agresores tienen algún tipo de relación profesional con la víctima. De manera que pueden ser clientes, pacientes, consumidores, etc. de los servicios o productos que se ofrece, donde la acción violenta se desarrolla mientras se ofrece el servicio. En este sentido, pueden ser los trabajos relacionados con la seguridad pública, conductores autobús, personal sanitario, profesores, vendedores, trabajadores de ventanilla u otros trabajadores del sector público o privado que ofrecen servicios profesionales, públicos o privados.
- c. La violencia tipo III. El agresor tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o con algún trabajador concreto de tal lugar, buscando revancha, ajuste de cuentas o hacer uno mismo justicia. Existe una gran variedad de escenarios en este tipo de violencia, siendo el más habitual aquel en el que hay una implicación laboral directa con el agresor, por ejemplo, un empleado actual o que ya no lo es y el trabajador que es víctima, sea un compañero de trabajo o un superior suyo. Asimismo, aquel en el que existe una relación personal entre ambos sujetos, como

⁶⁶⁴ Vid. PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 489. Violencia en el lugar de trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1998.

⁶⁶⁵ Así lo recoge la STS, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2008 al determinar que “*los atracos y robos en bancos y cajas de ahorro deben ser considerados como riesgo laboral y que deben ser incluidos en el Plan de Prevención de la empresa*”. Por otro lado, la STSJ del País Vasco, núm. 1045/2015, de 2 de junio establece que el asesinato de un trabajador por su aprendizaje con la pretensión de robarle un collar de oro, ha sido considerado como accidente de trabajo.

cónyuge, ex-cónyuge, familiar o amigos. Por otro lado, es menos usual aquellas agresiones donde existe una implicación más indirecta, por ejemplo, el agresor elige un cierto lugar, con independencia de los trabajadores que en él trabajan, porque tiene rencor o animadversión del lugar, teniendo una carga representativa o simbólica para el agresor.

Consideramos, por tanto, que al ser un riesgo psicosocial que pueden causar daños físicos o psicológicos, se han de destacar algunos de los factores objetivos y subjetivos de riesgos que son susceptibles de incrementar la probabilidad de que se produzca la violencia en el trabajo.

De modo que los factores objetivos y externos más significativos relacionados con el entorno de trabajo son las economías inestables, las zonas deprimidas y alto índice de criminalidad⁶⁶⁶.

En relación a lo anterior, referente a los factores objetivos e internos o de trabajo se encuentran los estilos de gestión rígidos, autoritarios, presiones para incrementar la productividad, plantillas inadecuadas; escasez de plantilla, reducciones de plantilla, despidos, trabajos en solitario o en pequeños grupos, trabajos que implican intercambio regular de dinero con clientes, trabajos nocturnos, trabajos que empiezan o concluyen de madrugada, tener en el lugar de trabajo bienes valiosos, ejecutar servicios de seguridad, trabajar con público (consumidores, clientes, pasajeros, pacientes, etc.), trabajar con ciertos colectivos, desarrollar funciones de seguridad pública, retrasos, errores, incumplimientos, entre otros.

Los factores individuales o subjetivos acerca del agresor son inestabilidad psicológica, ausencia de responsabilidad individual, insatisfacción con servicio o producto, largas esperas, percepción de promesas incumplidas, frustración, ira, estrés, etc.

⁶⁶⁶ Vid. PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 489. Violencia en el lugar de trabajo*, óp. cit., págs. 2 y 3.

Como resultado de la exposición al riesgo de violencia en el ámbito de trabajo, podemos destacar diferentes consecuencias negativas que conllevan dichas conductas tanto para la empresa como para el trabajador afectado, que pueden ser fatales.

A este respecto, desde el enfoque del trabajador, mediante repercusiones sobre la salud física a través de arañazos, hematomas, heridas, etc. hasta la muerte⁶⁶⁷. Así como una vez perpetrado el trabajador psíquicamente puede sufrir ansiedad, ataques de pánico, depresión, estrés. Puede conllevar acciones de aislamiento, la auto-exclusión y la desconfianza. Asimismo, se incrementa la pérdida de autoestima y seguridad personal y profesional, que pueden generar consecuencias devastadoras mediante trastornos adaptativos, procesos depresivos multifacéticos, incluso, conductas autolíticas⁶⁶⁸.

Además, los efectos adversos también se perpetúan para la empresa como pueden ser la disminución de la productividad, tanto en calidad como en cantidad, introducción de un clima laboral perjudicial y conflictivo generando una disminución del rendimiento y concentración del grupo de trabajo. Igualmente, puede provocar el incremento del absentismo, ausencias injustificadas, rotación, aumento de accidentes e incidentes de trabajo, aparición de conflictividad laboral, quejas, denuncias, etc.

A estos efectos la relevancia de la violencia laboral podemos determinarla a través del estudio de las facetas a las que afecta, atentando frontalmente contra la esencia de la dignidad de la persona (art. 10 CE) y la integridad psicofísica del trabajador (art. 15 CE)⁶⁶⁹. Además, de influir negativamente en el derecho al trabajo (art. 35 CE), el derecho a la seguridad en el trabajo (Art. 40.2) y el derecho de la protección a la salud (art. 43 CE).

Precisamente, la violencia en el trabajo en sus diferentes formas ha impulsado toda una serie de investigaciones científicas que revelan las consecuencias que este riesgo psicosocial puede tener para la salud de los trabajadores, de manera que se ha de intervenir

⁶⁶⁷ Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, óp. cit., pág. 356.

⁶⁶⁸ Vid. ALEMÁN PÁEZ, F.: “Acoso institucional”, *óp. cit.*, pág. 1275.

⁶⁶⁹ Vid. ALEMÁN PÁEZ, F.: “Acoso institucional”, *óp. cit.*, pág. 1265.

de forma preventiva en el lugar del trabajo para evitar la aparición de un daño⁶⁷⁰. Sin embargo, a pesar del incremento de la preocupación por el problema no se ha propiciado un desarrollo normativo específico. Ahora bien, por todos es aceptado que para el tratamiento de violencia en el lugar de trabajo en particular, se implemente el marco legal para la prevención de los riesgos psicosociales en general. De forma que la ausencia de intervención preventiva por parte del empresario no exime de su correspondiente responsabilidad.

En consonancia con lo anterior, el empresario deberá de proteger al trabajador desde el eje vertebrador de la LPRL [art. 4.2.d) ET], esto es, a partir del reconociendo al trabajador del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral y el correlativo deber empresarial de evaluación de riesgos, información, participación, formación y protección de trabajadores (arts. 14, 15, 16, 17 y 18 LPRL). Por otro lado, cuando se confirme que se ha producido un acto violento en el lugar de trabajo, el empresario tiene la capacidad sancionadora de extinguir la relación laboral mediante el despido disciplinario del trabajador que ha ejercido ofensas verbales o físicas a otra persona que trabaje en la empresa [art. 54.2.c) ET].

Igualmente, en nuestro ámbito regulador podemos comprobar la existencia de una confluencia de diferentes cuerpos de normas en relación a la violencia en el lugar de trabajo, por un lado, como las ya analizadas normas en torno a la materia preventiva, por otro, de normas coercitivas en las que se especifican medidas concretas de seguridad para aquellos establecimientos de mayor riesgo en relación con la violencia que puede ser desarrollada por sujetos externos a la relación laboral como son la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana⁶⁷¹ y Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada⁶⁷².

En relación al tratamiento convencional de la violencia en el lugar de trabajo ha tenido una evolución apreciable en los últimos años, pudiéndose diferenciar dos etapas marcadas

⁶⁷⁰ En este sentido, Vid. MONEREO PÉREZ, J. L., y RIVAS VALLEJO, P.: *Prevención de riesgos laborales y medio ambiente*, Comares, Granada, 2010, pág. 45.

⁶⁷¹ BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2015.

⁶⁷² BOE núm. 83, de 05 de abril de 2014.

por la aprobación del Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo (2007) y el Acuerdo-Guía Multisectorial para la prevención de la violencia y el acoso de terceros, firmado en el marco del Diálogo Social europeo por los representantes de trabajadores y empresarios de los sectores más afectados (2010).

Según hemos visto, es de gran relevancia dicho Acuerdo por pretender sensibilizar a todo los implicados en una relación laboral sobre la violencia en el trabajo, sea física o psicológica, así como proporciona un marco pragmático en materia preventiva, condenándose toda forma de violencia. Si bien, por su ámbito carece de eficacia general. Por tanto, su efectividad depende de la voluntad y de la capacidad de los interlocutores sociales de cada Estado miembro. En el caso de España, fue introducido a través del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, lo que ha pretendido impulsar la adhesión de convenios colectivos a dicho Acuerdo⁶⁷³. De esta forma, el Acuerdo se constituye como una piedra angular a través de la determinación de una concepción compartida por los interlocutores sociales, así como de la propuesta de directrices consensuadas para la prevención de la violencia y del acoso⁶⁷⁴. No obstante, a pesar del carácter positivo de la inclusión de las cláusulas convencionales de las situaciones de violencia en el lugar de trabajo⁶⁷⁵, aun hoy podemos afirmar que lo desarrollan de forma genérica, mediante su compromiso de impedir situaciones de violencia, sin embargo, con carácter general, no se especifican acciones concretas para prevenirlas⁶⁷⁶.

⁶⁷³ En este sentido, el Anexo IV del Acta de Prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 se limita a reproducir literalmente dicho Acuerdo, sin la incorporación de ninguna característica o elementos que faciliten y mejoren la posibilidad de inclusión en nuestra negociación colectiva. En este sentido, véase DURÁN BERNARDINO, M.: ¿Qué papel tiene la negociación colectiva en la prevención de la violencia física en los lugares de trabajo?, en *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2016, págs. 95-117.

⁶⁷⁴ Vid. AA.VV.: *La violencia y el acoso en el lugar de trabajo en Europa: alcance, repercusiones y políticas*, Eurofound, 2015, pág. 1.

⁶⁷⁵ Vid. FUENTES RODRÍGUEZ, F.: “El papel de la Negociación Colectiva en materia de riesgos psicosociales”, en VV.AA. DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M.L. (coord.) *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, MTAS, 2008, pág. 99.

⁶⁷⁶ Vid. DURÁN BERNARDINO, M.: ¿Qué papel tiene la negociación colectiva en la prevención de la violencia física en los lugares de trabajo?, *óp. cit.*, pág. 110.

A tenor de lo expuesto resulta interesante la importancia de la negociación colectiva sobre la violencia en el ámbito laboral, donde deberá de suplir todas aquellas carencias normativas, proporcionando una política de tolerancia cero frente a la violencia laboral, así como acciones formativas específicas sobre la materia, la implementación de procedimientos de actuación, incluso, la adopción de medidas sancionadoras, el establecimiento de procedimientos de apoyo a las víctimas para su reintegración y de un sistema de control de la eficacia de las medidas preventivas.

Con respecto a la tutela, existen dos vías de tutela en la organización empresarial frente a la violencia física según tengan carácter preventivo o reactivo. Si es cierto, tal y como hemos determinado, el ordenamiento jurídico articula primordialmente la vía preventiva que trate de evitar la aparición de violencia en el trabajo, donde solo cuando dicha vía preventiva falle se procederá a la tutea reactiva para alcanzar la reparación de un daño constatado.

Desde la perspectiva preventiva, en virtud del deber general de protección, se deberá de adoptar una política de no violencia laboral, prohibiendo acciones de intimidación, amenaza, daño ni entre empleados ni en la relación entre clientes, pacientes, usuarios y trabajadores. Asimismo, primordialmente se deberá proceder a la evaluación de los trabajos que se realizan en una empresa, para identificar cuáles tienen riesgo con el fin de prevenir la violencia.

Al respecto, las acciones preventivas podrán variar a partir del tipo de violencia que es más probable que acontezca en el lugar de trabajo, del tipo de establecimiento, así como del servicio que se presta⁶⁷⁷. En este sentido, han sido considerados determinados sectores o profesionales concretos que por sus características particulares incrementan la probabilidad de sufrir algún tipo de violencia a los que se deberá de priorizar una política de gestión eficaz de la violencia, como puede ser la policía, funcionarios de prisiones, trabajadores sociales, personal sanitario, empleados de la hostelería, conductores de autobuses, taxistas, docentes, empleados de la banca, etc. En relación a los

⁶⁷⁷ La ITSS en el año 2011 publica el Criterio Técnico nº 87/2011 acerca de las actuaciones inspectoras en relación al riesgo laboral de atraco, consciente de la dificultad de la aplicación, en la praxis, de las obligaciones generales establecidas en la LPRL para los riesgos psicosociales.

establecimientos pueden ser las joyerías, platerías, galerías de arte y tiendas de antigüedades, estaciones de servicio, farmacias, administraciones de lotería, establecimientos de apuestas y juego, bancos y otras entidades de crédito.

2.4. Acoso laboral.

Habitualmente entendemos la violencia en el trabajo como una agresión física que podemos identificar con relativa facilidad, no obstante, existen otras formas de violencia que repercuten negativamente en la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores como son todas las modalidades de violencia psíquica, es decir, el acoso moral, el acoso sexual, el acoso por razón de género y el acoso discriminatorio.

En este sentido, aunque en este apartado del capítulo analizaremos diferenciando cada uno de los tipos de acoso laboral, todos tienen en común ciertos aspectos como son el origen del acoso laboral puede estar ocasionado por las deficiencias de las estructuras organizativas y en la ineficaz gestión en la resolución de conflictos, además, este tipo de comportamientos lesionan los derechos más básicos y fundamentales de las personas que desarrollan sus tareas en los lugares de trabajo.

Por consiguiente, a nuestro entender, es necesaria la consideración común del acoso laboral sin realizar distinciones entre ellos y bajo un concepto amplio, es decir, independientemente de su modalidad, es decir, el acoso moral, el acoso sexual, el acoso por razón de género y el acoso discriminatorio. Además, por la consideración genérica de aquellos comportamientos que se dan en el ámbito laboral, caracterizados por la multiofensividad, lesionando derechos que producen diferentes vías de tutela, además de someter a otra u otras personas a un continuo proceso de degradación de sus relaciones y condiciones profesionales, ocasionando un ambiente de trabajo intimidatorio y humillante, capaz de lesionar su integridad personal y su salud⁶⁷⁸. De manera que a partir de esta terminología con aspectos comunes del acoso laboral pueden servir como punto

⁶⁷⁸ En este sentido, compartimos la tesis defendida y la definición aportada en véase MOLINA NAVARRETE, C.: “Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (mobbing)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”, en AA.VV. CABALLERO PÉREZ, M. J.; GARCÍA VALVERDE, M. D.; RIVAS VALLEJO, M. P. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coord.) *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, 2015, págs. 1161-1214.

de partida y nexo de unión que permita un tratamiento jurídico para todos los supuestos de acoso laboral, tanto desde la perspectiva de la tutela preventiva como de la reparadora y sancionadora.

2.4.1. Acoso moral, acoso psicológico en el trabajo o mobbing.

En el entorno laboral, como hemos constatado hasta ahora, puede ser fuente generadora de diferentes riesgos psicosociales entre los que se encuentra el acoso laboral en sus distintas modalidades, como son el acoso moral o mobbing, acoso por razón de sexo y acoso sexual, acoso discriminatorio.

En este sentido, y a la luz de encuestas e índices, como analizaremos en el cuarto capítulo, el acoso moral ha sido un riesgo psicosocial que ha tenido gran trascendencia en los últimos años, siendo un fenómeno complejo, que trasgrede al mismo tiempo diferentes derechos fundamentales, derechos en materia laboral y preventiva, en los que intervienen diferentes sujetos y siendo susceptible de varios tipos de sanciones.

La complejidad sobre la materia de estudio de este apartado se refleja desde la indefinición terminológica en la que el acoso moral puede ser utilizado bajo varias expresiones como “mobbing”, “acoso moral”, “acoso psicológico en el trabajo”, “psicoterror laboral”⁶⁷⁹ u “hostigamiento laboral”, entre otras⁶⁸⁰. Así son numerosas las definiciones realizadas y según las disciplinas que aborda el acoso moral su interpretación varía. De hecho, como analizaremos más adelante, la determinación del acoso moral como riesgo psicosocial no está exento de críticas.

La razón estriba en la ausencia de una definición legal sobre acoso moral. Si es cierto que hasta ahora se ha delimitado bajo la concepción aportada por LEYMANN⁶⁸¹ en los años

⁶⁷⁹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “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”, en *Diario La Ley*, núm. 7, 2001, pág. 4.

⁶⁸⁰ Así lo acreditaba la propia ITSS a través del ya derogado Criterio Técnico 34/2003, Criterio Técnico sobre “mobbing” (acoso psicológico o moral), pág. 1.

⁶⁸¹ LEYMANN es de los primeros investigadores que estudia el acoso laboral a través de trabajadores que habían esto sometidos a situaciones de acoso, acuñando el término “mobbing”. El término proviene del inglés, del verbo “to mob” que significa la acción asediar o atacar en masa a alguien. Vid. LEYMANN, H.: *Mobbing: la persécution au travail*, Seuil, Paris, 1996, pág. 26 y 27.

90, como situación en la que una persona o un grupo de personas desarrolla una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, esto es, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado, es decir, más de seis meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Igualmente, identificó cinco tipos de conductas relacionadas con el acoso moral, como son limitar las posibilidades de comunicación, ataques a las relaciones sociales personales, a la reputación, a la calidad profesional y a la situación vital y, por último, directos a la salud⁶⁸².

En el mismo sentido, HIRIGOYEN define el acoso moral en el trabajo como cualquier conducta abusiva manifestada a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos con la finalidad de atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, además de poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo⁶⁸³. Sin embargo, a diferencia de LEYMANN, no expone un criterio temporal de exposición mínima o de duración del proceso.

Ambas definiciones son las que han sido asumidas no sólo por la doctrina científica, sino también por las instituciones sociales y tribunales⁶⁸⁴, siendo invariables con el paso de los años, a pesar, incluso, de la evolución e implementación de nuevas normativas⁶⁸⁵.

⁶⁸² Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, óp. cit., pág. 322.

⁶⁸³ Vid. HIRIGOYEN, M. F.: *El acoso moral en el trabajo*, Ed. Paidós, Barcelona, 2001.

⁶⁸⁴ Vid. FIDALGO VEGA, M.; GALLEGO FERNÁNDEZ, Y.; FERRER PUIG, R.; NOGAREDA CUIXART, C.; PÉREZ ZAMBRANA, G. y GARCÍA MACIÁ, R.: *NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: Definición*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2009, pág. 3.

⁶⁸⁵ En relación a la evolución de las novedades normativas y jurisprudenciales, podemos determinar, en primer lugar, la aprobación por parte de la OIT de un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla desde el enfoque preventivo. En segundo lugar, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339(INI), donde destacó algunos puntos a considerar por los Estados miembros para la efectividad de las medidas antiacoso. Además de solicitar a la Comisión Europea adoptar medidas desde la perspectiva de la regulación del caso. De modo que la Comisión Europea, en el marco de la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2002-2006, consideró diversas formas de acoso psicológico y violencia en el trabajo como riesgo social. Asimismo, se suscribió en abril de 2007 el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, traspuesto a España a través del ANC 2007 (BOE de 14 de enero de 2008). Por otro lado, las aprobaciones de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; además de la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, dando lugar en España a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En último lugar, podemos hacer mención al Tribunal

Sin embargo, en el año 2009 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo considera de necesidad una revisión de dicho término para encauzarlo a una perspectiva preventiva. En consecuencia, determinó que el acoso psicológico en el trabajo se puede definir como una *“exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”*⁶⁸⁶.

En este sentido, se ha instaurado una evolución del concepto, pretendiendo introducir un cambio relevante de los diferentes términos determinados por LEYMANN y HIRIGOYEN sobre acoso moral. De hecho se simplifica y acota la definición suprimiendo elementos como la intención y la gravedad elevada, es decir, una violencia psicológica extrema⁶⁸⁷.

Por otro lado, un aspecto en el que sí parecen estar de acuerdo la mayoría de los investigadores sobre el acoso moral es que puede afectar indistintamente, tanto hombres como mujeres e incluso a cualquiera de los niveles jerárquicos de la empresa. A este

constitucional, a través de las sentencias STC 62/2007 y STC 160/2007 que reconoce la obligación del empresario a proteger a sus trabajadores frente a supuestos de riesgo psíquico motivados por la organización del trabajo. Para un estudio pormenorizado nos remitimos al interesante estudio que trata de identificar cómo se ha llevado a cabo el desarrollo del acoso laboral a través de su regulación mediante el derecho así como su práctica tanto en la Unión Europea como en América Latina, véase MORALES RAMÍREZ, M.A.: Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, vol. 49, núm. 147, 2016, págs. 71-98.

⁶⁸⁶ Vid. FIDALGO VEGA, M. et. al.: *NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: Definición*, óp. cit., pág. 3. No obstante, no podemos dejar de mencionar la definición que ha permanecido invariable durante un largo período de tiempo y que la doctrina judicial se ha anclado a ella a pesar de las novedades legales y técnicas posteriores, que a nuestro entender consideramos un enfoque erróneo, definiendo el acoso u hostigamiento psíquico mediante la NTP 476 como *“una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”*. Vid. MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *NTP 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1998, pág. 1.

⁶⁸⁷ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: *“Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (mobbing)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”*, óp. cit., pág. 16.

respecto, la mayor parte de los autores coinciden en que el acoso moral puede subdividirse en tres tipos diferentes.

- a. El acoso laboral vertical descendente, también llamado como “abuso de la autoridad” o “bossing”. Trata acerca de un comportamiento en el que la persona que ostenta superioridad jerárquica sobre otro trabajador realiza acciones de desprecios, falsas acusaciones, insultos o menosprecio, dejar al trabajador sin ocupación efectiva de forma continuada, aislarlo sin justificación, ocupación en tareas sin valor productivo, etc. La finalidad que persigue con dicha conducta puede ser varias, por ejemplo minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar frente a sus subordinados y así mantener su posición jerárquica. Igualmente, puede tratarse simplemente de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse de dicho trabajador forzando su abandono “voluntario” sin proceder a su despido legal, por tanto, sin coste económico para la empresa.
- b. El acoso moral vertical ascendente. Las conductas agresivas son realizadas por uno o varios subordinados hacia una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización jerárquica. Pretenden debilitar la posición de autoridad del superior frente a sus propios superiores, a través de malos resultados que se considerarán como una inadecuada gestión del directivo. El comportamiento puede tener motivaciones diferentes, una de ellas es cuando los métodos de trabajo de un trabajador con rango jerárquico superior no son aceptados por los demás trabajadores que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. Otra modalidad sería aquella en que un trabajador es ascendido a un puesto de responsabilidad, en virtud del cual, no se ha consultado previamente el ascenso al resto de trabajadores y estos no se muestran de acuerdo con la promoción, entre otras modalidades.
- c. El acoso moral horizontal. En este caso un trabajador se ve acosado por uno o varios compañeros con el mismo nivel jerárquico.
- d. El acoso moral mixto, es decir, cuando existe una combinación de los diferentes tipos de acoso, es decir, vertical y horizontal.

En atención a todo lo expuesto, deberemos de especificar cuáles son aquellos factores de riesgo psicosocial que pueden ser potenciadores de desencadenar el acoso moral.

A este respecto, los primeros estudios sobre el acoso moral se centraron su interés en la perspectiva subjetiva e individual, es decir, en las características psicológicas de las víctimas y agresores para poder implementar acciones correctivas. Si bien con el paso del tiempo se ha constatado como la organización empresarial es un elemento fundamental para comprender y estudiar el acoso moral. De modo que las características del trabajo y la estructura de la organización no son parámetros independientes al desencadenamiento del acoso moral. Incluso, la consideración de dichos factores organizativos es de índole primordial para poder evitar y prevenir el acoso moral desde el origen.

Por ello, los factores son múltiples y varían de un caso a otro, siendo una cuestión de elevada dificultad delimitarlos. No obstante, con carácter general, podemos entender que la estabilidad que posee un trabajador en su puesto de trabajo puede crear mayor o menor vulnerabilidad ante el acoso moral. Además, los trabajadores con entornos de trabajo caótico, caracterizado por la inseguridad, el conflicto de rol o la tensión, son más propensos a ser acosados. Igualmente, se deberá de tener presente la sobrecarga de trabajo, el excesivo control sobre la actividad, la ambigüedad y conflicto de rol, el estilo de liderazgo rígido y autoritario, la ausencia de apoyo social percibido por los compañeros y superiores jerárquicos, un clima organizativo inadecuado, las tareas monótonas, un trabajo en equipo inadecuado, abuso de poder, políticas de fomento de la competitividad, la insatisfacción laboral, las reestructuraciones de las organizaciones empresariales, políticas y prácticas inadecuadas de recursos humanos, entre otros factores de riesgo psicosocial.

El acoso moral puede ocasionar diferentes consecuencias, no solo a nivel personal de la víctima, sino a la propia organización empresarial y a la sociedad. Así, en un primer momento, se puede considerar que el acoso moral solo genera efectos negativos sobre la seguridad y salud de la víctima, siendo las más notables a priori, sin embargo, esto no es así, sino que las consecuencias trascienden, a su vez, a la organización empresarial y a la sociedad.

En este punto, el acoso moral puede tener consecuencias en la víctima devastadoras⁶⁸⁸ donde, entre otros efectos, podemos concretar la ansiedad generalizada, depresión, inquietud, fatiga, problemas de concentración y atención, irritabilidad, pérdida de memoria, aislamiento, tensión muscular, trastornos de sueño, consumos problemáticos de drogas, sensación de impotencia, apatía, melancolía, baja autoestima, mala imagen de sí mismo, estrés postraumático o desmotivación laboral. Además de consecuencias físicas como el insomnio, pesadillas, ataques de pánico, fatiga crónica, palpitaciones, dolor muscular, autolisis, entre otras. Trascendiendo al ámbito personal y familiar del trabajador, es decir, al extralaboral.

El acoso moral, como hemos determinado anteriormente, no solo produce efectos negativos sobre las víctimas, a su vez perturba el entorno de la organización empresarial. Esto es, a través de consecuencias como un menor rendimiento del trabajo, el incremento del absentismo, aumento de la rotación del personal, problemas relacionados con el clima laboral a través de la perturbación de la cohesión, la colaboración, la cooperación y la calidad de las relaciones interpersonales con una importante repercusión en la productividad empresarial, perjudica en la reputación, la imagen y la competitividad de las empresas, mayor número de accidentes de trabajo, incremento de bajas de los trabajadores y enfermedades que provocan unos mayores costes a las empresas.

De la misma forma, estas consecuencias no terminan en el ámbito personal y de la organización empresarial, sino que también afectan a la sociedad en su conjunto. De hecho se produce un incremento de los gastos sanitarios por las bajas y enfermedades que causan⁶⁸⁹, donde en gran medida la sintomatología que los trabajadores padecen normalmente no son especificadas como derivadas del trabajo, aunque en realidad lo sea. Por ello, como ha manifestado la Comisión Europea en diferentes ocasiones, las enfermedades asociadas con los riesgos psicosociales derivados del trabajo pueden ocasionar elevados costes en los servicios sanitarios nacionales, además de reducir la

⁶⁸⁸ Vid. MARTÍNEZ LEÓN, M.; IRURTIA MUÑIZ, M. J.; CAMINO MARTÍNEZ LEÓN, C.; TORRES MARTÍN, H. y QUEIPO BURÓN, D.: “El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente”, en *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, núm. 3, págs. 9-11.

⁶⁸⁹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿estancamiento o subestimación o lento progreso?*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2018, págs. 41 y 42.

productividad económica, teniendo un efecto negativo sobre el Producto Interior Bruto del país.

Conforme a los efectos perjudiciales que tienen el acoso moral, en primer lugar, estos trascienden a la esfera de los derechos fundamentales de la personalidad como a los derechos a la dignidad (art. 10.1 CE), a la integridad física y moral (art. 15CE), al honor y a la intimidad de personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1CE). Asimismo, puede afectar negativamente al derecho al trabajo (art. 35 CE), a la seguridad en el trabajo (Art. 40.2) y a la protección a la salud (art. 43 CE).

En este sentido, en el ámbito laboral afecta directamente al art. 4.2 e) del ET que determina el derecho de los trabajadores a que se respete su intimidad, a su integridad física [art. 4.2.d) ET] y a la ocupación efectiva [art. 4.2.a) ET]. Precisamente, expone que el contrato de trabajo podrá se extinguido por constatare el acoso al empresario o a las demás trabajadores que prestan sus servicios en la empresa [art. 54.2 g ET)]⁶⁹⁰.

Igualmente, no se trataría, en suma, de la violación única de los anteriores derechos, sino del daño en la salud del trabajador afectado por el acoso moral y, por tanto, ha de tener el tratamiento propio de la normativa de la LPRL. Como pueden ser el deber general de prevención de riesgos laborales, la implementación de una eficaz política preventiva en materia de acoso moral, la obligación de identificar el riesgo y valorarlo, además de adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitarlo (arts. 2, 4, 14, 15, 16, 18 y 25 LPRL).

⁶⁹⁰ Al igual ocurre con el tratamiento del acoso sexual en la Administración Pública donde el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en lo sucesivo, EBEP) , en su art. 14 h) dispone que se deben de respetar el derecho individual de los empleados públicos a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad del trabajo frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. Asimismo, como la tipificación como falta muy grave *“toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”* [art. 95.2 b) EBEP].

Si bien, a partir de todo lo anterior y pese a este nuevo término sobre acoso moral, continuando con la perspectiva del acoso moral como riesgo psicosocial⁶⁹¹, acorde con la búsqueda de una primacía de la protección preventiva, como destacábamos supra, a nuestro entender es de imperiosa necesidad mejorar aún más la conceptualización⁶⁹².

En este sentido, consideramos que el actual término de acoso moral determinado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo no es compatible con la acción preventiva que se persigue mediante la LPRL con carácter general y en materia de acoso laboral, en particular, al disponer que para que se constituya el acoso moral es necesaria la reiteración y duración en el tiempo, es decir, es la “*exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo...*”⁶⁹³. Por lo cual, a nuestro entender, es incoherente esta idea frente al derecho a la protección de la integridad física y moral de toda persona a través del art. 15 CE⁶⁹⁴, donde este precepto no impone un mínimo de conductas degradantes estandarizadas, siendo un derecho de eficacia general. De manera que las conductas aisladas o esporádicas según se determina en esta definición, no son acoso moral⁶⁹⁵. De hecho, a pesar de que el propio término especifica

⁶⁹¹ La consideración del acoso moral como riesgo psicosocial ha sido explícitamente reconocido en el derogado Criterio Técnico 34/2003, Criterio Técnico sobre "mobbing" (acoso psicológico o moral), además, corroborado en el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

⁶⁹² Para un análisis y estudio en profundidad se recomienda la lectura completa vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (mobbing)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”, en AA.VV. CABALLERO PÉREZ, M. J.; GARCÍA VALVERDE, M. D.; RIVAS VALLEJO, M. P. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coord.) *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, 2015, págs. 1161-1214.

⁶⁹³ Es cierto que en esta nueva conceptualización del acoso moral se ha obviado lo determinado en un primer momento por LEYMMAN, es decir, que el acoso se produjera al menos una vez por semana y más de seis meses.

⁶⁹⁴ Recordamos lo dispuesto en el art. 15 CE “*Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes...*”.

⁶⁹⁵ Así lo ha entendido STS en la Sentencia de fecha 28 octubre 2010 que dicho acto debe ser reiterado y prolongado en el tiempo, lo que tiene importancia desde el punto de vista del inicio del plazo de prescripción conforme dispone el art. 132 CP el cual se iniciará desde “*el día en que se realizó la última infracción, desde que se eliminó la situación lícita o desde que cesó la conducta*”. En el mismo sentido, TSJ de Madrid de 26 de octubre de 2018 que declara que “*...algunas últimas legislaciones sobre acoso moral, como la de Québec, Canadá, aceptan identificar el concepto de acoso con un acto único si tiene suficiente entidad denigrante. No es esta línea, sin embargo, la seguida en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia... La reiteración o continuidad sigue siendo definitiva para definir el acoso, de manera que las conductas aisladas o esporádicas, por graves que sean, no merecen la calificación de acoso no son destinatarias de las medidas previstas en el Acuerdo...*”. En contra la STS, Penal, 325/2013, según la cual:

que acoso moral supone un riesgo importante para la salud, nos cuestionamos si una única conducta no supone un riesgo para la salud del trabajo y la necesidad de una acción preventiva, tal y como dispone el art. 15.1 apartados a), b), c) y f) de la LPRL. Pues bien, a nuestro juicio, es errónea el enfoque actual para considerar como acoso la necesaria reiteración o continuidad⁶⁹⁶.

Por otro lado, la delimitación del “*riesgo importante*”, no es claro e incluso impreciso, donde no tiene cabida en el entramado normativo laboral, frente a los conceptos de “leve”, “grave” o “inminente” que sí lo tienen referente a la salud de los trabajadores⁶⁹⁷.

Sin embargo, del análisis de la jurisprudencia, a pesar de que no es clara, se pueden extraer los siguientes elementos como definitorios de las conductas calificadas para el acoso moral, como son por⁶⁹⁸:

- a. El elemento objetivo: que está constituido por la duración, frecuencia y reiteración o repetición de conductas, aunque, con carácter general, el periodo de duración ha de ser interpretado de forma flexible. Además de la producción de un daño a la salud psíquica del trabajador.
- b. El elemento subjetivo: siendo necesaria la intencionalidad y finalidad del acosador y la existencia de un daño que repercutan sobre el trabajador afectado.

Precisamente, MOLINA NAVARRETE, C. delimita una noción común de acoso en el trabajo que sería necesaria para una adecuada integración jurídica-laboral, propiciando

“la expresión <<trato degradante>> parece presuponer una cierta permanencia, o al menos repetición, del comportamiento degradante,...no debe encontrarse obstáculo para estimar cometido el delito a partir de una conducta única y puntual, siempre que en ella se aprecie una intensidad lesiva para la dignidad humana suficiente para su encuadre en el precepto...”.

⁶⁹⁶ En contra, consideramos acertada la STSJ de Andalucía de 5 de abril de 2017. Determina que la intención y el resultado no pueden constituirse como elementos esenciales para fijar el acoso moral, sino que se ha de tener presente como elementos definitorios en la singularidad y gravedad de la conducta.

⁶⁹⁷ Por ejemplo, en cuanto a la severidad del riesgo que indica el daño que se puede producir al trabajador si el riesgo se materializa (art. 4 LPRL).

⁶⁹⁸ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿estancamiento y subestimación o lento progreso?*, óp. cit., pág. 17.

un nexo de partida común, que con posterioridad pueda ser modulado según las diversas disciplinas, como son la preventiva y la sancionadora.

“Constituye acoso laboral todo comportamiento de una o varias personas que, en el ámbito de una relación de empleo, privado o público, somete a otra u otras personas, cualquiera que sea su intencionalidad u objetivo, a un constatable proceso de degradación de sus relaciones y condiciones de prestación de servicios profesionales, creándoles un entorno o ambiente de trabajo intimidatorio, humillante e in-comunicativo, susceptible de lesionar su integridad personal y/o su salud”⁶⁹⁹.

En efecto, como determinábamos con anterioridad, no es tema baladí la incorporación del acoso moral como un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, que conlleva afrontarla inicial y sistemáticamente bajo el marco preventivo a partir de la LPRL⁷⁰⁰. Si bien, esta consideración cuenta con tanto detractores como partidarios. Por una parte, tradicionalmente el acoso moral ha sido considerado como conductas que quebrantan diferentes derechos fundamentales y siendo susceptible de varios tipos de sanciones. De modo que se exige una respuesta reactiva contundente pero afrontándose a posteriori, una vez que se ha denunciado y conocido el problema, pero no preventivamente en el seno de las organizaciones empresariales, siendo una perspectiva que no compartimos.

Por otro lado, constituyendo la tesis que defendemos, nos encontramos con el enfoque que avala la inclusión preventiva del acoso moral (art. 4, 14, 15 y 16 LPRL). De manera que se pretende anticipar a dichas conductas, previendo las consecuencias probables de que se produzca una situación de acoso en el entorno de trabajo. Así, no solo se ha de tener presentes los factores subjetivos y relacionales, sino también, factores objetivos, como pueden ser los organizativos y de ordenación del trabajo. No obstante, conviene precisar que dicho carácter preventivo no puede desvincularse de los derechos fundamentales. En consecuencia, trata de garantizar una tutela eficaz contra los

⁶⁹⁹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (mobbing)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”, *óp. cit.*, págs.11

⁷⁰⁰ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (mobbing)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”, *óp. cit.*, págs.11

comportamientos vejatorios en el lugar de trabajo, por tanto, siendo el enfoque que compartimos y sostenemos en este trabajo de investigación.

Ahora bien, ambas perspectivas podemos constatarlas como adecuadas, según la disciplina que ha de tratar el acoso moral⁷⁰¹. Si bien, en la perspectiva laboral, el acoso laboral se ha de erigir como la necesidad de prevenir dicho acoso especificándolo como riesgo o peligro. De este modo se propicia una mayor eficacia en la tutela, donde una vez que se constate el fracaso del ámbito preventivo, se facilitará la indemnización y sanción por el trato degradante⁷⁰².

2.4.2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo-género.

El acoso sexual en el trabajo forma parte de un término más amplio como es el acoso laboral que se produce en el entorno de trabajo. Así, el acoso sexual es reconocido, de una manera creciente, como un comportamiento que conduce a una serie de consecuencias negativas nada desdeñables tanto sobre la víctima como sobre la organización empresarial. Dicha conducta de violencia ha tenido un largo recorrido desde su conceptualización hasta su regulación normativa. Si bien, la novedad acerca del acoso sexual versa sobre el interés por su identificación, conceptualización y tratamiento, no solo en el marco internacional sino, también, en el comunitario y el nacional, no siendo cuestión fácil aportar una definición completa del concepto de acoso sexual⁷⁰³.

⁷⁰¹ Así, el concepto de acoso laboral no puede considerarse como inamovible, siendo un aspecto que consideramos erróneo, no se puede pretender alcanzar diferentes objetivos según cada norma aplicada bajo el mismo inflexible concepto de acoso laboral. De manera que en el ámbito penal, cuya finalidad es el plano indemnizatorio y punitivo, es propicio que se exija no solo dolo sino un resultado lesivo, en el que se estime un mínimo de gravedad. Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (mobbing)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”, *óp. cit.*, pág. 1177.

⁷⁰² Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (mobbing)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”, *óp. cit.*, pág. 1177.

⁷⁰³ Vid. PÉREZ GUARDO, R. y RODRÍGUEZ SUMAZA, C.: “Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 31, núm. 1, 2013, págs. 197. En el mismo sentido, vid. PÉREZ GUARDO, R. “Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España”, en *Athenea Digital*, vol. 12, núm. 2, 2012, págs.199-219.

Por lo que se refiere al Derecho Comunitario respecto a la definición que regula el fenómeno resulta imprescindible recurrir, en primer lugar, a la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo y el Código de Conducta para combatir el acoso sexual que la acompañaba, aunque a pesar de ser una norma sin efecto jurídico vinculante, se ha establecido como la más conocida y completa. No obstante, y con posterioridad, aparecería la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 definiendo el acoso sexual⁷⁰⁴, así como la Directiva 2006/54/CE, que partiendo de un concepto similar, incide en la importancia de la prevención de dichas conductas.

Así pues, las distintas definiciones que se han aportado acerca del acoso sexual presentan como rasgo común que dicho acoso se entiende como *“la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo...”*. Por tanto, no se aporta una relevancia al género de los sujetos, de modo que ambos sexos pueden verse afectadas por este acoso.

Asimismo, es relevante tomar en consideración en el escenario europeo el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo firmado por los interlocutores sociales el 26 de abril de 2007. En dicho acuerdo, tal y como determinábamos, se especifica la necesidad de los Estados miembros establezcan y definan el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores frente al acoso y la violencia en el trabajo en sus ordenamientos nacionales, con la finalidad de incrementar el conocimiento y la sensibilización de los empleadores, trabajadores y de sus representantes en materia de acoso laboral, en general. Además, se destaca la importancia tanto de las medidas como de los procedimientos de anticipación y tratamiento al problema mediante la identificación, prevención y la reparación de los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

⁷⁰⁴ Esta directiva define el acoso sexual en su art. 2.2 como *“la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

En cuanto al ordenamiento jurídico español finalmente se produce con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en lo sucesivo, LOIEMH), que incorpora en nuestro ordenamiento jurídico un abordaje transversal en el tratamiento del acoso sexual en el ámbito de trabajo, determinando una definición a través del artículo 7 acerca del “acoso sexual y acoso por razón de sexo”. Dicha Ley se establece como de suma importancia en esta materia, siendo la primera norma con rango de ley orgánica en la que se dispone un tratamiento para el acoso sexual laboral.

En consecuencia, se determina una definición jurídica de acoso sexual en el art. 7.1 LOIEMH en los siguientes términos:

“Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Por otro lado, dicho artículo 7.2. LOIEMH incorpora la definición de acoso por razón de sexo y que complementa al concepto de acoso sexual como formas de discriminación. Así, expresa que *“constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.*

La diferencia entre ambas radica en que, en el acoso sexual se circunscribe al ámbito de lo sexual y, en el segundo, el comportamiento supone un tipo de discriminación más amplia sin tener porqué existir intencionalidad sexual por parte del agresor, sino que se lleva a cabo en función del sexo o género de una persona. En el acoso por razón de sexo además se exigen el propósito de atentar contra la dignidad, la instauración y creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, que no se especifica en el acoso sexual, por su conexión con la indemnidad, libertad e intimidad sexual, siendo en sí un acto que ya conlleva la acción intimidatoria, degradante u ofensiva. Sin embargo, en ambos casos se produce un efecto nocivo sobre el ambiente de trabajo, con repercusiones negativas tanto sobre la persona trabajadora, como sobre la propia organización y la sociedad, en general. En cualquier caso, tal y como se puede constatar, es muy frecuente que en los

instrumentos de prevención y actuación no se determinen ni se delimiten adecuadamente las diferencias conceptuales y sustanciales entre el acoso sexual y por razón de sexo⁷⁰⁵ siendo dos conductas diferentes.

Ahora bien, la diferenciación entre el acoso por razón de sexo con el acoso moral, vemos que en ambos tipos de acoso se han de constatar la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, si bien, en el acoso sexista no es necesaria la intencionalidad, la reiteración⁷⁰⁶ o el planteamiento sistemático que sí se han de constatar en el acoso moral⁷⁰⁷, siendo un aspecto que consideramos muy positivo, como analizaremos.

Por otro lado, podemos analizar que el concepto de acosos sexual determinado por la LOIEMH ha suprimido aquellos aspectos que podrían perjudicar su tutela preventiva frente a los contenidos establecido en las diferentes Directivas. En este sentido, de manera acertada a nuestro parecer, se eliminan de la redacción final los términos “*no deseado*”, así como “*hostil y humillante*”, siendo elementos subjetivos que se encuentran en las

⁷⁰⁵ Este error también podemos observarlo en el ámbito jurisprudencial: STSJ de 15 de septiembre de 2011 n.2003/2011 y en la STSJ de 8 de Julio, n.3852/2009, frente a las que sí desarrollan una adecuada calificación de la conducta como acoso sexual AP de 24 de mayo de 2013 n. 162/2013; STSJ, de 2 de abril de 2013 n.2367/2013 y STSJ, de 6 de mayo de 2011 n.1057/2011.

⁷⁰⁶ Si es cierto que aún hoy nos encontramos con sentencias como la STSJ Madrid, núm.13927/2010, que inadmite el acoso por razón de sexo denunciado por una trabajadora hacia su superior jerárquico por la realización reiterada en el tiempo de bromas y chistes machistas y ofensivos hacia la mujer. De modo que la trabajadora se sentía infravalorada ante el resto de los compañeros e incómoda, solicitando en numerosas ocasiones el traslado profesional, siendo rechazado. Como consecuencia, la trabajadora se ve evocada a comenzar un tratamiento y seguimiento médico a través de Salud Mental por trastorno adaptativo reactivo a conflicto laboral. En este sentido, la apreciación judicial declara que la agresión continua era de leve entidad, donde se añade la normalización de actitudes y comentarios machistas-violentos. En contra, la STSJ de Cataluña, núm. 3155/2011, de 5 de mayo, donde se considera la agresión de grave entidad que no leve.

⁷⁰⁷ La confusión entre los conceptos de acoso moral y acoso por razón de sexo, es también palpable en a través de sentencias judiciales como la Sentencia del TSJ Cataluña, núm. 3155/2011, de 5 de mayo, en la cual se exige un comportamiento reiterado y abusivo en el tiempo, además de la intencionalidad del agresor en el acoso por razón de género/sexo, siendo un aspecto que no son recogidos en el art. 7 de la LOIEMH para supuestos de acoso por razón de sexo.

Directivas⁷⁰⁸, pudiendo valorarse ahora solo el acoso desde estándares objetivos⁷⁰⁹. No obstante, podemos considerar que continúan siendo insuficientes clarificadores para abarcar toda la complejidad del fenómeno que pretende definir⁷¹⁰. A pesar de ello, podemos concretar los principales rasgos delimitadores en la definición de acoso sexual en el trabajo.

En primer lugar, se trata de una conducta con componentes de naturaleza de carácter sexual y que atenta contra la dignidad y discrimina a la persona que es víctima de dicha situación. Siendo un comportamiento molesto, intimidatorio e incómodo por lo que se produce una ausencia de reciprocidad de la conducta y crea un entorno laboral ofensivo para el trabajador.

A diferencia del acoso moral, no es necesaria la reiteración de la conducta, donde con solo un acto de agresión se considera suficiente para apreciar el acoso sexual o por razón de género⁷¹¹. De hecho, se considera que el acoso sexual y por razón de sexo incide de manera negativa sobre el entorno de trabajo no solo de las personas acosadas, sino del

⁷⁰⁸ La Directiva 2002/73/CE ha suscitado confrontación en relación a la conceptualización aportada sobre el acoso sexual y a la utilización del término “*no deseado*”, asumiendo que la protección se desarrollaba por doble vía, por un lado la subjetiva, a través de la consideración de oposición de la víctima a la conducta y, por otro, el elemento relacionado con que la gravedad de los comportamientos hubieran convertido el entorno de trabajo en “*intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*”. En este sentido, Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “El impacto laboral de la ley de igualdad de sexos: lo que queda después de vender el humo político”, en RTSS CEF, núm. 290, 2007, págs. 99-158.

⁷⁰⁹ Vid. QUESADA SEGURA, R.: “El acoso sexual y acoso por razón de género en la negociación colectiva”, en AA.VV.: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y práctica*, Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 195. En este sentido, hasta este momento era difícil obtener una sentencia condenatoria por acoso sexual, donde era complicado en extremo la práctica de la prueba por parte de la víctima, incluso la defensa ante el hostigamiento sufrido. En este sentido, STSJ de Galicia de 31 de enero de 2002 que declara que “...siendo necesarias la concurrencia de dos elementos esenciales para afirmar la existencia de acoso sexual, en primer lugar, que se demuestre la concurrencia de una manifestación de claro contenido sexual o libinosos, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persigan aquella finalidad, y, por otra parte, una negativa clara y terminantemente por parte de la persona afectada, al mantenimiento de dicha situación, a través de actos que pongan de relieve el rechazo total y absoluto a la actitud del sujeto activo...”.

⁷¹⁰ Vid. PÉREZ DEL RÍO, T.: “La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género”, *óp. cit.*, pág. 183.

⁷¹¹ Desde este punto de vista, que reivindicamos en cualquier tipo de acoso, no otorga ninguna permisibilidad a todo conjunto de actuaciones que son inadecuadas con la finalidad principal de la eliminación de raíz.

conjunto de la empresa y sobre las condiciones de trabajo como son sobre la estabilidad en el empleo, en la promoción, etc⁷¹².

En este caso, el acoso sexual en el ámbito laboral se puede producir tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo, aunque siempre como consecuencia de una relación laboral. De manera que puede ser originado por miembros de la organización empresarial independientemente del rango jerárquico que desempeñen, no siendo una condición indispensable para que se produzca el acoso e, incluso, puede llevarse a cabo por terceros relacionados con la víctima por su trabajo.

Por tanto, es imprescindible determinar que el acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, pues ambos sexos han de ser considerados desde el punto de vista de prevención y protección, como posibles destinatarios de las conductas de acoso sexual en el trabajo.

Pese a todo lo expuesto, las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser muy variadas, manifestándose de diversas formas y con distinta intensidad. Estas conductas pueden ir desde comportamientos no verbales, acciones físicas hasta comentarios verbales, sin embargo, no existe un listado cerrado de aquellas conductas y comportamientos específicos que se pueden considerar acoso sexual⁷¹³. A este respecto,

⁷¹² Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres. Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, mayo de 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, noviembre de 1991.

⁷¹³ Ahora bien, a modo de ejemplo no exhaustivo y sin ser excluyente o limitador, es adecuado determinar algunos comportamientos que pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual. En este sentido, como comportamientos no verbales nos podemos encontrar con miradas hacia el cuerpo desagradables, gestos obscenos, exposición de fotografías, imágenes o dibujos sexuales no consentidos, notas y cartas ofensivas, mensajes, cartas y correos electrónicos con contenido sexual, etc. Asimismo, las acciones físicas a través del contacto físico deliberado y no solicitado, rozamientos o un acercamiento excesivo e innecesario; pellizcar o tocar indeseadamente, tocar intencionadamente partes sexuales del cuerpo, agresiones físicas, entre otras acciones. Por último, comentarios verbales como chistes, bromas o comentarios sobre la apariencia o aspecto, abusos verbales deliberados de contenido sexual, invitaciones o peticiones impúdicas o comprometedoras de carácter sexual, demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento. No obstante, no son excluyentes entre sí, donde cualquier otro comportamiento que genere una discriminación y la ofensa a la dignidad así como el abuso, la vejación o la humillación del trabajador podrá considerarse como comportamientos o actos que son constitutivos de acoso sexual.

el acoso puede entenderse como toda acción que genere una ofensa con independencia al medio que emplee⁷¹⁴.

Si es cierto que la LOIEMH en sus art.7.1 y 7.2, introduce algunos de los elementos definitorios de comportamientos discriminatorios y que atentan contra la dignidad de la persona aplicables al ámbito laboral, como son sus dos manifestaciones mediante el acoso sexual y el acoso por razón de género, sin embargo, adolece de una definición clara y suficiente de dos fenómenos diferentes, y que tradicionalmente han sido aceptados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales, como son el acoso sexual ambiental y el chantaje sexual.

En este contexto, la doctrina científica ha venido definiendo el chantaje sexual, acoso “quid pro quo” o acoso de intercambio, como *“aquel realizado por una persona, no siendo un aspecto necesario la relación jerarquía ni una posición de poder o ventaja y que consiste en exigir prestaciones de índole sexual a otra persona a cambio de realizar o no algo”*. Y el denominado como acoso ambiental que *“tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, desagradable, intimidatorio, humillante, amenazador, ofensivo e inseguro para la persona acosada*.

De modo que, no sólo conforman acoso sexual los episodios más graves, sino que independientemente de su gravedad lo constituyen tanto el chantaje sexual o acoso de intercambio como el acoso ambiental.

El acoso sexual y por razón de género en el trabajo cabe contemplarlo desde una triple perspectiva, como son el constitucional, el social y el penal. Así, se puede determinar como una conducta que vulnera y atenta contra un importante número de derechos fundamentales básicos. En este sentido, los derechos a los que nos referimos son el derecho a la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), el derecho a la igualdad (arts. 14 CE), el derecho a la integridad física y moral de los/la trabajadores/as (art. 15CE) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1CE)⁷¹⁵.

⁷¹⁴ Vid. QUESADA SEGURA, R.: “El acoso sexual y acoso por razón de género en la negociación colectiva”, *óp. cit.*, pág. 193.

⁷¹⁵ Vid. VELAZQUEZ FERNANDEZ, M.: *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*, Ediciones Gestión 2000, 2004, págs.41 y ss. Resulta ilustrativa la STSJ de Galicia de 17 de octubre de 2014 (rec. núm.

Igualmente, de forma indirecta y en relación a los derechos fundamentales, pueden resultar lesionados el derecho al trabajo (art. 35 CE), el derecho a la seguridad en el trabajo (art. 40.2) y el derecho de la protección a la salud (art. 43 CE).

Por otro lado, el art. 4.2 e) del ET determina el derecho de los trabajadores a que se respete su intimidad, además de a su dignidad como una protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Precisamente, expone que el contrato de trabajo podrá ser extinguido por constatarse el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las demás trabajadores que prestan sus servicios en la empresa [art. 54.2 g ET)]⁷¹⁶. No obstante, debemos de contemplar que no existe ninguna definición de dicha conducta de acoso.

Esta integridad se encuentra directamente relacionada con la seguridad y salud laboral⁷¹⁷, por tanto, supone la necesidad de prevenir los riesgos atentatorios contra la misma y, concretamente, como una manifestación de esos riesgos, donde el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, aunque no venga regulado como tal en la LPRL, pueden considerarse riesgos psicosociales, al suponer la posibilidad de que cualquier trabajador sufra un determinado daño con motivo u ocasión del trabajo (art. 4 LPRL).

5119/2014) en la que se determina que “...la conducta de acoso sexual constituye una vulneración de los derechos reconocidos en los art. 10.1 c) y 18.1 de la Constitución Española, en tanto que entraña un atentado contra una parcela tan íntima de la persona como es su sexualidad...”.

⁷¹⁶ Al igual ocurre con el tratamiento del acoso sexual en la Administración Pública donde el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en lo sucesivo, EBEP), en su art. 14 h) dispone que se deben de respetar el derecho individual de los empleados públicos a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad del trabajo frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. Asimismo, como la tipificación como falta muy grave “toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo” [art. 95.2 b) EBEP].

⁷¹⁷ Retomamos la incoherente STC 159/2016, de 22 de septiembre, en la cual se resuelve un recurso de inconstitucionalidad interpuesto en relación con diversos preceptos de la Ley del Parlamento de Cataluña 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, el Tribunal Constitucional a su juicio, siendo un enfoque que no compartimos, considera que dicha perspectiva de género no está presente en la LPRL y que, de admitirse, crearía nuevos derechos que no competen por razón de la materia a las comunidades autónomas, vulnerando la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral. De tal forma que consideramos que es necesario una mención específica de esta perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Por tanto, el empleador es el responsable de mantener espacios laborales exentos del riesgo de acoso en el trabajo, lo cual nos reconduce al ámbito de la prevención de riesgos laborales. De modo que la configuración legal de las obligaciones empresariales en materia de prevención del acoso por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo se ha concretado de forma importante a través del deber general de seguridad (art. 14 LPRL), la integración de dicho deber (art. 15 LPRL) y la obligación de identificar el riesgo y valorarlo (art. 16 LPRL). Como son mediante la realización de la evaluación de riesgos psicosociales (artículo 16.1 y 16.2 LPRL), la investigación de los daños para la salud (art. 16.3 LPRL), la formación (18.1 LPRL) y la adscripción a puestos de trabajo compatibles a su circunstancias personales (artículo 25.1 LPRL), los cuales vienen a delimitar las obligaciones empresariales en esta materia.

Cabe resaltar que, desde la aprobación de la LOIEMH se ha producido un punto de inflexión de relevancia en cuanto a su tratamiento. Esto es, ha generado la introducción del acoso laboral al sistema de tutela y protección, así como a su consideración como riesgo que afecta a la dignidad, igualdad y libertad sexual, y también a la salud e integridad del trabajador, lo que permite el tratamiento de carácter preventivo.

Precisamente, el tratamiento del acoso sexual y por razón de género en la organización empresarial no es una cuestión sencilla, donde se ha realizado una especial referencia a la acción preventiva en el propio arts. 45 y 46 LOIEMH⁷¹⁸. En dicho precepto se expresa que las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán de elaborar planes de igualdad junto a la representación legal de los trabajadores⁷¹⁹, donde unas de sus materias

⁷¹⁸ Este precepto al igual que otros de la LOIEMH ha sido reformado actualmente por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁷¹⁹ Sin entrar en este trabajo de investigación en un análisis pormenorizado acerca de los Planes de Igualdad, sí interesa determinar que unas de las cuestiones más debatidas en razón a su contenido ha sido su carácter genérico e indeterminado, con reducidos compromisos reales. Siendo un aspecto conectado con la no atribución ni determinación legislativa, ni por la LOIEMH, ni por el ET, que los Planes de Igualdad posean la naturaleza y eficacia igual o equivalente a un convenio colectivo, es decir, de la naturaleza normativa, siendo un aspecto que aún se mantienen a pesar de la última reforma acometida sobre la materia. En este sentido, a pesar que en el siguiente trabajo de investigación se desarrolla una análisis pormenorizado acerca de los Planes de Igualdad, si bien, con anterioridad a Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, consideramos que es muy interesante, por tanto, Vid. OLARTE ENCABO, S.: “Los planes de igualdad: los <<parientes pobres>> de la negociación colectiva”, en AA.VV. MOYA AMADOR, R.;

objeto son la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo⁷²⁰. Sin embargo, uno de los aspectos más negativos que planteaba la LOIEMH con anterioridad a su reforma ha sido modificado. En este sentido, con anterioridad se establecía un carácter limitado o parcial⁷²¹ por la no obligación de implementar Planes de Igualdad en aquellas empresas de menos de 250 trabajadores, confrontándose con la realidad de nuestro tejido productivo o estructura empresarial nacional que está conformada principalmente por microempresas y por pequeñas y medianas empresas, es decir, de hasta 249 trabajadores⁷²². Si es cierto que, a pesar de considerar positiva la reforma efectuada de este precepto en determinados aspectos, a nuestro juicio, seguimos manteniendo el principal problema referente al tejido productivo, por tanto, siguen estando exentas de esta obligación gran parte de las empresas que conforma nuestro tejido productivo. Ahora bien, dichas organizaciones empresariales no están obligadas a elaborar dichos planes de igualdad, no obstante, esto no las exime de la obligación legal de poner en marcha actuaciones de prevención y procedimientos para su posible queja o denuncia⁷²³. De manera que podemos afirmar que todas las organizaciones empresariales, independientemente del número de trabajadores en plantilla y su tamaño, con la colaboración de los representantes legal de los trabajadores ha de implantar políticas, que

SERRANO FALCÓN, C. y CASAS BAAMONDE, M.E. (coord.) *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Navarra, 2016, pág. 543 y 544.

⁷²⁰ Es primordial que los protocolos de actuación contra el acoso sexual, determinados a través de los Planes de Igualdad, estén bien establecidos, de manera que resuelvan el problema de forma eficaz y rápida, para una política de éxito.

⁷²¹ Vid. OLARTE ENCABO, S.: “Los planes de igualdad: los <<parientes pobres>> de la negociación colectiva”, *óp. cit.*, pág. 535.

⁷²² Los últimos datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social sobre las empresas inscritas en la Seguridad Social en noviembre de 2018 establece que el tejido productivo nacional se encuentra conformado principalmente por microempresas (39,7%) y autónomos sin trabajadores a cargo (53,9%), frente a pequeñas (5,3 %), mediana (0,9%), grandes empresas (0,2%). Disponible en <http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPYME-noviembre2018.pdf>

⁷²³ Igualmente, el art. 37 de la CE determina, y a los efectos que aquí interesan, el derecho a la negociación colectiva y de adoptar medidas de conflicto, es decir, a establecer unos medios de solución extrajudicial de conflictos de acoso sexual en el trabajo. Por esta razón, se ha reconocido la posibilidad de establecer los procedimientos para la intervención en materia de acoso sexual en la ordenación de las relaciones laborales (art. 83.3 ET y 2.2 LPRL), acordados mediante la dirección de la empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as, de instrumentos alternativos a la vía judicial para solucionar dichos conflictos, dotándolos de la misma eficacia y valor normativo que los convenios colectivos.

garanticen entornos laborales libres de acoso sexual donde se respete la dignidad y seguridad y salud de todos los trabajadores (art.48.1 LOIEMH).

En este sentido, algunas de las medidas preventivas que el empresario puede implementar son acciones de formación, información y sensibilización para directivos, mandos y para el conjunto de toda la plantilla de trabajadores acerca del trato con las personas en su trabajo⁷²⁴; elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, manuales de acogida, compromisos y declaración de principios; la vigilancia sobre la salud de los trabajadores; así como declaraciones, compromisos, principios y códigos de conductas determinadas por la dirección de la empresa, entre otras acciones preventivas. Sin embargo, actualmente, en muchas ocasiones el acoso sexual trata de silenciarse recurriendo al procedimiento ordinario de extinción de la relación laboral por trabajadores que han sido víctimas de acoso sexual y no han podido resistir, abandonando su trabajo⁷²⁵, en otras, responden a un tratamiento meramente formal de esta materia, rodeándose de elocuentes declaraciones de principios generales que no encuentran plasmación posterior en el tejido productivo, quedando aún mucho camino que recorrer⁷²⁶.

Conviene destacar la importancia sobre la materia en la negociación colectiva⁷²⁷, donde ya con anterioridad a la LOIEMH venía estableciendo algunas cláusulas en materia de

⁷²⁴ Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, óp. cit., pág. 369.

⁷²⁵ Según MOYA AMADOR, R., podemos considerar que son numerosos los casos de acoso sexual encubiertos bajo la vía extintiva del art. 50 ET, es decir, recurriendo al procedimiento ordinario de extinción de la relación laboral por trabajadores que han sido víctimas de acoso sexual y no han podido resistir, abandonando su trabajo. Vid. MOYA AMADOR, R.: “Cuestiones básicas sobre la tutela de las conductas atentatorias y discriminatorias de la mujer en relación al trabajo. En especial la tutela del acoso sexual”, en AA.VV. MOYA AMADOR, R.; SERRANO FALCÓN, C. y CASAS BAAMONDE, M.E. (coord.) *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Navarra, 2016, pág. 278.

⁷²⁶ En este sentido, la STS de la Sala delo Social, núm. 1547/2018, de 6 de noviembre declara que la negligencia de la empresa queda en evidencia no sólo por la lentitud en resolver el procedimiento formal de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual en el trabajo, sino también en las medidas preventivas que adoptó. Exponiendo que “la lentitud, inoperancia y fracaso de todas las medidas preventivas establecidas en el protocolo que la propia empresa se había fijado y supone que la vulneración del derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud de la trabajadora fue evidente y trascendió de la mera inactividad o negligencia, traducándose en una incapacidad temporal. El propio protocolo contempla como marcadores de la gravedad de los hechos la reincidencia del trabajador (sin que especifique que haya de ser en la propia empresa), así como estado psicológico o físico de la denunciante”.

⁷²⁷ Vid. TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “La seguridad y salud en el trabajo: síntesis de un problema y propuestas de solución (A propósito del Informe sobre riesgos laborales

protección frente al acoso sexual y por razón de sexo. Ahora bien, a partir de la promulgación de dicha Ley la evolución de los convenios colectivos ha sido en positivo tanto en su tratamiento que desarrollan sobre la materia, como la intensificación del objeto, más allá del régimen disciplinario tradicional⁷²⁸.

En este sentido, la negociación colectiva destaca por su importancia siendo imprescindible para acometer una regulación más detallada del acoso sexual y acoso por razón de sexo en materia preventiva, estableciendo el conflicto si aparece en la realidad y proporcionando la sanción. Igualmente, adecúa las exigencias legales a la propia empresa, posee una eficacia pedagógica para los sujetos implicados en las relaciones laborales, además de reforzar el rechazo de estas situaciones y estableciendo un equilibrio entre trabajadores y los poderes empresariales a través de la eficacia compensadora⁷²⁹.

En suma, el empresario debe garantizar al trabajador una tutela preventiva, proactiva y reactiva⁷³⁰. Esto es, es necesario centrar la actuación en el ámbito de la organización de la empresa, es decir, donde se produce el daño, incluso con anterioridad de la utilización del ámbito jurídico. Asimismo es primordial actuar a través de la perspectiva preventiva proactivo e integral, es decir, global, integradora y participada, frente a aquellas prácticas

y su prevención)”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2002, págs. 141-186.

⁷²⁸ Vid. QUESADA SEGURA, R.: “El acoso sexual y acoso por razón de género en la negociación colectiva”, *óp. cit.*, pág. 200. En este sentido, FALGUERA BARÓ, M.A. declara la necesidad de que la materia de acoso sexual o por razón de género debería de ser incluido dentro del convenio colectivo en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales. Vid. FALGUERA BARÓ, M.A.: “Derecho a la igualdad y negociación colectiva: ¿Hablamos de contenidos?”, en AA.VV. MOYA AMADOR, R.; SERRANO FALCÓN, C. y CASAS BAAMONDE, M.E. (coord.) *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Navarra, 2016, págs. 510-511.

⁷²⁹ Vid. LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Acoso sexual y sexista en la negociación colectiva: El estado de la cuestión”, en *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 36, 2015, pág. 17.

⁷³⁰ Vid. FABREGAT MONFORT, G.: *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa*, Bomarzo, Albacete, 2012, págs. 48-64. A este respecto, conviene mencionar la STC de 17 de diciembre de 2007 (rec. núm. 250/2007) acerca de la condena a la propia empresa que con su pasividad había favorecido la perpetuación del hostigamiento sexual, como consecuencia de no haber adoptado las medidas de vigilancia necesarias para la eliminación o supresión de dicha situación.

puntuales y reactivas, además de considerar el acoso sexual y por razón de sexo como un conjunto, en contra del enfoque de daños parciales⁷³¹.

A este respecto, debemos de determinar que son considerables las consecuencias negativas que se alcanzan respecto a la salud de la persona que han sido víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, por el daño tanto físico como psíquico que pueden sufrir mediante la angustia, ansiedad, temor, depresión, inseguridad, estrés, pérdida de identidad, insomnio, disminución de autoestima, problemas somáticos⁷³², entre otras, incidiendo en la minoración de su rendimiento en el trabajo, así como en el incremento del absentismo laboral.

Igualmente, el entorno de trabajo también se ve afectado generando unos costos relativos al deterioro de la propia imagen de la empresa, empeoramiento del clima laboral, incrementos del absentismo y del presentismo laboral que conllevan a la reducción de la productividad, elevándose también la rotación de personal. Y, además, para la sociedad en general, pues estas situaciones generan costes a los sistemas nacionales de salud, al igual que destacábamos en el acoso moral, pues son causa de patologías muy graves con gastos en bajas laborales, médico y farmacéutico, etc.

2.4.3. Acoso discriminatorio.

Una última variable es el acoso discriminatorio que, al igual que el acoso moral y acoso sexual y por razón de género, también pertenece a la concepción general del acoso laboral.

En este sentido, tal y como hemos ido resaltando con anterioridad, en toda conducta de acoso existe una relación de poder y control. Si bien, no solo podemos centrarnos en aquellos que se producen por un trato peyorativo, sino, además, se deberán de tener presente el acoso discriminatorio por factores personales como puede ser la especial sensibilidad, la manera de ser, la forma de pensar, la cultura, etc., es decir, debemos de

⁷³¹ Vid. MEJÍAS GARCÍA, A.; CARBONELL VAYÁ, E.J. y GIMENO NAVARRO, M.G.: *NTP 891. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2011, pág. 3.

⁷³² Vid. MOYA AMADOR, R.: “Cuestiones básicas sobre la tutela de las conductas atentatorias y discriminatorias de la mujer en relación al trabajo. En especial la tutela del acoso sexual”, *óp. cit.*, pág. 279.

tener presente aquellos estándares sociales para concretar colectivos o grupos sociales vulnerables. Por tanto, no solo en el acoso discriminatorio debemos de partir de la perspectiva centrada en el ámbito individual, sino que debemos de pasar a uno grupal y social, a pesar de incorporar un plus de dificultad especialmente relevante, tal y como hemos analizado⁷³³.

De acuerdo con la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (Ley 62/2003, en lo sucesivo), el acoso discriminatorio se define como *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”*.

La Ley 62/2003 traspone de manera íntegra los términos de la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico⁷³⁴, y la Directiva 2000/78 /CE, de 27 de noviembre, de marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación⁷³⁵. Ahora bien, como podemos comprobar mediante el análisis del término de acoso discriminatorio, se mantiene en la conceptualización el aspecto de no deseabilidad, así como del establecimiento de un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo para el acoso discriminatorio. Podemos considerar que la no aceptación o el no mostrar oposición ante conductas discriminatorias, es decir, la necesidad de manifestar implícitamente o explícitamente el rechazo ante las conductas que resultan ofensivas, es ambiguo e inadecuado para definir la percepción de la persona acosada, pero en la actualidad siguen siendo necesarios para poder penalizarlas. En este sentido, no podemos obviar que puedan hallarse casos en los que existan conductas que sean discriminatorias pero no se manifiesta el rechazo por el miedo a perder el empleo o prerrogativas en el mismo,

⁷³³ Véase el epígrafe “2.6. Factores derivados de las actuales estructuras organizativas y de la evolución del mundo laboral: Caracterización actual del mercado de trabajo” de este trabajo de investigación referente a los factores derivados de las actuales estructuras organizativas y de la evolución del mundo laboral.

⁷³⁴ DOCE L 180/22.

⁷³⁵ DOCE L 303.

además de causar un conflicto en la organización laboral o a ser desacreditado por la ausencia de pruebas. Sin embargo, al igual que efectuó con la definición del acoso sexual, podría haber omitido dichos aspectos o elementos.

En modo añadido, en esta línea, deben destacarse que algunas víctimas de discriminación lo son por varios elementos a la misma vez. A modo de ejemplo la discriminación de origen racial no siempre afecta a las mujeres y a los hombres por igual en el entorno de trabajo. Por ello, la discriminación múltiple de una persona puede ser circunscrita por varias características a la vez como puede ser por razón de edad, por pertenecer a minoría étnica o religiosa, por ser inmigrante, por razón de género, por orientación sexual, por discapacidad o por enfermedad crónica⁷³⁶, entre otras. De modo que debemos de tener en cuenta la posibilidad de que se constituya una discriminación múltiple o interseccional.

Una discriminación múltiple podemos definirla como aquella que se origina en base a dos o más factores que interactúan simultáneamente sobre la misma persona, es decir, se analiza una pluralidad de causas discriminatorias. Esta nueva situación ocasiona una nueva forma de discriminación agravada, que va más allá de la simple anexión de los motivos que la generan⁷³⁷. En consecuencia, debido a la importancia de esta nueva discriminación múltiple o interseccional en relación al acoso discriminatorio, se requiere un abordaje integral, global y no aislado de los elementos que conforma la situación discriminatoria que converge. Por tanto, no se deberá de realizar un examen parcial de la discriminación, donde se ocultarían factores o elementos sociales profundamente discriminatorios. Sin embargo, no debemos de caer en la confusión de que la combinación de dos o más factores que son potencialmente discriminadores es directamente considerada como discriminación múltiple o interseccional. Por ello, se deberá de analizar

⁷³⁶ Vid. GONZÁLEZ CALVET, J.: “Acoso y discriminación, discriminación múltiple”, en AA.VV. CABALLERO PÉREZ, M. J.; GARCÍA VALVERDE, M. D.; RIVAS VALLEJO, M. P. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coord.) Tratamiento integral del acoso, Aranzadi, 2015, pág. 125.

⁷³⁷ La discriminación múltiple interseccional se ha de analizar desde la diferenciación con la discriminación múltiple adicional o acumulativa. La primera, la discriminación múltiple interseccional, se manifestaría por la pluralidad de causas discriminatorias que se producen simultáneamente. En contra la segunda, la discriminación adicional o acumulativa, es el simple sumatorio de los diferentes elementos discriminatorios. En este sentido Vid. LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Discriminación múltiple: El estado de la cuestión y algunas reflexiones”, en *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 41, 2017, págs. 29-40.

cuáles son dichos factores discriminatorios en base a estereotipos sociales negativos, que sean lesivos para la dignidad de la persona, siendo un aspecto justificado⁷³⁸ de cada situación concreta.

Ciertamente en cuanto a las posibles particularidades que deben ser incorporadas al concepto de la discriminación múltiple, no podemos obviar los principales casos enjuiciados por los tribunales. De modo que, desde una perspectiva, el TEDH ya ha aludido en alguna ocasión al concepto de la discriminación múltiple⁷³⁹, si es cierto que después de varias ocasiones malgastadas para ello⁷⁴⁰.

Por el contrario, nos encontramos, también, con la perspectiva que consideramos errónea por la exclusión de la discriminación múltiple interseccional, otorgándole mayor relevancia a un solo factor discriminatorio más evidente, relegando al resto de factores discriminatorios a una función secundaria⁷⁴¹. Este enfoque es el elegido por el TJUE,

⁷³⁸ Vid. REY MARTÍNEZ, F.: “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84, 2008, pág. 272.

⁷³⁹ A modo de ejemplo la Sentencia del TEDH dictada el 25 de julio de 2017 en el caso Carvalho Pinto de Sousa Morais contra Portugal, siendo evidente la discriminación basada en estereotipos erróneos de género y edad. Otra casuística concerniente a España es la Sentencia TEDH de 25.07.2012, B. S. contra España. En esta sentencia, a pesar de ser escueta, introduce por primera vez la cuestión de la discriminación múltiple, ofreciendo algunas vías para avanzar en esta materia.

⁷⁴⁰ Siendo el caso del asunto que culmina con la STC 69/2007, de 16 de abril, y posteriormente con la Sentencia de 8 de diciembre de 2009 del TEDH, el caso Muñoz Díaz contra España, más conocido como La Nena, por ser el sobrenombre de la actora. En este sentido, parte de la reclamación de una pensión de viudedad por parte de una mujer gitana que había contraído matrimonio por el rito gitano, sin la pertinente formalización, ni registro de matrimonio civil y bajo la creencia que su matrimonio era reconocido. El varón gitano con el que había contraído matrimonio y con el que tuvo seis hijos, había cotizado 20 años a la Seguridad Social. Asimismo, se le había concedido el Libro de Familia, tenían la condición de familia numerosa, además, toda la familia constaba en la cartilla de la Seguridad Social. Los tribunales españoles denegaron la pensión de viudedad. La demandante consideró que había sido discriminada por razón étnica y de origen social (art. 14 CE). Así el Tribunal Constitucional consideró que no se producía discriminación por el hecho de exigirse el requisito del vínculo matrimonial legalmente establecido, no siendo válido el matrimonio celebrado por el rito gitano, no apreciándose tampoco por motivos raciales o étnicos. Finalmente, el TEDH a través de la sentencia de 8 de diciembre de 2009 concluyó declarando la existencia de discriminación por razón de etnia. Si es cierto que, tal y como especifica el profesor REY MARTÍNEZ, F., no se tiene en cuenta la presencia de una discriminación interseccional, es decir, por discriminaciones étnicas y de género, por tanto, las circunstancias personales de la víctima, por su condición de mujer y de gitana. Constatándose como una discriminación múltiple que no puede ser sufrida ni por una mujer paya ni tampoco un varón gitano, donde se le impuso social y culturalmente no trabajar fuera de casa, cuidar a sus hijos y a su marido hasta su muerte de acuerdo a los usos gitanos. Vid. REY MARTÍNEZ, F.: “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84, 2008, págs. 274- 283.

⁷⁴¹ Vid. Vid. GONZÁLEZ CALVET, J.: “Acoso y discriminación, discriminación múltiple”, *óp. cit.*, pág. 124.

especificando que no es posible la discriminación múltiple en la actualidad, siendo una nueva causa de discriminación la cual debería de ser recogida legalmente para poder aplicarla judicialmente⁷⁴². En este sentido, destacamos que la jurisprudencia de dicho tribunal está conformada a partir de la interpretación de las directivas, es decir, aporta soluciones interpretativas ajustadas a la legislación. Ahora bien, a nuestro entender se está efectuando el tratamiento parcial de la discriminación, por tanto, aportando soluciones parciales al problema concreto, generando una desprotección y omitiendo pautas o elementos sociales y culturales que son totalmente discriminatorios.

A este respecto, frente a ello podemos determinar el art. 8 del TFUE que dispone que la UE tendrá como meta la supresión de las desigualdades entre el hombre y la mujer, así como la de promover su igualdad. De ahí que sí se reconoce la doble discriminación por razones de sexo y raza aparece expresamente en la Directiva 2000/43/CE, “...*en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, máxime considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples*”. Asimismo, en la Directiva 2000/78 se expone de igual forma que la anterior Directiva declarando que con carácter recurrente las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples. Por tanto, se reconoce la discriminación múltiple en esta última, donde junto a la discriminación por género/sexo existe la posibilidad de acumulación de otras causas de discriminación como son por razón de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.

Como manifestábamos en los epígrafes anteriores, el acoso discriminatorio al constituirse mediante acciones de multiofensa se encuentra fundamentada en relación a la dignidad de la persona (art. 10 CE), la prohibición no solo de las discriminaciones por razón de nacimiento, raza, discapacidad, edad, religión orientación sexual u opinión, además prohíbe la discriminación por cualquier otra condición o circunstancia personal o social

⁷⁴² Vid. LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Discriminación múltiple: El estado de la cuestión y algunas reflexiones”, *óp. cit.*, pág. 35.

(art. 14 CE)⁷⁴³, constituyendo así una cláusula de igualdad sumamente abierta⁷⁴⁴. Así como el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE), además, de a la libertad ideológica, religiosa y de culto (art. 16 CE) y al derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1 CE). Asimismo, se deberán de analizar el derecho al trabajo (art. 35 CE), el derecho a la seguridad en el trabajo (Art. 40.2) y el derecho de la protección a la salud (art. 43 CE).

En el ámbito laboral⁷⁴⁵ no podemos obviar el art. 4.2 e) del ET acerca del respeto a la intimidad, además de la determinación de nulidad y sin efecto de aquellos preceptos o cláusulas que den lugar a situaciones de discriminación (arts. 17 ET), garantizar la ausencia de discriminación en el sistema de clasificación profesional, en la promoción y formación profesional, ascensos y remuneración (arts. 22.3; 23.2 y 28 ET). Así como la extinción del contrato de trabajo por razones de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa [art. 54.2 g ET)]⁷⁴⁶. En efecto, esta obligación de

⁷⁴³ La determinación en el art. 14 CE de toda discriminación por “*cualquier otra condición o circunstancia personal o social*” conforman una lista abierta, por tanto, susceptible de ir incrementando progresivamente, donde se podrá constituir nuevas lesiones del derecho a la no discriminación conforme a la evolución de la sociedad y sus valores.

⁷⁴⁴ En igual forma que el enfoque elegido por el TEDH que presenta un mayor nivel de protección de la discriminación, bajo la tutela del art. 14 del Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH), en la cual no se enuncia una prohibición independiente relativa a la discriminación.

⁷⁴⁵ Al igual ocurre con el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo debemos de completar dicho análisis en relación a los trabajadores de la Administración Pública, mediante su art. 14 h) EBEP donde se expone el deber de respetar el derecho a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad del trabajo frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral y el art. 95.2 b) EBEP, como la tipificación como falta muy grave de toda actuación de discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

⁷⁴⁶ La sentencia del TSJ de Asturias, núm. 1682/2018, del 27 de septiembre de 2018, declara que las ofensas verbales xenófobas son causa específica de despido. El litigio encuentra su origen en una demanda por despido, en la cual se despide a un trabajador al amparo del art. 54. 2 c) ET y el art. 53 j) del convenio colectivo de aplicación. Se fundamenta que, tras la apertura por parte de la empresa de un expediente contradictorio, la conducta del trabajador despedido era “*reveladora de una actitud xenófoba, y muestra innegable de una gravísima falta de respeto a un compañero de trabajo, carente de cualquier tipo de justificación*”. En este sentido, en una primera instancia la demanda fue desestimada por sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Gijón, núm. 135/2018, y contra esta se interpuso recurso de suplicación. A los efectos de la actual resolución jurídica del conflicto se falla la procedencia del despido, sin alteración de los hechos probados, argumentando que “*supone un frontal e injustificado ataque al honor y dignidad personal de un trabajador, al que insulta, menosprecia y veja en presencia de otros compañeros, sin que se haya acreditado provocación del ofendido, previa discusión laboral o circunstancia alguna que*

igualdad de trato y prohibición de discriminación también recae sobre el ámbito preventivo a través de su entramado normativo (art. 14, 15, 16, 18 y 25 LPRL).

A dichos efectos, en el art. 34 de la Ley 62/2003, determina un ámbito de protección más amplio que el propiamente laboral, por tanto, alcanza al empleo, la afiliación y la participación en organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, formación y promoción profesional y, además, al acceso y ejercicio de profesiones y trabajos por cuenta propia y a su organización colectiva.

Sin embargo, un aspecto de suma importancia, es la omisión entre su entramado normativo de la necesidad de adoptar medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo para eliminar o evitar estas situaciones de acoso discriminatorio⁷⁴⁷ y que sí se recogen en las Directivas. A este respecto, podemos considerar erróneo la no determinación expresa de la Ley 62/2003 del deber de protección de estos colectivos vulnerables ante la discriminación desde el ámbito preventivo. De modo que los trabajadores con características personales o sociales y considerados como vulnerables, pueden ser objeto de conductas discriminatorias en su puesto de trabajo, por tanto, deberían de ser eliminadas a través de una adecuada y eficaz política preventiva, para que puedan desarrollar su actividad y tareas correctamente y sin consecuencias en su seguridad y salud.

Ante tal ausencia a modo de excepción, en su art. 43 de la Ley 62/2003 se expone sin mayor concreción o desarrollo, es decir, sin especificar cuáles son las acciones para facilitar su aplicación, acerca del deber de la implantación de incentivos y de medidas de apoyo. Si bien, lo traslada a las organizaciones empresariales y los representantes de los trabajadores, a través de los planes de igualdad a favor de personas con discapacidad. Por otro lado, por parte del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que regula los derechos de las personas con discapacidad, donde considera que el acoso por razón de

permita minorar o atenuar la gravedad y culpabilidad de tal conducta, lo que diferencia el supuesto aquí enjuiciado de los conocidos en las sentencias que cita el recurso”.

⁷⁴⁷ Vid. GIL RUIZ, J.M.: “Acoso de género. Mobbing versus vejación de género: legislación, jurisprudencia y caos doctrinal”, en AA.VV. CABALLERO PÉREZ, M. J.; GARCÍA VALVERDE, M. D.; RIVAS VALLEJO, M. P. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coord.) *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, 2015, págs. 1215-1257.

discapacidad es una conducta discriminatoria, sigue siendo muy criticable que no establezca cuáles son las medidas adecuadas de acción positiva e, incluso, en materia de seguridad y salud laboral concretas.

No obstante, se fomenta, mediante el art. 42 de la Ley 62/2003, que los convenios colectivos recojan todas aquellas medidas que sean necesarias para favorecer la igualdad de oportunidades y prevenir todo tipo de discriminación en el trabajo por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por todo lo anterior, podemos considerar que nos encontramos ante importantes retos de delimitación terminológica y ante el vacío legislativo que se da en la actualidad. Sin embargo, podemos pensar que los tribunales españoles deberán de abandonar la perspectiva de la jurisprudencia del TJUE a favor de la del TEDH, donde el acoso discriminatorio, concurriendo en una discriminación múltiple, es directamente aplicable a través del art. 14 y 15 CE, siendo una cláusula más abierta donde se prohíbe las discriminaciones por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión, incluso por cualquier otra condición o circunstancia personal o social⁷⁴⁸.

Como resultado, a nuestro juicio, para que el acoso discriminatorio tenga la dimensión de tutela del derecho vulnerado plena y efectiva con una relevancia práctica, sería necesario dar un paso más allá de la afirmación de la violación del derecho, contemplando la indemnización no solo patrimonial, sino por daño moral⁷⁴⁹ por infligir a la dignidad de la persona (art. 10 CE) o a su salud física o psíquica (art. 15 CE). Por lo tanto, incorporar la indemnización con una dimensión meramente compensatoria e independiente a la patrimonial.

En definitiva, habría que superar los esquemas del derecho antidiscriminatorio clásico, basados en el aspecto individual o parcial, dando cabida a un sistema integral del acoso discriminatorio de forma social, prioritaria y transversal, para así poder reconfigurar el

⁷⁴⁸ En el mismo sentido, vid. LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Discriminación múltiple: El estado de la cuestión y algunas reflexiones”, *óp. cit.*, pág. 40.

⁷⁴⁹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Retos evolutivos pendientes de justicia constitucional: más <<tradición-regresión>> que <<innovación-progreso>>”, en *RTSS CEF.*, núm. 429, 2018, pág. 179.

principio de igualdad⁷⁵⁰ y no discriminación a partir del ámbito preventivo, por tratarse de un riesgo laboral de origen psicosocial. De manera que la tutela preventiva es fundamental en la medida en que trata de prevenir el acoso en su origen, para evitar su aparición, asimismo, como su desarrollo, protegiendo a los trabajadores de las conductas de acoso que se produce en las organizaciones empresariales.

3. A modo de recapitulación acerca de los riesgos laborales de origen psicosocial.

A lo largo del presente capítulo se ha puesto de manifiesto que el entorno del trabajo ejerce una importante influencia sobre la salud y bienestar de las personas.

En este sentido, como destacábamos, los factores psicosociales son condiciones de trabajo o características del mismo que se encuentran en todas las empresas y que pueden generar tanto consecuencias positivas como negativas. De manera que están constituidos por los factores objetivos -condiciones de carácter organizativo- y por factores subjetivos y ambientales -factores personales, relacionales, grupales, interpersonales y sociales-. Por esta razón en el análisis de los factores psicosociales se establecen dos alternativas.

- a. El análisis e implementación de los factores psicosociales con consecuencias positivas para propiciar y mantener un bienestar óptimo de los trabajadores.
- b. La identificación de los factores psicosociales que ocasionan aspectos negativos para prevenir los posibles daños que puedan derivar de los mismos. A partir de ello se conforman los factores de riesgo psicosocial.

A este respecto, consideramos que para una mejor garantía de eficacia preventiva en materia de salud psicosocial de los trabajadores en las organizaciones empresariales, se debería de contribuir a la optimización de aquellos factores psicosociales que generaran consecuencias positivas, como hemos podido comprobar en este capítulo. Estos factores positivos contribuyen al bienestar, motivación y satisfacción del trabajador, originando aspectos beneficiosos. Para ello, se requiere una verdadera integración preventiva, donde

⁷⁵⁰ Vid. RUBIO CASTRO, A. y GIL RUIZ, J.M.: *Dignidad e Igualdad en derechos. El acoso en el trabajo*, Dykinson, Madrid, 2012, pág. 71.

no sólo se gestione la prevención de los riesgos psicosociales como el cumplimiento de los mínimos legales, sino que se han de identificar y optimizar con el objetivo de mejorar la salud psicosocial de todos los trabajadores en una organización empresarial.

En base a lo expuesto, no obstante, no podemos obviar la importancia de la identificación e intervención sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, pues son las causas o agentes que pueden desencadenar y generar la probabilidad de que se produzcan situaciones nocivas para el bienestar y la salud de los trabajadores, física, psíquica o social. Ahora bien, como analizábamos supra, estos factores de riesgo se encuentran relacionados por múltiples e ilimitados factores objetivos, subjetivos y ambientales derivados de la interacción del individuo con el medio laboral, razón por la cual ningún trabajador puede estar exento de resultar afectados por ellos en cualquier momento. Es por ello que, derivado de su complejidad, han generado una diversidad de clasificaciones sobre los mismos que, como tendremos ocasión de analizar en el tercer capítulo de este trabajo de investigación, cada técnica de evaluación de riesgos psicosociales desarrollada adopta una clasificación diferente, con la finalidad de estimación de la exposición a los mismos en el lugar de trabajo.

Por otro lado, en relación a los factores de riesgo psicosociales, los riesgos psicosociales se verifica como la probabilidad a partir de la exposición a factores de riesgo psicosocial que ocasionen al trabajador consecuencias perjudiciales a la salud del mismo, si bien, los riesgos psicosociales no deben su causa a un único factor de riesgo, sino que son multicausales⁷⁵¹.

En este contexto, en la actualidad, una de las principales problemáticas que existe en torno a esta materia es que no se dispone de una lista exhaustiva que determine cuáles son los riesgos psicosociales que se han de considerar como tales, no obstante, podemos concretarlos mediante una enumeración que, a pesar de no ser exhaustiva, han sido calificadas como riesgo psicosocial a lo largo del tiempo por la doctrina científica, actores

⁷⁵¹ Vid. FERRER PUIG, R.: “Conceptos generales sobre los Riesgos Laborales de origen psicosocial” en AA.VV. (GUÀRDIA OLMOS, J., Coord.) *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas: Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones*, Edit. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2010, págs. 19-21.

colectivos o por los tribunales⁷⁵², creando un catálogo de los mismos. De modo que algunos de los riesgos psicosociales, como destacábamos anteriormente, son violencia en el trabajo, estrés laboral, tecnoestrés, el síndrome de estar quemado o burnout, acoso sexual, por razón de sexo y el acoso discriminatorio, acoso moral o mobbing, entre otros riesgos psicosociales.

Por lo que se refiere a las consecuencias que pueden ocasionar la materialización de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral pueden analizarse desde tres perspectivas.

Por un lado, además de afectar negativamente sobre la salud y bienestar de los trabajadores, ocasionando daños a sus relaciones sociales, familiares, por tanto, al entorno personal del trabajador.

Por otro lado, al ámbito de las organizaciones empresariales, donde la materialización de los riesgos psicosociales pueden dar lugar a perjudiciales resultados negativos económicos para la empresa repercutiendo en el deterioro de la productividad, los elevados niveles de absentismo y la rotación de trabajadores, con el consiguiente favorecimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades.

Por último, a la sociedad en general. En este sentido, uno de los principales aspectos estudiados con anterioridad es el problema de que los daños derivados de los riesgos psicosociales en una elevada proporción de los casos son difíciles de reconducir a una calificación única como pueden ser el estrés, la ansiedad, la depresión, los trastornos del sueño, enfermedades cardiovasculares, entre otros, incluso en gran medida la sintomatología que los trabajadores padecen, con carácter general, no son especificadas como derivadas del trabajo a pesa de que lo sea, por tanto, los daños son tratados por la Seguridad Social representando un innegable perjuicio para el sistema de la Protección Social. Asimismo, a nuestro juicio, esta no vinculación de los riesgos psicosociales con su tratamiento a través del ámbito laboral, hacen invisible la siniestralidad laboral en relación a los riesgos psicosociales.

⁷⁵² Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: Experiencia y prospectiva”, *óp. cit.*, pág. 23.

En consonancia con todo lo anterior, como tendremos la ocasión de analizar en el cuarto capítulo, es conocido desde la perspectiva cuantitativa y cualitativa el aumento de la incidencia o prevalencia de los factores y riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo mediante análisis estadístico a través de las múltiples vías, en especial de las Encuestas de Condiciones de Trabajo sean comunitarias o nacionales. En este sentido, en el capítulo tercer capítulo de este trabajo de investigación se pretende analizar la evaluación de los riesgos psicosociales, desde una perspectiva técnico-preventiva, pues a través de la evaluación se conforma toda la acción preventiva que se ha de desarrollar en la organización empresarial, por consiguiente, se deberán de tener en consideración los diversos elementos que integran la evaluación de riesgos psicosociales, siendo un proceso complejo, no obstante, como destacaremos, viable por los cuantiosos procedimientos estandarizados de acreditada solvencia científica que pueden ser implementados en la misma.

CAPÍTULO III. LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIOLABORALES EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.

1. Evaluación íntegra de los riesgos laborales.

Los riesgos psicosociales tienen una perfecta cabida en la LPRL, por tanto, en atención a todo lo expuesto en los capítulos anteriores, no debe persistir ninguna duda que en el ámbito laboral es necesaria la integración de los riesgos psicosociales a las prácticas preventivas de la empresa. En este sentido, se determina la obligación de protección de los trabajadores mediante la LPRL y unos principios que permiten la prevención de los riesgos psicosociales en el entorno del trabajo, si bien, como destacaremos, se ha mostrado importantes dificultades en relación a su aplicación y el cumplimiento más formal que eficiente.

Por tanto, en la evaluación íntegra de los riesgos laborales se deben de incluir los riesgos de seguridad, higiene, ergonómicos y psicosociales (STC 62/2007, de 27 de marzo y STC 160/2007, de 2 de julio). En esta línea, la evaluación se conforma como el instrumento primordial de la acción preventiva que se ha de desarrollar en la organización empresarial, donde a partir de ella se origina el cumplimiento de las demás obligaciones preventivas determinadas en el entramado normativo sobre la seguridad y salud laboral.

Como resultado, la norma preventiva hace del deber de evaluar los riesgos una obligación integral, de carácter técnico de la acción preventiva efectuada por personal competente para ello que posea los conocimientos especializados y certificados en esta materia (art. 4.3 RSP). Además, la evaluación de riesgos es un procedimiento dinámico que tiene la finalidad de estimar la magnitud de todos los riesgos profesionales que no hayan podido evitarse para concretar aquellas medidas preventivas a implementar para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

En consecuencia, en base a lo anterior, en el presente capítulo cabe analizar la evaluación de los riesgos psicosociolaborales en la organización empresarial, donde se deberán de tener en consideración los diversos elementos que integran la evaluación, siendo un proceso complejo debido a los múltiples y heterogéneos factores que inciden en ellos, así como la diversidad de instrumentos y técnicas de prevención de riesgos psicosociales. No obstante, como se determinará, es preciso complementar dichos instrumentos con estrategias y dispositivos concebidos específicamente para prevenir, identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales derivados de los cambios que se vienen experimentando en el ámbito laboral, por ello, se han de considerar las circunstancias del entorno en el que se desenvuelven las relaciones laborales.

2. Metodología de evaluación de riesgos psicosociales.

Cuando hablamos de la evaluación de riesgos psicosociales nos referimos a lo establecido en el art.16 LPRL que insta al empresario al cumplimiento de varios de los principios de la acción preventiva. Así pues, partimos de la obligación de analizar la probabilidad de que se puedan producir daños a partir de las condiciones organizativas, el contenido del trabajo y la realización de la tarea que pueden afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo, siendo un deber específico que conforma el propio deber general de prevención y que recae sobre el empresario. De este modo no es un fin en sí misma, sino un instrumento a través de la cual el empresario pretende evitar los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores. Si bien, en el caso de que no se

puedan evitar, se deberá adoptar las medidas necesarias para reducirlos, controlarlos o proteger a los mismos a partir del procedimiento de evaluación.

Debemos de considerar que en la evaluación de riesgos psicosociales, por una parte, se realiza un análisis y estimación de las organización y condiciones de trabajo existentes y previstas mediante riesgos objetivos y, por otro, la posibilidad de que el trabajador que ocupe el puesto de trabajo sea susceptible de sufrir riesgos psicosociales por sus características personales a través de riesgos subjetivos⁷⁵³. De manera que se ha de evaluar la probabilidad de desajuste entre aquellos factores objetivos y subjetivos o personales⁷⁵⁴.

Obviamente, como hemos determinado con anterioridad, con la promulgación del RSP se detalla el contenido de la evaluación (art. 4 del RSP), el procedimiento (art. 5 del RSP), la revisión de la evaluación (art. 6 del RSP) y la documentación (art. 7 del RSP).

Precisamente, la evaluación de riesgos psicosociales además de ser una obligación legal, es primordial que se desarrolle con carácter dinámico y previsor, constituyéndose como un proceso, no siendo un acto aislado, ni la aplicación de un mero instrumento que genera un informe o una simple medición, es un proceso que se compone por diferentes etapas. En este sentido, estas fases que se desarrollan a través de metodologías permiten estimar o cuantificar el grado o magnitud de exposición a aquellos riesgos inevitables, obteniendo toda aquella información necesaria, no siendo un proceso simplemente descriptivo, sino todo lo contrario, para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre las medidas preventivas a adoptar, siendo la finalidad última que persigue

⁷⁵³ Vid. RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva”. En AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C., y MORENO VIDA, N., Dirs.) *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, pág. 146.

⁷⁵⁴ Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: Experiencia y prospectiva”, en *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, núm. 1, 2010, pág. 17.

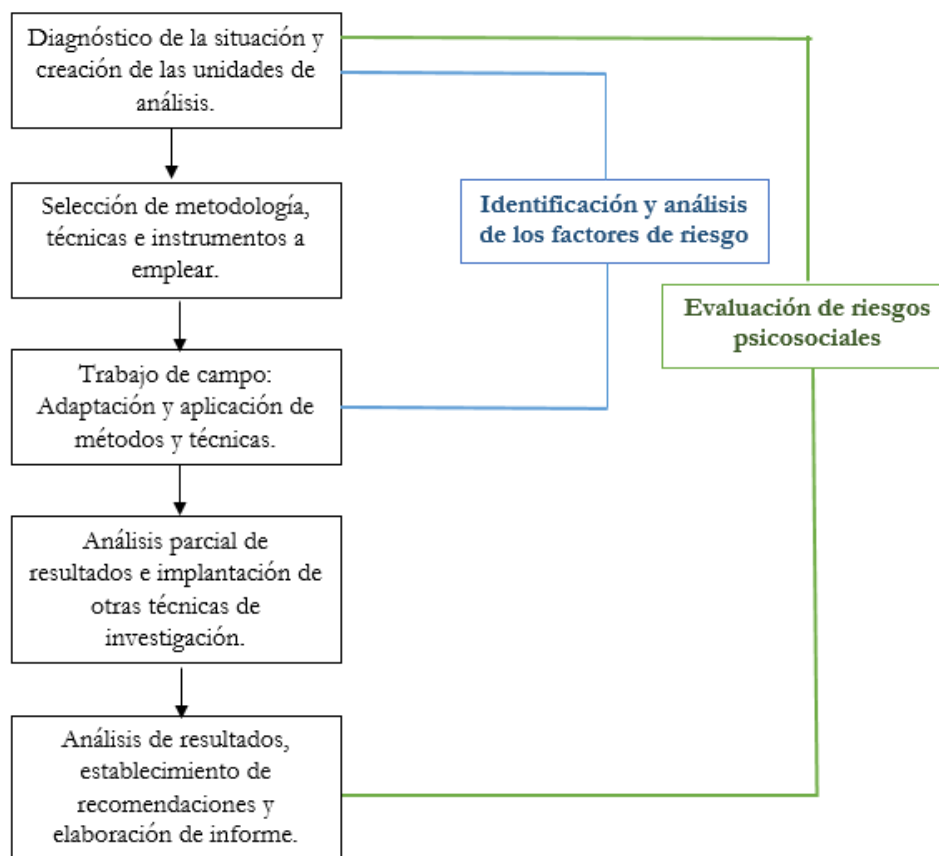
la evaluación de riesgos psicosociales⁷⁵⁵. Para ello dicha evaluación se conforma por un conjunto de fases y etapas ordenadas que se desenvuelven por una sucesión de procedimientos que, a su vez, están configurados por técnicas y, en algunos casos, por métodos⁷⁵⁶.

⁷⁵⁵ Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: “Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su clarificación”, en *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, núm. 2, 2010, pág. 17.

⁷⁵⁶ Como comentábamos en capítulos precedentes, la evaluación de riesgos psicosociales forma parte de la evaluación de riesgos laborales, por tanto, en línea con lo dispuesto en el artículo 3.1 del RSP, definiéndose como “*el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adaptarse*”. En definitiva, los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales han de generar propuestas de eliminación o reducción de los riesgos psicosociales detectados, no basta con la estimación de cierto riesgo, sino que además debe proveer una verdadera acción preventiva. En este sentido, vid. MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ SILLA, J.M., SALANOVA, M. Y GRACIA, D. “Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa”. En AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, pág. 20. Igualmente, Vid. ONCINS DE FRUTOS, M.; Y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “NTP 450: E Factores psicosociales: fases para su evaluación”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1997, pág. 1.

En este sentido, proponemos que el proceso de evaluación puede ser estructurado en las siguientes fases:

Figura 1. Fases del proceso de evaluación de riesgos psicosociales.



FUENTE: Elaboración propia a partir de LARA RUIZ, A. “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2015.

En definitiva, para acometer la evaluación de los riesgos psicosociales debemos de partir de un estudio previo que posibilite concretar, definir o delimitar el problema para ser abordado. De hecho se establece la necesidad de evaluar, bien por el desarrollo de una evaluación inicial de riesgos, una evaluación periódica, o bien, por unos cambios o nuevas exigencias determinadas del trabajo, que comenzará con el diagnóstico de la situación y creación de las unidades de análisis.

2.1. Diagnóstico de la situación y creación de las unidades de análisis.

En este sentido, en primer lugar, se procederá al *diagnóstico de la situación y creación de las unidades de análisis*. En esta fase se deben de definir claramente los objetivos que se pretenden alcanzar, siendo a nuestro entender trascendental, condicionando las fases posteriores y asegurando la validez de los resultados obtenidos. A fin de que obtengamos un conocimiento de la situación para la definición de los aspectos que se han de evaluar en esta fase es primordial precisar y acotar de la manera más concisa y menos confusa, los factores que se han de analizar, así como sus diferentes dimensiones o aspectos⁷⁵⁷.

Acorde con el art. 5.1 RSP donde se establece que la evaluación se hará “*a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores*”, es imprescindible disponer de toda la información posible. Para ello, consideramos importante implementar técnicas de recogida de información, con la finalidad de obtener conocimiento acerca del parecer de todos los trabajadores implicados, la anotación de las posibles tensiones entre los procedimientos de trabajo, entre otros aspectos a tener en cuenta. Al mismo tiempo, se procederá a la observación del trabajo mientras se está realizando para recopilar datos por apreciación directa, además del análisis de los documentos, estudios previos, estadísticas e informes que puedan contribuir para conseguir información y que puedan estar relacionados con los factores psicosociales.

Igualmente, el art. 4 RSP dispone que la evaluación ha de desarrollarse en todos los puestos de trabajo en que converjan dichos factores de riesgo psicosocial. Luego, debemos de prestar una mayor atención a aquellas condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como se establece el art. 7.4 LPRL, en especial las relacionadas directamente

⁷⁵⁷ Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “*NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales*”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2005, pág. 3.

con la organización y ordenación del trabajo⁷⁵⁸, asimismo, con la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocupar el puesto de trabajo sea considerado especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido.

Es por esto que algunos datos que se pueden recopilar pueden estar relacionados con las características generales acerca de la empresa (antigüedad, organigrama, recursos, sistemas de horarios, de salarios, de promoción, etc.); características sociodemográficas de la plantilla (sexo, edad, antigüedad en la empresa y en el puesto, etc.); otras particularidades que puedan influir a los trabajadores (absentismo, enfermedades, incapacitaciones, permisos personales, formación, siniestralidad, rotación del personal, solicitudes de cambios de puesto, sanciones, etc.) y diferentes aspectos que afecten a la producción (calidad de la producción, índices de producción, productividad, intervenciones de mantenimiento, averías, entre otros). Por otro lado, se tendrá muy presente las actas e informes del comité de empresa, del comité de seguridad y salud, del servicio de prevención y aquellos estudios, teorías y conocimientos existentes relacionados con la cuestión que permita realizar un diagnóstico de la situación psicosocial⁷⁵⁹.

Si bien, en función de la información recogida se pueden determinar las unidades de análisis y el tamaño de la muestra o si se trabajará con toda la población.

Así, en un primer momento, puede considerarse que la evaluación de riesgos psicosociales debe de realizarse por puestos de trabajo [arts. 4.2 y 7.a) RSP], no obstante, a nuestro juicio, puede resultar más adecuado establecer las unidades de análisis, es decir, los diferentes grupos o unidades organizativas en las que se clasificarán aquellos puestos de trabajo con la finalidad de garantizar el anonimato y confidencialidad de los trabajadores. Esto es, distintos grupos o colectivos de trabajadores o departamentos que

⁷⁵⁸ Vid. AA.VV. “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*”, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012, pág.23.

⁷⁵⁹ Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “*NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales*”, óp. cit., pág. 3.

se van a considerar de interés en nuestro procedimiento de evaluación, con el objetivo de analizar factores psicosociales [art. 33.1.b) y 36.1.c) LPRL y art. 5.1 RSP] y respetando el anonimato de los trabajadores.

En concreto, proponemos que la delimitación de las unidades de análisis las agrupemos bajo cuatro criterios principales como son: la naturaleza de la tarea, la autonomía sobre la tarea, la gestión o responsabilidad sobre personas y la garantía del anonimato y confidencialidad.

- Naturaleza de las tareas de los diferentes puestos de trabajo: Es el conjunto de funciones u operaciones que se requieren y que define cada puesto de trabajo⁷⁶⁰. Por tanto, para establecer una unidad de análisis se deberá tener en cuenta una cierta similitud entre tareas, procurando no incorporar en la misma unidad de análisis puestos en las que las funciones sean muy diferentes. Se debe agregar que se han de utilizar los nombres de los puestos de trabajo que se han establecido por la empresa, de manera que todos los trabajadores puedan identificar rápidamente su puesto de trabajo⁷⁶¹.
- Autonomía sobre la tarea: Es el grado de iniciativa o posibilidad de decisión que el trabajador posee acerca de la planificación y desarrollo de su trabajo, es decir, sobre las tareas o contenidos, logrando cierto control sobre las mismas. Al igual que el criterio anterior, se ha de conservar cierta correspondencia relacionada con la autonomía para poder examinar diferentes puestos de trabajo en la misma unidad de análisis.

⁷⁶⁰ Vid. FERNANDEZ-RÍOS, M.: *“Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios”*, Ediciones Díaz de Santos, S.A., Madrid, 1995, pág. 59.

⁷⁶¹ La Sentencia de la Audiencia Nacional 91/2014, de 14 de mayo de 2014, falla que como regla general, salvo que la empresa tuviera una estructura simple o uniforme, no es admisible que la evaluación de riesgos psicosociales se desarrolle para todo el conjunto del centro de trabajo sin hacer ninguna distinción entre distintos grupos o colectivos de trabajadores o unidades organizativas. Esta sentencia fue ratificada por el Tribunal Supremo, en sentencia dictada el 16 de febrero de 2016.

- Gestión o responsabilidad sobre personas: Se ha de estudiar de manera individualizada aquellos puestos de trabajo que poseen algún tipo de responsabilidad sobre otros trabajadores, en relación de aquellos que no gestionan equipos de trabajo o sin personal a su cargo.
- Garantía del anonimato y confidencialidad. Por último, es fundamental preservar el anonimato de los implicados y la confidencialidad⁷⁶² a lo largo de todo el procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales, donde se recolectan y manejan datos personales, datos sensibles, etc. De manera que se pretende proteger las esferas de la intimidad de los sujetos de la investigación, además de los datos más relevantes de la organización, cuya información conformará una base de datos conocida como "tratamiento de datos"⁷⁶³ (art. 25 apartados 1 y 2 del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento y la libre circulación de datos personales, en adelante, RGPD.). De manera que sobre los cuales se han de tratar con una crucial cautela para guardar, mantener y emplear dichos datos recopilados en una evaluación psicosocial. Si bien, para garantizar el anonimato es importante considerar el número de trabajadores que se han de evaluar, donde a partir de cierto tamaño de empresa puede resultar recomendable que la muestra sea todos los trabajadores⁷⁶⁴, caso de pequeñas y

⁷⁶² En relación a la confidencialidad y anonimato del proceso de evaluación de riesgos psicosociales la Sentencia de la Audiencia Nacional 91/2014, de 14 de mayo de 2014, concreta que la toma de datos se deberá de realizar de forma grupal y no de individuo por individuo. Así, dichas contestaciones se aportarán de forma libre, voluntaria, espontánea y, principalmente, de manera personal por cada uno de los trabajadores cuestionados, sin recibir injerencias u opiniones externas. Si bien, la presencia de un técnico de prevención de riesgos laborales en dicho procedimiento, no desvirtúa dicha confidencialidad y anonimato, sino que dicha presencia tiene la finalidad de contestar diversas dudas y sugerencias de los trabajadores encuestados.

⁷⁶³ Vid. ANGUITA M.V. y SOTOMAYOR, M. A.: "¿Confidencialidad, anonimato?: Las otras promesas de la investigación". En *Acta bioeth.* 2011, vol.17, n.2, págs.199-204.

⁷⁶⁴ Vid. MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ SILLA, J.M., SALANOVA, M. Y GRACIA, D. "Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa", óp. cit., pág. 27.

medianas empresas, para así garantizar en todo momento el anonimato de los trabajadores.

Por otro lado, no menos importante, se ha de disponer el alcance de la evaluación o población a estudiar a partir de la finalidad que se pretende alcanzar con la evaluación de riesgos psicosociales. De hecho, el establecimiento de la muestra para la evaluación se constata como una regla elemental para obtener una validez sobre la misma, siendo determinante para considerar que los datos obtenidos en la muestra evaluada pueden ser representativos al conjunto de toda la población de estudio⁷⁶⁵. Es por esto que para la obtención de la información se ha de tener en cuenta, siempre que sea posible, al conjunto íntegro de todos los trabajadores que ocupan las unidades de análisis que son objeto de evaluación, para lograr obtener la máxima información posible sobre la situación psicosocial⁷⁶⁶. Aunque en su defecto, tal y como considerábamos anteriormente, se podrá establecer una muestra de trabajadores que logre la representatividad del conjunto y, por tanto, la validez de la evaluación de riesgos psicosociales. La muestra de la población a analizar es, a fin de cuentas, una pequeña cantidad de trabajadores que refleja, con la mayor precisión posible, a un grupo más grande. Como resultado, se han de aplicar tanto técnicas de muestreo como la determinación de los tamaños de muestra a estudiar a través de fórmulas estadísticas apropiadas, con la finalidad de establecer un grado de error muestral técnicamente adecuado, con precisión acerca de la información obtenida y representativa de la totalidad de la población trabajadora sobre la que se discurre⁷⁶⁷.

En consecuencia, en esta primera etapa de *diagnóstico de la situación y creación de las unidades de análisis*, con la recopilación y análisis de toda la información que ha sido

⁷⁶⁵ Vid. SANZ GRANDA, A.: “Características y evaluación de la muestra para estudio en un programa de atención farmacéutica”, en *Offarm*. volum. 22, núm. 5, 2003, pág. 145.

⁷⁶⁶ Vid. MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ SILLA, J.M., SALANOVA, M. Y GRACIA, D. “Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa”, óp. cit., pág. 27.

⁷⁶⁷ Vid. SANTISTEBAN REQUENA, C.: “*Psicometría: Teoría y práctica en la construcción de tests*”, Ediciones Norma, S.A., Madrid, 1990, págs.474 y 475. Igualmente, Vid. PARDO, A. y SAN MARTÍN, R.: “*Análisis de datos en psicología II*”, Ediciones Pirámide, Madrid, 2004, pág. 42.

obtenida por dichas herramientas y de los datos aportados por los indicadores previamente descritos, adquirimos una visión global y de conjunto acerca de la situación psicosocial de una organización empresarial que permite establecer las necesidades concretas para la evaluación de riesgos psicosociales.

2.2. Selección de metodología, técnicas e instrumentos a emplear.

A partir de la fase anterior, con la búsqueda de indicadores de riesgo psicosocial que ofrecen una información global e inicial acerca de los factores psicosociales, posteriormente es necesario contar con métodos que puedan operacionalizar, describir y cuantificar⁷⁶⁸, es decir, obtener resultados descriptivos y valorativos con la finalidad de planificar e implementar las medidas de acción preventiva⁷⁶⁹. Por tanto, en esta nueva fase se delimitará el método, técnicas e instrumentos que se van a utilizar para evaluar.

Ahora bien, antes de avanzar, consideramos primordial dilucidar qué es una metodología, una técnica o un instrumento, ya que con carácter general se confunden los diferentes términos. De forma que cuando hablamos de metodología o método nos estamos refiriendo a las sucesivas fases a seguir para realizar la evaluación, siendo prefijadas todas aquellas estrategias, normas o preceptos a aplicar para lograr los resultados propuestos⁷⁷⁰.

Por otro lado, la técnica son los procedimientos que se emplean para obtener información concreta y precisa. Así, las técnicas e instrumentos de recogida de datos son las herramientas sistemáticas para la conseguir información que nos ayudan a conocer con profundidad la realidad psicosocial en la que están inmersos los trabajadores de una

⁷⁶⁸ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *“Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2010, pág.82.

⁷⁶⁹ Vid. MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ SILLA, J.M., SALANOVA, M. Y GRACIA, D. “Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa”, óp. cit., pág. 27.

⁷⁷⁰ Vid. FERNÁNDEZ GARCÍA, R.: *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Editorial Club Universitario, Alicante, 2013, pág. 167.

organización empresarial. Algunas de las técnicas más conocidas son la encuesta, entrevista, observación y los grupos de discusión.

En este sentido, en la actualidad como destacaremos en este capítulo, existe la confusión al referirse a los métodos de evaluación de riesgos psicosociales cuando lo que único que se realiza es estudiar y analizar una única técnica o instrumento concreto propuestos para la recogida de datos, por ejemplo, mediante la implementación de cuestionarios. Por consiguiente, consideramos que en la determinación de un método de evaluación se han de seleccionar diferentes técnicas e instrumentos de investigación⁷⁷¹. De modo que la evaluación de riesgos psicosociales no es la simple utilización única y concreta de un cuestionario o una entrevista, sino de un procedimiento completo de investigación más complejo y sistemático⁷⁷², como determinaremos con posterioridad.

De hecho, es necesario determinar que el método de evaluación de riesgos psicosociales se constituye por un proceso de evaluación que se encuentra protocolizado, que emplea técnicas e instrumentos estandarizados para la recogida, tratamiento y análisis de información⁷⁷³. Han de ser fiables y validados, con un fundamento científico, empírico y legal⁷⁷⁴. Si bien, existe más de un método y técnicas de evaluación de riesgos

⁷⁷¹ Vid. LARA RUIZ, A. “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2015, pág. 68.

⁷⁷² De tal manera que la evaluación de los riesgos psicosociales no es un fenómeno sencillo que pueda ser abordado solo a partir de un cuestionario o test construido para tal efecto, siendo un fenómeno que está siendo común en la mayoría de las evaluaciones psicológicas. Vid. PERÓ, M. y GUÀRDIA, J.: “Algunas aproximaciones a las técnicas de evaluación de riesgos psicosociales”, en AA.VV. (GUÀRDIA OLMOS, J., Coord.) *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas: Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones*, Edit. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2010, pág. 42.

⁷⁷³ Vid. FIDALGO VEGA, M.; NOGAREDA CUIXART, C.; ONCINS DE FRUTOS, M.; y otros: “*Psicosociología del trabajo*”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2006, pág. 178.

⁷⁷⁴ Vid. MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ SILLA, J.M., SALANOVA, M. Y GRACIA, D. “Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa”, óp. cit., pág. 25. Asimismo, como hemos destacado, un caso trascendental en relación con la evaluación de los riesgos psicosociales en la organización empresarial por declarar la importancia de una adecuada utilización y realización de la técnica empleada en una evaluación de riesgos psicosociales es la SAN 91/2014, de 14 de mayo, ratificada por en la STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016.

psicosociales con características diferentes, por lo que para su selección se han de tener presente los factores concretos que se tengan que evaluar. De ahí que sea vital ser riguroso con el planteamiento de los objetivos que se pretenden alcanzar con la evaluación de riesgos psicosociales⁷⁷⁵. Con ello, podemos orientar la evaluación de riesgos psicosociales a aspectos específicos de los riesgos psicosociales, por ejemplo para comprobar la eficacia de ciertas medidas preventivas ya adoptadas, o bien, para lograr una evaluación general de los mismos, por ejemplo si es una evaluación inicial.

Por otro lado, debemos de tener presente las particularidades de la población que se va a analizar, si se han utilizado en otras ocasiones cualquier instrumento para recogida y análisis de cualquier información, la precisión y validez del método que se va a implementar, así como la planificación de toda la evaluación de riesgos psicosociales, tales como los tiempos, recursos disponibles, posibilidad de anonimato y confidencialidad, entre otras cuestiones⁷⁷⁶. Así, dicha elección requiere la cualificación y capacitación profesional adecuada⁷⁷⁷ que determinábamos en apartado anteriores.

En cualquier caso, a partir de la naturaleza del problema que se ha de evaluar con la finalidad de conocer la realidad, podemos diferenciar entre técnicas cuantitativas y técnicas cualitativas. A pesar de que más adelante se estudiarán pormenorizadamente las características de algunas de las técnicas de investigación, tanto cuantitativa como cualitativa, ahora se procederá a definir levemente ambos.

⁷⁷⁵ Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales”, óp. cit., pág. 3.

⁷⁷⁶ Vid. LARA RUIZ, A. “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, óp. cit., págs. 16 y 17.

⁷⁷⁷ Vid. PEIRÓ SILLA, J.M. y BRAVO, M.J.: “Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades y retos para la Psicología del trabajo y de las organizaciones”. En *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 15. Núm. 2. 1999, pág.138. Igualmente, RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva”, óp. cit., pág. 146.

A este respecto, según sea la naturaleza del problema que vamos a evaluar se ha distinguido entre las técnicas cuantitativas y técnicas cualitativas. En el primer caso, las técnicas cuantitativas tratan obtener información de manera cuantificada mediante test, escalas y cuestionarios. Si es cierto que la utilización de cuestionarios para la evaluación de riesgos psicosociales es una de las técnicas más utilizadas y extendidas. Por otro lado, en el segundo caso, nos encontramos con las técnicas cualitativas donde se obtiene información a través de técnicas o instrumentos como la observación, grupos de discusión y las entrevistas.

En la evaluación de riesgos psicosociales la utilización de un instrumento cuantitativo se ha de basar es una metodología integral que ostente fundamento científico. De hecho, se ha de tener en cuenta la psicometría, fiabilidad, validez y la estandarización para la implementación específica para la que se desea desarrollar⁷⁷⁸. Igualmente, al tratarse de datos cuantitativos, se ha de apreciar la posible manifestación de sesgos durante la aplicación y en el análisis de resultados⁷⁷⁹. Por otro lado, se precisará la garantía del anonimato y confidencialidad de los participantes en la aplicación de los instrumentos, como puede ser a través del empleo de un consentimiento informado.

En la mayoría de los casos, para la evaluación de riesgos psicosociales únicamente se implementa los instrumentos cuantitativos mediante encuestas⁷⁸⁰, olvidándose de aquellas fuentes de información que podrían ser de utilidad. Sin embargo, a nuestro entender, es conveniente complementar las encuestas con los métodos cualitativos, mostrándose una perspectiva más completa y adaptada de la realidad. Lográndose una

⁷⁷⁸ Vid. MELIÁ NAVARRO, J.L.: “¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias” En *IV Congreso Internacional de Prevención y Riesgos Laborales*. Sevilla; Organización Iberoamericana de Seguridad Social; 2006.

⁷⁷⁹ Vid. MARTÍNEZ-LOSA, J.F.: “Prevención de Riesgos Psicosociales: Una oportunidad para innovar a través de las personas”, en AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, págs. 275 y 276.

⁷⁸⁰ Vid. OLARTE ENCABO, S.: “Análisis de la experiencia en materia de Evaluación de Riesgos Psicosociales en España Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y de empleo”, Ed. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, Madrid, 2013, pág. 80.

evaluación con mayor precisión⁷⁸¹, supliendo las deficiencias de un instrumento con la eficacia y virtudes del otro instrumento.

En cualquier caso, debido a las razones expuestas, a parte del tratamiento de información sensible, se deberá de consultar a los trabajadores o sus representantes el procedimiento de evaluación a utilizar, tal y como determina el art. 3.2 RSP, para que proporcione confianza sobre los resultados. Sin dicha participación-consulta de sus representantes formales no se pueden considerar fiable, válida y adecuada dicha evaluación, donde se debe contar con toda la información útil o pertinente al respecto y en tiempo hábil⁷⁸².

2.3. Trabajo de campo: Adaptación y aplicación de métodos y técnicas.

La selección de metodología, técnicas e instrumentos a emplear da paso a la adecuación y aplicación de los mismos, donde el profesional-técnico debe trabajar en el entorno organizativo que se va a evaluar, considerando las circunstancias concretas de la empresa en la que debe aplicarse para poder obtener un conocimiento completo de su situación psicosocial.

El propósito de esta etapa dentro de la evaluación de riesgos psicosociales es la planificación y ejecución de la misma, siempre respetando la obtención de información fiable y válida, así como una evaluación participada⁷⁸³, como destacábamos en el epígrafe

⁷⁸¹ En este sentido, Vid. MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”, óp. cit., pág.84. FIDALGO VEGA, M.; NOGAREDA CUIXART, C.; ONCINS DE FRUTOS, M.; y otros: “Psicosociología del trabajo”, óp. cit., pág. 178. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales”, óp. cit., pág. 3.

⁷⁸² En este sentido véase Sentencia de la Audiencia Nacional 91/2014, de 14 de mayo de 2014, ratificada por en la STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016. Igualmente, Vid. MOLINA NAVARRETE, C. y GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “El papel de la participación de los trabajadores en la gestión de los riesgos psicosociales: Encuestas y estudios comunitarios”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Participación de los trabajadores y gestión de los riesgos psicosociales: Estudios y experiencias nacionales e internacionales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014, págs. 51-73.

⁷⁸³ La SAN 91/2014, de 14 de mayo de 2014 y la STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016, especifican que la evaluación de riesgos psicosociales debe de contar con los dos ámbitos de participación. De manera que sin la implicación activa de los trabajadores, tanto de los trabajadores individuales, mediante la

anterior. Para ello, es imprescindible haber obtenido un conocimiento acerca de si se realizará una evaluación a todos los trabajadores o aplicación de un muestreo; las técnicas e instrumentos que vamos a aplicar, su entrega, devolución, lugar de realización y tiempo, las unidades de análisis definitivas, etc., es decir, una planificación del proceso de evaluación de riesgos psicosociales. En consecuencia, en la planificación, en un primer momento, se estudiará la posibilidad de adaptación o no de las técnicas e instrumentos y, posteriormente, la sensibilización e información acerca de la distribución, respuesta y recogida de datos, es decir, el acopio de información a través de las metodologías seleccionadas en la fase anterior.

Por consiguiente, ante la posibilidad de adaptación de las técnicas e instrumentos, en vista de que los métodos cuantitativos debemos de considerar que han de estar provistos de un itinerario acerca de la aplicación de los instrumentos con la finalidad de mantener su fiabilidad y validez, en esta etapa una cuestión importante a tener presente es que los mismos puedan o no adaptarse de manera precisa a las necesidades de la organización, a sus características intrínsecas y culturales⁷⁸⁴. Para ello, el grupo de trabajo constituido por los técnicos de prevención cualificados deberá de considerar si el método seleccionado es una metodología práctica, viable, rigurosa y adecuada a la realidad de la empresa. No obstante, esta cuestión reviste de limitaciones importantes acerca de qué variables o ítems pueden ser adaptadas, modificadas o suprimidas y si el propio método acepta dichas

participación de todos los trabajadores, como de sus representantes formales mediante la participación activa, no es posible constatar una evaluación realizada bajos los parámetros de fiabilidad y validez.

⁷⁸⁴ Vid. MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ SILLA, J.M., SALANOVA, M. Y GRACIA, D. “Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa”, óp. cit., pág. 27.

modificaciones⁷⁸⁵. Este enfoque parte de la determinación de la validez del método⁷⁸⁶. Si por cualquier cuestión adaptamos aquellos ítems que no pueden ser modificados, esta acción repercutirá en la validez del método que ya ha sido demostrado empíricamente⁷⁸⁷ y no se obtendrá una información o estimación adecuada a la realidad de la organización empresarial.

En segundo lugar, a nuestro entender, se constituye una fase transcendental como es la de información y sensibilización sobre la materia. Se propone que se establezca como información previa aquella relacionada para que los trabajadores implicados conozcan qué son los riesgos psicosociales, por qué es necesaria la evaluación, cuál es el procedimiento concreto de evaluación a seguir, cuál es el objetivo que se persigue y cuáles son los beneficios que se obtienen en los diferentes ámbito organizativos. De manera que se pretende crear confianza sobre la evaluación e incentivar e incrementar la participación e implicación de la población de estudio.

En este sentido, no podemos obviar la importancia de crear un compromiso con la evaluación de riesgos psicosociales, donde a pesar de que no existe unanimidad en la tasa

⁷⁸⁵ No podemos dejar de estudiar la SAN 91/2014, de 14 de mayo de 2014, ratificada por en la STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016, referente a la posibilidad de adaptación de un instrumento estandarizado. En este sentido, en la actualidad contamos con instrumentos cuantitativos estandarizados para la evaluación de riesgos psicosociales, siendo los más utilizados. Si bien, tal y como dispone el Tribunal, la aplicación de un instrumento estandarizado “*supone la aceptación de estas condiciones de utilización por parte de las personas responsables de su aplicación*”, si no son respetadas podemos desvirtuar la realidad psicosocial de la empresa, cuestionándonos su fundamentación científica y empírica a partir de parámetros como la fiabilidad y validez del instrumento. En el caso concreto se había establecido una metodología propia y específica de evaluación, siguiendo las pautas del procedimiento de evaluación FPSICO del INSST, pero sin ser respetado y sin ser utilizado en su integridad, por tanto, sin fundamento científico. Ahora bien, debemos de especificar que, tal y como estudiaremos con posterioridad, dichos instrumentos cuantitativos estandarizados pueden contar con un conjunto de ítems que pueden ser adaptados, eliminados o sustituidos, para adecuarse a la realidad de la organización empresarial a evaluar, si bien, deben ser especificado por el instrumento y delimitadas cuáles son dichas preguntas.

⁷⁸⁶ Un cuestionario es válido si mide adecuadamente aquello para lo cual fue construido, donde existe una correlación entre las puntuaciones obtenidas por el grupo de estudio y las de un criterio previamente definido o establecido. Vid. BARBERO GARCÍA, M.I y GARCÍA-CUETO, E.: *Psicometría: Problemas*, Simancas Ediciones S.A, Madrid, 1991, pág. 49.

⁷⁸⁷ Así se lo dispone la Sentencia de la Audiencia Nacional 91/2014, de 14 de mayo de 2014 y la STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016.

de respuesta que es idónea para garantizar la representatividad del conjunto, se ha de tener presente que dicha evaluación puede verse afectada por la reducida respuesta y participación de los trabajadores, impidiendo una estimación adecuada de la situación acerca de los riesgos psicosociales, siendo necesaria que esta tasa de participación sea lo más elevada posible. Por tanto, entendemos que la clave principal se encuentra en la información previa que se les proporcione a los trabajadores de la organización empresarial donde se desarrollará la evaluación, creando dichos compromisos.

Por otro lado, se han de concretar y que sean conocidas por toda la población a evaluar las fechas en las que se aplicarán los métodos elegidos, así como la localización y los horarios para ello, además de concretar la persona o personas a las que acudir cuando aparezca algún tipo de problema, forma de distribución, respuesta y recogida del cuestionario, cómo preservar el anonimato y la confidencialidad, etc.

En suma, no debemos de olvidar en esta fase la obtención de una información válida y fiable, a partir de la confianza y participación de todos los trabajadores que forman parte de la evaluación psicosocial, donde las actuaciones se vayan introduciendo de forma progresiva, coordinada y siempre respetando la confidencialidad y el anonimato⁷⁸⁸ de los trabajadores, donde la información y sensibilización sobre la materia, a nuestro entender, es primordial en la evaluación de riesgos psicosociales.

2.4. Análisis parcial de resultados e implementación de otras técnicas de investigación.

Esta fase de análisis parcial de resultados e implementación de otras técnicas se encuentra estrechamente relacionada con la etapa anterior. De hecho se podría complementar la información recopilada, por ejemplo a partir de la técnica cuantitativa desarrollada a través de escalas o cuestionarios, con la técnica cualitativa.

⁷⁸⁸ Vid. MARTÍNEZ-LOSA, J.F.: “Prevención de Riesgos Psicosociales: Una oportunidad para innovar a través de las personas”, *óp. cit.*, pág. 275.

A razón de lo anterior, tal como se analizará en el cuarto capítulo de este trabajo de investigación, en la evaluación de riesgos psicosociales los cuestionarios son los instrumentos que más se utilizan. Dichos instrumentos cuantitativos tienen como finalidad conseguir información sobre cómo perciben los trabajadores las condiciones de trabajo y su entorno laboral, caracterizándose por ser un instrumento dirigido a orientar el análisis de los datos y no siendo un fin en sí mismas, así puede ser útil el desarrollo de otras técnicas para poder profundizar en los datos.

Como estudiaremos con posterioridad, dentro de estas técnicas mientras que las metodologías cuantitativas logran información ya estructurada mediante datos numéricos, el análisis cualitativo mediante entrevistas y los grupos de discusión aportan un enfoque más dúctil.

Por consiguiente, al finalizar la primera recogida de datos cuantitativos se deberá de disponer de la suficiente información tanto de naturaleza objetiva a través de los indicadores obtenidos en la primera fase de diagnóstico de la situación, como de carácter subjetivo mediante las percepciones que tienen los trabajadores derivadas de las escalas, encuestas o cuestionarios para poder realizar un diagnóstico parcial de la situación psicosocial⁷⁸⁹. Si bien, para realizar una evaluación completa, consideramos además necesario implementar técnicas cualitativas.

En esencia, la finalidad que se persigue en esta etapa es la implementación de instrumentos cualitativos, con la finalidad de que se encuentren dirigidos y encauzados por los resultados parciales que ya han sido obtenidos y que generan dudas e incertidumbres, siendo de gran utilidad para hacer el diagnóstico definitivo que determine finalmente la estimación de los riesgos psicosociales⁷⁹⁰.

⁷⁸⁹ Podemos determinar que, como se analizará con posterioridad en este capítulo, para la interpretación de los instrumentos cuantitativos utilizados se han de respetar los procedimientos estandarizados de puntuación, a partir de su manual.

⁷⁹⁰ Con la definición legal que se dispone en el art. 3.1 RSP se proyecta la necesidad de recolección de datos de manera más extensa que la mera aplicación de un sólo instrumento cuantitativo, por lo general un

2.5. Análisis global de resultados, establecimiento de recomendaciones y elaboración del informe.

Finalizada la recogida de datos e información, comienza la fase de análisis, elaboración del informe y establecimiento de recomendaciones.

En un primer momento se analizará e interpretará cada variable utilizada a través de la metodología implementada en nuestra evaluación de riesgos psicosociales, detectando problemas a partir de los resultados obtenidos. En segundo lugar, para realizar un diagnóstico final de la situación psicosocial se han de tener presente, además, toda aquella información del posterior instrumento implementado de análisis y requiriendo, por tanto, ser contextualizadas y contrastadas conjuntamente con el resto de información⁷⁹¹.

Al concluir este tratamiento de la información logrando un mapa sobre los riesgos psicosociales, a partir de los resultados conseguidos del análisis, su interpretación y valoración se han de presentar en un documento o informe final, siendo una acción especialmente sensible.

De manera que a partir de dicho informe se recoge toda la información obtenida y el conjunto de recomendaciones sobre acciones preventivas para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre las medidas preventivas a adoptar, siendo la finalidad última que persigue la evaluación de riesgos psicosociales. Sin embargo, a pesar de la importancia del informe final de la evaluación, solo encontramos de manera genérica en la legislación unas indicaciones, sin establecer un guion legal más

cuestionario, para aportar información adecuada y eficaz al empresario, orientando la decisión sobre las medidas preventivas a implantar. Así se podrán interpretar los resultados adecuadamente, pudiendo controlar y verificar los resultados obtenidos, además de detectar posibles errores o anomalías en las puntuaciones. En este sentido, Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: “Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su clarificación”, óp. cit., pág. 17. Igualmente, Vid. LEKA, S. & ADITYA, J.: *Update on the development of de Psychosocial Risk Management Toolkit (PRIMAT)*. The Global Occupational Health Network GOHNET-WHO, núm. 16, 2009, págs. 2-8.

⁷⁹¹ Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales”, óp. cit., pág.4.

detallado acerca del contenido mínimo de cada apartado que ha de tener el informe de evaluación. En este sentido, podemos estudiar lo determinado en los arts. 16 y 23 LPRL, además del art. 7 RSP.

En particular, proponemos como necesario que este informe de evaluación especifique por un lado, el grupo de trabajo que la ha desarrollado, la fecha de realización y el motivo u objeto de la evaluación. Por otro lado, de manera más técnica se precisará la las características principales de la organización empresarial (descripción de la empresa y actividad que desarrolla, estructura organizacional y proceso productivo concreto), el procedimiento efectuado, las metodologías, técnicas e instrumentos específicos utilizados para la evaluación de riesgos psicosociales, el mapa de riesgos psicosociales, los resultados y conclusiones alcanzadas (art. 3.1 del RSP), así como las recomendaciones y propuestas de mejora preventiva que se debería de incorporar y que se fundamentan a la estimación de dichos riesgos, además de la prioridad de cada recomendación o medida decretada para facilitar al empresario la decisión respecto a los correspondientes plazos de implantación⁷⁹².

Como resultado, el informe de evaluación de riesgos psicosociales debe de transcribir los diferentes aspectos establecidos en las diversas legislaciones. Igualmente, ha de ser técnicamente correcto y coherente con el procedimiento de evaluación, en el que aparezca recogida toda la información de manera completa, minuciosa y comprensible⁷⁹³ para lograr que todos los implicados adopten medidas preventivas basadas en el mismo.

⁷⁹² Vid. GUÀRDIA OLMOS, J.: “Elaboración de informes”, en AA.VV. (GUÀRDIA OLMOS, J., Coord.) *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas: Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones*, Edit. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2010, págs. 96 y 97. En este sentido, Vid. LARA RUIZ, A. “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, óp. cit., págs. 30 y 31. Igualmente, Vid. MARTÍNEZ-LOSA, J.F.: “Prevención de Riesgos Psicosociales: Una oportunidad para innovar a través de las personas”, óp. cit., pág. 277.

⁷⁹³ En este sentido véase Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 18 de septiembre de 2018, rec. Núm. 3152/2017.

Si bien, debemos de resaltar que en ningún caso debe convertirse la evaluación de riesgos psicosociales en un elemento estático, sino todo lo contrario, debe responder a un proceso continuo y sistemático⁷⁹⁴, como destacábamos en el primer capítulo de este trabajo de investigación⁷⁹⁵.

3. Aproximaciones a las técnicas e instrumentos de evaluación de los riesgos psicosociales.

3.1. Técnicas de recogida de datos e información e instrumentos de medida.

En la evaluación de riesgos psicosociales debemos de tener presente diferentes aspectos en el momento de seleccionar qué técnicas vamos a implementar en nuestra evaluación⁷⁹⁶. De hecho, a través de la evaluación no sólo se pretende obtener resultados, además, dichos resultados deberán de manifestar de la manera más fiel posible la realidad psicosocial de la organización empresarial.

Centrándonos en las técnicas concretas de recogida de datos con el fin de analizar sus utilidades y bondades, la investigación científica tradicionalmente distingue dos tipos de

⁷⁹⁴ Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales”, óp. cit., pág.4.

⁷⁹⁵ En este sentido, véase el epígrafe titulado “El deber de evaluación como clave del sistema preventivo: La evaluación íntegra de los riesgos laborales” que se encuentra en el primer capítulo de este trabajo de investigación.

⁷⁹⁶ Tal y como determina LARA RUIZ, A., cuando utilizamos el término metodología en la evaluación de riesgos psicosociales nos estamos refiriendo al procedimiento y fases de evaluación para lograr un fin último preventivo, como es la eliminación o reducción de aquellos factores de riesgo psicosociales. Ahora bien, son numerosos los casos en los que se utilizan de manera indistinta en las evaluaciones los términos metodología o método y técnicas e instrumentos, siendo diferentes los términos. Precisamente, existen varias técnicas de evaluación de riesgos psicosociales donde su propia denominación de origen evocan a dicha confusión, por ejemplo “Método LEST”, “Método NIOSH”, entre otros. En consecuencia, en una evaluación de riesgos psicosociales se ha de diseñar el estudio a partir de un método de investigación, determinando las técnicas que son necesarias para ello y, por último, cuáles serán los instrumentos concretos para obtener información a partir de la hipótesis de partida. En este sentido, Vid. LARA RUIZ, A.: “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, óp. cit., págs. 67 – 70.

enfoques, por un lado el cualitativo y, por otro, el cuantitativo⁷⁹⁷. En todo caso, en la actualidad, como determinábamos con anterioridad, la legislación no dispone de unos criterios únicos y específicos de las técnicas a utilizar en la evaluación de riesgos psicosociales. En consecuencia, podemos destacar el uso extendido de las técnicas cuantitativas frente a las cualitativas⁷⁹⁸, a pesar de que diversos autores enfatizan que lo apropiado es combinar ambas técnicas⁷⁹⁹, siendo la tesis que defendemos en este trabajo de investigación. Si bien, otros autores inciden en que la técnica idónea a implementar dependerá de cada caso en concreto⁸⁰⁰. En este sentido, se deberá de analizar las ventajas y debilidades de cada técnica para su desarrollo en los diferentes casos prácticos. Por tanto, no podemos considerar que exista una técnica única o mejor que otra⁸⁰¹, sino que una técnica puede ser más precisa para revelar lo más fiel posible la realidad a evaluar.

A este respecto, a nuestro entender, es importante indicar que no todas las técnicas sirven para todos los objetivos que podamos establecer en nuestra evaluación de riesgos

⁷⁹⁷ Vid. GARRIDO, A. Y ÁLVARO, J.L.: *Psicología social. Perspectivas psicológicas y sociológicas*, McGraw-Hill, Madrid, 2007, págs. 503.

⁷⁹⁸ Vid. RICK J., BRINER R.B., DANIELS K., PERRYMAN S., GUPPY A.: *A critical review of psychosocial hazard measures*. Health and Safety Executive; Brighton, 2001, pág. 33. En el mismo sentido, Vid. FERRER PUIG, R.: “La evaluación de riesgos psicosociales en tiempos de crisis”, en *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, núm. 2, 2010, pág. 75.

⁷⁹⁹ Y es que diversos autores indican que lo idóneo para una adecuada evaluación de riesgos psicosociales es la implementación de aquellas técnicas cuantitativas, es decir, las escalas y cuestionarios, no obstante, se deberán de utilizar de manera complementaria las técnicas cualitativas, pues las técnicas cuantitativas suelen obtener resultados generales e insuficientes para proponer recomendaciones o medidas preventivas concretas. En este sentido, Vid. ARTAZCOZ, L. y MOLINERO, E.: “Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa”, en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 7(4), 2004, págs.134- 142. Vid. FERRER PUIG, R.: “La evaluación de riesgos psicosociales en tiempos de crisis”, *óp. cit.*, pág.72. Además, Vid. AA.VV. “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*”, *óp. cit.*, pág. 27. ONCINS DE FRUTOS, M.; Y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “*NTP 450: E Factores psicosociales: fases para su evaluación*”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 199. Vid. PERÓ, M. y GUÀRDIA, J.: “Algunas aproximaciones a las técnicas de evaluación de riesgos psicosociales”, *óp. cit.*, págs. 41-52. Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “*NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales*”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2005.

⁸⁰⁰ Vid. FERRER PUIG, R.: “La evaluación de riesgos psicosociales en tiempos de crisis”, *óp. cit.*, pág.72.

⁸⁰¹ Vid. AA.VV. “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*”, *óp. cit.*, pág. Igualmente, Vid. CORTÉS DÍAZ, J. M.: *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Editorial Tebar, 10ª ed., Madrid, 2012.

psicosociales, ni pueden utilizarse en todas las situaciones o lugares de trabajo, de ahí la necesidad de combinar las diferentes técnicas. Además, las técnicas son sólo un medio o instrumento, pero nunca un fin en sí mismas.

Como se analizará con más detalle más adelante, algunas de estas técnicas cuantitativas son de uso privado adscritos a su comercialización y otras son de dominio público, pudiéndose usar de forma gratuita. Si bien, las organizaciones empresariales también pueden optar por desarrollar sus propias técnicas de investigación para evaluar los riesgos psicosociales. Ahora bien, se han de respetar el fundamento científico, además de aportar fiabilidad y validez.

En un primer momento podemos desarrollar la evaluación de riesgos psicosociales mediante la utilización de un conjunto de técnicas e instrumentos cualitativos. Dicha técnica de recolección de datos permite acumular y sistematizar información mediante la observación, técnica de grupo y entrevistas.

3.1.1. Técnicas cualitativas.

3.1.1.1. Observación.

En la aplicación de esta técnica el investigador registra lo observado, sin interferir, ni participar⁸⁰² en la actividad cotidiana que los trabajadores ejercen con naturalidad. El observador debe pasar desapercibido, de lo contrario los trabajadores pueden modificar su comportamiento normal, pasando a ser una técnica poco fiable y válida⁸⁰³. De tal modo

⁸⁰² Vid. PERÓ, M. y GUÀRDIA, J.: “Algunas aproximaciones a las técnicas de evaluación de riesgos psicosociales”, en AA.VV. (GUÀRDIA OLMOS, J., Coord.) *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas: Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones*, Edit. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2010, pág. 49-50.

⁸⁰³ Los participantes conocen que están siendo observados y existe el riesgo de reactividad, llevando a los sujetos a modificar su conducta, de manera consciente o inconsciente, pero diferente a lo que hubiera sido su comportamiento espontáneo. Para ello, se trata de ser lo más discretos posibles, evitando dentro de lo posible la visibilidad del observador y su efecto negativo. Vid. SARRIÀ SANCHEZ, E. y BRIOSO DÍEZ, A.: “Metodología observacional”. En AA.VV. (NAVAS ARA, M.J. coord.), *Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2010, págs. 465 y 466. En el mismo sentido, Vid. FERNÁNDEZ BALLESTEROS, R.: “La observación”, en AA.VV.

que han de ser debidamente diseñadas, planificadas, organizadas, desarrolladas y registradas⁸⁰⁴.

Para que la observación sea una técnica científica debe ser utilizada para estudiar un problema o situación previamente formulada, la cual ha de partir del objetivo de nuestra investigación psicosocial. Igualmente, se precisa la planificación de la misma y, al igual que cualquier otra técnica de investigación científica, ha de estar sujeta a distintas comprobaciones y controles, por ejemplo de validez y fiabilidad⁸⁰⁵.

La observación tiene la ventaja de facilitar la obtención de datos lo más próximos a la realidad, abordando la problemática de forma global, donde los hechos y comportamientos se pueden analizar sin intermediarios y en el mismo momento en que tienen lugar. No obstante, los datos que se han obtenido describen únicamente un aspecto del fenómeno observado, donde no todos los fenómenos se pueden observar directamente. Incluso, en ocasiones se puede realizar una inadecuada interpretación del hecho por el observador o la eliminación de ciertos elementos que no se consideran importantes, ocasionando un sesgo negativo en esta técnica de recogida de datos, más concretamente en la fiabilidad.

Asimismo, a pesar de que la técnica de observación tiene desventajas, algunos de estas dificultades pueden evitarse mediante el correcto aprendizaje de la técnica y mediante el conocimiento del entorno que se va a observar, aunque ello requiere una cantidad importante de tiempo.

FERNÁNDEZ BALLESTEROS, R. (Coord.): *Introducción a la evaluación psicológica. Vol. I*, Pirámide, Madrid, 1992, págs. 137-182.

⁸⁰⁴ Vid. BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: “NTP 386: Observaciones planeadas del trabajo”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1995, pág. 1.

⁸⁰⁵ Vid. SARRIÁ SÁNCHEZ, E. y BRIOSO DÍEZ, A.: “Metodología observacional”, *óp. cit.*, págs. 443 y 462. Igualmente, Vid. BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: “NTP 386: Observaciones planeadas del trabajo”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1995, pág. 1.

De hecho para que la observación tenga eficacia científica, tal como determinábamos con anterioridad, debe ser sistemática y controlada⁸⁰⁶. En consecuencia, ha de cumplirse ciertas normas, como puede ser las siguientes:

- Determinar claramente los objetivos de la investigación psicosocial. Se refiere a la unidad de análisis, los instrumentos necesarios que se han de utilizar para implementar la observación, la determinación de las situaciones a observar y la definición del tiempo de observación, etc.
- Establecer las pautas y mecanismos de registro de la información obtenida. De manera que podemos considerar que lo idóneo en la evaluación de riesgos psicosociales, para el respeto del anonimato y confidencialidad, sería mediante la toma de notas con posterioridad a la realización de cada período de observación. No obstante, el observador puede utilizar instrumentos como sistemas de grabación de la imagen, siempre que el fenómeno observado lo permita y que no cause una reactividad negativa de los trabajadores.
- Efectuar la observación de manera responsable y sistemática con la finalidad de conocer en todo momento lo que se observa y por qué se observa, además de ordenar todos aquellos datos a medida que se van recogiendo.
- Optimización de los datos recogidos a través de la clasificación o agrupación de los datos recogidos en la observación. Así como comprobar o valorar si los datos presentan índices relativos a la fiabilidad, validez y exactitud de la observación.

⁸⁰⁶ Vid. ANDER-EGG, E.: *Técnicas de investigación social*, Edit. Lumen, Buenos Aires, 1995, pág. 197.

A este respecto, la técnica de observación en una evaluación de riesgos psicosociales es más apropiada cuando sus objetivos del análisis son estudiar hechos concretos y comportamientos del grupo⁸⁰⁷.

3.1.1.2. Entrevista individual.

En este tipo de técnica cualitativa se obtiene una información subjetiva acerca de las perspectivas, situaciones, problemas, soluciones y experiencias que tienen los sujetos entrevistados sobre una cuestión concreta⁸⁰⁸. De manera que puede utilizarse en diferentes momentos de la evaluación de riesgos psicosociales, como pueden ser en las fases iniciales de búsqueda de información general o, también, en la indagación, ilustración o profundización de datos que nos ayuden a comprender informaciones ya conocidas⁸⁰⁹.

Con carácter general podemos referirnos a tres tipos de entrevista, como son: las entrevistas no estructuradas, semiestructuradas y estructuradas⁸¹⁰.

1. En la primera, la entrevista no estructurada, no se determinan preguntas concretas o un guion previo, sino que la finalidad es recoger datos e informaciones genéricas que nos ayudan a tomar las decisiones sobre aspectos centrales del problema.

⁸⁰⁷ Vid. CORTÉS DÍAZ, J. M.: *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Editorial Tebar, 10ª ed., Madrid, 2012.

⁸⁰⁸ Vid. RUÍZ OLABUENAGA, J. e ISPIZUA, M.A.: *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*. Universidad de Deusto, Bilbao, 1989, pág. 126.

⁸⁰⁹ Al respecto, se ha determinado que la aplicación de técnicas cualitativas, como es la entrevista, han de ser utilizadas en las fases iniciales o preliminares para recopilar aquellos datos necesarios para la pre-evaluación de riesgos. Además, se deberá de utilizar en las fases posteriores a la implementación de técnicas cuantitativas, con el objetivo de comprender aún más los resultados cuantitativos obtenidos o para aclarar aquellas incoherencias que han ido apareciendo a lo largo de la evaluación de riesgos psicosociales. En este sentido, Vid. AA.VV. “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*”, óp. cit., 39. En el mismo sentido, unos de los principales usos de la entrevista son por un lado, para el uso de exploración de nueva información y, por otro lado, el contraste de la información obtenida mediante otras técnicas, ya sean cuantitativas o cualitativas Vid. VALLES, M.S.: *Técnicas cualitativas de investigación social*. Síntesis, Madrid, 1997, págs. 201 y 202.

⁸¹⁰ Vid. PERELLÓ OLIVER, S.: *Metodología de la investigación social*, Editorial Dykinson, Madrid, 2009, pág. 175.

Igualmente, nos guía en la selección de escenarios, en la recogida de documentos, entre otros aspectos, antes de estimar los riesgos psicosociales.

2. En segundo lugar, la entrevista semiestructurada se utiliza cuando se requiere una mayor profundización para comprender cierto tipo de información o de aclaración sobre lagunas informativas. Igualmente, se puede utilizar en la última fase de la evaluación de riesgos para matizar algunos temas tratados o aclarar y esclarecer determinadas incoherencias o discordancias entre lo analizado y la información recogida mediante la aplicación de otras técnicas de investigación, siendo imprescindible en nuestra evaluación de riesgos psicosociales.
3. En tercer lugar, nos encontramos con la entrevista estructurada, donde el entrevistador ha planificado previamente toda la entrevista a través de un guion de preguntas cerradas, secuenciadas y dirigidas, que parten del conocimiento previo de todo el proceso.

Consecuentemente, el propósito de esta técnica cualitativa es comprender cómo perciben los trabajadores el problema, descifrar su terminología y captar las acciones en toda su complejidad⁸¹¹, no siendo válidas aquellas que se basan únicamente en meras apreciaciones subjetivas y unilaterales del técnico-entrevistador⁸¹² sin rigor científico de la investigación.

En cuanto a potencialidades y limitaciones que tiene el desarrollo de la entrevista, podemos determinar su importancia como instrumento de investigación que se caracteriza por su flexibilidad, riqueza informativa, obtención de datos relevantes y significativos, etc. Pero como ocurre en todas las técnicas, debemos de tener presente sus limitaciones

⁸¹¹ Vid. MUNARRIZ IRAÑETA, B.: “Técnicas y métodos en investigación cualitativa”, en *Metodología educativa I* (coord. MUÑOZ-CANTERO, J.M. y ABALDE PAZ, E.), Universidad da Coruña, Servicio de Publicación, 1992, págs. 114.

⁸¹² Vid. AA.VV. “Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales”, óp. cit., 39.

derivados primordialmente de la fiabilidad y validez. Además de los sesgos por una mala praxis de la misma a través de las limitaciones de expresión verbal, posible bloqueo del entrevistado, grado de sinceridad de las respuestas, correcta comprensión de las preguntas formuladas, introducción de preguntas personales del entrevistado, entre otras⁸¹³.

Con respecto a lo anterior, debemos de incidir que cualquier entrevista no es siempre una técnica útil y adecuada para la evaluación de riesgos psicosociales⁸¹⁴. Y es que el éxito de una entrevista puede partir, en un primer momento, de su estructuración, diseño y procedimiento de implementación de la misma, constituyéndose como elementos claves que condicionarán su fiabilidad y validez. Existe un cierto grado de acuerdo que la entrevista se articula en tres fases, como son la fase de preparación, de interacción social y de análisis⁸¹⁵.

En este contexto, como desarrollaremos posteriormente, a nuestro juicio, para utilizar una entrevista de manera apropiada en la evaluación de riesgos psicosociales se han de tener en cuenta un conjunto de aspectos entre los que se encuentran la preparación de la entrevista, generar una atmósfera de confianza, la escucha activa del entrevistador, tener siempre el control de la entrevista, involucrar al entrevistado para que sus respuestas sean sinceras y veraces y dominar la finalización de la entrevista⁸¹⁶.

⁸¹³ Vid. PERELLÓ OLIVER, S.: *Metodología de la investigación social*, óp. cit., pág. 191.

⁸¹⁴ En este sentido, la entrevista para que sea una técnica útil en la evaluación de riesgos psicosociales requiere un diseño de procedimientos y procesos rigurosos para crear aportaciones científicas con validez y fiabilidad. Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: "Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su clarificación", óp. cit., pág. 23.

⁸¹⁵ Vid. PERELLÓ OLIVER, S.: *Metodología de la investigación social*, óp. cit., pág. 177.

⁸¹⁶ Vid. LARA RUIZ, A. "Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)", óp. cit., pág. 34 y 35.

3.1.1.3. Grupo de discusión.

La utilización del grupo de discusión en la evaluación de riesgos psicosociales es la técnica menos conocida frente a la entrevista u otras técnicas cuantitativas, como puede ser el cuestionario⁸¹⁷, sin embargo, de forma reciente, sus potencialidades comienzan a ser consideradas por los técnicos. Si bien, su fundamento parte de que, al igual que determinábamos en la entrevista, un posible riesgo psicosocial depende en gran medida de la forma en que los trabajadores perciben ese riesgo psicosocial. Es a partir de esta cuestión donde remanece la importancia de esta técnica o instrumento cualitativo⁸¹⁸.

Un grupo de discusión parte de una conversación cuidadosamente planteada en un ambiente permisivo y que ha sido diseñada con la finalidad de obtener información. Para ello, se ha de desarrollar con un grupo de personas, entre siete a diez miembros y guiadas por un moderador, donde se exponen sus ideas y comentarios en común a partir de la discusión⁸¹⁹.

En realidad, podemos pensar que el grupo de discusión lo podemos ubicar dentro de la entrevista grupal, entrevista focalizada o focus group⁸²⁰, no obstante, como tendremos

⁸¹⁷ Esta misma consideración se tiene acerca al conjunto de técnicas de investigación, tal y como dispone Vid. CANALES, M. y PEINADO, A.: “Capítulo 11. Grupos de discusión”. En AA.VV. (DELGADO, M. y GUTIÉRREZ, J. COORD.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Síntesis, Madrid, 1999, pág.297.

⁸¹⁸ Es importante destacar que algunos autores consideran que el grupo de discusión se concibe más como una estrategia metodológica que como una “técnica” de recogida de datos o información. En este campo encontramos a Vid. IBAÑEZ, J.: *Más allá de la sociología* (2.ª ed.), Siglo XXI, Madrid, 1992, pág. 58. Igualmente, Vid. CALLEJO GALLEGO, J.: *El grupo de discusión: Introducción a una práctica de investigación*, Ariel, Barcelona, 2001, entre otros.

⁸¹⁹ Vid. KRUEGER, K.: *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*, Pirámide, Madrid, 1991, pág. 24.

⁸²⁰ En la literatura anglosajona se hace referencia a la técnica del grupo de discusión mediante el concepto “focus group o grupo focal”, no obstante, la utilización de este sinónimo del grupo de discusión podemos considerarlo como inadecuado porque difiere en forma. Por un lado, mientras que el grupo de discusión insiste en la interacción entre todos los entrevistados, por el contrario, el grupo focal o focus group acentúa la interacción de los entrevistados solo con el moderador. Vid. LÓPEZ FRANCÉS, I.: “El grupo de discusión como estrategia metodológica de investigación: Aplicación a un caso”, en *Edetania: estudios y propuestas socio-educativas*, núm. 38, 2010, pág. 149.

ocasión de constatar, la técnica de grupo de discusión tiene entidad propia y una desatada importancia entre las investigaciones cualitativas. De hecho los grupos de discusión se articulan a partir de la discusión, diálogo y conversación entre el grupo⁸²¹, donde existe un moderador, pero en la entrevista grupal, focalizada o focus group no siempre conforman una discusión, siendo la clave para entender la diferencia entre ellos.

El grupo de discusión, como técnica cualitativa, se utiliza generalmente para obtener una significación más ampliada, por tanto, una mayor profundización de los hechos analizados⁸²². De tal forma que la información que se obtiene derivada de la interacción grupal es tan cuantiosa como el grupo quiera, poniendo en común ideas, compartiendo experiencias y creando un consenso. Sin embargo, se puede ocasionar un influencia negativa entre los participantes generando sesgos, comparativas indeseadas, aflorando problemas, discusiones y quejas, al igual, que puede inducir a la subjetividad del moderador al interpretar el significado del discurso. Asimismo, se caracteriza por su flexibilidad acerca de los temas que se pueden tratar o de las personas que pueden participar, pudiendo ser de múltiples ambientes, generando una cierta sensación gratificante de los participantes por ser escuchados⁸²³.

⁸²¹ Vid. CALLEJO GALLEGO, J.: *El grupo de discusión: Introducción a una práctica de investigación*, Ariel, Barcelona, 2001, pág. 22 y ss.

⁸²² Vid. PERELLÓ OLIVER, S.: *Metodología de la investigación social*, óp. cit., pág. 218.

⁸²³ Vid. CALLEJO GALLEGO, J.: "Observación, entrevista y grupo de discusión: El silencio de tres prácticas de investigación", en *Revista Española de Salud Pública*, Vol. 76, núm. 5, 2002, pág. 418. Igualmente, Vid. PERELLÓ OLIVER, S.: *Metodología de la investigación social*, óp. cit., pág. 218.

3.1.2. Técnicas cuantitativas.

Como hemos tenido ocasión de determinar, la técnica cualitativa supone un predominio de lo individual y subjetivo, comprendiendo la conducta humana desde los propios actores. En contra, la técnica cuantitativa posee una concepción global objetiva y orientada a los resultados⁸²⁴ mediante la obtención de estadísticos de respuesta⁸²⁵. No obstante, a nuestro juicio, teniendo presente la dimisión multidisciplinar de los riesgos psicosociales, la relación entre ambas técnicas son necesarias para una adecuada evaluación de riesgos psicosociales.

En la evaluación de riesgos psicosociales es primordial la medición de variables psicológicas con la finalidad de obtener estimaciones cuantitativas, revelando cuál es la realidad psicológica y social de los trabajadores evaluados. Una parte esencial de la cuestión reside en la psicometría, como un proceso que trata de la elaboración, evaluación y aplicación de las medidas relacionadas con la psicología⁸²⁶. Este conjunto de métodos, técnicas y teorías dan lugar a instrumentos de medición como pueden ser los test y cuestionarios, que consisten en asignar un conjunto de valores numéricos a sujetos a partir de la base de sus respuestas y a los estímulos presentes en la situación⁸²⁷.

Bajo esta perspectiva existe una pluralidad de instrumentos de valoración de los riesgos psicosociales⁸²⁸, principalmente de tipo cuestionario⁸²⁹. Sin embargo, como

⁸²⁴ Vid. ABALDE PAZ, E.: “Metodología cuantitativa vs. Cualitativa”, en *Metodología educativa I* (coord. MUÑOZ-CANTERO, J.M. y ABALDE PAZ, E.), Universidad da Coruña, Servicio de Publicación, 1992, pág. 95.

⁸²⁵ Vid. LARA RUIZ, A. “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, óp. cit., pág. 27.

⁸²⁶ Vid. MELIÁ NAVARRO, J.L.: *Teoría de la fiabilidad y la validez*, óp. cit., pág.2.

⁸²⁷ Vid. MARTINEZ, ARIAS, R.: *Psicometría: Teoría de los test psicológicos y educativos*, Ed. Síntesis, Madrid, 1995, pág.21.

⁸²⁸ Vid. RICK, J. y BRINNER, R.B.: “Psychological Risk assessment: Problems and prospects”, en AA.VV. *Occupational Medicine*, Volume 50, Issue 5, 2000, pág. 312.

⁸²⁹ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: “*Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*”, óp. cit., pág.88. Igualmente, Vid. BAMBRA C., GIBSON M., SOWDEN A.J., WRIGHT K., WHITEHEAD M., PETTICREW M.: “Working for health? Evidence

determinábamos anteriormente, las técnicas o criterios profesionales que se utilicen en la evaluación de riesgos psicosociales deben de proporcionar confianza en el resultado [Art. 5.3.d) y 5.2 RSP].

3.1.2.1. Cuestionarios y escalas Likert.

La encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos. Si bien, dicha recogida de datos se realiza a través de un cuestionario o escalas Likert, como instrumentos de medición protocolarizados.

En este sentido, el cuestionario es un instrumento de investigación cuantitativo de recogida de información sistemática y ordenada, que se desarrolla mediante un conjunto de preguntas estandarizadas acerca del fenómeno a estudiar⁸³⁰. La construcción del cuestionario no es una tarea sencilla⁸³¹ que conlleva la aplicación de los parámetros de la psicometría a través de la validez y fiabilidad. Esta técnica es la más empleada en la evaluación de riesgos psicosociales.

Las fases que se deben de seguir en la implementación de un cuestionario son, en primer momento, la formulación de los objetivos de la investigación, estableciendo hipótesis, delimitando variables psicológicas operacionalizando conceptos e ítem relevantes y diseñando la muestra, por último, ordenarlas y organizarlas de manera adecuada para favorecer el ejercicio mental del encuestado y mejorar la fluidez del cuestionario. En segundo lugar, la administración del cuestionario. En tercer lugar, el procesamiento y tratamiento de la información obtenida a partir de la administración del cuestionario o

from systematic reviews on the effects on health and health inequalities of organisational changes to the psychosocial work environment”, en *Preventive Medicine*, 48, 2009, págs. 454-461. Vid. GUÀRDIA OLMOS, J.: *Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales*. Edit. Universidad de Barcelona. Barcelona. 2008, págs.. 19 y ss.

⁸³⁰ Vid. GARCÍA FERRANDO, M.: “La encuesta” en AAVV. (GARCÍA FERRANDO, M., IBAÑEZ, J. y ALVIRA, F. coord.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Editorial, Madrid, 1996, pág. 147.

⁸³¹ Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, óp. cit. pág. 174.

escalas, creando si fuera necesario tablas de resultados y, por último, el análisis de los resultados y preparación del informe final.

Por otro lado, las escalas también es un instrumento de medida cuantitativo formada a partir de ítem que permiten valorar opiniones y actitudes. Existen numerosas tipos de escalas, como las escalas de Thurstone, de Guttman, de Osgood y escalas de Likert. Siendo esta última la más empleada en materia de prevención de riesgos laborales⁸³², basada en el diseño de un conjunto de ítems a partir de los cuales el entrevistado muestra su grado de conformidad sobre algún aspecto, mediante su acuerdo o desacuerdo. Por tanto, permite medir el sentido e intensidad de las actitudes.

De manera habitual se utilizan el cuestionario y la escala Likert como si fueran sinónimos, no obstante, no lo son. En este sentido, el procedimiento para la construcción de una Escala Likert es en primer lugar, la definición de la actitud o variable que se va a medir. En segundo lugar, la recopilación de ítems en forma de proposiciones, conocido como operacionalización de variables, el establecimiento de las puntuaciones dadas a las categorías de los ítems y aplicación de la escala provisoria. En tercer lugar, el análisis de ítems, eliminando los inadecuados. En cuarto lugar, la categorización jerárquica de la escala y, por último, el establecimiento de la confiabilidad y validez de la escala.

De las fases determinadas anteriormente, tanto en el diseño del cuestionario como en las Escalas Likert, sin duda para obtener unos resultados de calidad y útiles, depende principalmente de la adecuación del cuestionario o escalas a los objetivos que pretendemos evaluar y a las características de la muestra⁸³³.

⁸³² Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, óp. cit. pág. 179.

⁸³³ Vid. PERELLÓ OLIVER, S.: *Metodología de la investigación social*, óp. cit., pág. 156.

Consecuentemente, para que el cuestionario y escalas posean el rigor científico que es necesario en su utilización es aconsejable que se cumplan los siguientes parámetros⁸³⁴:

- Respetar los procedimientos estandarizados de puntuación de cada cuestionario.
- No utilizar baremos desfasados o inadecuados para el colectivo evaluado, con la finalidad de no generar interpretaciones de los resultados erróneos.
- Los resultados han de ser revisados con la finalidad de detectar posibles errores o anomalías en las puntuaciones.
- Conocer y comprender las bases teóricas y conceptuales que se han utilizado para diseñar y crear el test, además de la documentación técnica y de las instrucciones de uso e interpretación de las puntuaciones.
- Conocer en profundidad las escalas utilizadas en el test, además de las normas y baremos empleados, así como de las limitaciones de las puntuaciones.
- Eliminar o minimizar cualquier error o sesgo para una adecuada interpretación de las puntuaciones del test.
- Emplear normas o grupos de comparación adecuados cuando estén disponibles.
- No generalizar o globalizar los resultados de un cuestionario o escala si en el estudio no se han tenido presentes las características de los trabajadores y sin que hayan sido medidas a partir del cuestionario o escala.
- Se han de tener presentes tanto la fiabilidad y el error de medida, así como de aquellos otros factores que puedan alterar artificialmente los resultados en su interpretación.

⁸³⁴ En este sentido, compartimos lo determinado por LARA RUIZ, A. en relación a las directrices determinadas para los cuestionarios y escalas, Vid. LARA RUIZ, A. “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, óp. cit., págs. 42 y 43, a partir de las Directrices Internacionales para el uso de los test, en <http://www.cop.es/index.php?page=directrices-internacionales>

- La validez del constructo medido se ha de tener presente en relación con las características de los grupos evaluados, tales como cultura, edad, clase social, género, etc.
- Se deberá de evitar interpretar los test o escalas de forma que se vinculen a estereotipos sociales que pueden existir sobre los trabajadores evaluados (por su cultura, edad, clase social, género, etc.).
- Se deberán de considerar cualquier experiencia previa que el trabajador evaluado tenga en relación a un test o escala, siempre y cuando se disponga de datos sobre los efectos de dicha experiencia y acerca del rendimiento en la prueba.

Por lo que respecta a la fiabilidad tanto de los cuestionarios como de las escalas Likert, para aumentar la fiabilidad se trata de minimizar las fuentes de error que se puedan controlar. Por ello, es aconsejable aumentar el número de ítems y suplir aquellos que pueden ocasionar confusión, siendo poco claros. Igualmente, la estandarización de las condiciones de uso de los instrumentos para no influenciar el encuestador e, incluso, que no condicione el sentido de la respuesta, además, de establecer procedimientos de calificación coherentes.

Los cuestionarios o escalas tratándose de un instrumento dirigido a evaluar las percepciones humanas pueden presentar ciertas limitaciones entre las que cabe destacar las siguientes. Por un lado, la presencia de los encuestadores puede generar reactividad en las respuestas de los encuestados. Por otro lado, la información puede restringirse porque los resultados se limitan a los encuestados que integran la muestra, además, las preguntas generalmente son cerradas proporcionando una información más acotada⁸³⁵,

⁸³⁵ Vid. MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “Más allá de un cuestionario: De la evaluación de riesgos a la intervención psicosocial”, en *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, núm. 2, 2010, págs. 7-9.

siendo inmodificables en esencia y no permitiendo adaptarse a los intereses particulares⁸³⁶.

En todo caso, los cuestionarios o escalas nos aportan un alto grado de fiabilidad, siempre y cuando se lleven a cabo bajos los criterios de la fundamentación científica, el cumplimiento de los parámetros psicométricos y la profesionalidad de su aplicación en todas y cada una de las fases.

Igualmente, pueden comprender un sinfín de materias en un mismo análisis, con una elevada posibilidad de comparación entre respuestas por ser sistemas estandarizados, tanto en las preguntas como en la cuantificación de las respuestas. También, se puede generalizar los resultados, no obstante, siempre teniendo en cuenta los límites de la muestra y sus elementos, generando un gran volumen de información a un coste relativamente bajo.

3.2. Aspectos de las propiedades psicométricas a considerar en los instrumentos de recogida de información.

Existe una amplia gama de técnicas o instrumentos para la recogida de datos, como hemos podido comprobar. Algunas son propias de la técnica cuantitativa, otras de la cualitativa. Mediante estas técnicas se obtienen unos datos que no equivalen directamente a la evaluación de riesgos psicosociales, sino que sólo constituyen una información que es necesaria para estimar los riesgos a partir del análisis e interpretación de los mismos y de las relaciones entre datos.

Como destacábamos supra, algunas de las técnicas más utilizadas en el método cualitativo son la observación, entrevistas, grupos de discusión, grupo focal, brainstorming o tormenta de ideas y análisis de datos secundarios. Por el contrario, la implementación de cuestionarios y escalas son algunos de los instrumentos de recolección de datos

⁸³⁶ Vid. PEIRÓ SILLA, J.M., YEYES, J. Y LORENTE, L.: “El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: Investigación y práctica profesional en España”, óp. cit., pág. 35.

cuantitativos. Si bien, es imprescindible determinar que la utilización de cualquier técnica o instrumento no siempre es útil, sino que se deberán de elegir a partir de su fundamento científico. Además, la elección de los instrumentos dependerá de las características de la organización empresarial, aspectos a analizar, unidades de análisis y muestras, disponibilidad de recursos necesarios para desarrollarla, protocolo de aplicación y análisis de la información obtenida, entre otros aspectos. En consecuencia, el diseño y desarrollo de las técnicas que se van a utilizar en la evaluación de riesgos psicosociales, al igual que en los demás riesgos laborales, deberán de estar basados en las aportaciones científicas relevantes, siendo adecuadas y adaptadas a las necesidades y aspectos concretos⁸³⁷.

En cuanto a los criterios o técnicas, como estudiábamos con anterioridad, existe una ausencia legal explícita de determinación de un instrumento único para la evaluación de riesgos psicosociales. Si bien, el propio art. 5.2. RSP desprende que un instrumento o técnica de evaluación de riesgos deberá de aportar un grado de confianza acerca de los resultados obtenidos. Esto es, si la técnica aporta fiabilidad y validez.

Lo cierto es que los instrumentos de recogida de información incluidos en una evaluación de riesgos psicosociales deben haber demostrado que cumplen los estándares psicométricos en al menos una investigación científica empírica, probando la rigurosidad y calidad del instrumento⁸³⁸, generando la confianza demandada.

De manera que para estudiar en profundidad si los diversos instrumentos o técnicas de evaluación de riesgos psicosociales existentes cumplen con los estándares psicométricos, debemos de estudiar las dos características métricas principales para valorar la adecuación de un instrumento, como son la fiabilidad y la validez.

⁸³⁷ Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: “Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su clarificación”, *óp. cit.*, pág. 24.

⁸³⁸ Vid. MELIÁ, J.L., et al.: “Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa”, *óp. cit.*, pág. 29.

3.2.1. Fiabilidad.

La fiabilidad del instrumento consiste en la precisión mediante la medición de una variable de manera constante, siendo una propiedad métrica. Por consiguiente, será fiable si cada vez que se utiliza a los mismos sujetos investigados obtenemos el mismo resultado⁸³⁹. Podemos considerarla como uno de los puntos primordiales de la evaluación de riesgos psicosociales, donde la finalidad perseguida es reflejar de manera precisa las magnitudes que son inobservables psíquicas, mediante los rasgos observables⁸⁴⁰ y cuando el proceso de medición se repite⁸⁴¹. De manera que con la fiabilidad se consigue la consistencia y estabilidad de las puntuaciones obtenidas por los sujetos encuestados sobre un rasgo concreto⁸⁴², siendo un aspecto relacionado con la calidad de los datos que se han obtenido. Por tanto, para determinar la fiabilidad es necesario la correlación lineal entre una serie de medidas repetidas y que sean obtenidas a partir del mismo test⁸⁴³, además de distribuido con condiciones semejantes, es decir, con las mismas instrucciones, con el mismo tiempo de implementación, entre otros. Igualmente, la fiabilidad puede obtenerse con otro test que sea considerado equivalente por proporciones de medidas paralelas para así disponer de la precisión, consistencia y estabilidad de un instrumento⁸⁴⁴.

Para ello, se tendrá que tener presente tres puntos de vista como son la consistencia interna, la equivalencia de la medida y la estabilidad de las medidas.

⁸³⁹ Vid. MUÑIZ FERNÁNDEZ, J.: *Teoría clásica de los tests*. Pirámide, Madrid, 1992, pág. 33.

⁸⁴⁰ Vid. SANTISTEBAN REQUENA, C.: “*Psicometría: Teoría y práctica en la construcción de tests*”, óp. cit., pág. 47.

⁸⁴¹ Vid. PRIETO ADÁNEZ, G. y DELGADO GONZÁLEZ, A.R.: “Fiabilidad y validez” en *Papeles del Psicólogo*, 2010. Vol. 31(1), pág. 67.

⁸⁴² Vid. LACAVE RODERO, C.; MOLINA DÍAZ, A. I.; FERNÁNDEZ GUERRERO, M. M. y REDONDO DUQUE, M.A.: “Análisis de la fiabilidad y validez de un cuestionario docente” en *ReVisión*, Vol. 9, núm. 1, 2016.

⁸⁴³ Vid. SANTISTEBAN REQUENA, C.: “*Psicometría: Teoría y práctica en la construcción de tests*”, óp. cit., pág. 52.

⁸⁴⁴ Vid. CARVAJAL A. et al. ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? En *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, Vol. 34, núm.1, 2011, pág. 10.

1. En este sentido, en primer lugar, cuando nos referimos a la fiabilidad como estabilidad de la medida es la invariabilidad de los resultados obtenidos en un primer momento de la medición, con otra segunda medición de la misma magnitud, siempre y cuando ese rasgo que medimos no cambie con el tiempo.
2. Por otro lado, en segundo lugar, la fiabilidad como equivalencia de la medida hace referencia a la medición de paralelas, es decir, si administramos dos instrumentos de medición para analizar la misma magnitud a un mismo sujeto y se obtiene la misma puntuación en el constructo a medir en los dos instrumentos administrados.
3. Por último, en tercer lugar, la fiabilidad como consistencia interna que mide la homogeneidad o similitud de los ítems de un instrumento estableciendo la relación entre ellos⁸⁴⁵. Esta estimación de fiabilidad, por ser la más sencilla, es la más utilizada para medir la fiabilidad de los instrumentos⁸⁴⁶. Si bien, existen diferentes técnicas o índices para medirla, no obstante, las más utilizadas como analizaremos con posterioridad son la división en dos mitades, el coeficiente α de Cronbach⁸⁴⁷ y la técnica de Kuder-Richardson.

En cualquier caso, con carácter general, podemos determinar que la fiabilidad de un test puede verse afectado por diferentes factores como son: la variabilidad de las puntuaciones del test, el número total de ítems o las características de los ítems⁸⁴⁸.

⁸⁴⁵ Vid. CARVAJAL A. et al. ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud?, óp. cit., pág. 10.

⁸⁴⁶ Vid. PERÓ, M. y GUÀRDIA, J.: “Algunas aproximaciones a las técnicas de evaluación de riesgos psicosociales”, óp. cit., pág. 50. En el mismo sentido, Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, Aranzadi, Navarra, 2016, pág. 182.

⁸⁴⁷ El índice de *alfa de Cronbach* es una medida ampliamente difundida de la fiabilidad, siendo recomendable estimarla siempre que se realice la construcción o adaptación de instrumentos de medidas por ser un criterio mínimo necesario para estimar dicha fiabilidad. Vid. CRONBACH, L. J.: *Fundamentos de los Tests Psicológicos. Aplicación a las Organizaciones, la Educación y la Clínica*. Editorial Biblioteca Nueva, Madrid, 1998.

⁸⁴⁸ Véase un estudio pormenorizado en orden a dichas cuestiones en BARRIOS, M. y COSCULLUELA, A.: “Capítulo II. Fiabilidad”, en AA.VV. MENESES, J.; BARRIOS, M.; BONILLO, A.; COSCULLUELA,

Ante este tipo de factores que influyen en la fiabilidad, en aquellos casos en los que el grupo que se muestrea es más variado y heterogéneo obteniendo una alta versatilidad de puntuaciones, el coeficiente de fiabilidad será mayor, siendo un aspecto positivo en la evaluación de riesgos psicosociales. En contra, cuanto más homogéneas sean las muestras habrá menos variabilidad y, por tanto, la fiabilidad será menor.

Por otro lado, la longitud del test también puede afectar a la fiabilidad, es decir, todo depende del número de ítems que se recoja. Así cuantos más ítems se empleen para medir un constructo, mejor podrá ser valorado este y menor será el error de medida que se cometerá. De hecho, si se incrementa el número de ítems de un test acerca del mismo constructo, la fiabilidad aumentará. No obstante, a nuestro entender, es preciso considerar la posible fatiga que genera responder a un instrumento con muchos ítems. Ante esto deberemos de cuestionarnos la posibilidad de solo incrementar el número de ítems sobre un mismo constructo si se constata una fiabilidad que no llega a ser del todo adecuada.

Igualmente, se han de analizar las características de los ítems entorno a la fiabilidad del test. De manera que si una pregunta es eliminada del cuestionario, se verá alterado la consistencia interna del mismo⁸⁴⁹. Esta característica es analizada mediante el valor del coeficiente alfa de Cronbach. Sin embargo, si al eliminar el ítem el coeficiente alfa de Cronbach aumenta, observamos que la pregunta no contribuye de manera positiva a la consistencia interna del test.

En todo caso, no debemos obviar que la fiabilidad es un aspecto relativo a la calidad de los datos e información que se obtiene⁸⁵⁰. A este respecto, la utilidad de un instrumento poco fiable para la evaluación de riesgos psicosociales estará seriamente comprometido.

A.; LOZANO, L.M.; TURBANY, J.; Y VALERO, S.: *Psicometría*, Editorial UOC, Barcelona, 2013, pág. 103 y siguientes.

⁸⁴⁹ La consistencia interna de un test versa sobre la garantización de que los ítems que miden los diferentes constructos ofrezcan resultados coherentes y congruentes.

⁸⁵⁰ Vid. PRIETO ADÁNEZ, G. y DELGADO GONZÁLEZ, A.R.: “Fiabilidad y validez”, *óp. cit.*, pág. 70.

3.2.2. Validez.

Asimismo, para valorar el rigor y calidad de un instrumento, a parte de la fiabilidad, nos encontramos con la validez del método. La validez estudia a qué nivel un instrumento mide el constructo que debería medir⁸⁵¹, es decir, si cumple su finalidad de realizar bien la medida⁸⁵² en relación al contenido para lo que ha sido diseñado⁸⁵³. Por tanto, podemos considerar que la validez es la propiedad más importante de un instrumento de medida, estableciendo qué significan las puntuaciones y resultados obtenidos o cuáles son las interpretaciones posibles de las mismas y que sin ellos no podrían ser entendidos⁸⁵⁴. Si bien, para valorar la validez de un instrumento, con anterioridad, se ha tenido que comprobar que sea fiable.

La validez se puede determinar de distintas maneras, no obstante, el criterio más utilizado, siendo a la vez el más tradicional, es a través de la validez de contenido, validez de constructo y validez de criterio⁸⁵⁵. En consecuencia, los ítems que nos encontramos en un

⁸⁵¹ Vid. PERÓ, M. y GUÀRDIA, J.: “Algunas aproximaciones a las técnicas de evaluación de riesgos psicosociales”, *óp. cit.*, pág. 51. Igualmente, Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, Aranzadi, Navarra, 2016, pág. 181.

⁸⁵² Vid. SANTISTEBAN REQUENA, C.: “*Psicometría: Teoría y práctica en la construcción de tests*”, *óp. cit.*, pág. 149.

⁸⁵³ Vid. CARVAJAL A. et al.: ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud?, *óp. cit.*, pág. 12.

⁸⁵⁴ Vid. MELIÁ NAVARRO, J.L.: *Teoría de la fiabilidad y la validez*, Ed. Cristóbal Serrano, Valencia, 2000, pág.367. El mismo autor, Vid. MELIÁ NAVARRO, J.L.: “¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias”, *óp. cit.*, pág. 12.

⁸⁵⁵ Vid. SANTISTEBAN REQUENA, C.: “*Psicometría: Teoría y práctica en la construcción de tests*”, *óp. cit.*, pág. 150. Además, Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, *óp. cit.*, pág. 181. En este sentido, la validez de contenido o validez lógica, es la validación que se desarrolla acerca del contenido del test para establecer, en un primer momento, si representa adecuadamente el contenido o rasgo y, por otro lado, la especificación de la relevancia del contenido, es decir, inclusión de todos los elementos importantes que definen el concepto o rasgo. Igualmente, nos encontramos con la validez de constructo donde se especifica el grado con el que se mide el rasgo a través de la delimitación de qué conductas o aspectos del comportamiento han de ser medidos y la situación en la que será aplicada. Por último, la validez de criterio que mide el comportamiento o las características en cuestión. Esta tipo de validez indica cuál es la eficacia del instrumento en la predicción de algún comportamiento del sujeto en el futuro en situaciones específicas. Para un estudio en profundidad, Vid. PRIETO ADÁNEZ, G. y DELGADO GONZÁLEZ, A.R.: “Fiabilidad y validez” en *Papeles del Psicólogo*, 2010. Vol. 31(1), pp. 67-74.

instrumento de evaluación de riesgos psicosociales pueden ser contrastados y garantizados su calidad psicométrica para su adecuación o no mediante la validez.

La relación existente entre fiabilidad y validez del método se encuentra en que la fiabilidad es una condición necesaria de la validez del instrumento. Ahora bien, solo con la fiabilidad no se consigue un índice suficiente para determinar el rigor y calidad del instrumento, pues las puntuaciones pueden ser verdaderas o muy precisas, pero pueden resultar inadecuadas para conseguir el objetivo que se pretende o no ser interpretables. Este último aspecto se obtiene mediante la validez del instrumento. De hecho, como destacábamos, si los ítems utilizados en los diferentes instrumentos utilizados para la evaluación de riesgos psicosociales no son fiables y válidos, no tendrá la calidad psicométrica adecuada⁸⁵⁶.

Tal y como se ha comentado anteriormente en la fiabilidad, también la validez se puede ver afectada por múltiples factores como son: la fiabilidad de ambas medidas, la longitud del test y la variabilidad o dispersión de la muestra empleada para obtener las puntuaciones⁸⁵⁷.

En cualquier caso, se ha de destacar que la fiabilidad es una característica del propio instrumento, midiendo las propiedades de los ítems que lo componen. Por contra, la validez no se refiere exactamente al instrumento, sino a las interpretaciones que se realizan a partir de los resultados obtenidos a través de este. Sin embargo, ambos parámetros se encuentran relacionados entre sí. La fiabilidad de un instrumento influye en su validez, es decir, cuanto más fiable sea la herramienta, mayor será también su

⁸⁵⁶ Vid. MELIÁ, J.L., et al.: “Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa”, *óp. cit.*, pág. 30.

⁸⁵⁷ Véase un estudio pormenorizado en orden a dichas ideas en LOZANO, L.M. y TURBANY, J.: “Capítulo III. Validez” en AA.VV. MENESES, J.; BARRIOS, M.; BONILLO, A.; COSCULLUELA, A.; LOZANO, L.M.; TURBANY, J.; Y VALERO, S.: *Psicometría*, Editorial UOC, Barcelona, 2013, págs. 141-199.

validez. En consecuencia, los coeficientes de validez de un instrumento siempre son inferiores a los de fiabilidad, así la validez nos advierte indirectamente sobre la fiabilidad.

Finalmente, cada uno de los instrumentos que se incluye un método de evaluación de riesgos psicosociales, una vez que han sido testados mediante los parámetros psicométricos de fiabilidad y validez con el objetivo de poder interpretar las puntuaciones obtenidas en el mismo, dicho instrumento ha de haber sido baremado.

3.2.3. Baremación.

Las diferentes técnicas de recogida de información nos permiten obtener datos cuantitativos y cualitativos, si bien, los resultados que se obtienen en un primer momento, generando puntuaciones brutas, en sí mismos no nos determina nada. Pero al determinar un baremo mediante escala de valores, obtenemos una información que es posible analizarla. Esto es, es la generación de puntuaciones necesarias para una primera aproximación a la interpretación de los resultados obtenidos y ayudando a introducir significado a un determinado valor. De tal forma que se trata de la transformación o distribución de las puntuaciones para su interpretación en relación al constructo que se está midiendo y que sean adecuadas a la población de interés. Por ejemplo, se deberán generar baremos diferentes en función del tamaño de empresa⁸⁵⁸. De modo que la baremación constituye una forma de hacer interpretables las puntuaciones que se obtienen con un instrumento de recogida de datos.

El baremo puede establecerse de acuerdo a las puntuaciones brutas o a la sumatoria de los valores por ítem de un instrumento o técnica de recogida de datos e información. Igualmente, se pueden mostrar a través de percentiles, puntuaciones estandarizadas, entre otras. No obstante, esta baremación deberá de aparecer en el manual del instrumento. Además, tendrá que recoger las indicaciones básicas para interpretar debidamente

⁸⁵⁸ Vid. PERÓ, M. y GUÀRDIA, J.: “Algunas aproximaciones a las técnicas de evaluación de riesgos psicosociales”, óp. cit., pág. 52.

cualquier puntuación. Sin embargo, existe la posibilidad de que no se hallara dicho manual de referencia, pero sí probablemente alguna publicación donde podremos remitirnos y obtener la información necesaria⁸⁵⁹.

3.2.4. Errores o sesgos de medida.

Los sesgos de respuestas hacen referencia a las fuentes de error que pueden desviar los resultados de la realidad⁸⁶⁰. Pueden generarse en el propio sujeto que participa en la investigación, del mismo instrumento que se utiliza o del técnico de prevención que implementa inadecuadamente la medición⁸⁶¹. De este modo los principales sesgos que se catalogan tradicionalmente son de error aleatorio y error sistemático⁸⁶². El primero, error aleatorio, se caracteriza por ser de carácter variable y con dificultad para predecirlos durante el proceso de medición. Ahora bien, pueden desarrollarse acciones para intentar minimizarlos basados en la muestra y en el propio entorno de aplicación, como es el incremento del tamaño de la muestra y la incorporación de instrucciones al instrumento de medida, el establecimiento de un entorno adecuado sin interferencias visuales o sonoras, la estipulación de un tiempo apropiado de ejecución, etc.⁸⁶³ Por otro, nos

⁸⁵⁹ Vid. VALERO, S.: “Capítulo V. Transformación e interpretación de las puntuaciones”, en AA.VV. (MENESES, J. coord.) *Psicometría*, Editorial UOC, Barcelona, 2013, págs.220.

⁸⁶⁰ Vid. ESLAVA-SCHMALBACH, J. y ESCOBAR-CÓRDOBA, F.: “Error aleatorio, sesgo y fraude en las publicaciones científicas”, en *Revista Colombiana de Anestesiología*, Volumen 40, núm. 2, 2012, págs. 92.

⁸⁶¹ Vid. DE LA GUARDIA G., GÓMEZ, M. L., SANDOVAL, E. y GARCÍA, G.: “Capítulo 12: Sesgo o error de medición”. En (VILLA ROMERO, A.R.; MORENO ALTAMIRANO, L. Y GARCÍA DE LA TORRE, G.S coord.) *Epidemiología y Estadística en Salud Pública*. McGraw-Hill, México, 2012, págs. 152.

⁸⁶² Vid. DE LA GUARDIA G., GÓMEZ, M. L., SANDOVAL, E. y GARCÍA, G.: “Capítulo 12: Sesgo o error de medición”, *óp. cit.*, págs. 152.

⁸⁶³ Vid. ESLAVA-SCHMALBACH, J. y ESCOBAR-CÓRDOBA, F.: Error aleatorio, sesgo y fraude en las publicaciones científicas, *óp. cit.*, pág. 92. Igualmente, Vid. DE LA GUARDIA G., GÓMEZ, M. L., SANDOVAL, E. y GARCÍA, G.: “Capítulo 12: Sesgo o error de medición”, *óp. cit.*, págs. 152 y ss.

encontramos con el error sistemático, que siempre sigue una dirección determinada, repitiéndose una y otra vez, pudiéndose evitar o corregir⁸⁶⁴.

Como se ha mencionado en párrafos precedentes, la validez y la fiabilidad son criterios de referencia en los instrumentos utilizados, para establecerlos como herramientas con rigor científico. Ambos parámetros pueden verse afectados por los errores o sesgos anteriores. La fiabilidad se encuentra directamente relacionado con el error aleatorio, por consiguiente, cuanto menor sea el error aleatorio mayor será la fiabilidad del instrumento, es decir, serán más precisos sus resultados. En contraposición, la validez puede verse afectada por los sesgos o errores sistemáticos, a través del diseño del estudio, al seleccionar una muestra o al medir las variables. Por tanto, dentro del error sistemático, también conocido como sesgo, nos encontramos con el sesgo de selección, de información y de confusión⁸⁶⁵.

En relación al sesgo de selección se hace referencia a la inadecuada determinación de los sujetos que se han de tener en cuenta en nuestra evaluación de riesgos psicosociales, siendo una muestra no representativa de la población que se pretende evaluar, ocasionando conclusiones erróneas. Asimismo, el sesgo de información afecta a la validez del instrumento por introducir errores durante los procesos de medición en la población en estudio, es decir, afecta a la calidad de la medición⁸⁶⁶. Por último, el sesgo de confusión es aquel que a pesar de poder aportar resultados que se consideran verdaderos, se apoyan en una conclusión falsa. Esto es, no existe una adecuada relación

⁸⁶⁴ Vid. HERNÁNDEZ-AVILA, M.; GARRIDO, F.; y SALAZAR-MARTÍNEZ, E.: Sesgos en estudios epidemiológicos, en Salud Pública de México, Vol.42, núm.5, 2000, pág. 440.

⁸⁶⁵ Vid. HERNÁNDEZ-AVILA, M.; GARRIDO, F.; y SALAZAR-MARTÍNEZ, E.: Sesgos en estudios epidemiológicos, en Salud Pública de México, Vol.42, núm.5, 2000, pág. 440. En el mismo sentido, Vid. DE LA GUARDIA G., GÓMEZ, M. L., SANDOVAL, E. y GARCÍA, G.: "Capítulo 12: Sesgo o error de medición", *óp. cit.*, págs. 152 y ss.

⁸⁶⁶ Vid. DE LA GUARDIA G., GÓMEZ, M. L., SANDOVAL, E. y GARCÍA, G.: "Capítulo 12: Sesgo o error de medición", *óp. cit.*, págs. 153.

en los resultados obtenidos porque son erróneamente atribuidos, por la introducción de una tercera variable que no es controlada⁸⁶⁷, creando confusión.

Con todo, en toda evaluación pueden aparecer, en mayor o menor medida, errores o sesgos en las diferentes fases. Por ejemplo, en el diseño de la evaluación, recogida y análisis de datos, interpretación de los resultados, elaboración del informe y determinación de recomendaciones, etc. En este sentido, pueden aparecer desde la delimitación inadecuada de los objetivos, sesgos en la población o muestra a evaluar, la elección inadecuada del tipo de instrumentos a implementar, incorrecta planificación de la recogida de datos, errores al analizar los resultados, etc. Todas estas cuestiones hacen reflexionar sobre la concienciación de la necesidad de especificación y minuciosidad de todas las etapas en una evaluación de los riesgos psicosociales, con el fin de evitar o disminuir al máximo la posibilidad de incurrir en dichos errores o sesgos⁸⁶⁸.

Actualmente, la elevada preocupación acerca de los posibles sesgos o errores, constatándose como una preocupación primordial en la evaluación de la validez y fiabilidad de los instrumentos de medida, ha generado la creación de metodologías psicométricas específicas para detectar y controlar dichos sesgos⁸⁶⁹.

En este contexto, es vital que el investigador ponga especial cuidado sobre los posibles sesgos. Los sesgos pueden afectar a todo el desarrollo posterior de la evaluación de riesgos psicosociales⁸⁷⁰. Incluso, en la utilización de metodologías más minuciosas con

⁸⁶⁷ Vid. HERNÁNDEZ-AVILA, M.; GARRIDO, F.; y SALAZAR-MARTÍNEZ, E.: Sesgos en estudios epidemiológicos, en Salud Pública de México, Vol.42, núm.5, 2000, pág. 445.

⁸⁶⁸ Vid. HERNÁNDEZ-AVILA, M.; GARRIDO, F.; y SALAZAR-MARTÍNEZ, E.: Sesgos en estudios epidemiológicos, en Salud Pública de México, Vol.42, núm.5, 2000, pág. 438.

⁸⁶⁹ De manera que se emplea el concepto de “*funcionamiento diferencial de los ítems*” y el principal índice que se deriva es el DIF (Differential Item Functioning). El concepto *Differential Item Functioning* (DIF) fue adoptada a partir de la publicación de Holland y Thayer (1988), donde se indica una diferencia del funcionamiento del ítem.

⁸⁷⁰ Vid. MELIÁ NAVARRO, J.L.: “¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias”, En IV Congreso Internacional de Prevención y Riesgos Laborales. Sevilla; Organización Iberoamericana de Seguridad Social; 2006.

sofisticados cálculos estadísticos podrían resultar inútiles si aparecen sesgos incontrolados. Siendo errores especialmente delicados, pudiendo escapar con facilidad⁸⁷¹ de cualquier investigador o técnico.

A razón de lo anterior y tal como se ha visto, en la evaluación de riesgos psicosociales los cuestionarios son los instrumentos que más se utilizan, los cuales deben de cumplir un rigor científico contrastado a través de la fiabilidad y validez como parámetros psicométricos. Si bien, a nuestro juicio, consideramos necesario e imprescindible introducir dentro de dicho rigor la ausencia de sesgos del instrumento. Estas escalas no escapan de la percepción subjetiva que posee el encuestado al responder, por tanto, de elementos como a la deseabilidad social, a la contestación sin tener en cuenta el contenido, a la mentira, etc.

En este contexto, los sesgos de respuesta son aquellos sesgos que más incidencia se dan en los cuestionarios⁸⁷². Son aquellas contestaciones realizadas al azar, que pueden ser causadas para generar una buena imagen de sí mismo, hacia una afable o mala imagen de la propia empresa, por omisiones de respuesta no aleatorias, entre otros sesgos⁸⁷³. Estos tipos sesgos pueden tener un efecto indeseable en el conjunto de la evaluación, distorsionando las respuestas y perjudicando seriamente la evaluación.

Ante este tipo de sesgo de respuesta, la deseabilidad social junto a la aquiescencia son las variables más estudiadas⁸⁷⁴. La primera se refiere a la tendencia a contestar a partir de respuestas que son socialmente aceptables, es decir, responde de la manera socialmente

⁸⁷¹ Vid. CORBETTA, P.: *Metodología y técnicas de investigación social*, McGrawHill, Madrid, 2007, pág. 102.

⁸⁷² Vid. TOMÁS, J. M., SANCHO, P., OLIVER, A., GALIANA, L. y MELÉNDEZ, J. C.: “Efectos de método asociados a ítems invertidos vs. ítems en negativo”, en *Revista Mexicana de Psicología*, vol. 29, núm. 2, 2012, págs. 106.

⁸⁷³ Vid. MELIÁ NAVARRO, J.L.: “¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias”, *óp. cit.*, pág. 4.

⁸⁷⁴ Vid. TOMÁS, J. M., SANCHO, P., OLIVER, A., GALIANA, L. y MELÉNDEZ, J. C.: “Efectos de método asociados a ítems invertidos vs. ítems en negativo”, *óp. cit.*, pág. 106.

deseable⁸⁷⁵. De manera que la alteración de la imagen social del encuestado puede ser mediante una respuesta positiva o negativa⁸⁷⁶. Este concepto puede estar directamente relacionado con aspectos como ascensos, trato interpersonal, estabilidad laboral o permanencia en la empresa, satisfacción laboral, formación, apoyo al trabajador, entre otros aspectos⁸⁷⁷, afectando a la percepción que tiene el propio trabajador de las características reales de la relación de trabajo. Si bien, estos aspectos consideramos que también pueden ser negativos a partir de la incertidumbre, baja participación del trabajador, insatisfacción laboral, deslealtad, etc. que pueden falsear las respuestas en una evaluación de riesgos psicosociales, estableciéndose sesgos de respuestas bajo la deseabilidad social negativa.

Por otro lado, como otro tipo de sesgo de respuesta se encuentra la aquiescencia. La aquiescencia es la preferencia a contestar de forma afirmativa con independencia del contenido de los ítems⁸⁷⁸.

Como formas de control de dicha aquiescencia o deseabilidad social, sea negativa o positiva, evitando fuentes de error deberíamos de utilizar ítems neutrales⁸⁷⁹, perfeccionar

⁸⁷⁵ Vid. FERRANDO, P. J. Y CHICO, E.: “Adaptación y análisis psicométrico de la escala de deseabilidad social de Marlowe y Crowne”, en *Psicothema* vol.12, núm. 3, 2000, págs. 383.

⁸⁷⁶ Vid. DOMÍNGUEZ ESPINOSA A.C.; AGUILERA MIJARES, S.; ACOSTA CANALES, T.T.; NAVARRO CONTRERAS, G. y RUIZ PANIAGUA, Z.: “La deseabilidad social revalorada: más que una distorsión, una necesidad de aprobación social”, en *Acta de investigación psicológica*, vol.2, núm. 3, 2012, págs. 810.

⁸⁷⁷ Vid. VESGA RODRÍGUEZ, J. J.: “Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico”, en *Pensamiento Psicológico*, vol. 9, núm. 16,2011, págs. 174. Determina que se establece un contrato psicológico con el trabajador que va más allá de la relación contractual de trabajo. De manera que dicho contrato psicológico trata acerca de creencias y expectativas sobre los compromisos y obligaciones que el propio trabajador puede tener a parte de los posibles acuerdos formales manifiestos.

⁸⁷⁸ Vid. TOMÁS, J. M., SANCHO, P., OLIVER, A., GALIANA, L. y MELÉNDEZ, J. C.: “Efectos de método asociados a ítems invertidos vs. ítems en negativo”, *óp. cit.*, pág. 106.

⁸⁷⁹ Vid. SALGADO, J.F.: “Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones”, en *Papeles del Psicólogo*, vol. 26, págs. 125 y 126.

los instrumentos que se les aporta a los trabajadores siendo más ligeros y más claros⁸⁸⁰. Igualmente, consideramos importante la actuación de los técnicos de prevención cualificados en la implementación de la evaluación de riesgos psicosociales, los cuales deberán de aclarar cualquier duda en el mismo momento que pueden surgir⁸⁸¹, informar a los encuestados de la importancia de la evaluación, así como de su participación y de que sean lo más sinceros posible en sus respuestas. Igualmente, sería necesario destacar y garantizar los principios de confidencialidad y anonimato. En relación a la administración de los cuestionarios a los trabajadores, podemos considerar necesario para no introducir sesgos, la no distribución de los mismos con anterioridad a su realización, de no ser así se disminuiría la espontaneidad en la respuesta y dando lugar ser comentadas con otras personas⁸⁸². Ahora bien, no podemos obviar que existen escalas específicas para detectar y medir dicha aquiescencia o deseabilidad social en un cuestionario, siendo un aspecto a considerar en todos los cuestionarios para mejorar la validez⁸⁸³.

En consecuencia, lo idóneo no es solo adoptar aquellas acciones más adecuada para intentar evitar o disminuir que se presenten sesgos, sino que, además, se deberá de ir más allá, considerando importante que se analicen, detecten y midan los sesgos y distorsiones que pueda contener un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales. De manera

⁸⁸⁰ Vid. LAHERA MARTIN, M. y GÓNGORA YERRO, J.J.: Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo, Instituto Navarro de Salud Laboral, 2002, pág. 17.

⁸⁸¹ Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”, *óp. cit.*, pág. 56.

⁸⁸² Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”, *óp. cit.*, pág. 56.

⁸⁸³ Estas escalas consideramos que son de vital interés para eliminar aquellas respuestas que se detecten una deseabilidad social, no obstante, no podemos realizar un estudio expreso acerca de esta escalas específicas de medida en este trabajo de investigación, ya que rebasan nuestras competencias profesionales como técnica en prevención de riesgos laborales. No obstante, resulta de gran interés estudios concretos sobre esta cuestión, véanse FERRANDO, P. J. y CHICO, E.: “Adaptación y análisis psicométrico de la escala de deseabilidad social de Marlowe y Crowne”, en *Psicothema* vol.12, núm. 3, 2000, págs. 383-389. Igualmente, ENRÍQUEZ, F. y DOMÍNGUEZ, A.: “Influencia de la Deseabilidad Social (DS) en Reportes de Capacitación”, en *Psicología Iberoamericana*, vol. 18, núm.1, 2010, págs. 69-79. Asimismo, SALGADO, J.F.: “Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones”, en *Papeles del Psicólogo*, vol. 26, págs. 115-128.

que se elimine aquellos ítems o informaciones obtenidas sesgadas, teniéndolos presentes en el análisis de los datos, rechazando la aparición de sesgos de cualquier técnica de investigación, sea cuantitativa o cualitativa⁸⁸⁴. Con el control de sesgo se crea una verdadera fiabilidad y validez del instrumento.

3.2.5. Estandarización de técnicas.

Junto con la baremación, la estandarización es también condición imprescindible para afirmar que los datos generados son interpretables⁸⁸⁵. Cuando hablamos de estandarización de técnicas hacemos referencia a la sistematización u ordenación específica de todos los elementos que se emplean en una recogida e interpretación de información. De hecho parten del establecimiento de los mismos instrumentos o técnicas de medición, criterios de corrección y análisis de la información, además, de las discreciones de interpretación de la misma⁸⁸⁶ con el fin de crear la misma situación que fundamenta el instrumento. Así, si la estandarización no es precisa y no se encuentra documentada, los datos que se han obtenido podrían resultar difíciles de interpretar y de descifrar por su desemejanza o diferencia con los que basan el instrumento, comprometiendo la fiabilidad y validez del mismo.

Un caso concreto acerca de la estandarización de los instrumentos que ha sido tratado en los Tribunales, es la referida a la Sentencia de la Audiencia Nacional, SAN 91/2014, de 14 de mayo⁸⁸⁷. Se trata de un caso muy importante porque afecta a una entidad financiera de gran relevancia, donde se estima la demanda sindical acerca de la inadecuada

⁸⁸⁴ Vid. MELIÁ NAVARRO, J.L.: “Batería Valencia PREVACC 2003. Universidad de Valencia”, en AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, pág. 159.

⁸⁸⁵ Vid. MELIÁ, J.L., et. al.: “Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa”, *óp. cit.*, pág. 31.

⁸⁸⁶ Vid. JORNET MELIÁ, J.M.: Evaluación Estandarizada, en Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, vol. 10, núm. 1, 2017, pág. 5.

⁸⁸⁷ La sentencia comentada como podremos ir analizando a lo largo de todo este trabajo de investigación, posee un valor innegable al aportar un pronunciamiento acerca de los diferentes aspectos técnicos y prácticos relacionados con la evaluación de riesgos psicosociales.

utilización y realización de la técnica empleada en una evaluación de riesgos psicosociales. Así, uno de los diversos aspectos primordiales que trata en dicha sentencia, versa en la utilización de un instrumento estandarizado y desarrollado por el propio INSST, a través del FPSICO (versión 2.0). Se constata la inadecuada modificación y reducción de manera unilateral del cuestionario, pasando de 75 preguntas que conformaban el cuestionario a seleccionar para su contestación solamente 41 preguntas del mismo. Como se dispone en la sentencia, el instrumento FPSICO vio comprometido su fundamentación científica, al ser una técnica estandarizada en la cual se determinaba explícitamente que *"la utilización del método supone la aceptación de estas condiciones de utilización por parte de las personas responsables de su aplicación"*. Así para aquellos ítems que no eran contestados, por no ser seleccionados, la aplicación informática ofrecía un valor medio para cada factor aunque ningún sujeto contestara, por consiguiente se computaban a efectos de la puntuación final de cada factor, desvirtuando la realidad psicosocial de la organización empresarial.

En suma, se confirma que es de vital importancia respetar los instrumentos estandarizados de evaluación para una eficaz y adecuada evaluación de riesgos psicosociales. A este respecto, si se desea obtener resultados consistentes bajo parámetros de fiabilidad y validez, que aporten rigor y fundamentación científica en nuestra evaluación, es necesario estandarizar y respetar la utilización del instrumento.

4. Instrumentos de Evaluación de riesgos psicosociales: diversidad de técnicas.

En la actualidad en España, al no existir un método único de evaluación de los riesgos psicosociales, se dispone de una diversidad de instrumentos para evaluarlos en las empresas⁸⁸⁸. De manera que, como hemos tenido la ocasión de determinar, se admite cualquier método, siempre y cuando cumpla con los requisitos científicos y normativos,

⁸⁸⁸ Vid. LARA RUIZ, A. *"Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)"*, óp. cit., 67 y ss.

cuyo procedimiento ofrezca las suficientes garantías y confianza en los resultados [arts. 5.3.d) y 5.2 del RSP].

A este respecto, la evaluación de riesgos psicosociales ha de realizarse de acuerdo con las características de la empresa concreta y según el tipo de factores a analizar, así como del contexto y las necesidades concretas de la empresa, siendo ésta una parte del procedimiento de evaluación, diferenciando distintas categorías de instrumentos. En este sentido, podemos establecer una división sobre aquellas herramientas⁸⁸⁹.

En primer lugar, aquellas que contribuyen a obtener información de carácter general sobre las condiciones de trabajo, pero que incluyen algún paradigma referente a los factores psicosociales. De manera que son instrumentos con la finalidad de definir todo tipo de condiciones de trabajo, incluidos los relacionados con la materia psicosocial.

En segundo lugar, las herramientas que aportan datos acerca de un conjunto de factores psicosociales. Por tanto, nos encontramos con instrumentos generales para evaluar los factores de riesgo psicosocial.

Por último, en tercer lugar, aquellos instrumentos que informan sobre un determinado factor psicosocial o acerca de las consecuencias del mismo. Estas herramientas más especializadas, generalmente, son utilizadas como complemento específico de instrumentos que estudian el conjunto de factores psicosociales. Por ejemplo, la turnicidad, nocturnidad, burnout, estrés, acoso laboral, satisfacción laboral, o tensión laboral. No obstante, por otro lado, dentro de estas herramientas especializadas nos encontramos otros instrumentos que pueden exceder el contexto estrictamente laboral y preventivo como puede ser el análisis del clima laboral, satisfacción o motivación laboral,

⁸⁸⁹ Tal y como propone Vid. BLANCH, J. M., SAHAGÚN, M. Y CERVANTES, G.: Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, VOL. 26, núm. 3, 2010, págs. 177 y 178. En el mismo sentido, Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: *"NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales"*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2005.

pero no son consideradas como métodos de evaluación. Sin embargo, pueden ser de gran utilidad como información complementaria a modo de indicadores⁸⁹⁰.

A partir de dicha categorización, podemos exponer una clasificación de los instrumentos más tradicionales, utilizados y divulgados⁸⁹¹.

- Técnicas de evaluación sobre las condiciones de trabajo en general⁸⁹²: Método LEST, Método “*Los perfiles de puestos*” (RENAULT), Método FAGOR, Método “*Ergonomic Workplace Analysis*” (EWA) y Método ANACT. Igualmente, “*Método de evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas*”, “*Questionnaire for Fifth European Survey on Working Conditions*” y “*Cuestionario Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*”⁸⁹³.
- Técnicas de evaluación del conjunto de factores psicosociales⁸⁹⁴: Método de Evaluación Factores Psicosociales “*F-PSICO 4.0*”, Método COPSOQ

⁸⁹⁰ Estas herramientas especializadas tienen como finalidad última comprobar el estado adecuado o no de las organizaciones a través de las motivaciones, satisfacción, etc., dejando a un lado al ámbito de la salud de las personas. Por tanto, no constituyen parte de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales porque su propósito final no trata sobre los factores o condiciones organizativas acerca de las causas que generan daños a la salud de los trabajadores, sino que en su lugar, dichas herramientas estudian los efectos o consecuencias de las mismas. Vid. AA.VV. “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*”, óp. cit. Pág. 25.

⁸⁹¹ Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales”, óp. cit., págs. 7 y 8.

⁸⁹² Vid. DALMAU PONS, I. Y NOGAREDA CUIXART, S.: “*NTP 451: Evaluación de las condiciones de trabajo: métodos generales*”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1997.

⁸⁹³ Vid. BLANCH, J. M., SAHAGÚN, M. Y CERVANTES, G.: Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. En *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, VOL. 26, núm. 3, 2010, págs. 177.

⁸⁹⁴ Sin duda, en la evaluación de riesgos psicosociales es imprescindible que los instrumentos cumplan en todo momento con los criterios psicométricos exigibles de fiabilidad y validez, siendo validados y revisados periódicamente a tal fin. En este sentido, el instrumento elaborado por el Instituto Navarro de Salud Laboral, conocido como INSL, siendo una técnica de evaluación de factores de riesgo psicosocial, resultó adecuado a las condiciones de trabajo del momento en el que se desarrolló. Sin embargo, tras una revisión del instrumento se comprobó que no se evaluaban adecuadamente las condiciones psicosociales presentes en las organizaciones empresariales actuales. Por tanto, en el año 2015 se publicó una nota en la que informaba de la retirada, con carácter oficial, del Método INSL, recomendando la utilización de otras técnicas que sí cumplen en la actualidad los requisitos establecidos en el art. 5 RSP.

“ISTAS21”, Metodología “PREVENLAB-PSICOSOCIAL”, Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral de la Universidad de Valencia “Batería Valencia PREVACC”, “Batería MC-UB”, Cuestionario “DECORE”, Cuestionario “RED-WONT”, Método “MARC-UV” para la evaluación de los riesgos psicosociales, INERMAP del Instituto de Ergonomía de Mapfre, Manual para la evaluación; Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional (modelo AMIGO) y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME, entre otros⁸⁹⁵.

- Técnicas de evaluación sobre factores psicosociales específicos:
 - Estrés laboral: Occupational Stress Questionnaire; Working Conditions and Control Questionnaire (WOCCQ); Job Content Questionnaire (JCQ); Occupational Stress Indicator (OSI); Job Stress Survey (JSS); Índice de reactividad al estrés (Ire-32); Job Diagnostic Survey (JDS); Escala de Apreciación del estrés en el ámbito sociolaboral; Cuestionario holandés sobre experiencias y apreciación del trabajo (VBBA); Escala de fuentes del estrés en profesores (EFEP); Cuestionario de estrés ocupacional para profesionales de la salud; NIOSH Generic Job Stress Questionnaire; Pressure Management Indicator; etc.
 - Burnout: Tedium Measure; Maslach Burnout Inventory (MBI); Teacher Attitude Scale; Cuestionario de Burnout del Profesorado; Cuestionario

⁸⁹⁵ Sobre las distintas técnicas de evaluación de riesgos psicosociales pueden consultarse fundamentalmente Vid. MORENO JIMÉNEZ, BERNARDO y BAEZ LEÓN C.: Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2010. Igualmente, Vis. PEIRÓ SILLA, J.M., YEVES, J. Y LORENTE, L.: “El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: Investigación y práctica profesional en España”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Los desarrollos de la Evaluación de Riesgos Psicosociales en Europa. El estado de la investigación científica y experiencias institucionales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2013, pág. 19-46 y AA.VV. *Procedimiento general de Evaluación de riesgos Psicosociales*, Instituto Navarro de Salud Laboral, 2005.

Breve del Burnout; Staff Burnout Scale; Teacher Burnout Scale; Efectos Psíquicos del Burnout; Matthews Burnout Scale for Employees; Escala de Variables Predictoras del Burnout; Indicadores de Burnout; Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de estar Quemado por el Trabajo en Profesionales de la Salud (CESQT PS); Burnout Measure; etc.

- o Mobbing: Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT); Work Harassment Scale (WHS); Negative Acts Questionnaire (NAQ); Cuestionario para el Estudio del Acoso Laboral en Contextos Universitarios; NAQ-RE; Barómetro Cisneros; Generalized Workplace Harassment Questionnaire (GWHQ); CAPP Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (Morán, 2007); Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo; Cuestionario de Hostigamiento en el Trabajo (HPT), entre otros.

Ante la clasificación determinada acerca de los instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales, podemos comprobar, como destacábamos en epígrafes anteriores, que en la actualidad se confunde los términos método y técnica, siendo conceptos disímiles y que han de ser diferenciados, donde la evaluación no es sólo la implementación de una técnica concreta, sino de un proceso que se encuentra conformado por fases y etapas, que a su vez están configuradas por la utilización de diferentes técnicas e instrumentos. Por tanto, el método de evaluación hace referencia al procedimiento de investigación que el evaluador desarrolla para comprobar empíricamente las relaciones entre las variables determinadas en las hipótesis. Ahora bien, las técnicas e instrumentos son procedimientos específicos y sistemáticos de recogida de datos⁸⁹⁶.

En este sentido, con respecto a los anteriores instrumentos utilizados para la evaluación de riesgos psicosociales, por consiguiente herramientas de acreditada solvencia científica,

⁸⁹⁶ En este sentido para un estudio en profundidad Vid. LARA RUIZ, A. “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, óp. cit., 67 y ss.

podemos concretar que son herramientas que tratan de analizar la relación entre individuo y organización del trabajo, es decir, las percepciones y experiencias que tienen los propios trabajadores con la finalidad de identificar aquellas condiciones de trabajo y factores de riesgo psicosocial que pueden causar daño, medir la probabilidad de ello. Es necesario recalcar que una adecuada evaluación de riesgos psicosociales no es únicamente la elección de la técnica o instrumento en sí, sino el correcto y adecuado desarrollo de todo el proceso de evaluación.

4.1. Técnicas cuantitativas estandarizadas de evaluación de riesgos psicosociales.

Del conjunto de técnicas que hemos mencionado en el apartado anterior, en este epígrafe realizaremos un análisis en profundidad de aquellos instrumentos cuantitativos de evaluación del conjunto de factores psicosociales que en España son más utilizados en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales. Se debe agregar que son herramientas idóneas para desarrollar tanto una evaluación de riesgos inicial como global.

Se han incluido en el presente trabajo de investigación la revisión de las técnicas de evaluación de riesgos psicosociales contempladas en la *“Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales”*⁸⁹⁷. Conviene

⁸⁹⁷ Téngase en cuenta que, como determinábamos en el primer capítulo de este trabajo de investigación, en cuanto al orden de utilización de métodos el RSP no determina una predilección de unos sobre otros, sino que parte de la libertad para seleccionar el más favorable o el que más satisfaga en cuanto al resultado, siempre respetando el criterio acerca de la generación de confianza en el resultado. Igualmente, en sus artículos arts. 5.3.d) y 5.2 del RSP disponen que ante estos supuestos de no concreción de métodos, se deben utilizar guías de entidades con reconocido prestigio. Si bien, aunque no podemos dejar de mencionar la publicación de la norma UNE-ISO 10667:2013 titulada *“Prestación de servicios de evaluación. Procedimiento y métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales”* que versa sobre las evaluaciones en materia psicológica, no se centra de manera exclusiva en las evaluaciones de riesgos psicosociales, sino que es más genérica. Por el contrario, la *“Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales”*, elaborado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del actual Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, podemos considerar que estos últimos criterios se dotan de bastante fiabilidad y rigor, puesto que son fruto de la práctica o resultados de estudios técnicos, que a pesar de no ser de obligado cumplimiento, constituyen instrumentos de gran valor para todos los agentes involucrados. En este sentido, no podemos obviar la trascendencia que se le otorga a la *“Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales”* en la propia

subrayar que esta guía integra los conceptos básicos así como los criterios jurídicos de actuación que desarrolla la propia ITSS referentes a los riesgos psicosociales, además de una documentación en la que se especifican los contenidos de carácter más técnico.

En consecuencia, se pasarán a estudiar en un primer momento, el “*Método de Evaluación de Factores Psicosociales, F-PSICO 4.0*” desarrollado por el actual INSST. Por otro lado, en segundo lugar, hablaremos del “*Método Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)*” más comúnmente conocido como “*ISTAS21*”, siendo una adaptación al estado español realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud⁸⁹⁸. Ambos instrumentos son los más utilizados en España, como destacaremos en el capítulo siguiente, debido principalmente por su creación por entidades públicas⁸⁹⁹ y a su fácil accesibilidad a la información de los mismos⁹⁰⁰. Asimismo, han demostrado coeficientes elevados de fiabilidad y validez. En cambio no son técnicas semejantes, generando una información diferente sobre los factores psicosociales e incluso desarrollando una clasificación distinta⁹⁰¹.

Sentencia de la Audiencia Nacional 91/2014, de 14 de mayo de 2014, ratificada por en la STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016. Se determina que dicho documento se consagra de referencia para orientar a las empresas en las acciones de identificación, evaluación y afrontación de los riesgos psicosociales. Igualmente, Vid. RODRÍGUEZ GARVAYO, J.: “Evaluación de riesgos psicosociales en entidad bancaria: Inadecuación del método utilizado para negar la existencia de riesgo alguno. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 91/2014, de 14 de mayo de 2014”, *óp. cit.*, pág. 161.

⁸⁹⁸ En la “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales*” se recogen ambos métodos como herramientas a utilizar en la evaluación de riesgos psicosociales. Si bien, además dispone de otro instrumento de evaluación, el método elaborado por el Instituto Navarro de Salud Laboral, conocido como INSL. Ahora bien, dicha herramienta ha sido descatalogada recientemente por no evaluar adecuadamente las condiciones psicosociales presentes en las organizaciones empresariales actuales, optando entonces por eliminarla de este estudio. Vid. AA.VV. “*Nota informativa sobre el Método del INSL: Factores psicosociales. Identificaciones de situaciones de riesgo*”, Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, 2015.

⁸⁹⁹ Vid. AA.VV. “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales*”, *óp. cit.*, pág. 39.

⁹⁰⁰ Vid. MORENO JIMÉNEZ, BERNARDO y BAEZ LEÓN C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, *óp. cit.*, pág. 113.

⁹⁰¹ Vid. CHARRIA V, SARSOSA K, ARENAS F.: “Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación”. En *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, vol. 29, núm. 4, 2011, pág. 384.

4.1.1. Método de Evaluación de Factores Psicosociales, F-PSICO 4.0.

4.1.1.1. Objetivos y contenidos del método.

Se trata de una técnica de uso libre y público de evaluación del conjunto de factores psicosociales editado por el INSST. Sus autores en un principio se basaron en las teorías de estrés, motivación y satisfacción⁹⁰², no obstante, transcurridos los años desde la primera versión, se ha llevado a cabo un reajuste sobre la materia tratada, teniendo en consideración las nuevas exigencias del trabajo, es decir, nuevos factores de riesgo⁹⁰³, donde su última revisión ha sido en el año 2018.

En relación con las versiones de la técnica F-PSICO, pueden destacarse la invariabilidad psicométrica de la reciente versión F-PSICO 4.0 respecto a la anterior, es decir, F-PSICO 3.1, si es cierto que la principal novedad versa sobre la traducción y adaptación técnica del cuestionario a los idiomas como son el euskera, gallego, catalán, inglés y al español internacional. Igualmente, se han introducido mejoras desde el punto de vista informático.

Este instrumento en su última versión, F-PSICO 4.0, por un lado, permite detectar factores psicosociales con consecuencias positivas que, como destacábamos, a nuestro juicio son una de las mejores garantías de protección de la salud psicosocial en los trabajadores, donde esta técnica permite su identificación para que puedan ser transferidos a otros colectivos de trabajadores⁹⁰⁴. Por otro, tiene como fin último generar información para poder identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial en una situación concreta.

⁹⁰² Vid. MORENO JIMÉNEZ, BERNARDO y BAEZ LEÓN C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, óp. cit., pág. 89.

⁹⁰³ Vid. PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP. 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2012, págs. 1 y 2.

⁹⁰⁴ Podemos considerar muy acertado el punto de vista realizado por NOGAREDA CUIXART, C. dada que en la especialidad de Psicosociología Aplicada no se debe perseguir únicamente la supresión o minimización de situaciones de riesgo, sino que es importante identificar aquellos aspectos o condiciones del trabajo que favorezcan el desarrollo y la satisfacción de los trabajadores. Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”. En AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, pág. 50.

De ahí que permite el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma⁹⁰⁵ mediante la aplicación de cuestionarios de uso individual. De hecho, esta técnica de evaluación puede ser administrada de dos maneras: por un soporte informático; o de forma manual, a través de los cuestionarios de papel⁹⁰⁶. Si bien, F-PSICO 4.0 posee una aplicación informática donde se recoge el cuestionario, el propio programa informático para la obtención de los distintos perfiles, así como las instrucciones detalladas para la correcta utilización del instrumento, es decir, es un instrumento estandarizado. De la misma forma posee un conjunto de documentación de ayuda y apoyo en relación a la recogida de información previa a la evaluación, además, acerca de algunas consideraciones generales sobre posibles medidas preventivas y para su planificación.

Al mismo tiempo, es preciso mostrar que la aplicación de este instrumento de evaluación de factores psicosociales puede ser utilizado en diferentes ocasiones según las circunstancias u objetivos concretos para nuestra evaluación. De manera que el F-PSICO 4.0 se puede utilizar para la evaluación de situaciones precisas o específicas, para la localización en el origen de determinados problemas psicosociales para establecer

⁹⁰⁵ Este método puede ser utilizado, en principio, por cualquier empresa independientemente de su tamaño o a la actividad a la que se dedique. Sin embargo, deberá analizarse su adecuación a la organización empresarial y a los objetivos preventivos que se pretendan conseguir, esto es, si es una evaluación inicial del riesgo psicosocial, comprobación de la eficacia de una intervención, modificación de condiciones de trabajo, entre otros. Así, de manera previa a la aplicación del cuestionario se deberá de establecer el ámbito de evaluación a través de la identificación de condiciones previas. De manera que el propio método aporta unas fichas de apoyo en las que se recopila de manera no exhaustiva datos referidos a algunos aspectos organizativos o del entorno que pueden resultar útiles en el momento de definir los grupos de análisis y de interpretar los resultados obtenidos en el cuestionario. Estas las podemos encontrar en el Manual de uso con los nombres “*Ficha de Identificación de Condiciones Previas*” y “*Ficha de Indicadores de Efectos sobre la Organización*”, como herramientas para obtener cuanta información sea necesaria de manera previa y menos ambigua posible del problema o problemas que se han de investigar y sus diferentes aspectos o facetas. Igualmente, es necesario el planteamiento de la posibilidad de evaluar a todos los trabajadores o por el contrario hacer un muestreo. A este respecto señalar que, como destacábamos, al margen de consideraciones estadísticas, conviene incidir en la conveniencia de aplicar la escala a la totalidad de la plantilla y por tanto la recomendación de agotar todas las posibilidades para que así sea. Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”, *óp. cit.*, pág. 50.

⁹⁰⁶ El método F-PSICO emplean cuestionarios siendo necesario establecer cómo se efectuará la entrega, relleno y devolución de los mismos, es decir, de manera informatizada o manual, además del espacio y tiempo de realización.

posibles soluciones, para diseñar cambios en la organización y priorizar actuaciones de intervención, para la comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos con la finalidad de valorar la evolución de las condiciones psicosociales de trabajo o evaluar el impacto de determinados cambios e, incluso, observar las diferencias psicosociales que se producen entre distintos grupos y por último, también, para tomar conciencia de la situación⁹⁰⁷ generando nuevas perspectivas acerca de la organización del trabajo y enriquecer un debate interno en la empresa acerca de cuál puede ser el origen de algunos problemas psicosociales y cómo abordarlos.

Por lo que se refiere al programa informático del método F-PSICO 4.0 está dotado de un manual para su utilización denominado “*Manejo de la Aplicación Informática*” que sirve de referencia y apoyo para su empleo.

La aplicación informática del método F-PSICO 4.0 consta a su vez de dos aplicaciones diferenciadas, por un lado F-PSICO 4.0 Cliente, por otro, F-PSICO 4.0 Perfiles.

En este sentido, como mencionábamos anteriormente, este método puede ser administrado a los trabajadores de dos formas: por un soporte informático mediante F-PSICO 4.0 Cliente; o de forma manual a través de los cuestionarios de papel. De hecho con la primera aplicación, es decir, con F-PSICO 4.0 Cliente, se permite que los usuarios/trabajadores puedan contestar mediante un ordenador a las preguntas del cuestionario estandarizado del F-PSICO 4.0, archivando sus respuestas del cuestionario. Así, la segunda aplicación, F-PSICO 4.0 Perfiles, permite controlar toda la aplicación del método F-PSICO 4.0. Esto es, desde la posibilidad de crear preguntas variables para establecer, por ejemplo, las unidades de análisis, pasando al análisis detallado de las respuestas al cuestionario que se hayan implementado por cada usuario/trabajador. Sin embargo, la aplicación F-PSICO 4.0 Perfiles se ha de ejecutar siempre de manera previa

⁹⁰⁷ Vid. PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP. 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2012, pág.4.

a la entrega de los cuestionarios a los usuarios/trabajadores, ya sea mediante papel o por la aplicación F-PSICO 4.0 Cliente⁹⁰⁸.

4.1.1.2. Factores considerados en el instrumento de evaluación.

El cuestionario, en su versión actual, cuenta con 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, evaluando 9 factores. Estos ítems poseen una respuesta tipo escala con diferentes rangos en función de la misma, los cuales versan de 3 a 5 respuestas, donde 1 es la respuesta con la menor intensidad o ausencia del aspecto medido, por el contrario, el indicador 5 es de mayor intensidad o presencia del factor cuantificado. Si bien, la presentación de los resultados grupales se agrupan por los factores en torno a las respuestas dadas a cada pregunta del cuestionario a partir de cuatro categorías, como son la probabilidad de riesgo muy elevada, elevada, moderada y tolerable.

Por otro lado, los factores evaluados son:

- *Tiempo de trabajo (TT)*: Este factor tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. De hecho, estima el impacto del tiempo de trabajo desde la atención de los periodos de descanso que permite la actividad, por tanto, de la cantidad y calidad, así como del efecto del tiempo de trabajo en la vida social y familiar.

⁹⁰⁸ El primer paso a seguir en la aplicación informática de la metodología F-PSICO es la definición de algunas preguntas con sus respuestas dentro de la parte variable del cuestionario con la finalidad de estipular diferentes colectivos a analizar. Por ello, en la propia aplicación informática F-PSICO 4.0 Perfiles aparecen 4 preguntas a título de ejemplo acerca de la edad, sexo, ocupación y horario con sus respuestas. Tanto estos ítems como sus respuestas pueden mantenerse, modificarse o eliminarse, así como añadir nuevas preguntas o respuestas, siempre a voluntad del técnico de prevención. Si bien, debe recordarse que no es recomendable definir un número excesivo de preguntas puesto que podría influir en las garantías de anonimato, como destacábamos en este capítulo en el epígrafe titulado “*Diagnóstico de la situación y creación de las unidades de análisis*”. De hecho, el cuestionario con las diferentes modificaciones puede ser guardado y rescatado con posterioridad para su utilización. No obstante, al poder ser desarrollado el método también de forma manual, es esencial haber adjuntado una página al cuestionario de papel en la que se determinen todas las preguntas añadidas con las correspondientes opciones de respuesta que posteriormente deberán ser codificadas numéricamente.

- *Autonomía (AU)*: Se analiza la presencia de condiciones de trabajo relativas a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones. Este factor se evalúa a través de la estructuración temporal de la actividad laboral y sobre la capacidad decisional sobre el procedimiento y organización del trabajo. Así, se aprecia la autonomía como factor de riesgo psicosocial cuando el trabajador tiene poca o nula capacidad de decisión sobre los diferentes aspectos concernientes a la realización del trabajo.
- *Carga de trabajo (CT)*: Bajo este factor se pretende conocer el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente. Luego, estima el grado de requerimiento para resolver lo que exige la actividad laboral con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo, es decir, de manera independiente a la carga cognitiva o emocional. En consecuencia se concibe que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga, mediante componente cuantitativo, y es difícil, componente cualitativo, generando un factor de riesgo cuando existe un exceso de trabajo (demasiado quehacer, excesiva presión temporal, multitarea, entre otros) o también a una falta de trabajo.
- *Demandas psicológicas (DP)*: Las demandas psicológicas hace mención a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Dichas demandas psicológicas, generalmente, son de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional. Por un lado, las exigencias cognitivas son el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). Por otro lado, las exigencias emocionales que pueden derivarse del nivel de implicación y compromiso del trabajador por las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, concretamente, en

aquellos trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante, como pueden ser el caso del personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc.

- *Variedad/contenido (VC)*: Es la sensación que tiene un trabajador acerca de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo. Además, es el reconocimiento y valoración sobre el mismo, proporcionando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.
- *Participación/Supervisión (PS)*: Por un lado, trata los posibles aspectos acerca del control sobre el trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres mediante la supervisión. Por otro lado, la participación, implicación, intervención y colaboración que el trabajador puede tener en diferentes aspectos de su trabajo y organización del mismo.
- *Interés por el trabajador/Compensación (ITC)*: Este factor de interés hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador, como puede ser mediante la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.
- *Desempeño de rol (DR)*: Bajo este factor se analiza los problemas que pueden generarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales. En primer lugar, la ambigüedad de rol creándose por la falta de una definición clara de las funciones y las responsabilidades de cada trabajador. Y, en segundo lugar, el conflicto de rol originada por las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí, pudiendo suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

- *Relaciones y apoyo social (RAS)*: Hace referencia a las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Por tanto, se determina el "apoyo social", entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (superiores jerárquicos, compañeros, etc.) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones. Asimismo, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales, entre otras) ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

En la presente tabla se relacionan los ítems del método F-PSICO 4.0 que recogen los factores mencionados:

Tabla 9. Factores psicosociales e ítems del F-PSICO 4.0

RELACIÓN DE FACTORES, SUBFACTORES E ÍTEMS DEL MÉTODO F-PSICO 4.0	
TIEMPO DE TRABAJO (TT)	• Trabajo en sábados (Ítem 1) • Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2) • Tiempo de descanso semanal (Ítem 5) • Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)
AUTONOMÍA (AU)	• Autonomía temporal - Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3) - Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7) - Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8) - Determinación del ritmo de trabajo (Ítem 9) • Autonomía decisional - Actividades y tareas (Ítem 10 a) - Distribución de tareas (Ítem 10 b) - Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c) - Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d) - Cantidad de trabajo (Ítem 10 e) - Calidad del trabajo (Ítem 10 f) - Resolución de incidencias (Ítem 10 g) - Distribución turnos (Ítem 10h)

CARGA DE TRABAJO (CT)	• Presiones de tiempos - Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23) - Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24) - Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25) • Esfuerzo de atención - Tiempo de atención (Ítem 21) - Intensidad de la atención (Ítem 22) - Atención sobre múltiples tareas (Ítem 27) - Interrupciones (Ítem 30) - Efecto de las interrupciones (Ítem 31) - Previsibilidad de las tareas (Ítem 32) • Cantidad y dificultad de la tarea - Cantidad de trabajo (Ítem 26) - Dificultad del trabajo (Ítem 28) - Necesidad de ayuda (Ítem 29) - Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)
DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)	• Exigencias psicológicas - Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a) - Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b) - Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c) - Requerimientos de memorización (Ítem 33 d) - Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e) • Exigencias emocionales - Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f) - Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a) - Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b) - Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c) - Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d) - Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35) - Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)
VARIEDAD CONTENIDO (VC)	• Trabajo rutinario (Ítem 37) • Sentido del trabajo (Ítem 38) • Contribución del trabajo (Ítem 39) • Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a) • Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b) • Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c) • Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)
PARTICIPACIÓN SUPERVISIÓN (PS)	• Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a) • Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b) • Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c) • Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d) • Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e) • Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f) • Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g) • Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a) • Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b) • Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c) • Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

INTERÉS POR EL TRABAJADOR COMPENSACIÓN (ITC)	• Información sobre la formación (Ítem 13 a) • Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b) • Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c) • Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d) • Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41) • Valoración de la formación (Ítem 42) • Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43) • Satisfacción con el salario (Ítem 44)
DESEMPEÑO DE ROL (DR)	• Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a) • Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b) • Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c) • Especificaciones de la calidad del trabajo (Ítem 14 d) • Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e) • Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f) • Tareas irrealizables (Ítem 15 a) • Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b) • Conflictos morales (Ítem 15 c) • Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d) • Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)
RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)	• Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16) • Calidad de las relaciones (Ítem 17) • Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18a) • Exposición a situaciones de violencia física (Ítems 18 b) • Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c) • Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d) • Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) • Exposición a discriminación (Ítem 20)

FUENTE: Elaboración propia a partir de PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP. 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2012, pág. 3 y del propio Manual de uso del Método de Evaluación de Factores Psicosociales “F-PSICO 4.0”.

En cuanto al cuestionario del método F-PSICO 4.0 debemos de observar que tiene dos apartados, uno variable y otro invariable. Un primer apartado del cuestionario es variable y que, como destacábamos, a nuestro entender es primordial para una evaluación de riesgos psicosociales eficaz. En dicha parte variable se han de introducir nuevos ítems que se consideren necesarios para el análisis de los factores psicosociales a partir de los objetivos que pretendemos lograr con esta evaluación, condicionando las fases posteriores y asegurando la validez de los resultados obtenidos (edad, experiencia, grupos

profesionales, tipos de horario, sexo, etc.)⁹⁰⁹. Si bien, deben ser los mismos ítems para las distintas unidades de análisis de un mismo colectivo, de no ser así, consideramos que una parte del cuestionario no coincidiría y, por tanto, se podrían interpretar como resultados no válidos ni fiables. En otras palabras, se trata de definir conjuntos de personas de manera que podamos crear grupos o subgrupos de análisis para concretar más los factores que pueden afectar a cada colectivo, no obstante, debemos de tener cuidado para garantizar el anonimato de los trabajadores. Igualmente, es imprescindible que se encuentren prefijadas⁹¹⁰.

A su vez cuenta con un segundo apartado fijo del cuestionario, cuyas preguntas o ítems, así como las respuestas, se encuentran estandarizadas, no pudiendo ser modificadas para no afectar a las propiedades psicométricas del mismo, en consecuencia, estas permiten obtener la información referida con anterioridad en la tabla, por tanto, respecto a los nueve factores de riesgo psicosocial definidos en el método⁹¹¹.

⁹⁰⁹ Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”, *óp. cit.*, pág. 50.

⁹¹⁰ Es importante tener en cuenta que con la creación de estas preguntas se garantice el anonimato, sin que genere un temor a ser identificado los usuarios/trabajadores que lo respondan a este cuestionario, ocasionando e introduciendo un sesgo en el propio método.

⁹¹¹ En este sentido, no podemos obviar la Sentencia de la Audiencia Nacional 91/2014, de 14 de mayo de 2014 y la STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016, donde se determina que el cuestionario utilizado del que partía la evaluación de riesgos psicosociales desarrollado en una entidad bancaria a través del F-PSICO, versión 2.0 (hoy ya existe el 3.1, versión actualizada), fue mutilado de manera unilateralmente seleccionando únicamente 41 de 75 ítems que conformaban el mismo. Por tanto, las propiedades psicométricas se veían comprometidas. Así, al ser un instrumento estandarizado y baremado, para aquellos ítems que no obtenían respuesta se computaban a efectos de la puntuación final de cada factor mediante la asignación de un valor medio, a pesar de no ser contestados por los trabajadores, desvirtuando la realidad psicosocial de la empresa, pues el instrumento F-PSICO ofrecerá un valor para cada factor aunque ningún sujeto conteste a ninguna pregunta. Incluso, se expone que en el apartado de requisitos de aplicación del propio instrumento señala que “*la utilización del método supone la aceptación de estas condiciones de utilización por parte de las personas responsables de su aplicación*”. En suma, en este caso concreto se había establecido una metodología propia y específica en el que se han seguido las pautas del procedimiento de evaluación FPSICO del INSST, pero no lo han respetado y utilizado en su integridad.

4.1.1.3. Justificación psicométrica.

A pesar que la versión F-PSICO 4.0 ha sido actualizada recientemente, como determinábamos supra, estas modificaciones han sido desde el punto de vista informático, por tanto, no afectan a aspectos psicométricos, manteniéndose las determinadas en el instrumento F-PSICO 3.1. De tal forma que los ítems del cuestionario, el número de preguntas, las opciones de respuesta, entre otros aspectos, no varían respecto a la versión anterior, es decir, del F-PSICO 3.1. Por tanto, al mantener la estructura factorial y baremación de la versión FPSICO 3.1, respondiendo a los objetivos técnicos, funcionales, de contenido, de presentación y manejo iguales a la versión anterior, en este apartado nos referiremos a las versiones anteriores para el estudio de sus propiedades psicométricas de fiabilidad y validez.

En este sentido, en este apartado se describen los parámetros que se han tenido en cuenta en el método de Evaluación de Factores Psicosociales “F-PSICO 3.1”. Sin embargo, es imprescindible determinar que el estudio de dichas propiedades psicométricas corresponde a la versión anterior, es decir, “F-PSICO 3.0”⁹¹², donde el número de ítems era menor, de manera que nos podíamos cuestionar si el actual F-PSICO 4.0 cumple con los criterios de psicométricos.

A este respecto, el cuestionario “F-PSICO 3.0” constaba de 86 preguntas, agrupadas en 9 factores diferenciados. No obstante, en la actualidad, tal y como hemos recogido con anterioridad, cuenta con 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, evaluando 9 factores, dejando sin estudiar nuevos indicadores concernientes con las exigencias emocionales, exposición a conflictos o conductas violentas, además de otros aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar⁹¹³. Por tanto, consideramos que los ítems e

⁹¹² Vid. FERRER PUIG, R., GUILERA FERRÉ, G. y PERÓ CEBOLLERO, M.: *Propiedades Psicométricas del Instrumento de Valoración de Riesgos Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO)*. Universitat de Barcelona, Barcelona, 2011.

⁹¹³ Vid. PEIRÓ SILLA, J.M., YEVES, J. Y LORENTE, L.: “El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: Investigación y práctica profesional en España”, *óp. cit.*, pág. 27.

indicadores introducidos en el F-PSICO 3.1 y F-PSICO 4.0 no cumplen con los criterios psicométricos que deben tener una evaluación psicosocial. De hecho desconocemos si en la actualidad dichos indicadores incorporados en las últimas versiones permiten describir, clasificar, diagnosticar, explicar o predecir los fenómenos psicosociales que son objeto de medida. En consecuencia, a nuestro juicio, se ignoran si favorecen la obtención adecuada de resultados que es necesaria para permitir a los técnicos de prevención interpretar, valorar y tomar una decisión para recomendar las acciones preventivas más adecuadas antes los resultados obtenidos. De modo que proponemos que los indicadores relacionados con las exigencias emocionales, exposición a conflictos o conductas violentas, además de otros indicadores concernientes con la conciliación de la vida laboral y familiar, sean contrastados con otras técnicas de recogida de información, por ejemplos a través de las entrevistas o grupos de discusión. Por tanto, consideramos que ante estos indicadores que generan dudas e incertidumbres se deberán implementar instrumentos cualitativos que puedan realizar un diagnóstico definitivo y determine la estimación de los riesgos psicosociales.

Con todo, no podemos despreciar y desvalorizar este método donde el resto de factores y subfactores cuentan con el respaldo psicométrico, tal y como analizaremos a continuación.

Entre los citados indicadores que no se estudian mediante parámetros psicométricos son:

Tabla 10. Factores psicosociales del F-PSICO 3.0 y F-PSICO 3.1.

INDICADORES DEL MÉTODO F-PSICO 3.0 y F-PSICO 3.1.	
F-PSICO 3.0	F-PSICO 3.1
TIEMPO DE TRABAJO (TT)	TIEMPO DE TRABAJO (TT)
• Trabajo en sábados • Trabajo en domingos y festivos • Tiempo de descanso semanal • Compatibilidad vida laboral-vida social	• Trabajo en sábados • Trabajo en domingos y festivos • Tiempo de descanso semanal • Compatibilidad vida laboral-vida social
AUTONOMÍA (AU)	AUTONOMÍA (AU)
• Autonomía temporal	• Autonomía temporal

- Posibilidad de atender asuntos personales - Distribución de pausas reglamentarias - Adopción de pausas no reglamentarias - Determinación del ritmo de trabajo • Autonomía decisional - Actividades y tareas - Distribución de tareas - Distribución del espacio de trabajo - Métodos, procedimientos y protocolos - Cantidad de trabajo - Calidad del trabajo - Resolución de incidencias - Distribución turnos	- Posibilidad de atender asuntos personales - Distribución de pausas reglamentarias - Adopción de pausas no reglamentarias - Determinación del ritmo de trabajo • Autonomía decisional - Actividades y tareas - Distribución de tareas - Distribución del espacio de trabajo - Métodos, procedimientos y protocolos - Cantidad de trabajo - Calidad del trabajo - Resolución de incidencias - Distribución turnos
CARGA DE TRABAJO (CT)	CARGA DE TRABAJO (CT)
• Presiones de tiempos - Tiempo asignado a la tarea - Tiempo de trabajo con rapidez - Aceleración del ritmo de trabajo • Esfuerzo de atención - Tiempo de atención - Intensidad de la atención - Atención sobre múltiples tareas - Interrupciones - Efecto de las interrupciones - Previsibilidad de las tareas • Cantidad y dificultad de la tarea - Cantidad de trabajo - Dificultad del trabajo - Necesidad de ayuda - Trabajo fuera del horario habitual	• Presiones de tiempos - Tiempo asignado a la tarea - Tiempo de trabajo con rapidez - Aceleración del ritmo de trabajo • Esfuerzo de atención - Tiempo de atención - Intensidad de la atención - Atención sobre múltiples tareas - Interrupciones - Efecto de las interrupciones - Previsibilidad de las tareas • Cantidad y dificultad de la tarea - Cantidad de trabajo - Dificultad del trabajo - Necesidad de ayuda - Trabajo fuera del horario habitual
DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)	DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)
• Exigencias cognitivas - Capacidades requeridas • Exigencias emocionales	• Exigencias psicológicas - Requerimientos de aprendizajes - Requerimientos de adaptación

- Requerimientos de trato con personas - Ocultación de emociones ante superiores - Exposición a situaciones de impacto emocional - Demandas de respuesta emocional	- Requerimientos de iniciativas - Requerimientos de memorización - Requerimientos de creatividad Exigencias emocionales - Requerimientos de trato con personas - Ocultación de emociones ante superiores - Ocultación de emociones ante subordinados - Ocultación de emociones ante compañeros - Ocultación de emociones ante clientes - Exposición a situaciones de impacto emocional - Demandas de respuesta emocional
VARIEDAD/CONTENIDO (VC)	VARIEDAD/CONTENIDO (VC)
• Trabajo rutinario • Sentido del trabajo • Contribución del trabajo • Reconocimiento del trabajo	• Trabajo rutinario • Sentido del trabajo • Contribución del trabajo • Reconocimiento del trabajo por superiores • Reconocimiento del trabajo por compañeros • Reconocimiento del trabajo por clientes • Reconocimiento del trabajo por familia
PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)	PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)
• Grado de participación • Control ejercido por el inmediato superior	• Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales • Participación en la introducción de métodos de trabajo • Participación en el lanzamiento de nuevos productos • Participación en la reorganización de áreas de trabajo • Participación en la introducción de cambios en la dirección • Participación en contrataciones de personal • Participación en la elaboración de normas de trabajo • Supervisión sobre los métodos • Supervisión sobre la planificación • Supervisión sobre el ritmo • Supervisión sobre la calidad
INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)	INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)
• Información proporcionada al trabajador • Facilidades para el desarrollo profesional • Valoración de la formación • Equilibrio entre esfuerzo y recompensas	• Información sobre la formación • Información sobre las posibilidades de promoción • Información sobre requisitos para la promoción

• Satisfacción con el salario	• Información sobre la situación de la empresa • Facilidades para el desarrollo profesional • Valoración de la formación • Equilibrio entre esfuerzo y recompensas • Satisfacción con el salario
DESEMPEÑO DE ROL (DR)	DESEMPEÑO DE ROL (DR)
• Especificaciones de los cometidos • Especificaciones de los procedimientos • Especificaciones de la cantidad de trabajo • Especificaciones de la calidad del trabajo • Especificaciones de los tiempos de trabajo • Especificaciones de la responsabilidad del puesto • Tareas irrealizables • Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos • Conflictos morales • Instrucciones contradictorias • Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto	• Especificaciones de los cometidos • Especificaciones de los procedimientos • Especificaciones de la cantidad de trabajo • Especificaciones de la calidad del trabajo • Especificaciones de los tiempos de trabajo • Especificaciones de la responsabilidad del puesto • Tareas irrealizables • Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos • Conflictos morales • Instrucciones contradictorias • Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto
RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)	RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)
• Apoyo social instrumental de distintas fuentes • Calidad de las relaciones • Exposición a conflictos interpersonales • Exposición a situaciones de violencia • Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto • Exposición a discriminación	• Apoyo social instrumental de distintas fuentes • Calidad de las relaciones • Exposición a conflictos interpersonales • Exposición a situaciones de violencia física • Exposición a violencia psicológica • Exposición a acoso sexual • Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto • Exposición a discriminación

FUENTE: Elaboración propia a partir de PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP. 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2012, pág. 3 y del propio Manual de uso del Método de Evaluación de Factores Psicosociales “F-PSICO 4.0”.

No obstante, las principales propiedades psicométricas del F-PSICO 3.0 versan acerca de la obtención de la fiabilidad como consistencia interna, mediante el coeficiente de Cronbach y diversas evidencias de validez, como son la validez de criterio y validez de constructo del instrumento en la medición de los riesgos psicosociales, a partir de la aplicación del cuestionario a una muestra de 1718 trabajadores⁹¹⁴.

⁹¹⁴ A partir de este momento se utilizará toda la documentación aportada acerca de las principales propiedades psicométricas del F-PSICO 3.0 que han sido estudiadas por los autores FERRER PUIG, R., GUILERA FERRÉ, G. y PERÓ CEBOLLERO, M.: *Propiedades Psicométricas del Instrumento de Valoración de Riesgos Psicosociales*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO). Universitat de Barcelona, Barcelona, 2011.

a. Fiabilidad.

Para cada uno de los 9 factores que se estudian en el método F-PSICO, así como todos los factores de manera global, se ha obtenido el coeficiente alfa de Cronbach como indicador de la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento. Para ello, los criterios de interpretación son los siguientes:

Tabla 11. Criterios de interpretación para la fiabilidad como consistencia interna del instrumento F-PSICO.

Criterios de interpretación para la fiabilidad como consistencia interna del instrumento
Inadecuada: $r < 0,60$
Adecuada pero con déficits: $0,60 \leq r < 0,70$
Adecuada: $0,70 \leq r < 0,80$
Buena: $0,80 \leq r < 0,85$
Excelente: $r \geq 0,85$

FUENTE: Elaboración propia a partir de FERRER PUIG, R., GUILERA FERRÉ, G. y PERÓ CEBOLLERO, M.: *Propiedades Psicométricas del Instrumento de Valoración de Riesgos Psicosociales* Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO). Universitat de Barcelona, Barcelona, 2011, pág. 11.

A partir del coeficiente α de Cronbach para valorar la consistencia interna de todos los factores de manera global se obtiene un valor de 0,895 ($n = 1108$), lo que indica una fiabilidad excelente a nivel global. Asimismo, este coeficiente para cada uno de los factores estudiados, con carácter general, indica una fiabilidad adecuada o buena, incluso el factor de autonomía muestra una fiabilidad excelente. Por el contrario, el factor tiempo de trabajo que presenta una fiabilidad adecuada pero con déficits.

Tabla 12. Consistencia interna de los factores del F-PSICO.

FACTORES	n	FIABILIDAD [α de Cronbach]	INTERPRETACIÓN
TIEMPO DE TRABAJO	1660	,697	Adecuada pero con déficit
AUTONOMÍA	1455	,865	Excelente
CARGA DE TRABAJO	1593	,733	Adecuada
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	1465	,737	Adecuada
VARIEDAD/ CONTENIDO DEL TRABAJO	1539	,705	Adecuada
PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN	1549	,732	Adecuada
INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN	1556	,844	Buena
DESEMPEÑO DE ROL	1582	,842	Buena
RELACIONES Y APOYO SOCIAL	1520	,716	Adecuada

FUENTE: FERRER PUIG, R., GUILERA FERRÉ, G. y PERÓ CEBOLLERO, M.: *Propiedades Psicométricas del Instrumento de Valoración de Riesgos Psicosociales* Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO). Universitat de Barcelona, Barcelona, 2011, pág. 11.

En consecuencia la fiabilidad del método F-PSICO con carácter global del cuestionario se puede determinar a partir de la tabla anterior como elevada, siendo igualmente constatada en la mayoría de los factores estudiados, a excepción del factor tiempo de trabajo que presenta una fiabilidad adecuada pero con deficiencias ($\alpha=,697$)⁹¹⁵.

b. Validez.

En relación a la validez, como destacábamos, es la medida para determinar si el instrumento mide realmente lo que pretende medir, por contra, si el cuestionario no aporta

⁹¹⁵ Algunos autores evidencian una inadecuada fiabilidad, constatándose en ciertos factores una fiabilidad escasa o pobre. Vid. MESEGUER, M., SOLER, M. I. y GARCÍA-IZQUIERDO, M.: “Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing”. En *Psicothema*, vol. 19 núm. 2, 2007, pág. 226. Por otro lado, otros investigadores afirman que el método F-PSICO muestra una elevada fiabilidad y validez. Vid. GUILERA FERRÉ, G. y PERÓ CEBOLLERO, M.: *Propiedades Psicométricas del Instrumento de Valoración de Riesgos Psicosociales*, óp. cit., pág. 21. En el mismo sentido, Vid. PEIRÓ SILLA, J.M., YEVES, J. Y LORENTE, L.: “El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: Investigación y práctica profesional en España”, óp. cit., pág. 27.

validez se puede producir el desconocimiento de no saber exactamente qué se está evaluando o si esta estimación es realmente útil para lograr el objetivo determinado en una evaluación de riesgos psicosociales.

Los parámetros psicométricos relacionados con la validez y que son más relevantes en los instrumentos de la evaluación de riesgos psicosociales son la validez de criterio, de contenido, de constructo y predictiva⁹¹⁶. En este sentido, en el instrumento F-PSICO ha aplicado un conjunto de escalas con la finalidad de evaluar su validez de criterio⁹¹⁷, siendo, por un lado, la “Escala General de Satisfacción”⁹¹⁸ que se trata de una escala de satisfacción laboral de 15 ítems que permite la obtención de tres puntuaciones referentes a la satisfacción general, satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Por otro lado, el “Cuestionario de Salud General” (GHQ)⁹¹⁹ que consiste en un cuestionario de 28 preguntas distribuidas en cuatro subescalas como son en síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión grave. Si bien, la última subescala del

⁹¹⁶ Vid. LARA RUIZ, A.: “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, óp. cit., pág. 75.

⁹¹⁷ La gran mayoría de las ocasiones que se utilizan los test, cuestionarios o escalas para las evaluaciones psicológicas no comienzan necesariamente con la creación de uno original. Esto es, parten de la búsqueda y valoración de algún test, cuestionario o escala ya creada en el ámbito científico que encaje con los objetivos de nuestra evaluación, siendo una de las prácticas habituales en el ejercicio de la evaluación de riesgos psicosociales. Esto es lo que sucede con el método F-PSICO. En este sentido, con carácter general, acerca de los criterios para la valoración de test en el ejercicio profesional de la evaluación psicológica Vid. MENESES, J.: “Capítulo I. Aproximación histórica y conceptos básicos de la psicometría”, en AA.VV. MENESES, J.; BARRIOS, M.; BONILLO, A.; COSCULLUELA, A.; LOZANO, L.M.; TURBANY, J.; Y VALERO, S.: *Psicometría*, Editorial UOC, Barcelona, 2013, pág. 63.

⁹¹⁸ La Escala General de Satisfacción, en inglés “*Overall Job Satisfaction*” (OJS) ha sido elaborada por WARR, COOK y WALL en el año 1979 desarrollada a través de la obra Vid. WARR, COOK y WALL.: *The Experience of Work*, Academic Press, Londres, 1981. Esta escala operacionaliza el constructo de satisfacción laboral reflejando la experiencia de los trabajadores con un empleo remunerado. Además, recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo. Para un estudio en profundidad Vid. PÉREZ BILBAO, J. Y FIDALGO VEGA, M: *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1995.

⁹¹⁹ En inglés, *General Health Questionnaire* (GHQ). Este cuestionario a pesar de su denominación no mide salud general sino salud mental. Vid. GOLDBERG D.P.: *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire*. Oxford University Press, Londres, 1972.

Cuestionario de Salud General, depresión grave, no se ha tenido en consideración en el estudio de acerca de la justificación psicométrica del método F-PSICO.

Para estudiar su validez de criterio se han calculado los coeficientes de correlación entre las puntuaciones de los factores del instrumento y las puntuaciones ofrecidas por el *Escala General de Satisfacción* y el *Cuestionario de Salud General* (GHQ). Para ello, se ha utilizado el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson debido, principalmente, por la naturaleza de las variables implicadas. De ahí que, según los autores del estudio psicométrico, la mayoría de los factores alcanzan correlaciones moderadas y elevadas, es decir, el método F-PSICO tiene la capacidad de predicción adecuada del grado de satisfacción laboral a partir de las puntuaciones obtenidas. Así, los factores psicosociales de estudio con una magnitud superior se muestran en la Autonomía, Variedad/Contenido del trabajo, Interés por el trabajador/compensación, Desempeño de rol y Relaciones y apoyo social.

Tabla 13. Validez de criterio del F-PSICO.

Coeficiente de correlación de Pearson		Cuestionario de Salud General			Escala General de Satisfacción
		Síntomas Somáticos	Ansiedad Insomnio	Disfunción Social	
Tiempo de trabajo	Correlación de Pearson	0,054*	0,139**	0,109**	-0,063
	p bilateral	0,045	<0,001	<0,001	<0,014
Autonomía	Correlación de Pearson	0,185**	0,213**	0,228**	-0,422
	p bilateral	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Carga de trabajo	Correlación de Pearson	0,259**	0,315**	0,249**	-0,290
	p bilateral	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Demandas psicológicas	Correlación de Pearson	0,185**	0,226**	0,182**	-0,290
	p bilateral	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Variedad/ contenido del trabajo	Correlación de Pearson	0,156**	0,171**	0,240**	-0,528
	p bilateral	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Participación/supervisión	Correlación de Pearson	0,035	0,070*	0,050	-0,036
	p bilateral	0,218	0,012	0,058	0,171
Interés por el trabajador/compensación	Correlación de Pearson	0,250**	0,264**	0,261**	-0,624
	p bilateral	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Desempeño de rol	Correlación de Pearson	0,256**	0,299**	0,304**	-0,550
	p bilateral	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Relaciones y apoyo social	Correlación de Pearson	0,151**	0,225**	0,235**	-0,470
	p bilateral	< 0,001	<0,001	<0,001	<0,001

FUENTE: PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP. 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2012, pág. 6.

Con todo, en términos generales, podemos constatar a través de la anterior tabla, una escasa capacidad del instrumento para predecir la existencia de problemas de la salud de nueva percepción relacionados con síntomas somáticos, ansiedad e insomnio y disfunción social, siendo datos obtenidos a partir del *Cuestionario de Salud General* con coeficiente de correlación mayoritariamente bajos. De manera que, a través del Método F-PSICO no

se mediría la presencia o ausencia de molestias o síntomas somáticos, de síntomas ansiosos e, incluso, de un deterioro o no social, además de problemas en la capacidad del desempeño de las responsabilidades y actividades cotidianas. Por consiguiente, no se obtienen datos concretos sobre la salud general actual y el bienestar subjetivo global de los trabajadores acerca de dichas subescalas⁹²⁰.

c. Baremación.

Por otro lado, cuando se utiliza un instrumento se obtienen unas puntuaciones y unos valores que han sido baremados con anterioridad, como determinábamos supra, siendo de gran relevancia para su uso. Por esta razón, en el Método F-PSICO para determinar el nivel de riesgo, se transforma la puntuación a percentil para posteriormente contabilizar el porcentaje de trabajadores que se sitúan en cada una de las categorías establecidas, según los criterios presentados en la siguiente tabla.

⁹²⁰ Con estos coeficientes de correlación generalmente bajos en el *Cuestionario de Salud General* se desconoce la aquellos aspectos relacionados fundamentalmente con sensaciones de agotamiento, debilidad o enfermedad y molestias corporales, como, sobre todo, psicológica, mediante elementos referidos a problemas de nerviosismo, tensión, síntomas ansiosos y problemas de sueño que pueden tener los trabajadores. Igualmente, de una adecuada capacidad de desarrollar una vida cotidiana funcional y saludable. Véase un estudio pormenorizado en orden a dichas cuestiones Vid. GODOY-IZQUIERDO, D., GODOY, J.F., LÓPEZ-TORRECILLAS, F. y SÁNCHEZ-BARRERA, M.B.: Propiedades psicométricas de la versión española del "Cuestionario de Salud General de Goldberg-28", en *Revista de Psicología de la Salud*, vol. 14, núm. 1, 2002, págs. 49-71.

Tabla 14. Baremación del F-PSICO.

PERCENTIL OBTENIDO	PROBABILIDAD RIESGO	COLORES IDENTIFICATIVOS DE LA PROBABILIDAD DE RIESGO DEL F-PSICO
Probabilidad Riesgo Percentil $\geq$ P85	Muy elevada	
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevada	
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderada	
Percentil $<$ P65	Tolerable	

FUENTE: Adaptación FERRER PUIG, R., GUILERA FERRÉ, G. y PERÓ CEBOLLERO, M.: Propiedades Psicométricas del Instrumento de Valoración de Riesgos Psicosociales Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO). Universitat de Barcelona, Barcelona, 2011, pág. 20.

Dicho de otro modo, en función de los porcentajes que se obtengan en cada una de estas categorías se valorará la existencia o no de riesgo en todos y cada uno de los 9 factores que analiza el método F-PSICO, siendo un aspecto importante en la creación de cuestionarios⁹²¹, con la finalidad de proporcionar significado a los valores obtenidos en la medición.

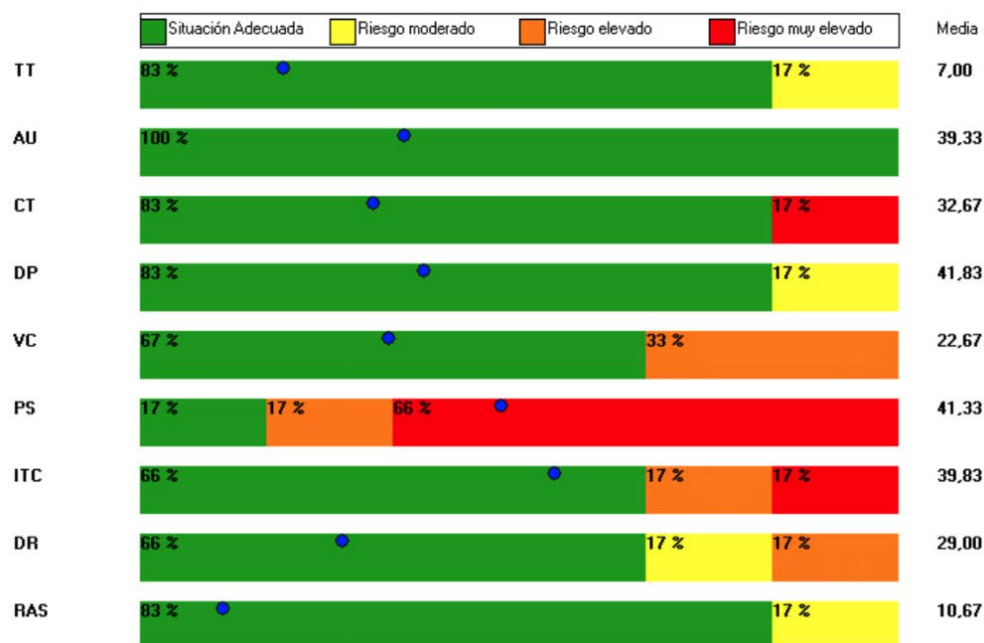
En relación a dicha baremación por tramos, el método F-PSICO presenta gráficamente por colores la probabilidad de riesgo en el conjunto de la empresa o por cada factor⁹²². En particular, el método F-PSICO, como hemos destacado con anterioridad, permite detectar factores psicosociales con consecuencias positivas que, como podemos observar

⁹²¹ Vid. LARA RUIZ, A.: “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, óp. cit., pág. 76.

⁹²² El método F-PSICO mediante su aplicación informática presenta los resultados a través de gráficas siempre a partir de la media aritmética del colectivo ha analizado para cada factor en el apartado denominado “*Perfil*”. Asimismo, el propio programa informático aporta una información descriptiva y detallada de cuáles son los resultados de los trabajadores ante cada pregunta, es decir, de aspectos concretos a cada factor estudiado. En este caso se puede observar el número de respuesta obtenida en cada opción de respuesta de cada ítem, la media, la desviación típica, la mediana y el número de trabajadores de cada unidad de análisis. Para ello, se deberá de seleccionar “*Informe*” en el propio programa informático. Por otro lado, otra información resumida del perfil general de la empresa y de cada uno de los grupos definidos que aporta la aplicación informática del método F-PSICO, es una tabla con el conjunto de datos de manera cuantitativa, para ello se tendrá que seleccionar “*Datos descriptivos*” dentro de la aplicación.

en su baremación, se recoge a través del indicador de color verde. Por tanto, a nuestro entender consideramos que esta técnica permite su identificación para que se puedan mantener sus características y condiciones positivas e incluso pueden ser transferidos a otros colectivos de trabajadores u otras áreas de unidades de análisis⁹²³.

Figura 2. Perfil Valorativo del Método de Evaluación de Factores Psicosociales “F-PSICO 4.0”.



FUENTE: Elaboración propia a partir de la aplicación informática del Método de Evaluación de Factores Psicosociales “F-PSICO 4.0”.

Esta información proporcionada en una gráfica resulta fundamental para la interpretación de los resultados obtenidos. Es preciso insistir que la finalidad de la evaluación de riesgos psicosociales no es la obtención de unos resultados o puntuaciones concretas, sino la

⁹²³ Podemos considerar muy acertado el punto de vista realizado por NOGAREDA CUIXART, C. dada que en la especialidad de Psicosociología Aplicada no se debe perseguir únicamente la supresión o minimización de situaciones de riesgo, sino que es importante identificar aquellos aspectos o condiciones del trabajo que favorezcan el desarrollo y la satisfacción de los trabajadores. Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”. En AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, pág. 50.

interpretación que se realice sobre dicho valor realizando así un diagnóstico real de la situación, identificando los factores de riesgo y determinando las acciones de mejora preventivas⁹²⁴.

4.1.1.4. Aspectos a considerar del Método de Evaluación de Factores Psicosociales “F-PSICO 4.0”.

A lo largo de los anteriores apartados se han presentado los objetivos, contenidos, factores considerados en el instrumento y las propiedades psicométricas del cuestionario del método F-PSICO de evaluación de riesgos psicosociales creado por el INSST⁹²⁵, si bien, en este epígrafe del capítulo pretendemos analizar las ventajas e inconvenientes que ofrece esta técnica de evaluación.

A este respecto, es importante tener en cuenta algunos aspectos del propio método F-PSICO que hasta ahora no se han delimitado. Por un lado, para este cuestionario se encuentra estipulado que se tardará entorno a los 25 minutos para cumplimentarlo⁹²⁶, es de fácil uso, gratuito y con un software que facilita el análisis de datos⁹²⁷. Por tanto, permite la aplicación al conjunto de trabajadores de una empresa o centro de trabajo con un coste de tiempo reducido. Por otra parte, facilita el anonimato y posibilita el tratamiento estadístico de los datos para la comparación de diversas unidades de análisis de la misma empresa o de un mismo grupo en momentos diferentes⁹²⁸.

⁹²⁴ Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”, *óp. cit.*, pág. 57.

⁹²⁵ Como destaca MORENO JIMÉNEZ, BERNARDO y BAEZ LEÓN C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, *óp. cit.*, pág. 90 y 91. La creación por parte del INSST crea la consideración de garantía del método, siendo un aval de referencia importante, siendo un instrumento oficial de excelencia.

⁹²⁶ Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”, *óp. cit.*, pág. 56.

⁹²⁷ Vid. MORENO JIMÉNEZ, BERNARDO y BAEZ LEÓN C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, *óp. cit.*, pág. 90.

⁹²⁸ El propio método F-PSICO 3.1, aunque no establece un número mínimo de cuestionarios a implementar, destaca que aunque es admisible la obtención de resultados tanto individuales como colectivos, se desaconseja el empleo de datos individualizados, principalmente por la naturaleza de los datos que obtiene,

En este sentido, en relación con reciente versión F-PSICO 4.0, como destacábamos anteriormente, únicamente se han introducido mejoras desde el punto de vista informático como son referentes al incremento de más posibilidades de explotación de datos y presentación de perfiles, gráficos y tablas, se pueden obtener informes agrupados y comparativos por unidad de análisis. También, se ha realizado una traducción y adaptación técnica del cuestionario a los idiomas cooficiales del estado.

Si es cierto que la mayor transformación de la técnica F-PSICO se produjo con la versión del F-PSICO 3.1, donde se incluyeron algunas modificaciones significativas respecto a la versión ya obsoleta, F-PSICO 3.0, como pueden ser referentes a la introducción de datos, adecuando aspectos como la determinación de la fecha y hora de entrada de datos, se corrige la introducción de datos incorrectos a los valores permitidos, se aumenta el número de respuestas posibles a cada ítem, se perfecciona la visualización textual de los de los “*Datos Descriptivos*” en las respuestas a las preguntas variables de los cuestionarios organizados en tablas, posibilidad de adaptación individual según características de cada empresa, etc.

Sin embargo, a pesar de la reciente versión uno de los principales inconvenientes detectados desde F-PSICO 3.1 es que la evidencia empírica, a través de parámetros psicométricos, es limitada⁹²⁹, como destacábamos supra. El método F-PSICO en su última versión continúa sin realizar un estudio completo de los parámetros psicométrico,

razones deontológicas, entre otros aspectos. Así, lo recomendable como unidad de análisis mínima sea por departamento, categoría profesional, etc. dejando claro que es imprescindible que exista un conjunto cuestionarios lo suficientemente numeroso como para no relacionar las respuestas a un cuestionario específico con una persona concreta. A este respecto señalar que, al margen de consideraciones estadísticas, conviene incidir en la conveniencia de aplicar la escala a la totalidad de la plantilla y por tanto agotar todas las posibilidades para que así sea. Vid. LARA RUIZ, A.: “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, óp. cit., págs. 21 y 22. Asimismo, véase la Sentencia de la Audiencia Nacional 91/2014, de 14 de mayo de 2014, ratificada por en la STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016, donde se dispone que el método F-PSICO 3.0 permite la administración al total de la plantilla independientemente de su tamaño. No obstante, en el caso de utilizar la técnica del muestreo, la muestra debe ser representativa de la población objeto del estudio.

⁹²⁹ Vid. PEIRÓ SILLA, J.M., YEYES, J. Y LORENTE, L.: “El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: Investigación y práctica profesional en España”, óp. cit., pág. 27.

en la versión anterior se ampliaron el número de indicadores sin que los mismos en la actualidad hayan sido analizados bajo dicho parámetros, por tanto, se insta un desconocimiento sobre la fiabilidad y validez de dichos nuevos ítems. De manera que ante la incertidumbre sobre los factores psicosociales relacionados con ítem concernientes con la conciliación de la vida laboral y familiar, así como aquellos que estiman las exigencias emocionales y exposición a conductas violentas, deberán de ser estimados por otros instrumentos cualitativos que puedan realizar un diagnóstico definitivo y determine la estimación de los riesgos psicosociales.

En relación a los posibles sesgos que se pueden establecer en una evaluación de riesgos psicosociales cabe mencionar la posibilidad de que dichos errores se encuentren en la propia técnica o instrumento a implementar, pudiendo desviar los resultados de la realidad psicosocial de una organización empresarial. En este sentido, a nuestro juicio, la técnica F-PSICO no introduce ningún tipo de parámetro psicométrico que pueda detectar y controlar dichos sesgos, como pueden ser la deseabilidad social, la contestación de los ítems sin tener en cuenta el contenido, etc. Por tanto, consideramos que también es un aspecto primordial que se ha de tener presente en la evaluación de riesgos psicosociales, a parte de la fiabilidad y validez del instrumento.

Ahora bien, si es cierto que a partir de posibilidad de la administración y ejecución informática mediante F-PSICO 4.0 Cliente, donde aparece en la pantalla del ordenador el cuestionario de evaluación de factores psicosociales para que sea cumplimentado por cada trabajador⁹³⁰, consideramos que es un aspecto positivo para evitar sesgos de

⁹³⁰ A pesar que permite un mayor control sobre los procesos de aplicación y una información inmediata sobre los resultados. Podemos considerar que esta opción de administración del cuestionario F-PSICO es cara e incluso sin posibilidad de desarrollarla con carácter general a todas las empresas, pudiendo existir sectores industriales con menores recursos. De manera que la utilización de ordenadores para contestar al cuestionario conlleva elevados costes en cuanto a la adquisición y mantenimiento de los equipos informáticos. Por otra parte, existe la posibilidad de suplantación de identidad donde otra persona responda al cuestionario, la falta de conocimientos informáticos de los propios trabajadores encuestados y la dificultad para el anonimato, constatándose como inconvenientes acerca de la aplicación informatizada del método. Véase un estudio detallado acerca de las características, ventajas e inconvenientes de los test informatizados en OLEA DÍAZ, J.; ABAD ALEGRÍA, F. Y BARRADA, J.R.: “Tests informatizados y otros nuevos tipos de tests”, en *Papeles del psicólogo*, Vol. 31, núm. 1, 2010, págs. 97-107.

respuesta. Esto es, las preguntas que emergen han de ser contestadas obligatoriamente, de lo contrario, al intentar avanzar hacia la siguiente pregunta aparecerá un mensaje indicando la obligatoriedad de introducir una respuesta, siendo una ventaja importante frente a la administración manual, donde sí puede existir una ausencia de respuesta⁹³¹. En este sentido, consideramos importante la presencia durante el desarrollo de la evaluación de los riesgos psicosociales de representantes de los trabajadores para garantizar los principios de confidencialidad y anonimato, generando un ambiente de confianza de los trabajadores encuestados, además, del técnico de prevención cualificado para aclarar cualquier duda en el mismo momento que pueden surgir⁹³², informar de la importancia de la evaluación, así como de que sean lo más sinceros posible en sus respuestas.

Relacionado directamente con lo anterior, es recomendable que todos los trabajadores que responden al cuestionario reciban las mismas instrucciones, con la finalidad de evitar que se den errores de medición causados por una inadecuada instrucción sobre la forma de responder el cuestionario. Ante esta dificultad el propio método F-PSICO ha intentado normalizar las instrucciones que se pueden aportar, donde al comienzo del cuestionario aparece el siguiente texto *“con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes a todas las preguntas”*. También, *“tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta”*.

⁹³¹ Unos de los grandes inconvenientes que nos encontramos con la utilización de los cuestionarios de manera manual, es decir, mediante papel y rellenándolos a mano por los trabajadores, es la no obligatoriedad de respuesta, presentándose en determinadas ocasiones preguntas sin contestar. Por tanto, a posteriori en la introducción manual en el sistema informático de los cuestionarios, los datos no se pueden archivar, quedando ese cuestionario nulo y perdiendo parte de la información generada en el cuestionario. En la versión anterior, F-PSICO 3.0 el software del método, a nuestro juicio, operaba de manera aún más errónea pudiendo afectar a la realidad psicosocial, donde computaba la no respuesta mediante la asignación de un valor medio. En consecuencia, si ningún trabajador contestaba a las preguntas, el método seguía ofreciendo un valor para cada factor. De hecho, se determinaba que la ausencia puntual de respuesta no desvirtuaba los resultados, no obstante, si la no respuesta era sistemática o general no se podía otorgar ningún valor a tales resultados. En este último aspecto Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”, *óp. cit.*, pág. 56.

⁹³² Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”, *óp. cit.*, pág. 56.

Concluyendo de nuevo en estas instrucciones que “*es imprescindible responder a todas las preguntas*”.

Por otro lado, una limitación de la técnica F-PSICO 4.0 para ambas formas de administración, mediante sistema informático o en papel, como hemos podido analizar, es una técnica de evaluación de riesgos psicosociales que no está adaptada para aquellas personas con algún tipo de diversidad funcional, discapacidad, dificultad lectora, de comprensión o dificultades ante el uso de las nuevas tecnologías. De manera que consideramos necesario adaptar esta técnica del F-PSICO 4.0 para que pueda ser accesible y utilizado por cualquier trabajador indistintamente de sus facultades.

Por último, hay que tener en cuenta que, para que las evaluaciones de riesgos psicosociales tengan cierta probabilidad de éxito, los trabajadores deben estar informados de los requisitos, del contenido y del proceso del método F-PSICO, evitándose el desinterés y el desconocimiento acerca de la evaluación. Igualmente, deberán de participar y ser consultados mediante sus representantes formales para una adecuada evaluación de riesgos. A la vista de todo ello se ha de pretender instaurar un pensamiento acerca de la necesidad de su implicación para una eficaz evaluación, concienciando a los mismos de la importancia de obtener una alta participación de respuesta a cuestionario para que los resultados sean lo más representativos posible⁹³³. En suma, es necesaria la buena disposición y colaboración de los trabajadores a fin de proponer acciones de mejora preventiva⁹³⁴.

⁹³³ Vid. LARA RUIZ, A.: “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, óp. cit., pág. 48.

⁹³⁴ Retomamos de nuevo la Sentencia de la Audiencia Nacional 91/2014, de 14 de mayo de 2014, ratificada por en la STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016, donde se exige que la evaluación de riesgos psicosociales cuente con los dos ámbitos de participación referidos.

De hecho debemos de tener presente que esta importancia se encuentra resaltada en la propia norma a partir del art. 18 LPRL, acerca de la información, consulta y participación de los trabajadores donde existe concretamente la obligación de consultar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (art. 33 LPRL). No cabe cuestionar que el empresario deberá de consultar a los trabajadores, en todas aquellas cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral, donde participarán mediante los órganos de representación determinados según lo dispuesto en el Capítulo V de la LPRL que tiene por finalidad la

4.1.2. Cuestionario Psicosocial de Copenhague “ISTAS21”.

4.1.2.1. Objetivos y contenidos del método.

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), más comúnmente conocido como “CoPsoQ-istas21” o “ISTAS21”, es la adaptación española de dicho cuestionario realizada por el grupo de trabajo del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Este instrumento de evaluación de riesgos psicosociales cuenta con dos versiones en relación a su objetivo de implementación en las empresas⁹³⁵. La versión media para evaluar empresas con una plantilla de 25 o más trabajadores y la versión corta para evaluar empresas de menos de 25 trabajadores. En nuestro trabajo de investigación estudiaremos en profundidad la versión media del método ISTAS21, pues con el estudio

mejora de los niveles de protección de riesgos laborales en la empresa. Por un lado, la representación legal “unitaria” de los trabajadores conformado por delegados de personal o miembros del Comité de empresa en proporción al número de trabajadores que se encuentran en un centro de trabajo, a los que se les reconocen diferentes funciones y competencias en relación a la información, consulta y participación entre las que se encuentran de índole preventiva (arts. 62, 63 y 64 ET). Por otro lado, además, la LPRL ha regulado un caso de representación específica a efectos de materia de seguridad y salud laboral. Estos son los delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, siendo este último un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en dicha materia preventiva. En consecuencia, el Tribunal recuerda que es primordial en una evaluación de riesgos psicosociales la consulta efectiva a la representación específica de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, por otro, la implicación activa de toda la plantilla de los trabajadores, sin que pueda hacerse una muestra muy limitada de los mismos para desarrollar dicha evaluación. De manera que sin su implicación activa, tanto de los trabajadores individuales a partir de la técnica de muestreo para hacer la evaluación por puestos de trabajo, como de sus representantes formales, no es ya posible dar validez a la evaluación desarrollada. En la misma el Tribunal no aceptó que fuese suficiente con reunir a los representantes legales de los trabajadores y explicarles qué se iba a hacer, quedando probado que tales representantes no participaron realmente en la definición de la metodología a aplicar así como en el calendario de actuación para la evaluación de los Riesgos Psicosociales en los centros de trabajo. Igualmente, véase la STSJ Andalucía/Málaga, n. 121/2009, 29 de enero, que garantiza el ejercicio efectivo los derechos de información-consulta en materia de evaluación de los riesgos psicosociales. En este sentido, Vid. MOLINA NAVARRETE, C. y GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “El papel de la participación de los trabajadores en la gestión de los riesgos psicosociales: Encuestas y estudios comunitarios”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Participación de los trabajadores y gestión de los riesgos psicosociales: Estudios y experiencias nacionales e internacionales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014, págs. 68 y ss.

⁹³⁵ El método ISTAS21 cuenta con tres versiones distintas según sea el tamaño de la empresa y el objetivo que se desee conseguir. En este sentido, no se ha tenido en cuenta en este trabajo de investigación la versión larga del método, pues el objeto a lograr es exclusivamente para la investigación. Por tanto, no está diseñada para evaluación de riesgos en empresas, siendo el propósito último de estudio en nuestro trabajo de investigación.

de la versión media conlleva el análisis de la versión corta, que incorpora el cuestionario ISTAS21, si bien, con una adaptación acotada y reducida para las empresas de menos de 25 trabajadores.

Este instrumento de evaluación es público, de acceso gratuito y adaptado a varios idiomas, creado para evaluar los aspectos psicosociales de cualquier tipo de empleo y de sector de actividad económica. De hecho, su uso puede ser para todo tipo de puestos de trabajo de una misma organización, ya sea administración pública o empresa privada.

La finalidad primordial de este método es la identificación de los factores de riesgo psicosocial, así como proporcionar asistencia en el diseño e implementación de medidas preventivas. Para ello, establece un conjunto de cláusulas que han de cumplirse para un uso adecuado del mismo. En este sentido, a partir de estipulado en el art. 3.2 del RSP y en consonancia con el art. 33 de la LRPL, este método debe emplearse con el acuerdo entre los representantes de la empresa y de los trabajadores, creando un compromiso explícito y plasmado acerca del respeto integro sobre la materia de participación establecida en el propio manual del método. Igualmente, se ha de garantizar la confidencialidad de los datos y el anonimato de los trabajadores. Por tanto, consideramos muy positivo esta determinación de la obligación de la participación de los representantes de trabajadores, así como de la protección del anonimato de los encuestados en la evaluación de riesgos psicosociales, no generando ninguna confusión sobre dichos aspectos.

Por otra parte, el propio manual del método dispone de la importancia de respetar el cuestionario, no pudiendo ser modificado o alterado bajo ningún concepto, únicamente se podrán adaptar aquellas preguntas variables y que específicamente recoge en el apartado “Adaptar el cuestionario”. Asimismo, no pueden añadirse nuevos ítem para medir diferentes factores a los estudiados en el “ISTAS21”.

Por otro lado, el método aporta un “*Manual de uso del programa informático*” y un “*Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de*

los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras”. En este último, se aporta un conjunto de anexos para facilitar la propia evaluación, siendo una información enriquecedora para que sea eficaz. Se presenta el cuestionario, cuadros resumen sobre diversos aspectos del cuestionario, documentos con aclaraciones acerca la aplicación informática, información previa necesaria para adaptar el cuestionario, esquema y descripción del contenido del informe preliminar, indicación de diferentes aspectos a tratar en la intervención preventiva, círculos de prevención y un grupo de ejemplos de empresa basados en casos reales. De manera que, a nuestro juicio, consideramos que el instrumento “ISTAS21” aporta mucha más información en su propio manual frente al F-PSICO, siendo de gran utilidad para los técnicos de presentación cualificados, facilitando aquellos aspectos que se han de tener en cuenta para una eficaz evaluación de riesgos psicosociales, donde se observa de manera más clara y precisa que es un proceso que se conforma a partir de un conjunto de etapas y fases ordenadas.

El método “ISTAS21” cuenta, al igual que pasa con el método F-PSICO, con una aplicación informática con el propósito de configurar el cuestionario adaptándolo a la realidad de la empresa objeto de la evaluación, determinar una informatización y análisis de los datos y, por último, generar un informe preliminar para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

4.1.2.2. Factores considerados en el instrumento de evaluación.

El método “ISTAS21” ha sido desarrollado por un grupo de trabajo formado por especialistas agrupados en el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Este método utiliza un cuestionario estandarizado que consta de 109 preguntas estructuradas en 3 partes. En primer lugar, datos sociodemográficos, condiciones de trabajo y trabajo doméstico-familiar a través de 25 preguntas del cuestionario. En segundo lugar, exposiciones psicosociales con 69 pregunta. Y en tercer lugar, datos sobre salud y satisfacción mediante 15 ítems.

Las distintas dimensiones psicosociales incluidas en el método ISTAS21 son las siguientes:

- *Exigencias psicológicas del trabajo*: Este factor es analizado desde una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo están las *exigencias psicológicas cuantitativas* que se refieren a la cantidad de trabajo, a partir del volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para desarrollarlo y el *ritmo de trabajo*, donde podemos observar la intensidad del trabajo, relacionado con la cantidad y el tiempo. Y, por otro lado, se evalúa el tipo de tarea mediante las *exigencias emocionales*, analizando las relaciones interpersonales que implica el trabajo y con las *exigencias de esconder emociones* teniendo que ver con la relación con superiores y compañeros del trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa.
- *Conflicto trabajo-familia*: La necesidad de compaginar las demandas del trabajo y las del ámbito familiar que pueden afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador. Se analiza mediante la doble presencia, si bien, en el ámbito laboral se estudian variables como las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta.
- *Control sobre el trabajo*: Este factor se basa en la teoría de KARASEK⁹³⁶ que consiste con carácter general en dos dimensiones, por un lado sobre la influencia o autonomía del trabajador y, por otro lado, acerca del desarrollo de habilidades.

⁹³⁶ Para un estudio en profundidad véase KARASEK R.: *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design*. Administrative Science Quarterly, vol. 24, núm. 2; 1979, págs. 285-308. Igualmente, Vid. KARASEK, R, THEORELL T.: *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books, New York, 1990. Por último, Vid. JOHNSON JV, JOHANSSON G, EDITORS. *The psychosocial work environment: work organization, democratization, and health*. Baywood Publishing Company; Amityville (NY), 1991.

- *Apoyo social y calidad de liderazgo:* Trata de evaluar las relaciones entre las personas, directamente relacionada con la salud de diversas formas. De hecho, trata de percibir si se genera algún tipo de ayuda necesaria cuando se necesita, por parte de compañeros y superiores para realizar bien el trabajo, la calidad de liderazgo, el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos, previsibilidad para disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y, por último, la claridad y conflicto de rol.
- *Compensaciones del trabajo:* Equilibrio del esfuerzo invertido en el trabajo y el reconocimiento por parte de la dirección en el trabajo. Igualmente estudia la preocupación por la estabilidad en el empleo y por los cambios no deseados en las condiciones de trabajo fundamentales.
- *Capital Social:* Se tratan aspectos relacionados con la toma de decisiones y con el nivel de participación del trabajador en la organización de la empresa, además, con la confianza vertical, siendo la certeza o seguridad que se tiene en la dirección de la empresa y trabajadores.

En la versión más actualizada se crean grandes grupos de análisis, que a su vez se subdividen en 20 dimensiones o factores, mediante la siguiente estructura:

Tabla 15. Grupos y dimensiones psicosociales del método ISTAS21.

GRUPOS Y DIMENSIONES PSICOSOCIALES DEL MÉTODO ISTAS21	
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO	• Exigencias cuantitativas • Ritmo de trabajo • Exigencias emocionales • Exigencia de esconder emociones
CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	• Doble presencia
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	• Influencia • Posibilidades de desarrollo • Sentido del trabajo
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO	• Apoyo social de los compañeros • Apoyo social de superiores • Calidad de liderazgo • Sentimiento de grupo • Previsibilidad • Claridad de rol • Conflicto de rol
COMPENSACIONES DEL TRABAJO	• Reconocimiento • Inseguridad sobre el empleo • Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
CAPITAL SOCIAL	• Justicia • Confianza vertical

FUENTE: Elaboración propia a partir de MONCADA, S., LLORENS, C., ANDRÉS R., MORENO, N. Y MOLINERO E.: *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; Barcelona, 2014, pág. 25 y 26.

Al igual que le sucede al método F-PSICO, el cuestionario del método ISTAS21 contiene siete ítems que requieren su adaptación a la realidad de la propia empresa en la que se va a implementar⁹³⁷. Estas preguntas se encuentran relacionadas con condiciones socio-demográficas y de trabajo, como son en relación al sexo, edad, puesto de trabajo,

⁹³⁷ A este respecto, la propia SAN 91/2014, de 14 de mayo de 2014 y la STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016, fallan que no es admisible extrapolar los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales de un centro de trabajo a otros centros de trabajo aunque pertenezcan a la misma empresa, donde las condiciones organizativas y entorno social de cada centro no pueden ser idénticas.

departamento, antigüedad, relación laboral y horario. Por tanto, a nuestro entender, son unidades de análisis que ya el propio método crea, permitiendo generar una información más específica de la exposición a los riesgos psicosociales por grupos o colectivos de trabajadores.

Cada una de estas preguntas que se pueden adaptar admiten introducir cambios creando ítems excluyentes, exhaustivos y precisos⁹³⁸. En este sentido, las modificaciones que se pueden realizar son la supresión de determinadas preguntas para garantizar el anonimato en empresas en las que se constatan en sus plantillas de trabajadores a muy pocos hombres o muy pocas mujeres e, incluso, en aquellas que existen un número muy reducido de trabajadores de un determinado grupo de edad. Por tanto, se podrán suprimir aquellas preguntas relacionadas con el sexo y la edad. Si es cierto que, si se eliminan algunas de estas preguntas, no podrán analizarse las diferencias de exposición por sexo o de indicadores de igualdad, o bien, no se podrá presentar ningún resultado por edad. Por ello, el técnico de prevención cualificado ha de adecuar y aplicar el instrumento teniendo en cuenta el entorno organizativo y siempre preservando el anonimato del trabajador evaluado.

Por otra parte, se presentan en este método preguntas cuyas opciones de respuesta pueden ser modificadas para adaptarlas a la situación de la empresa. De manera que se podrán eliminar, modificar o añadir alguna opción de respuesta o varias opciones de respuesta que no se adecuen a la realidad de la empresa. Estos ítems son los referentes a la antigüedad, relación laboral y horarios.

⁹³⁸ Es imprescindible que para poder concretar las adaptaciones necesarias del cuestionario, la dirección de la empresa aporte datos concretos de la situación y realidad de la empresa sobre dichos ítems. Para ello, el propio método en un Anexo del Manual del método aporta un documento que se deberá de completar y aportar a todos los miembros del grupo de trabajo con una antelación mínima de 15 días antes de la fecha de la reunión del grupo de trabajo para adaptar el cuestionario. Esta información es indispensable para conseguir que el cuestionario sea anónimo. Vid. MONCADA, S., LLORENS, C., ANDRÉS R., MORENO, N. Y MOLINERO E.: *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*, óp. cit., pág. 57.

Por último, en relación a la adaptación de preguntas nos encontramos con aquellos ítems cuyas opciones de respuesta han de crearse, a partir de los puestos de trabajo y departamentos, ya que son específicas de cada empresa, conformando las unidades de análisis⁹³⁹.

Como resultado, consideramos que ISTAS21, al igual que el instrumento F-PSICO 4.0, mediante la adaptación de estas siete preguntas anteriores genera un instrumento adecuado a las necesidades y a la realidad de la propia empresa, así como a los objetivos que se pretenden conseguir con la evaluación de riesgos psicosociales.

4.1.2.3. Justificación psicométrica.

El marco teórico del ISTAS21 se basa en la “*Teoría General de Estrés*” en relación al ambiente de trabajo, integrando las dimensiones de los modelos de “*demanda-control-apoyo social*”, el modelo teórico de “*esfuerzo-recompensa (ERI)*”, así como de la teoría de la doble presencia⁹⁴⁰.

Ha sido un método de evaluación estandarizado y analizado bajo parámetros psicométricos de validez y fiabilidad a partir de una amplia muestra de trabajadores. En el año 2005 la muestra contaba con 7.612 trabajadores, mientras que en el año 2010 con 5.100 trabajadores. Actualmente, es el método con mayor muestra de referencia para cada una de las dimensiones psicosociales estudiadas. Incluso, sus autores han acordado que el Método ISTAS 21 ha de ser actualizado y adaptado como máximo una vez cada 5 años⁹⁴¹.

⁹³⁹ Por cuestiones de anonimato se ha de tener un primordial cuidado en la creación de unidades de análisis. De manera que para establecerlos se tendrán en cuenta la jerarquía entre personas, el margen de autonomía para realizar la tarea y la naturaleza de la tarea. Véase el epígrafe “*Diagnóstico de la situación y creación de las unidades de análisis*” en este capítulo de este trabajo de investigación.

⁹⁴⁰ Vid. MONCADA, S., LLORENS SERRANO, KRISTENSEN, T.S. y VEGA MARTÍNEZ, S.: *NTP 703 El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2005.

⁹⁴¹ Vid. MONCADA, S.; UTZET, M.; MOLINERO, E.; LLORENS, C.; MORENO, N.; GALTÉS, A. Y NAVARRO, A.: “The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSQ II) in Spain—A Tool for

a. Fiabilidad.

Para cada una de las 6 dimensiones que se analizan en el método ISTAS21, se ha obtenido el coeficiente alfa de Cronbach como indicador de la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento. Es imprescindible recordar que, al igual que sucedía con el método F-PSICO, se establecen unos criterios de interpretación acerca de los resultados obtenidos, pero en este caso siendo los siguientes:

Tabla 16. Criterios de interpretación para la fiabilidad como consistencia interna del instrumento del ISTAS21.

Criterios de interpretación para la fiabilidad como consistencia interna del instrumento
Inaceptable: <0.50
Pobre: > 0.50
Cuestionable: > 0.60
Aceptable: > 0.70
Óptimo: > 0.80
Excelente: > 0.90

FUENTE: Elaboración propia a partir de GEORGE, D. & MALLERY, P.: *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (7th ed.). Allyn y Bacon. Boston, 2007.

Con respecto a la consistencia interna de este método, tal y como podemos observar en la siguiente tabla, dos de las escalas estudiadas presentaron valores de coeficiente α de Cronbach ligeramente por debajo de 0.7, es decir, fiabilidad cuestionable. Estas son las referidas a las exigencias cuantitativas (0.69) e inseguridad sobre el empleo (0.62). Al mismo tiempo, la escala que hace referencia a la previsibilidad obtiene un índice de 0.59 determinándose como pobre.

Psychosocial Risk Assessment at the Workplace”, in *American Journal of Industrial Medicine* 57, 2014, pág. 103.

Por el contrario, el resto de las escalas psicosociales estudiadas obtienen unos resultados sobre su consistencia interna con índices entre aceptable, óptimo y excelente de fiabilidad. Por ejemplo, la doble presencia (0.89), apoyo social de los superiores (0.87) y sentimiento de grupo (0.89) muestran una fiabilidad óptima, mientras que el factor de calidad de liderazgo (0.90) una fiabilidad excelente.

Tabla 17. Consistencia interna de fiabilidad del ISTAS21.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES	FIABILIDAD [α de Cronbach]	INTERPRETACIÓN
EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	0.69	Aceptable
RITMO DE TRABAJO	0.76	Óptimo
EXIGENCIAS EMOCIONALES	0.76	Óptimo
EXIGENCIAS DE ESCONDER LAS EMOCIONES	0.62	Aceptable
DOBLE PRESENCIA	0.89	Excelente
INFLUENCIA	0.77	Óptimo
POSIBILIDADES DE DESARROLLO	0.81	Excelente
SENTIDO DEL TRABAJO	0.74	Óptimo
APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS	0.83	Excelente
APOYO SOCIAL DE SUPERIORES	0.87	Excelente
CALIDAD DE LIDERAZGO	0.90	Excelente
SENTIMIENTO DE GRUPO	0.89	Excelente
PREVISIBILIDAD	0.59	Cuestionable
CLARIDAD DE ROL	0.78	Óptimo
CONFLICTO DE ROL	0.75	Óptimo
RECONOCIMIENTO	0.79	Óptimo
INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO	0.62	Aceptable
INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	0.78	Óptimo
JUSTICIA	0.81	Excelente
CONFIANZA VERTICAL	0.77	Óptimo

FUENTE: Elaboración propia a partir de MONCADA, S.; UTZET, M.; MOLINERO, E.; LLORENS, C.; MORENO, N.; GALTÉS, A. Y NAVARRO, A.: “The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) in Spain—A Tool for Psychosocial Risk Assessment at the Workplace”, in *American Journal of Industrial Medicine* 57, 2014, pág. 102.

En consecuencia la fiabilidad del método ISTAS21, con carácter general del cuestionario, a partir de la anterior tabla se puede observar como óptima, siendo igualmente constatada en la mayoría de los factores estudiados. Sin embargo, existe una excepción en el factor de previsibilidad que presenta una fiabilidad cuestionable ($\alpha=0.59$)⁹⁴², por consiguiente, este factor no posee una capacidad adecuada para realizar medidas libres de errores, siendo poco preciso⁹⁴³, por ello, entendemos que es importante que se contraste dicho índice mediante otras técnicas de recogida de información.

b. Validez.

La validez factorial de cada uno de los ítems del cuestionario ha sido verificada a través de ISTAS21 en su versión larga. Ahora bien, a nuestro entender, consideramos inadecuada que la validez de la versión media y corta del cuestionario, siendo de aplicación práctica y directa para la empresa, sea analizada mediante la versión larga del cuestionario, donde su utilidad es exclusivamente para la investigación, pudiendo generar dudas sobre su adecuación o no a la organizaciones empresariales.

En este sentido, se ha realizado una búsqueda específica acerca de la validez del cuestionario al igual que analizábamos para el instrumento F-PSICO, no obstante, esta búsqueda ha resultado fallida. Así, en un primer momento se remite a la validez a través de la versión original en lengua danesa, en cambio, no se encontró información ni sobre

⁹⁴² La previsibilidad se estudia como parte del apoyo social y calidad de liderazgo. Pretende evaluar si el trabajador dispone de toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios. Por ejemplo, hacia futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos entre otros. Vid. MONCADA, S., LLORENS, C., ANDRÉS R., MORENO, N. Y MOLINERO E.: *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*, óp. cit., pág. 33.

⁹⁴³ MONCADA, S.; UTZET, M.; MOLINERO, E.; LLORENS, C.; MORENO, N.; GALTÉS, A. Y NAVARRO, A.: "The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) in Spain—A Tool for Psychosocial Risk Assessment at the Workplace", in *American Journal of Industrial Medicine* 57, 2014, pág. 103.

la versión original danesa, ni sobre la versión adaptada a la población española a pesar de consultar el manual del método y las páginas web oficiales del ISTAS21⁹⁴⁴.

En consecuencia, la validez del instrumento ISTAS21 no ha podido ser estudiada de manera pormenoriza, siendo un gran inconveniente y un aspecto, a nuestro juicio, que limita su adecuada implementación en la evaluación de riesgos psicosociales ante el desconocimiento de su rigor y calidad del instrumento, donde existe la incertidumbre acerca de si ISTAS21 mide el constructo que debería medir, esto es, realiza bien la medida en relación a los diferentes factores psicosociales para una eficaz evaluación de riesgos psicosociales. De manera que, a partir de esta problemática donde se generan dudas e incertidumbres, proponemos que en aquellas evaluaciones de riesgos psicosociales donde se desarrolle el ISTAS21, con carácter necesario, siempre se implemente otras técnicas cualitativas que puedan realizar un análisis definitivo y determine una adecuada estimación de los riesgos psicosociales.

c. Baremación.

El instrumento ISTAS21 para establecer unos valores de referencia de cada una de las dimensiones psicosociales, ha creado una serie de puntuaciones que han sido distribuidas a partir de la población de referencia del instrumento, esto es, en tres partes de igual

⁹⁴⁴ Numerosos autores concretan haber utilizado el análisis de la validez del cuestionario ISTAS21 a partir de la versión larga de origen danés con la finalidad de estudiar la fiabilidad, validación y establecimiento de los valores de referencia de las sucesivas versiones del ISTAS21, es decir, de las versiones media y corta. Determinando ser una metodología internacionalmente aceptada y con resultados que han sido publicados en diferentes revistas científicas. En este sentido, Vid. MONCADA, S.; LLORENS, C.; NAVARRO, A. y KRISTENSEN, T.S.: “ISTAS21 versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ)”. En *Archivos de prevención de riesgos laborales*, Vol. 8, núm. 1, 2005, pág. 20. Igualmente, Vid. MONCADA S, LLORENS C, FONT A, GALTÉS A, NAVARRO A.: “Exposición laboral a riesgos psicosociales en población asalariada en España (2004-05): valores de referencia del cuestionario COPSOQ ISTAS21”. *Revista Española de Salud Pública*, vol. 82, núm.6, 2008; pág. 668. Asimismo, Vid. MONCADA, S.; UTZET, M.; MOLINERO, E.; LLORENS, C.; MORENO, N.; GALTÉS, A. y NAVARRO, A.: “The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) in Spain—A Tool for Psychosocial Risk Assessment at the Workplace”, *óp. cit.*, pág.98. Por contra, diferentes autores determinan un resultado infructuoso en su análisis sobre la localización de dichos estudios acerca de la validez de la versión larga de origen danés, siendo una tesis compartida en nuestro trabajo de investigación. En este sentido, Vid. MORENO JIMÉNEZ, BERNARDO y BAEZ LEÓN C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, *óp. cit.*, pág. 102.

número de individuos. Por tanto, utiliza los “terciles”, que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España de 5100 individuos realizada por ISTAS en el año 2010⁹⁴⁵.

En consecuencia, los terciles obtenidos han sido etiquetados mediante tres colores, como son verde, amarillo y rojo. De tal forma que los resultados obtenidos con el color verde son aquellas puntuaciones más favorables para la salud, en amarillo incluye las puntuaciones intermedias y el color rojo incluye las puntuaciones más desfavorables para la salud de los trabajadores. De manera que no se utilizan valores puntuales sino distribuciones de referencia, ya que si se utilizaran dichas puntuaciones obviaríamos que la población asalariada en España es heterogénea.

Tabla 18. Baremación de ISTAS21.

PROBABILIDAD RIESGO	COLORES IDENTIFICATIVOS DE LA PROBABILIDAD DE RIESGO DEL CoPsoQ-istas21
Puntuaciones más desfavorable para la salud	
Puntuaciones intermedias para la salud	
Puntuaciones más favorables para la salud	

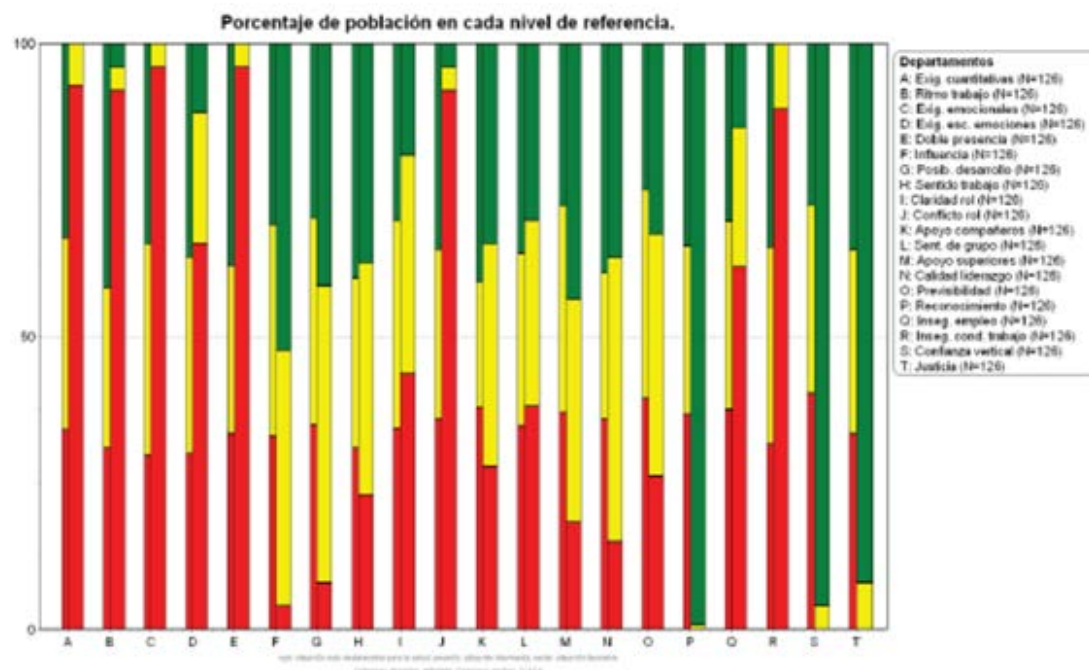
FUENTE: Elaboración propia a partir de MONCADA, S., LLORENS, C., ANDRÉS R., MORENO, N. Y MOLINERO E.: *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*, óp. cit., pág. 16.

Por último, al igual que sucede con el instrumento F-PSICO 4.0, el instrumento ISTAS21 proporciona una gráfica que, a nuestro entender, resulta fundamental para la interpretación de los resultados obtenidos. Si bien, como determinábamos supra, la evaluación de riesgos psicosociales no es la generación de unas puntuaciones específicas,

⁹⁴⁵ Vid. MONCADA, S., LLORENS, C., ANDRÉS R., MORENO, N. Y MOLINERO E.: *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*, óp. cit., pág. 16.

sino que es la interpretación adecuada de dichas puntuaciones para realizar un diagnóstico real de la situación psicosocial de la organización empresarial, identificando los factores de riesgo psicosocial y determinando las posibles recomendaciones de mejora preventivas⁹⁴⁶.

Figura 3. Ejemplo del gráfico generado por la aplicación informática del ISTAS21 para elaborar el informe final.



FUENTE: AA.VV. *Presentación método CoPsoQ-istas21Versión 2*, disponible en <http://www.copsoq.istas21.net/web/portada.asp>

⁹⁴⁶ Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”, *óp. cit.*, pág. 57.

4.1.2.4. Aspectos a considerar del Cuestionario Psicosocial de Copenhague “ISTAS21”.

Uno de los aspectos principales del instrumento ISTAS21 es su uso fácil, gratuito, con una aplicación informática que ayuda y facilita la evaluación de riesgos psicosociales y un manual del método que consideramos muy completo. De manera que se proporcionan documentos ejemplificadores de gran utilidad y valor para una eficaz evaluación de riesgos psicosociales.

Asimismo, consideramos importante la insistencia que efectúa el instrumento a la necesidad de un elevado nivel participativo en su metodología, con la inclusión de todos los agentes sociales y dirección de la empresa a lo largo del proceso de intervención. En este sentido, a parte de la participación más formal, se caracteriza por el establecimiento de la participación más informal a través de la creación de un grupo de trabajo, además de la participación activa de todos los trabajadores en los distintos niveles, hasta la propuesta de triangulación de los resultados a través de la participación de los diferentes agentes intervinientes. Todo ello a través de los “Círculos de Prevención” utilizando adecuadamente un instrumento eficaz y de enorme potencialidad.

También es importante tener en cuenta que ISTAS21, al igual que sucede con el instrumento F-PSICO 4.0, se encuentra diseñado para ser administrado de forma informatizada o en papel. Sin embargo, ambos instrumentos olvidan la adaptación a las personas con algún tipo de diversidad funcional, discapacidad, dificultad visual, lectora o en relación a la utilización de las tecnologías.

Igualmente, ambos instrumentos coinciden en que ninguno de ellos introduce ningún parámetro de estudio acerca de los errores o sesgos de respuesta⁹⁴⁷, siendo un aspecto

⁹⁴⁷ Recordemos que la mayor incidencia de sesgos de respuesta se constatan en los cuestionarios. Existe la posibilidad de que se aporten respuestas contestadas al azar para crear una buena imagen de sí mismo o de la propia organización empresarial, la aquiescencia, entre otros sesgos. Generando respuestas distorsionadas y perjudicando a la propia evaluación de riesgos psicosociales. En este sentido, Vid. TOMÁS, J. M., SANCHO, P., OLIVER, A., GALIANA, L. y MELÉNDEZ, J. C.: “Efectos de método asociados a ítems invertidos vs. ítems en negativo”, *óp. cit.*, pág. 106.

necesario para evitar o disminuir la presencia de los mismos en las evaluaciones de riesgos psicosociales. Por tanto, podemos considerar necesario que se preste más importancia a dicho aspecto en cada uno de los instrumentos.

No obstante, directamente relacionado con todo lo anterior, para evitar cualquier tipo de error o sesgo en relación con el cuestionario proporcionado, se aporta una serie de instrucciones donde de manera principal determina que *“su contestación es INDIVIDUAL. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar”*. Además de la necesidad de no introducir un sesgo de respuesta por una inadecuada contestación especificando que *“la mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN entre las posibles respuestas”*. También, *“es muy importante que contestes TODAS LAS PREGUNTAS ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados”*.

Sin embargo, a nuestro juicio, la mayor limitación de este instrumento lo concretamos a través de la desinformación hacia su validez, donde determinábamos con anterioridad que existe la incertidumbre acerca de si ISTAS21 mide el constructo que debería medir para una eficaz evaluación de riesgos psicosociales. Si bien, proponemos que en aquellas evaluaciones donde se implemente el instrumento ISTAS21, con carácter ineludible, siempre se desarrollen otras técnicas de recogida de información, con la finalidad de poder efectuar un análisis completo, donde se compruebe una adecuada estimación de los riesgos psicosociales.

4.2. Principales técnicas cualitativas para la evaluación de riesgos psicosociales.

Debido a la complejidad de factores implicados en la generación de los riesgos psicosociales, como ya hemos constatado, no existe un instrumento único con el que evaluar los factores psicosociales, sino que es frecuente que en una misma evaluación de riesgos psicosociales se empleen varias técnicas de investigación para así poder estimarlos. En este sentido, a nuestro entender, consideramos que la aplicación combinada de técnicas cuantitativas y cualitativas se erige como la elección más adecuada.

De manera que, una vez que se han detallado los instrumentos estandarizados cuantitativos que son más utilizados, del conjunto de técnicas cualitativas que estudiamos con anterioridad en epígrafes anteriores en este trabajo de investigación, en este apartado desarrollaremos un punto de vista técnico-preventivo de aquellos instrumentos cualitativos de evaluación del conjunto de factores psicosociales que consideramos que son los más eficaces en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales⁹⁴⁸. Para ello, se utilizará para nuestra investigación, al igual que se efectuó para los instrumentos cuantitativos de evaluación de riesgos psicosociales, aquellas técnicas cualitativas que son contempladas en la “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales*”. En consecuencia, se pasarán a estudiar en un primer momento, las entrevistas y, en segundo lugar, analizaremos los grupos de discusión, para

⁹⁴⁸ En particular, como destacábamos, en cuanto al orden de utilización de métodos, el RSP no determina una predilección de unos sobre otros, sino que parte de la libertad para seleccionar el más favorable o el que más satisfaga en cuanto al resultado, siempre respetando el criterio acerca de la generación de confianza en el resultado. Igualmente, en sus artículos arts. 5.3.d) y 5.2 del RSP disponen que, ante estos supuestos de no concreción de métodos, se deben utilizar guías de entidades con reconocido prestigio. Si bien, no podemos dejar de mencionar la “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales*”, elaborado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del actual Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, que aunque no es de obligado cumplimiento por parte de los empresarios, constituye un instrumento de gran valor para todos los agentes involucrados.

conocer con mayor rigurosidad estas técnicas y su relación con la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los que pueden estar expuestos los trabajadores⁹⁴⁹.

4.2.1. La entrevista como parte de la evaluación de riesgos psicosociales.

La entrevista es una técnica cualitativa de investigación psicosocial, donde intervienen dos o más personas y cuya finalidad última es obtener cierta información acerca de los factores psicosociales mediante una conversación profesional, metódica y planificada⁹⁵⁰.

Los objetivos de la entrevista pueden ser la recogida de información acerca del punto de vista de un trabajador o trabajadores entrevistados, por un lado, para recoger información con el propósito de utilizarlos en los siguientes instrumentos de evaluación y, además, por otro lado, para constatar o verificar aquellos resultados obtenidos mediante otros instrumentos o técnicas de investigación ya utilizados.

Para ello, tal y como estudiamos supra, existen tres modalidades de entrevista ya que, como técnica, puede ir desde las entrevistas no estructuradas, a las semiestructuradas y/o estructuradas⁹⁵¹. Si bien, no todas las entrevistas son óptimas para una adecuada evaluación de riesgos psicosociales⁹⁵². Independientemente de la modalidad seleccionada, no podrán ser consideradas como válidas o adecuadas aquellas que se basan

⁹⁴⁹ En la “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales*” se recogen ambas técnicas como instrumentos a utilizar en la evaluación de riesgos psicosociales. De hecho determina que para que una evaluación de riesgos psicosociales sea adecuada, debe de poseer información suficiente y precisa sobre todos los factores de riesgo psicosocial de esa empresa y sobre las posibles causas que motivan la aparición de dichos factores de riesgo y que para ello, hay que considerar también las técnicas cualitativas de entrevistas o grupos de discusión. Vid. AA.VV. “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*”, óp. cit., pág. 27.

⁹⁵⁰ Vid. FIDALGO VEGA, C. y otros: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 188.

⁹⁵¹ Vid. PERELLÓ OLIVER, S.: *Metodología de la investigación social*, Editorial Dykinson, Madrid, 2009, pág. 175.

⁹⁵² Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: “Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su clarificación”, óp. cit., pág. 23.

únicamente en meras apreciaciones subjetivas y unilaterales del técnico-entrevistador⁹⁵³, sin rigor científico de la investigación. Así, se tendrá que realizar una metodología a través del proceso de diseño del instrumento, su protocolo de aplicación, el proceso de análisis de la información generada, etc⁹⁵⁴.

Como ocurre con el resto de las técnicas de investigación psicosocial, no existe un número concreto de entrevistas a realizar. Más bien, se deberá de tener presente la precisión con la que los objetivos de evaluación han sido establecidos y la diversidad social que se constata en torno al objeto a analizar, por ello, en función de estos dos aspectos se deberán de fijar el número de entrevistas⁹⁵⁵. No obstante, podemos utilizar el principio de saturación para desarrollar un número suficiente de entrevistas⁹⁵⁶. Esto permitiría abarcar las distintas categorías relevantes que han sido consideradas respecto al objeto a evaluar, por ejemplo en relación a la categoría profesional, posición jerárquica, departamento de pertenencia, entre otros aspectos⁹⁵⁷.

A pesar de que no resulta sencillo determinar un conjunto de reglas generales de actuación en las entrevistas⁹⁵⁸ por su gran dependencia a aspectos subjetivos, a nuestro entender, consideramos principal tener presente las siguientes propuestas que determinamos

⁹⁵³ Vid. AA.VV. “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*”, *óp. cit.*, 39.

⁹⁵⁴ Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: “Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su clarificación”, *óp. cit.*, pág. 23 y 24.

⁹⁵⁵ Vid. GABRIEL ESTEBAN, C.: “Metodología cualitativa”. En AA.VV. (NAVAS ARA, M.J. coord.), *Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2010, pág. 493.

⁹⁵⁶ El principio de saturación hace referencia a que la información que ha sido recogida resulta suficiente en relación con los objetivos de investigación. En consecuencia, el desarrollo de nuevas entrevistas no añaden nada nuevo o relevante a lo ya conocido. Vid. VALLÉS MARTINEZ, M.S.: *Entrevistas Cualitativas*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 2009, pág. 68.

⁹⁵⁷ Vid. LARA RUIZ, A. “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, *óp. cit.*, pág. 33. En el mismo sentido, Vid. GABRIEL ESTEBAN, C.: “Metodología cualitativa”, *óp. cit.*, pág. 493.

⁹⁵⁸ Vid. GABRIEL ESTEBAN, C.: “Metodología cualitativa”, *óp. cit.*, pág. 490.

cuando se realice una entrevista como parte de la evaluación de los riesgos psicosociales. En consecuencia, se han de tener presente una serie de condiciones o requisitos básicos⁹⁵⁹:

- Preparación y planificación de la entrevista: Una vez seleccionados los trabajadores que van a ser entrevistados es aconsejable comunicar, previamente, la cita, el lugar⁹⁶⁰, el tiempo estipulado para la realización de la entrevista y la finalidad que se persigue a los entrevistados. Esto se debe a la idoneidad de no interrumpir el trabajo del entrevistado, sin que sea un obstáculo para él referente a la distribución de su tiempo de trabajo, explicándole para que comprenda qué es lo que queremos de él⁹⁶¹, siendo elementos de mucha trascendencia, puesto que si se distorsionan puede cuestionar la utilidad, fiabilidad y validez de la entrevista⁹⁶².
- Generar una confianza entre entrevistador y entrevistado: Por parte del entrevistador se ha de adoptar una actitud apropiada, creando una sensación de amistad, identificación y cordialidad⁹⁶³, donde esta confianza provenga del respeto profundo y auténtico por ambas partes. Ahora bien, para crear esta atmósfera de confianza, en un primer momento de la entrevista se debe de exponer la finalidad de la misma, resaltando la importancia de la opinión del entrevistado, evitando que se generen sesgos de respuesta⁹⁶⁴, confirmando y primando el carácter confidencial y anónimo de sus respuestas. Es imprescindible que el entrevistador no efectúe valoraciones a través de gestos o palabras determine

⁹⁵⁹ Vid. FIDALGO VEGA, C. y otros: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 189.

⁹⁶⁰ Es importante que el lugar donde se desarrolle la entrevista sea lo más neutra posible, generando las garantías suficientes de anonimato y confidencialidad para que el propio trabajador lo perciba y se exprese con libertad.

⁹⁶¹ Vid. CORBETTA, P.: *Metodología y técnicas de investigación social*, óp. cit., pág. 362.

⁹⁶² Vid. PERELLÓ OLIVER, S.: *Metodología de la investigación social*, óp. cit., pág. 181.

⁹⁶³ Vid. ROYO BEBERIDE, S.: *NTP 107: Diseño y realización de entrevistas*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 1984, pág. 3.

⁹⁶⁴ Es primordial que el trabajador que está siendo entrevistado comprenda que sus respuestas deben ser lo más sinceras y veraces posibles. De hecho deberá de percibir su responsabilidad haciéndole partícipe de los objetivos de la entrevista y de la evaluación de riesgos psicosociales, en particular.

cualquier tipo de crítica, asentimiento, beneplácito o disconformidad con cualquier respuesta dada por el trabajador⁹⁶⁵.

- Escucha activa y atención constante: Es una de las habilidades más importantes que debe tener el entrevistador, por tanto, se deben adquirir y practicar. De manera que no se trata únicamente de escuchar lo que el trabajador relata, sino que debe intentar descifrar los sentimientos que se esconden detrás de lo que relata, además de las ideas que no son señaladas por el trabajador o las incongruencias que se puedan constatar. En concreto, se debe de conceder el tiempo suficiente para que el trabajador relate toda su vivencia.
- Redirigir y control de la entrevista: Se deberá de plantear, en algunas ocasiones, preguntas de aclaración o sugerencia para reconducir la entrevista hacia el tema principal de la misma⁹⁶⁶.
- Prestar atención en la formulación de las preguntas: El entrevistador tendrá que formular una sola pregunta cada vez, así una vez que el entrevistado ha proporcionado la información requerida al respecto, se pasará a la siguiente. Igualmente, se deberá de evitar preguntas directas hasta que consideremos que el entrevistado esté dispuesto a facilitar la información que se le solicita. Para ello, con anterioridad a realizar dichas cuestiones más comprometidas, se podrán realizar preguntas que estimulen al entrevistado a contestar, siendo menos explícitas y más neutrales, creando una confianza.

⁹⁶⁵ Vid. ROYO BEBERIDE, S.: *NTP 107: Diseño y realización de entrevistas*, óp. cit., pág. 3.

⁹⁶⁶ Vid. CORBETTA, P.: *Metodología y técnicas de investigación social*, óp. cit., pág. 361.

- Elaborar un resumen escrito: Este criterio es esencial, donde se ha de recoger los hechos tal y como el propio entrevistado los relata⁹⁶⁷, siendo lo más completo posible acerca de lo revelado y ocurrido durante la entrevista.

En realidad, a nuestro juicio, el empleo de la entrevista como técnica de investigación en una evaluación de riesgos psicosociales, en caso de desarrollarla adecuadamente, es una técnica muy eficaz, sencilla, con gran versatilidad y obtención de buenos resultados⁹⁶⁸. Puede ser un instrumento que genera gran flexibilidad para adaptarse al entrevistado y a las circunstancias concretas, pudiendo aclarar o repetir cada pregunta, además de realizarse a personas con diversidad funcional visual, analfabetas o que leen con dificultad, siendo un aspecto inviable mediante los métodos cuantitativos estandarizados que se han analizado con anterioridad. Se pueden observar cuáles son las reacciones del entrevistado acerca de temas concretos y permite al entrevistador verificar las respuestas dadas.

No obstante, por otra parte, la entrevista puede encontrar limitaciones relacionadas con la expresión verbal y falta de anonimato, generando respuestas susceptibles de ser falseadas y con tendencias a contestaciones bajo la variable de deseabilidad social, positiva o negativa. Estos sesgos de respuesta son un problema importante que podría perjudicar los resultados de la misma. Si bien, al tratarse de un instrumento dinámico y que se ajusta a la contexto, se podrán realizar correcciones *in situ* a partir de los criterios anteriores, siendo importante que el entrevistador o técnico de prevención cualificado cuente con las habilidades y formación necesarias para ello.

⁹⁶⁷ Vid. PERELLÓ OLIVER, S.: *Metodología de la investigación social*, óp. cit., pág. 187.

⁹⁶⁸ En este sentido, es una técnica de investigación bastante utilizada en la actualidad y que a través de una buena práctica se genera una detallada información sobre materias concretas. De manera que a partir de experiencias individuales se extrae lo común. Vid. GABRIEL ESTEBAN, C.: “Metodología cualitativa”, óp. cit., pág. 487-489.

4.2.2. Grupos de discusión como técnica de investigación psicosocial de relieve.

La técnica de investigación conocida como grupo de discusión, es un instrumento a través del cual los trabajadores expresan sus ideas y opiniones acerca de sus propias condiciones de trabajo y de cómo mejorarlas. No solo se representan a sí mismos, sino a al conjunto de trabajadores al que pertenece⁹⁶⁹, tratándole de dar sentido a los fenómenos que tienen lugar dentro de las organizaciones empresariales.

El fundamento del grupo de discusión es intercambiar ideas y sentimientos entre los miembros que lo componen, sin intentar modificar las opiniones de los demás, con la finalidad de obtener una información acerca de las percepciones, actitudes o motivaciones de un colectivo determinado de trabajadores. Es una técnica de investigación cualitativa idónea para la evaluación de riesgos psicosociales, parte de la apreciación de los propios interesados aportando un conocimiento evaluador de las condiciones de trabajo⁹⁷⁰.

Esta técnica puede emplearse de manera independiente y única para estudiar un tema concreto, o bien, de manera complementaria a otros instrumentos de recogida de información, por ejemplo junto con las técnicas cuantitativas estandarizadas de evaluación de riesgos psicosociales. Esto es, el grupo de discusión puede ser desarrollado como un diagnóstico previo de la situación, para definir problemas que serán tratados con otras técnicas. Igualmente puede usarse para comparar resultados obtenidos entre diferentes instrumentos para profundizar en situaciones concretas, etc. Además, se pueden emplear después de haber aplicado otras técnicas, con la finalidad de encontrar

⁹⁶⁹ Vid. GABRIEL ESTEBAN, C.: “Metodología cualitativa”, *óp. cit.*, pág. 496.

⁹⁷⁰ Es una técnica de gran utilidad en la evaluación de riesgos psicosociales, determinando finalmente la tolerabilidad de los factores psicosociales estudiados y la necesidad de desarrollar acciones preventivas para su mejora. Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 296: El grupo de discusión*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 1993, pág. 1.

explicaciones a los datos obtenidos, establecer acciones preventivas, disposición de prioridades entre acciones o comprobar hipótesis.

A diferencia del grupo de discusión realizado en cualquier investigación, cuando dicha técnica se desarrolla en una organización empresarial despliega algunas características especiales. Por consiguiente, en el ámbito del trabajo los participantes en el grupo de discusión se conocen entre sí, incluso pueden tener trato diario. Este aspecto puede considerarse como una limitación⁹⁷¹ o como una ventaja, instaurándose una mayor cohesión de grupo y centrándose más en la propia discusión⁹⁷². Si es verdad que deberá tenerse especial cuidado en conseguir establecer un ambiente no intimidatorio, a través de un entorno neutral, selección adecuada de los sujetos participantes y exponiendo el objeto de este grupo para eliminar incertidumbre o temores de los participantes⁹⁷³.

En el desarrollo del grupo de discusión, a nuestro entender, podemos diferenciar las siguientes fases:

1. Preparación de la dinámica de grupo. En ella se determinará el número de grupos de discusión y los participantes. Para establecer el número de grupos se deberá de tener en cuenta los objetivos establecidos en la propia evaluación y las diferentes categorías que han sido establecidas respecto al objeto a evaluar (categoría profesional, posición jerárquica, departamentos, áreas de trabajo, edad, experiencia profesional, etc.). Por tanto, se han de crear grupos de discusión

⁹⁷¹ Cuando analizamos los grupos de discusión uno de los aspectos primordiales es que el grupo no se conozca previamente entre sí, para evitar interferencias al hora de hablar o expresar ideas. Vid. CANALES, M. y PEINADO A.: Grupos de discusión, *óp. cit.*, pág. 292.

⁹⁷² De hecho un grupo de discusión simula ser un equipo de trabajo. Por consiguiente ese sentimiento ya se halla constituido a través del propio trabajo, siendo una oportunidad a utilizar para centrar más la propia discusión y obtener mejores resultados a partir del conocimiento propio del trabajo. Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 296: El grupo de discusión*, *óp. cit.*, pág. 2.

⁹⁷³ Si este aspecto no se tiene en cuenta se puede ocasionar el fracaso del grupo de discusión, o al menos, deteriorar gravemente algunas de las fases de la propia técnica. Por tanto, debemos de procurar instaurar una atmósfera grupal que facilite la discusión. Vid. GABRIEL ESTEBAN, C.: “Metodología cualitativa”, *óp. cit.*, pág. 500.

teniendo en cuenta todas las dimensiones. No se trata de la repetición como puede pasar en las entrevistas, sino de cubrir todos o la mayor parte de los sujetos que intervienen en el universo de estudio⁹⁷⁴, es decir, en la evaluación de riesgos psicosociales. Por otra parte, referente a los participantes de los grupos y teniendo en cuenta el objetivo de la evaluación, se podrá realizar una selección aleatoria de trabajadores, siempre y cuando se respeten la misma categoría profesional o jerarquización dentro de la empresa⁹⁷⁵. Con relación al número de participantes entre las recomendaciones o normas más consensuadas por diferentes autores se establece un número idóneo entre 7 y 9 participantes, siendo este aspecto compartido en este trabajo de investigación⁹⁷⁶. Igualmente, se tendrá presente el lugar donde se desarrollará el grupo de discusión, evitando inhibiciones⁹⁷⁷ o abstenciones, pues a través de las condiciones ambientales se puede influir en las respuestas de los participantes. Por último, se deberá de establecer mecanismo para resolver dudas y temores, siendo imprescindible informar previamente a los participantes explicando el motivo de la reunión⁹⁷⁸, el desarrollo de distintos grupos de discusión y especificando el lugar, la hora y la duración aproximada.

⁹⁷⁴ Vid. GABRIEL ESTEBAN, C.: “Metodología cualitativa”, *óp. cit.*, pág. 505.

⁹⁷⁵ En los grupos de discusión la muestra no se responde mediante criterios estadísticos, sino estructurales, es decir, obedeciendo a relaciones sociales ya determinadas. Vid. CANALES, M. y PEINADO A.: Grupos de discusión, *óp. cit.*, pág. 298.

⁹⁷⁶ En relación a la determinación del tamaño adecuado para realizar un grupo de discusión podemos especificar lo dispuesto en la NTP 296, donde menos de 4 participantes sería imposible desarrollarla, con 5 o 6 participantes sería difícil, entre 7 y 9 sujetos como un número idóneo de participantes, de 10 a 12 difícil de ejecutar dichos grupos y con 12 o más sujetos participantes imposible de practicar esta técnica cualitativa de investigación. Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 296: El grupo de discusión*, *óp. cit.*, pág. 3.

⁹⁷⁷ El local debe de ajustarse al número de participantes, evitando posibles distracciones visuales, sonoras o externas. Incluso, la disposición de las sillas es importante, de manera que todos puedan verse cara a cara, lo ideal es colocar las sillas en círculo o en forma oval. Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 296: El grupo de discusión*, *óp. cit.*, pág. 3.

⁹⁷⁸ En el grupo de discusión, al igual que sucede en la entrevista, ofrece la posibilidad de clarificarse personalmente las posibles dudas sobre el objeto de la reunión y los puntos a discutir en ella. Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 296: El grupo de discusión*, *óp. cit.*, pág. 3.

2. Fase de campo mediante el desarrollo de la reunión. Es preciso señalar que en el grupo de discusión no cabe la confrontación entre participantes, sino todo lo contrario, trata de conocer las ideas o pensamientos dominantes de los colectivos de trabajadores por separado⁹⁷⁹. A lo largo del grupo de discusión, consideramos primordial que los trabajadores que participan expresen sus ideas y percepciones, siendo necesario la creación de un clima distendido, posibilitando que los trabajadores se pronuncien y ofrezcan información. Para ello, la figura del técnico de prevención cualificado, siendo moderador, la consideramos importante que aunque no forma parte del grupo, sí lo coordina y favorece el intercambio de opiniones entre los participantes⁹⁸⁰. Sin embargo, en ningún momento debe aportar ideas a la discusión. En esta etapa tras la presentación del moderador o técnico de prevención cualificado, se tendrá que explicar al grupo el objetivo perseguido⁹⁸¹ mediante la evaluación de riesgos psicosociales, la necesidad e importancia de su participación activa⁹⁸² que ha de ser exactamente igual en cada grupo de discusión y a continuación el grupo de discusión ha de comenzar a aportar ideas. Existe la posibilidad de que el moderador-técnico vuelva a

⁹⁷⁹ Vid. GABRIEL ESTEBAN, C.: “Metodología cualitativa”, *óp. cit.*, pág. 508.

⁹⁸⁰ El moderador no es una entidad dentro del grupo de discusión, sino que es parte del proceso. La figura del moderador es importante, promocionando un ambiente adecuado que conduzca a un debate o discusión, ayuda a los participantes a comunicarse efectivamente y facilita que la discusión se dirija al objetivo de estudio, pero siempre desde una perspectiva neutral. Vid. CANALES, M. y PEINADO A.: Grupos de discusión, *óp. cit.*, pág. 294.

⁹⁸¹ Esta acción puede ser abordada mediante la explicación de los motivos y necesidad que mueven a realizar una evaluación de riesgos psicosociales, donde el encuentro con este grupo es parte de esa tarea, con la intención de obtener información y las materias sobre los que se desarrollará la discusión o debate. Por tanto, mediante este discurso se podrá motivar y estimular a los participantes para intervenir, generando un interés sobre el tema. Vid. GUTIÉRREZ BRITO, J.: *Dinámica del grupo de discusión*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 2008, pág. 56.

⁹⁸² Se ha de crear un estímulo entre los participantes para fomentar que intervengan en el grupo de discusión, siendo próximo al objeto de la evaluación de riesgos psicosociales y no excesivamente dirigido. Es primordial que sea el mismo estímulo para todos los grupos de discusión, así se podrán analizar las posibles similitud o diferencias entre grupos acerca del sentido que se les aporta al mismo. Si bien, pueden aparecer nuevos estímulos con el desarrollo de la dinámica, para poder avanzar sobre el objetivo y, además, para poder reactivar la discusión. Para una mayor profundización sobre el tema Vid. GABRIEL ESTEBAN, C.: “Metodología cualitativa”, *óp. cit.*, pág. 500 y ss.

intervenir para reconsiderar las opiniones pero utilizando otras palabras, constatando que todos los participantes entienden lo mismo, pero sin informar. De manera que consideramos que el modelador-técnico formulará preguntas encaminadas a centrar la discusión, escuchará y comprenderá los diversos razonamientos, reformulará ideas y sintetizará las aportaciones que se han podido dar acerca de un tema tratado antes de pasar a otro, por lo tanto, conociendo en todo momento en qué punto de la discusión se encuentra el grupo de discusión⁹⁸³.

3. Analizar los datos recogido en las fases anteriores. Una vez que se ha concluido el grupo de discusión se tendrán que examinar, categorizar y reorganizar la información obtenida⁹⁸⁴ durante el transcurso de la dinámica, de una manera sistemática. Al igual que sucedía con las entrevistas, entendemos que todos los grupos de discusión no son válidos. En este sentido, consideramos que se ha de establecer un proceso con rigor a través del diseño, su protocolo de aplicación y el procedimiento de análisis de datos que sea verificable, donde cualquier técnico de prevención o especialista en la materia obtendría las mismas conclusiones. No se trata de una transcripción de lo que se ha determinado en cada grupo de discusión, sino de interpretar tanto lo que se dice como lo que se silencia⁹⁸⁵. Por consiguiente, en el análisis del discurso interesa tener anotaciones sobre las principales características del grupo, temas planteados y tratados, temas que han emergido de manera espontánea, asuntos en los que ha habido más acuerdo y más desacuerdo o discusión, posibles contradicciones que surgen, aspectos sobre la comunicación no verbal observada, el tono general de la conversación y el vocabulario utilizado⁹⁸⁶. De manera consecutiva, una vez que tenemos los datos

⁹⁸³ Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 296: El grupo de discusión*, óp. cit., pág. 4.

⁹⁸⁴ Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 296: El grupo de discusión*, óp. cit., pág. 5.

⁹⁸⁵ Se debe tener un especial cuidado acerca de la generación de sesgos en la interpretación de los datos. Por tanto, sería ideal grabar la conversación y transcribirla íntegramente para su adecuado análisis. Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 296: El grupo de discusión*, óp. cit., pág. 5.

⁹⁸⁶ Vid. NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 296: El grupo de discusión*, óp. cit., pág. 5.

anteriores así como la transcripción de la conversación, se tendrá que analizar el contenido basándose en las palabras utilizadas por los participantes, el contexto en el que se dicen, la consistencia de las opiniones y la posición dominante de los trabajadores que participan, las ideas básicas y los objetivos del estudio.

En cualquier caso, y en términos generales, conviene destacar que se ha de tener especial cuidado que la interpretación de los resultados no caiga en el carácter subjetivo del técnico de prevención cualificado o especialista que desarrolla la técnica. Igualmente, no debemos de constatar una posible influencia entre participantes y una artificialidad del grupo que pueden llegar a generar unos resultados indeseados plasmados de sesgos, comparabilidad y deseabilidad social. Por tanto, consideramos que el objetivo es diseñar e implementar una técnica cualitativa con rigor.

Dicho esto, a nuestro juicio, entendemos que el grupo de discusión es una técnica muy eficaz para la evaluación de riesgos psicosociales frente, incluso, a las entrevistas. De manera que mientras que la entrevista permite la profundización en aspectos concretos, si bien, no permite la retroalimentación entre pregunta y respuesta, donde se dialoga y conversa entre participantes, tal y como sucede en el grupo de discusión⁹⁸⁷, siendo una característica principal que diferencia esta herramienta cualitativa de los demás instrumentos cualitativos. Además, en el grupo de discusión aparece la espontaneidad presentando diferentes puntos de vista entre trabajadores que puede cuestionar, reformular respuestas, crear nuevos aspectos a discutir e, incluso, aportar soluciones ante problemas. Por ello, pensamos que a partir de la flexibilidad e interacción grupal que se constata en esta herramienta se puede investigar una gran variedad de materias relacionadas con los aspectos psicosociales en el ámbito del trabajo, con un bajo coste y tiempo, donde la información es tan abundante como el grupo decida⁹⁸⁸.

⁹⁸⁷ Vid. PERELLÓ OLIVER, S.: *Metodología de la investigación social*, óp. cit., pág. 207.

⁹⁸⁸ Vid. PERELLÓ OLIVER, S.: *Metodología de la investigación social*, óp. cit., pág. 218.

En cambio, como el resto de técnicas de investigación donde se constatan un conjunto de limitaciones o potencialidades, por una inadecuada implementación.

No obstante, entendemos que el grupo de discusión se caracteriza por su gran capacidad de obtener y generar información que ayudará al técnico de prevención a comprender mejor el mapa de factores psicosociales de una organización empresarial, teniendo toda la información necesaria a partir de diferentes posiciones discursivas para distintas posiciones sociales, desde un punto de vista contrario a una situación discursiva ordenada o cerrada⁹⁸⁹. Por tanto, como técnica cualitativa ofrece un gran conocimiento sobre los factores de riesgo psicosocial que la propia entrevista no proporciona o si los ofrece puede ser en términos más limitados⁹⁹⁰, por el escenario dirigido para el cumplimiento de un proceso de contestación de las preguntas ya planteadas previamente, ignorando la espontaneidad y el propio conocimiento del grupo⁹⁹¹ siendo de gran valía en esta materia.

4.3. Primacía del enfoque multi-método para la evaluación de riesgos psicosociales.

En este punto, como hemos tenido oportunidad de determinar, en el transcurso de la investigación psicosocial, a nuestro entendimiento, es preciso e importante abordarlo desde un enfoque multi-método e, incluso, a partir de la triangulación de datos⁹⁹². En este sentido, tradicionalmente se ha considerado que la evaluación de riesgos psicosociales únicamente correspondía al desarrollo mediante el estudio cuantitativo, sin embargo, y aunque existen diferentes corrientes y opiniones acerca de cómo evaluar, nosotros consideramos que, debido a la naturaleza compleja de los factores psicosociales, es

⁹⁸⁹ Vid. GUTIÉRREZ BRITO, J.: *Dinámica del grupo de discusión*, óp. cit., pág. 41.

⁹⁹⁰ Vid. PERELLÓ OLIVER, S.: *Metodología de la investigación social*, óp. cit., pág. 206.

⁹⁹¹ Vid. GUTIÉRREZ BRITO, J.: *Dinámica del grupo de discusión*, óp. cit., pág. 40.

⁹⁹² Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, óp. cit., pág. 167.

fundamental la evaluación de riesgos psicosociales a través de la triangulación de datos⁹⁹³.

La triangulación de datos o metodológica se refiere a la utilización de varios métodos, tanto cuantitativos como cualitativos, donde el problema sea estudiado desde al menos tres puntos de vista distintos⁹⁹⁴, ayudando a superar el problema de la falta de datos y a resolver las incoherencias de los mismos⁹⁹⁵. Así, la combinación de métodos, cuantitativos y cualitativos, a nuestro juicio, aporta un enfoque completo desde las diferentes dimensiones de la totalidad del fenómeno, donde las debilidades o sesgos de un método pueden constituir las fortalezas de otro método superando las deficiencias y aportando validez, sin que se constituya la repetitividad de los resultados obtenidos⁹⁹⁶.

Por tanto, estaríamos hablando de la existencia de al menos tres estrategias metodológicas de investigación, como son: las cuantitativas, cualitativas y de triangulación. Esta última puede realizarse mediante la triangulación entre métodos, implementándose cada método, cuantitativo y cualitativo, de manera independiente en la misma investigación psicosocial, pero orientados a un fin común como es la evaluación de riesgos psicosociales⁹⁹⁷. Trata

⁹⁹³ Vid. DENZIN, N.K.: *The research act. A theoretical introduction to sociological methods*, McGraw Hill, Nueva York, 1978. Igualmente, Vid. COWMAN, S.: Triangulation: A mean of reconciliation in nursing research, en *Journal of Advanced Nursing*, 18, págs. 788-792; Vid. KIMCHI J., POLIVKA B., STEVENSON JS.: "Triangulation: operational definitions", en *Nursing research*, vol. 40, Issue 6, 1991, págs. 364-366. Más concretamente, Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: "Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su clarificación", óp. cit., pág. 17, Vid. FERRER PUIG, R., R.: "La evaluación de riesgos psicosociales en tiempos de crisis", óp. cit., págs. 78 y Vid. PERÓ, M. y GUÀRDIA, J.: "Algunas aproximaciones a las técnicas de evaluación de riesgos psicosociales", óp. cit., pág. 42.

⁹⁹⁴ Vid. MORSE JANICE, M.: "Approaches to Qualitative-Quantitative Methodological Triangulation", en *Rev. Nursing Research*, Vol. 40, Issue 2, 1991, págs. 120 - 123. En el mismo sentido, ARIAS VALENCIA, M.M.: "La triangulación metodológica: Sus principios, alcances y limitaciones", en *Investigación y educación en enfermería*, Vol. 18, N°. 1, 2000, pág. 2.

⁹⁹⁵ Vid. COX, T.; GRIFFITHS, A. Y RIAL-GONZÁLEZ, E.: *El estrés relacionado con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en Trabajo, Luxemburgo, 2005, págs. 57 y 58.

⁹⁹⁶ Vid. COX, T.; GRIFFITHS, A. Y RIAL-GONZÁLEZ, E.: *El estrés relacionado con el trabajo*, óp. cit., págs. 57 y 58.

⁹⁹⁷ Vid. LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, óp. cit., pág. 168.

de documentar y contrastar información desde diferentes puntos de vista⁹⁹⁸ como una manera de validarlos. No podemos obviar que los factores psicosociales son multidimensionales, compuestos por factores objetivos y subjetivos o individuales, por tanto, ambas dimensiones aportan información que se tiene que analizar.

Como ya se ha indicado, en la evaluación de riesgos psicosociales es primordial cuidar el cómo se desarrolla dicha evaluación, es decir, en el proceso de evaluación se ha de cuestionar las técnicas más idóneas a partir de unas necesidades reales⁹⁹⁹, frente a la utilización sin criterio de metodologías generando unos resultados ineficaces. En concreto, el desarrollo de cualquier método que cuenta con un rigor, siendo competente científicamente para ello mediante parámetros psicométricos, no tiene por qué ser el más adecuado si no responde a unos objetivos relacionados con las necesidades psicosociales específicas de una organización empresarial determinada¹⁰⁰⁰.

En todo caso, la utilización de cualquier metodología, técnica e instrumento debe estar amparada por su fiabilidad y validez, así como a su idoneidad y adecuación a la situación y momento concreto de la organización empresarial en su conjunto¹⁰⁰¹. De hecho no podemos obviar que esta práctica profesional se ha de basar en el consenso y participación activa de todas las partes involucradas de la empresa¹⁰⁰². De manera que se requiere la implicación de los trabajadores¹⁰⁰³, sus representantes y de la dirección de la empresa,

⁹⁹⁸ Vid. RODRÍGUEZ SABIOTE, C., POZO LLORENTE, T., GUTIERREZ PÉREZ, J.: “La triangulación analítica como recurso para la validación de estudios de encuestas e investigaciones de réplica en Educación Superior”, en *RELIEVE*, vol. 12, núm.2, págs. 283.

⁹⁹⁹ Vid. FERRER PUIG, R.: “La evaluación de riesgos psicosociales en tiempos de crisis”, *óp. cit.*, pág. 72.

¹⁰⁰⁰ Vid. VEGA MARTÍNEZ, S., et. al.: *Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2009, págs. 184 y 185.

¹⁰⁰¹ Vid. PEIRÓ SILLA, J.M.: “Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su clarificación”, *óp. cit.*, pág. 19.

¹⁰⁰² Vid. VEGA MARTÍNEZ, S.; et. al.: *Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2009, págs. 184 y 185.

¹⁰⁰³ Esta participación va más allá de los característicos mecanismos legales de participación a través de la consultas a los representantes de trabajadores. Se trata de admitir que los trabajadores son verdaderos

siendo un aspecto decisivo, donde sin ella difícilmente podrían llegar a implementar acciones preventivas eficaces en relación a los riesgos psicosociales.

5. Criterios de selección de los métodos y técnicas de evaluación de los riesgos psicosociales.

La evaluación de riesgos psicosociales ha de considerarse obligatoria, tal como se desprende de los arts. 4, 14, 15, 16 y 17 de la LPRL, así como de las STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016; STC 62/2007, de 27 de marzo; STC 160/2007, de 2 de julio y STJUE de 15 de noviembre de 2001, Asunto C-49/00, siendo, frente a un prejuicio generalizado en relación a los riesgos psicosociales, técnicamente viable como hemos podido evidenciar mediante procedimientos estandarizados de acreditada solvencia científica.

En este sentido, reiteramos que actualmente en el marco internacional en materia de riesgos psicosociales, no se establecen un único método, técnica o instrumento sobre evaluación de riesgos psicosociales¹⁰⁰⁴. De igual manera, en el plano nacional sucede lo mismo, donde la norma reglamentaria no determinar una metodología única, tampoco la procedente del Dialogo social¹⁰⁰⁵ lo resuelven. Por ello, podemos concretar que no existe normas internacionales, ni una norma UNE¹⁰⁰⁶, tampoco una Guía Técnica del INSST

expertos sobre su trabajo, donde no se pueden evaluar los riesgos psicosociales adecuadamente sin su implicación y motivación mediante su colaboración en las técnicas cualitativas o cuantitativas desarrolladas para ello y así obtener unos resultados que sean lo más representativos posible. Determinándose como un factor de éxito una evaluación psicosocial. Vid. VEGA MARTÍNEZ, S.; et. al.: *Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2009, pág. 189. Igualmente, Vid. LARA RUIZ, A. *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*, óp. cit., pág. 48.

¹⁰⁰⁴ Vid. MORENO, B. Y BÁEZ, C. *Análisis comparado de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales. Balance de perspectiva.*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2008, pág. 21.

¹⁰⁰⁵ Los convenios colectivos podríamos considerarlos como mecanismos aptos para “convenir” aspectos preventivos en materia de evaluación de riesgos psicosociales, no obstante, siempre que se respeten los derechos de la representación de los trabajadores especializadas en la materia (art. 33 LPRL y 3.2 RSP).

¹⁰⁰⁶ No obstante, como excepción nos podemos encontrar con una norma voluntaria acerca de la carga mental, mediante la norma UNE-EN ISO: 10075-1 y la norma UNE-EN ISO: 10075-3, además, de la UNE-ISO 10667:2013 sobre los procedimientos y métodos para la evaluación de personas en contextos laborales

que determinen la perspectiva del método único de evaluación de riesgos psicosociales, es decir, que sea el más adecuado para implementar en todas las organizaciones empresariales¹⁰⁰⁷.

Así, como hemos comprobado, coexisten numerosas técnicas e instrumentos para desarrollarla e, incluso, no existe ninguna técnica que pueda implementarse siempre y en cualquier circunstancia. En este sentido, deberían utilizarse unos criterios de selección cuya principal función sea ajustarse a las características de la empresa y al objetivo final que se persiga¹⁰⁰⁸, por tanto, determinar el abordaje general o específico¹⁰⁰⁹.

Cada evaluación de riesgos psicosociales debe dar respuesta a los principios establecidos en el procedimiento de evaluación anteriormente descritos. Estos son el diagnóstico de la situación y creación de las unidades de análisis, la selección de metodología, técnicas e instrumentos a emplear, el desarrollo del trabajo de campo mediante la adaptación y

y organizacionales, aunque sin centrarse exclusivamente en las evaluaciones de riesgos psicosociales. Si bien, cabe la posibilidad de implantarlas en el ámbito de la prevención de los riesgos psicosociales en aquellos aspectos que sean pertinentes, promoviendo las buenas prácticas. Vid. PICAZO, L. y BARBERO, L.: “La norma ISO 10667 para la evaluación de personas en los entornos laborales” en *Grupo de Responsables de Formación en Entidades Financieras*, núm. 42, 2013, págs. 15-16. Igualmente, Vid. PEIRÓ SILLA, J.M., YEVES, J. y LORENTE, L.: “El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: investigación y práctica profesional en España”, *óp. cit.*, pág. 34 y 35.

¹⁰⁰⁷ AA.VV.: *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*, *óp. cit.*, pág. 24.

¹⁰⁰⁸ Como afirma LARA RUIZ, A. es desacertado pensar que la única técnica de investigación que se ha de utilizar en una evaluación de riesgos psicosociales sean mediante métodos cuantitativos estandarizados para ello. Si bien, hay que tener en cuenta que cuando utilizamos métodos cuantitativos estandarizados para la evaluación de riesgos psicosociales, se ha de seleccionar aquel que mejor se adecúe a las necesidades de la organización empresarial. Así, ningún método es idóneo para cualquier evaluación de riesgos psicosociales, a pesar de ser riguroso y con base científica. Asimismo, para aquellos parámetros o aspectos que no han podido ser evaluados quedando fuera de dichos métodos estandarizados, se deberán de emplear otras técnicas, como las cualitativas. Vid. LARA RUIZ, A.: Algunos errores en las evaluaciones de riesgo psicosocial, en *Revista Seguridad y Salud en el Trabajo*, núm. 58, 2010, pág. 30 y 31. En el mismo sentido, Vid. FERRER PUIG, R.: “La evaluación de riesgos psicosociales en tiempos de crisis”, *óp. cit.*, pág. 75.

¹⁰⁰⁹ Vid. BERRAL, E.: “Criterios de selección de los métodos de evaluación”, en AA.VV. (GUÀRDIA OLMOS, J., Coord.) *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas: Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones*, Edit. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2010, pág. 38.

aplicación de métodos y técnicas, el análisis de los resultados obtenidos, elaboración del informe y establecimiento de recomendaciones.

Sin embargo, sea cual sea la metodología que se emplee para la evaluación, a modo de síntesis proponemos que¹⁰¹⁰:

- a. La metodología debe estar fundamentada en la investigación científica.
- b. Las técnicas deben someterse a la prueba de investigación empírica y haber demostrado que cumplen los estándares psicométricos mediante los parámetros de fiabilidad y validez.
- c. Tener una baremación y estandarización rigurosa y documentada de los procedimientos y metodologías.
- d. Se ha de establecer un control de los sesgos de respuesta.
- e. Respetar y aplicar un alto grado de confidencialidad de los diferentes instrumentos utilizados en la evaluación psicosocial.
- f. Garantizar el anonimato y confidencialidad de los trabajadores que participen y de la información recabada.

Referente al alto grado de confidencialidad y anonimato como propiedad básica que ha de poseer un método de evaluación de riesgos psicosociales, a nuestro juicio, los instrumentos o técnicas empleadas deben ser tratados y utilizados bajo un criterio técnico preventivo por técnicos profesionales. Para ello, la designación de dichos profesionales

¹⁰¹⁰ En este sentido, compartimos la tesis fundamentada por MELIÁ NAVARRO, J.L. como criterios de selección de los métodos y técnicas preventivas para la evaluación de riesgos psicosociales. Vid. MELIÁ NAVARRO, J.L.: “¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias” En *IV Congreso Internacional de Prevención y Riesgos Laborales. Sevilla; Organización Iberoamericana de Seguridad Social*; 2006. Igualmente, Vid. MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ SILLA, J.M., SALANOVA, M. Y GRACIA, D. “Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa”, *óp. cit.*, págs. 29-32.

deberá ofrecer confianza tanto a la representación sindical como a la dirección de la empresa. Además de ser tratados conforme a criterios deontológicos, preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales, permaneciendo confidenciales. En este sentido, por un lado, se trata de no introducir sesgos de respuesta, ni preparar las respuestas en materias tan complejas y sensibles, como son los riesgos psicosociales. Por otro lado, el tratamiento adecuado de datos. No se puede obviar que en una evaluación de riesgos laborales el epicentro de interés y preocupación no se centra en las amenazas que se ciernen sobre la empresa, sino que se agrupa en los perjuicios que se pueden causar sobre los derechos y libertades de los trabajadores. De manera que el personal técnico se ha de comprometer expresamente a mantener el anonimato y confidencialidad en todas las fases o procedimiento de la evaluación de riesgos psicosociales (art. 25 apartados 1 y 2 del RGPD). Esto es, teniendo en cuenta el alcance, se aplicarán las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo desde el momento de determinar los medios de evaluación, como en el momento del propio tratamiento de los riesgos y en la determinación de medidas preventivas adecuadas, incluso, hasta el informe final de resultados.

Como se determina en el art. 32 del RGPD, para garantizar un nivel de seguridad adecuado se deberá de incluir la seudonimización y el cifrado de datos personales. Igualmente, la base de datos generada en la evaluación mediante información codificada, serán custodiados por los profesionales bajo el mantenimiento del secreto, destruyéndose una vez finalizado el proceso de evaluación y prevención.

En cuanto a los criterios anteriores básicos, a partir de ellos, definimos unas propiedades o características adicionales que se han de tener presentes para la evaluación de los riesgos psicosociales. Y es que, sea cual sea la metodología seleccionada, para una adecuada

evaluación nos deberemos de enfrentar a otros aspectos claves a desarrollar en el proceso¹⁰¹¹. Estos son:

- Planificación, preparación y desarrollo del proceso de evaluación. Se tendrán en cuenta las necesidades y características de la empresa, el tamaño de la misma y el sector de actividad al que pertenece con la finalidad de determinar el objeto y ámbito de la evaluación¹⁰¹². De lo contrario podemos estar tratando de utilizar una metodología inadecuada, lo que no generará una confianza sobre sus resultados. De hecho, entendemos que la evaluación de riesgos psicosociales ha de prevalecer sobre la mera obligación legal, para convertirse en una acción completa y de retroalimentación o *feedback* en su articulación, con la finalidad de no solo aplicar criterios técnicos, sino de optimizar la salud psicosocial de los trabajadores¹⁰¹³. Asimismo, se ha de establecer el proceso completo de evaluación, incluyendo el coste que supone la evaluación, los recursos necesarios y disponibles, la

¹⁰¹¹ En relación al cumplimiento de los objetivos determinados para una correcta y adecuada evaluación de riesgos psicosociales, sopesando las oportunidades y criterios primordiales para dar cumplimiento de ciertas garantías, se tendrán que tener presentes otros criterios adicionales. Vid. GUÀRDIA OLMOS, J.: “Taller profesional de prevención sobre riesgos psicosociales”, en *Revista de Prevención Riesgos Psicosociales y Bienestar en el trabajo*, núm. 01, 2010, pág. 173. En el mismo sentido Vid. AA.VV. “Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales”, óp. cit., pág. 22 y 23. Además, Vid. BERRAL, E.: “Criterios de selección de los métodos de evaluación”, óp. cit., pág. 39 y Vid. MELIÀ NAVARRO, J.L.: “¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias” En *IV Congreso Internacional de Prevención y Riesgos Laborales. Sevilla; Organización Iberoamericana de Seguridad Social*; 2006. Por otro lado, Vid. PÉREZ MELÉNDEZ, C., ROJAS TEJADA, A.J. Y FERNÁNDEZ PRADOS, J.S.: “Introducción a la investigación social”. En *Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos*, Síntesis, Madrid, 1998, págs. 17-29. Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2005. Por último, Vid. LARA RUIZ, A. Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015), óp. cit., pág. 42-48.

¹⁰¹² La evaluación de riesgos requiere un completo y adecuado conocimiento y comprensión de todas las actividades que se desarrollan en el lugar de trabajo, obteniéndolo a través de una investigación metódica de cada actividad o empresa, la observación del entorno laboral y la consulta con los trabajadores o sus representantes. Igualmente, mediante los datos disponibles acerca del absentismo, enfermedades de los trabajadores, accidentes de trabajo, entre otros, como fuentes de información útiles. En este sentido, Vid. IOANNA PAPAIOANNOU y DEMETRIOS BILLIAS: Psychosocial risks at work, en *Facta universitatis - series: Working and Living Environmental Protection* Vol. 9, No 1, 2012, págs. 56-57.

¹⁰¹³ Vid. MORENO JIMÉNEZ, BERNARDO y BAEZ LEÓN C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, óp. cit., pág. 114.

descripción precisa de los objetivos en función del tipo de evaluación de riesgos y los colectivos que deberán cumplimentar cada instrumentos de evaluación, el ámbito de aplicación, (unidades, colectivos, muestreos, etc.), variables psicosociales que deben ser medidas, tiempo de desarrollo de todo el proceso, formato de presentación de los resultados y el establecimiento de cuándo y cómo se informará de los resultados a los trabajadores implicados.

- Cualificación y capacidad requerida del técnico preventivo que debe de desarrollar la evaluación de riesgos psicosociales¹⁰¹⁴. También, se ha de tener en cuenta la garantización del uso profesional de los instrumentos o técnicas de evaluación por profesionales cualificados en prevención.
- Consulta y participación de los trabajadores o sus representantes y de la dirección de la empresa [art. 3.2 del RSP y arts. 33.1.b) y 36.1.c) de la LPRL] durante toda la evaluación de riesgos psicosociales¹⁰¹⁵. No solo es imprescindible la consulta y participación legal en la actividad preventiva de los trabajadores y de la dirección de la empresa. La participación de los trabajadores versa, igualmente, sobre la tasa de respuesta obtenida en la evaluación de riesgos psicosociales para que sea representativa¹⁰¹⁶. Así cuanto mayor sea la tasa de respuesta, más se

¹⁰¹⁴ Vid. LARA RUIZ, A. *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial* (edición ampliada 2015), *óp. cit.*, pág. 84.

¹⁰¹⁵ SAN 91/2014, de 14 de mayo de 2014 y STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016.

¹⁰¹⁶ Esta tasa de respuesta no es fácil de determinar, sin existir un valor número específico establecido a cumplir en todas las evaluaciones de riesgos psicosociales. Vid. LARA RUIZ, A. *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial* (edición ampliada 2015), *óp. cit.*, pág. 46. Si es verdad que el único método cuantitativo estandarizado de evaluación de riesgos psicosociales que sí determina un valor numérico es el método ISTAS21. En este sentido, se considera una tasa de respuesta aceptable o adecuada a partir del 60% de la plantilla del ámbito de evaluación, si bien, es mejor cuanto más cercana al 100% sea de dicha tasa. Vid. MONCADA, S., LLORENS, C., ANDRÉS R., MORENO, N. Y MOLINERO E.: *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*, *óp. cit.*, pág. 67. Por consiguiente, las tasa de respuesta o no respuesta se calcula mediante las siguientes fórmulas:

$$\text{Tasa de respuesta} = (\text{nº de trabajadores que responden} / \text{trabajadores totales de la unidad de análisis}) \times 100$$

adecúa la evaluación a la realidad de la organización empresarial analizadas, obteniendo unas mejores estimaciones. Para lograr dicha elevada tasa sería conveniente desarrollar una presentación completa del análisis de factores de riesgo psicosocial que se va implementar, concienciando a los trabajadores de la importancia de contar con una alta participación para que los resultados sean lo más representativos posible. Así como de la especificación de la rigurosidad de los datos preservando el anonimato y la confidencialidad en el tratamiento de los datos¹⁰¹⁷, de manera que se motiven a los trabajadores a participar masivamente.

- Accesibilidad e información completa del instrumento para su uso eficiente¹⁰¹⁸. Se trata de la facilidad en el uso y manejo del propio instrumento, así como de forma gratuita, potenciando su utilización. Para ello, es imprescindible permitir un acceso público, además de la aportación de documentación o manuales como apoyo o ayuda para que hagan más sencillo su utilización autónoma.
- Valoración adecuada del análisis e interpretación de los resultados¹⁰¹⁹. Se han de respetar en todo momento los procedimientos estandarizados de cada método, así como su puntuación y baremos. Dichos baremos no han de ser obsoletos. Asimismo, se han de detectar posibles errores o anomalías de los resultados, para ello es necesario tener una buena comprensión profesional acerca de las técnicas de investigación utilizadas y minimizar cualquier sesgo de respuesta. Igualmente, se han de evitar análisis genéricos de los resultados.

Tasa de no respuesta= (nº de trabajadores que no responden / trabajadores totales de la unidad de análisis) x 100

¹⁰¹⁷ Vid. LARA RUIZ, A. *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial* (edición ampliada 2015), óp. cit., pág. 48.

¹⁰¹⁸ Vid. MORENO JIMÉNEZ, BERNARDO y BAEZ LEÓN C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, óp. cit., pág. 112.

¹⁰¹⁹ Vid. LARA RUIZ, A. *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial* (edición ampliada 2015), óp. cit., pág. 42 y 43.

- Recomendaciones de acciones preventivas realistas y proporcionadas. En otras palabras, una evaluación de riesgos psicosociales no es preventiva si no promueve una prevención efectiva, donde la evaluación por sí sola no elimina o reduce los riesgos. La evaluación es un proceso para determinar qué debe hacerse, cómo, con qué recursos y dónde, para ello se han de priorizar las medidas preventivas¹⁰²⁰.

En definitiva, a nuestro juicio, es importante respetar y dar cumplimiento a estos criterios de calidad básicos y adicionales con la finalidad de que estas evaluaciones cuenten con la calidad profesional necesaria, siendo parámetros prácticos, útiles y viables. De hecho con estas consideraciones se pretende auxiliar a los técnicos de prevención a identificar y sopesar oportunidades y aproximaciones a la hora de incorporar metodologías de evaluación de riesgos psicosociales en todo el proceso de estimación de riesgos. De lo contrario con la omisión de estos principios la evaluación de riesgos psicosociales no tendría sentido en términos reales, sin la aplicación adecuada de una metodología, con una calidad nula, alejándose de su visión preventiva y de su utilidad.

6. Recomendaciones sobre medidas preventivas de tipo psicosocial.

Con la estimación de los factores psicosociales pueden aparecer aspectos que sean susceptibles de ser mejorados¹⁰²¹. En este sentido, se deberán de implantar medidas

¹⁰²⁰ Vid. MELIÁ NAVARRO, J.L.: “¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias” En *IV Congreso Internacional de Prevención y Riesgos Laborales. Sevilla; Organización Iberoamericana de Seguridad Social*; 2006.

¹⁰²¹ Los resultados que se han obtenido mediante la aplicación de diferentes metodologías para la evaluación de riesgos psicosociales deben recogerse en la redacción de un documento. El Informe de evaluación de riesgos psicosociales requiere una atención minuciosa, donde se presenten la información de la forma más clara y detallada posible, de tal manera que facilite la discusión entre todos los implicados de los resultados obtenidos y de las medidas que se han de adoptar. Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales”, óp. cit., pág. 5. En el mismo sentido, Vid. LARA RUIZ, A. *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*, óp. cit., pág. 46. Asimismo, uno de los errores que más se comenta referente a los informes de evaluación es el aspecto genérico de los mismos, creando una dificultad para la puesta en práctica de las recomendaciones preventivas. Esto es debido a la inclusión únicamente de aquellos aspectos que se generan automáticamente por los métodos estandarizados, sin determinar los plazos de implementación, formas de llevarlas a cabo, responsables de ello, su seguimiento y control, entre otros

preventivas que sirva para proteger eficazmente la seguridad, bienestar y salud de los trabajadores (art. 3.1 del RSP). Cabe recordar los arts. 15 y 16 LPRL, de manera que se han de recomendar un conjunto de acciones preventivas a emprender a corto, medio y largo plazo, cómo ejecutarlas, su seguimiento y control¹⁰²².

Estas recomendaciones preventivas aportadas en la evaluación de riesgos psicosociales son orientativas, no siendo de aplicación unívoca a todas las organizaciones empresariales. Dichas sugerencias estarán siempre vinculadas al contexto, a las características específicas de cada empresa y a los resultados obtenidos en la evaluación¹⁰²³. Por consiguiente, para la implantación de medidas preventivas concretas le corresponde al empresario, si bien, se han de partir de dichas recomendaciones preventivas, donde se deberá de tener un conocimiento específico de la realidad en el ámbito a intervenir y siempre deben estar vinculadas con los resultados de la evaluación psicosocial.

En cualquier caso, no existen recomendaciones de acciones preventivas estandarizadas o únicas para implementar tras cualquier evaluación de riesgos psicosociales¹⁰²⁴. Ello implica que no podemos establecer un conjunto de recomendaciones que sirvan para cualquier tipo de empresa independientemente de sus características, solo por el simple hecho de obtener un resultado negativo o mejorable sobre un determinado factor de riesgo psicosocial. Las recomendaciones de las medidas de preventivas han de ser específicas y adaptadas a cada empresa y situación concreta, tal y como se ha ido determinando en los

aspectos. Vid. LARA RUIZ, A.: Algunos errores en las evaluaciones de riesgo psicosocial, *óp. cit.*, pág. 31.

¹⁰²² Vid. AA.VV. *Procedimiento general de Evaluación de riesgos Psicosociales*, pág. 19.

¹⁰²³ Vid. VEGA MARTÍNEZ, S.; et. al.: *Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, *óp. cit.*, pág. 185.

¹⁰²⁴ Consideramos que en este trabajo de investigación no debemos de recoger un listado no exhaustivo de posibles acciones preventivas en materia psicosocial. Evidentemente, no queremos incurrir en la generalidad de las mismas, establecida sin ningún criterio o pautas técnicas. Únicamente a partir de la evaluación concreta en una organización empresarial se podrán establecer dichas propuestas preventivas concretas, de manera planificada y adecuada al caso concreto. Solo así puede darse el cumplimiento al entramado legal, que no es otro que optimizar la salud psicosocial de los trabajadores.

apartados anteriores. No obstante, diversos autores ofrecen propuestas orientativas de actuación ordenadas generalmente por factores¹⁰²⁵. Esto sucede en ambos métodos cuantitativos estandarizados de evaluación analizados en este trabajo de investigación, es decir, en el F-PSICO y en el ISTAS21. Si bien, estas recomendaciones son orientaciones genéricas que deberán de ser adaptadas y adecuadas a las características y necesidades propias, siendo planificadas por el empresario, detallando el tipo de acción preventiva, el plazo para llevar a cabo cada acción, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución (art. 16.2 LPRL).

A estas apreciaciones se podría añadir que en la práctica cotidiana, referente a las recomendaciones de acciones preventivas determinadas en los informes de evaluación de riesgos psicosociales, en la actualidad, con carácter general, se constata un exceso de generalidad acerca de las recomendaciones preventivas y una dificultad para ponerlas en práctica¹⁰²⁶. Además, en este punto es imprescindible proponer que se ha de contar con el apoyo y consenso de todos los agentes de dicha organización en la adopción de las medidas preventivas, con el fin de lograr una prevención eficaz. No solo del compromiso de la dirección, sino de los trabajadores y sus representantes. Por tanto, es primordial que todos los agentes implicados en una empresa acepten las actuaciones propuestas, sintiéndolas como propias y comprometiéndose a su adecuada implantación¹⁰²⁷.

¹⁰²⁵ Véase un estudio donde se recogen un compendio de recomendaciones de medidas preventivas de riesgos psicosociales más empleadas por un conjunto de sociedades de prevención participantes, siendo sistematizadas y agrupadas, en función de los factores de riesgos psicosociales a los que se dirigen y en función de las técnicas preventivas empleadas. OLARTE ENCABO, S., ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., GONZÁLEZ COBALEDA, E. y RIVAS VALLEJO, P.: *Análisis de la experiencia en materia de Evaluación de Riesgos Psicosociales en España. Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y de empleo*, óp. cit., págs. 136 y ss.

¹⁰²⁶ Vid. FERRER PUIG, R.: “La evaluación de riesgos psicosociales en tiempos de crisis”, óp. cit., pág. 80. Igualmente, vid. LARA RUIZ, A.: Algunos errores en las evaluaciones de riesgo psicosocial, óp. cit., pág. 32.

¹⁰²⁷ Vid. LAHERA MARTÍN, M.: “Método del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL)”. En AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, pág. 78. Igualmente, Vid. LARA RUIZ, A. *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*, óp. cit., pág. 50.

Conviene poner mucha atención en este último aspecto, donde la mayoría de las recomendaciones preventivas concluyen principalmente con actuaciones a nivel individual, interviniendo sobre el trabajador que ha sufrido un daño, mediante herramientas de afrontamiento individual para la adaptación del trabajador al entorno de trabajo¹⁰²⁸. A pesar de ser un enfoque no solo inasumible, incluso, a nuestro entender, erróneo desde el punto de vista preventivo, aún se considera que es más fácil intervenir sobre el trabajador que sobre los aspectos organizativos¹⁰²⁹, donde estos últimos deben seguir quedando en la exclusiva competencia empresarial. No obstante, consideramos necesario que las acciones preventivas se encuentre dirigidas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, por lo que estas deberán de ir destinadas para la mejora y reestructuración de las condiciones de trabajo no saludables, más que a favorecer a la resistencia y adaptación de los trabajadores ante situaciones adversas. Como consecuencia de todo ello, se han de ejecutar las recomendaciones preventivas a través de la participación de los trabajadores y sus representantes, donde se prioricen las medidas preventivas sobre la organización frente a intervenir únicamente sobre el individuo.

En esta misma línea, cabe indicar que las medidas de intervención psicosocial no solo deberán de determinarse en aquellos factores que han obtenido un resultado con una probabilidad elevada de riesgo o más desfavorables para la salud. Sino incluso en aquellos que sus puntuaciones lo sitúen con una probabilidad de riesgo adecuada o satisfactoria,

¹⁰²⁸ Vid. DE LA CASA QUESADA, S.; et. al.: *Buenas prácticas en la empresa: El papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales*, óp. cit., pág. 104.

¹⁰²⁹ Un caso concreto a modo de ejemplo práctico del enfoque preponderante meramente individual, a modo de ilustración y que consideramos de utilidad, es el referente al regulado en el II Convenio Colectivo de la Corporación RTVE. En este sentido, se dispone en su art. 88.3 que “*La dirección de PRL y salud, dentro del plan global formativo en PRL, emprenderá programas adecuados destinados al manejo eficaz del estrés, ayudando a los participantes que así lo soliciten a enfrentar con mayor efectividad su propio estrés, dentro y fuera del ámbito laboral, de forma que el entusiasmo, los altos niveles de productividad y creatividad y el bajo nivel de absentismo, activo y pasivo, constituyan un rasgo característico de la CRTVE. La unidad de salud laboral de la CRTVE a través de las unidades básicas de salud podrá emitir informe que aconseje tratamiento psicoterapéutico individualizado para afrontar situaciones de estrés con origen esencialmente laboral....*”. De modo que podemos considerar que si dicha acción preventiva no se completa con acciones organizativas desplaza todo el problema hacia el trabajador, lo que no es una gestión preventiva ni correcta ni eficaz.

con la finalidad de potenciar dichos resultados positivos siendo fuente de satisfacción¹⁰³⁰ e impedir que constituyan como factores de riesgo psicosocial en el futuro¹⁰³¹.

7. El Informe de la Evaluación de riesgos psicosociales.

En relación al Informe de evaluación de riesgos psicosociales ha suscitado no pocas dudas a la hora de determinar qué aspectos se han de considerar en el mismo. Los arts. 16 y 23 de la LPRL, así como el capítulo II del RSP, disponen que una vez estimados los riesgos, en su dimensión objetiva y subjetiva, el proceso de evaluación no finaliza hasta que se elabore la documentación relativa a la evaluación de dichos riesgos¹⁰³².

Concretamente, según el art. 7 del RSP, la información que en el Informe de evaluación se deberá de reflejar para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de relieve la necesidad de realizar alguna acción preventiva es, en primer lugar, la identificación del puesto de trabajo. En segundo lugar, el riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados. En tercer lugar, el resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes. Por último, la reseña de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.

En este sentido, nos parece imprescindible determinar la información mínima que, a nuestro entender, debe contener dicho documentos a modo de síntesis. Por tanto, planteamos que debe¹⁰³³:

¹⁰³⁰ Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales”, *óp. cit.*, pág. 5.

¹⁰³¹ Vid. LARA RUIZ, A. *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*, *óp. cit.*, pág. 51.

¹⁰³² Vid. RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva”, *óp. cit.*, pág. 149 y 150.

¹⁰³³ En este sentido, compartimos la tesis fundamentada por GUÀRDIA OLMOS, J. acerca de la información mínima que debe contener el Informe de la evaluación de riesgos psicosociales. Vid. GUÀRDIA OLMOS, J.: “Elaboración de informes”, *óp. cit.*, págs. 96-98.

- Establecerse una breve introducción que muestre las características básicas de la organización empresarial evaluada. Por ejemplo, actividad a la que se dedica, tamaño de la plantilla de trabajadores, distribución geográfica, entre otras características.
- Un epígrafe acerca de la justificación del método seleccionado, justificando el porqué de su elección. Igualmente, se deberá de detallar la rigurosidad del método científico, así como los parámetros psicométricos que posea.
- Explicación con detalle el procedimiento seguido. De manera que, se determinará el diagnóstico de la situación, el muestreo de trabajadores o de unidades de análisis determinado, el criterio se ha seguido para la recogida de datos, utilización de métodos, etc.
- Cuando se utilice diferentes técnicas de investigación, deben describirse claramente de forma que se sepa qué técnica se aplicó a qué colectivo y de qué forma.
- Se ha de recoger en cualquier apartado del Informe las garantías que se han tomado para la gestión de la confidencialidad de la información¹⁰³⁴.
- Debe manifestar cómo se han obtenido las bases de datos, con qué tipo de software se han generado y el cuidado empleado para proteger el acceso a la información.
- Presentación de los resultados obtenidos. De manera que han de ser claros y lo más simple posible en su presentación, para que sean interpretables para el lector. De hecho, aunque los análisis sean complejos, su exposición no debe de serlo.

¹⁰³⁴ También consideramos importante determinar las garantías acerca del anonimato. De hecho, en el informe en ningún momento podrán ser identificadas las respuestas de ningún trabajador de forma individualizada.

- La simplicidad de presentación en el Informe no está reñida con la exhaustividad en la presentación de resultados.
- Establecer un apartado de conclusiones que este absolutamente ajustado a los datos obtenidos. No es adecuado disponer comentarios generales que dejan de lado lo que se ha mostrado anteriormente¹⁰³⁵. Una buena práctica es ir citando en las conclusiones los datos concretos del informe que apoyan dichas conclusiones.
- En el epígrafe de recomendaciones de acciones preventivas y sugerencias deben ser fácilmente comprensibles de forma transversal, tal y como observaremos con posterioridad.
- Se recomienda añadir un resumen final del informe de evaluación que permita en una lectura rápida y breve.

Obviamente una vez detectados las causas de los problemas y procedido a la estimación de los riesgos, así como al análisis e interpretación de los mismos, los resultados deberán de materializarse en un Informe de Evaluación de riesgos psicosociales¹⁰³⁶. Estos contenidos han de estructurarse de forma lógica, adecuada y eficaz para alcanzar el objetivo de eliminación, disminución o control de los riesgos laborales identificados¹⁰³⁷. En suma, un Informe de Evaluación de riesgos psicosociales debe ser completo, exhaustivo y de fácil comprensión para el lector, creado bajo una atención minuciosa¹⁰³⁸ en aras de mejorar una situación actual.

¹⁰³⁵ Unos de los errores que más se comente referente a los informes de evaluación es el aspecto genérico de los mismos. Vid. LARA RUIZ, A.: Algunos errores en las evaluaciones de riesgo psicosocial, *óp. cit.*, pág. 31.

¹⁰³⁶ Vid. LARA RUIZ, A. *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*, *óp. cit.*, pág. 42.

¹⁰³⁷ Vid. DE LA CASA QUESADA y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa. Organización, evaluación y planificación*, *óp. cit.*, pág. 91.

¹⁰³⁸ Vid. NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales”, *óp. cit.*, pág. 4

8. La participación y consulta de los trabajadores como factor de éxito en la evaluación de riesgos psicosociales.

Como hemos indicado en páginas precedentes, la LPRL y su normativa de desarrollo supuso un cambio hacia un modelo de prevención de carácter participado en el que los trabajadores son auténticos protagonistas de la misma¹⁰³⁹. Siendo partícipes de la actividad preventiva, tanto de los procesos técnicos, la organización del trabajo y sus condiciones, constituyéndose como uno de los instrumentos centrales para la consecución de los objetivos preventivos (art. 1.2 RSP). Y ello mediante la información, consulta y participación¹⁰⁴⁰. En este sentido, cuando hablamos de la información, hacemos referencia al flujo de información mediante la acción de informarse y ser informado, esto es, de aportar y recibir conocimiento sobre una materia, como pueden ser sobre los riesgos psicosociales. Ahora bien, se deberá de consultar a los trabajadores, siendo un deber del empresario de atender y de toma en consideración las opiniones de la representación de los trabajadores, estableciendo una colaboración donde se beneficiarán ambas partes¹⁰⁴¹. Además dicha consulta conlleva un derecho de los representantes de los trabajadores a pronunciar sus opiniones, tomándose en consideración las mismas. Y, de otra, la negociación siendo un proceso donde se codecide o se adopta de forma conjunta decisiones, aún desde una dimensión de intereses contrapuestos, para planificar y ejecutar las medidas de gestión preventiva de riesgos.

Partiendo de ello, estos derechos de participación e intervención que pueden ser de muy diversos tipos y que de manera amplia se le atribuyen a los trabajadores (art.2 y Capítulo V de la LPRL), debemos de ponerlos en conexión con los riesgos psicosociales. En un

¹⁰³⁹ Vid. MORENO VIDA, M.N. y ÁLVAREZ MONTERO, A.: “Artículo 34. Derechos de participación y representación”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (drs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos Reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, págs.375.

¹⁰⁴⁰ Vid. DE LA CASA QUESADA, S.; et. al.: *Buenas prácticas en la empresa: El papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales*, óp. cit., pág. 120.

¹⁰⁴¹ Vid. DE LA CASA QUESADA y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa. Organización, evaluación y planificación*, óp. cit., pág. 98.

primer momento, a través de la participación y consulta efectiva a la representación específica de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo por mecanismos formales¹⁰⁴². Por otro lado, en segundo lugar, la implicación activa de toda la plantilla de los trabajadores en la evaluación de riesgos psicosociales.

A este respecto, en la actualidad, un aspecto que consideramos importante en relación a prevención de riesgos psicosociales, con la finalidad de desarrollar una eficaz gestión integrada de la prevención de riesgos laborales es la implantación de un modelo de organización empresarial participada y pluralista, a parte de la participación más formal que se desarrollan por las vías de la representación de los trabajadores. Por ello, a partir de la diversidad de intereses divergentes que pueden tener tanto trabajadores como el empresario, se puedan lograr un compromiso dinámico entorno a las decisiones de gestión preventiva y a la delimitación de las necesidades objetivas de la organización productiva.

En este sentido, ambas partes, empresario y trabajadores son responsables de proteger la seguridad, la salud y bienestar en el trabajo, donde se determina un conjunto de derechos y deberes para ambas partes implicadas, como destacamos en el primer capítulo de este trabajo de investigación. De manera que el empresario tiene la obligación normativa de proteger a los trabajadores a través de acciones como son las de evitar los riesgos para sus trabajadores aplicando medidas preventivas y, en particular, implementar procedimientos de trabajo seguros, con instalaciones y herramientas adecuadas y equipos de protección individual idóneos, así como desarrollar acciones de información y formación para sus trabajadores. No obstante, también, el entramado normativo exige igualmente a los trabajadores un conjunto de obligaciones en materia de prevención de riesgos.

¹⁰⁴² Se constatan que algunos convenios colectivos establecen cláusulas de reforzamiento de los mecanismos de participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, como puede ser en el IV Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería. Expone en su art. 34.3 que *“El Comité de seguridad y salud establecerá los mecanismos de detención de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detención precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud”*.

En consecuencia, tanto los empresarios como los trabajadores tienen, con carácter general, un objetivo en común como es la seguridad y salud en el trabajo, por ello, consideramos que la participación pluralista de los trabajadores y empresarios es fundamental en la tarea de prevenir los riesgos laborales. Si bien, como hemos determinado, en los riesgos psicosociales consideramos que la participación e implicación conjunta debe ser superior, donde la principal razón de ello es por ser riesgos multicausales, pues en ellos inciden una pluralidad de factores de riesgo psicosocial o agentes¹⁰⁴³, además de la interacción con el aspecto social y primordialmente por aspectos relacionados con la ordenación y gestión del trabajo. Por tanto, consideramos que es necesaria en mayor medida la colaboración de todos los integrantes de la plantilla de trabajadores, creando un compromiso entre ambas partes garantizando una eficaz prevención de riesgos psicosociales con la elaboración e implementación de políticas y medidas preventivas más adecuadas y participadas, para controlar estos riesgos, reduciendo al máximo sus efectos en la salud de los trabajadores, y, por tanto, mejorando el funcionamiento productivo de la organización empresarial.

Sin embargo, a pesar de que esta participación pluralista e informal sobre la prevención de riesgos psicosociales se efectúe al conjunto de todos los trabajadores, no obstante, existe la posibilidad de establecer una muestra de trabajadores, siempre y cuando esta muestra sea representativa al conjunto de trabajadores. Esto es, sin que sea una representación muy reducida o limitada de trabajadores que incluso no manifieste la realidad psicosocial de la organización.

Como resultado, a nuestro juicio, consideramos que sin la implicación activa de los trabajadores, tanto de los trabajadores individuales, mediante la técnica de muestreo,

¹⁰⁴³ Vid. DE LA CASA QUESADA, S.; et. al.: *Buenas prácticas en la empresa: El papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales*, óp. cit., págs. 22.

como de sus representantes formales mediante la participación activa, no es ya posible dar validez a la evaluación psicosocial realizada¹⁰⁴⁴.

Con ello en la gestión integradora de los riesgos psicosociales, la participación de los trabajadores, individual y colectiva, ocupa un marcado protagonismo estableciéndose una eficacia del sistema preventivo psicosocial¹⁰⁴⁵. Desde esta perspectiva, sin esa participación la evaluación de riesgos psicosociales no tiene utilidad, ni es reconocida como tal legalmente, así como ninguna fase del proceso de gestión¹⁰⁴⁶ o en su implementación.

En este caso concreto, un concepto que se ha de tener presente y que se encuentra directamente relacionado con la participación, son las técnicas de muestreo de población. Téngase en cuenta que para obtener una información lo más precisa posible resulta imprescindible la participación de todos los trabajadores en la evaluación de riesgos psicosociales periódica¹⁰⁴⁷. Si bien, cuando se constate una evaluación dificultosa derivado de aspectos concretos como pueden ser los turnos, desplazamientos, cierto

¹⁰⁴⁴ La Sentencia de la Audiencia Nacional 91/2014, de 14 de mayo de 2014, ratificada en la STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016, especifica que la evaluación de riesgos psicosociales debe de contar con los dos ámbitos de participación. En el mismo sentido, Vid. MOLINA NAVARRETE, C. y GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “El papel de la participación de los trabajadores en la gestión de los riesgos psicosociales: Encuestas y estudios comunitarios”, *óp. cit.*, pág. 68.

¹⁰⁴⁵ Vid. WALTERS, D.: “Representación de los trabajadores y de los riesgos psicosociales: ¿una relación problemática?”, en *Safety Science*, vol. 49, núm. 4, 2011, pág. 602. En este sentido, nos podemos encontrar con dos estrategias de gestión de riesgos psicosociales. En primer lugar, aquellas sin capacidad de influir en el resultado final de forma significativa. Suelen ser pasivas a través de una proyección individual, es decir, únicamente se requiere la participación de los trabajadores de manera aislada, cuestionando problemas de su entorno, limitándose a una cooperación evaluadora limitada y pasiva. No obstante, en contra, la participación de los trabajadores de forma activa parte del enfoque colectivo, por consiguiente necesita que los trabajadores pronuncien sus opiniones colectivas y organizadas, tomándose en consideración las mismas. Tienen una notable influencia en el impulso y control del proceso final.

¹⁰⁴⁶ Como se ha constatado en la Sentencia de la Audiencia Nacional, SAN 91/2014, de 14 de mayo.

¹⁰⁴⁷ La técnica de muestreo no puede llevarse a cabo en el caso de tratarse de una evaluación de riesgos inicial. Ello es así de acuerdo con el art. 4.1 del RSP, “*la evaluación inicial de los riesgos que no se hayan podido evitar se debe extender a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en los cuales concurren los riesgos mencionados*”. Además, es necesario determinar que la técnica de muestreo no es plausible para extrapolar los resultados obtenidos en una evaluación de un centro de trabajo concreto a otros centros de trabajo de la misma empresa. No obviemos que las condiciones organizativas y el entorno psicosocial de cada centro nunca pueden ser iguales.

tamaño de la empresa, etc., se nos plantea un problema relacionado con la participación de todos los trabajadores a evaluar. Consideramos que de manera excepcional pueda recurrirse a técnicas de muestreo¹⁰⁴⁸. Por tanto, con el objetivo de conocer toda la información posible acerca de factores de riesgo psicosocial en la organización empresarial, es necesario que participe todos los trabajadores de la empresa, pero si esto no es viable, se deberá de determinar una muestra que sea válida teniendo presente la representatividad de todas las condiciones de trabajo¹⁰⁴⁹. De hecho, se trata de aplicar las técnicas de muestreo para certificar que las conclusiones que se obtengan son extrapolables a todos los trabajadores que están trabajando bajo dichas condiciones laborales¹⁰⁵⁰.

En este sentido no existe una confluencia entre los métodos estudiados respecto del espectro evaluable. En todo caso, en su mayoría estos métodos optan por la evaluación cumplimentada por toda la plantilla de trabajadores¹⁰⁵¹, aunque no descartan la posibilidad de utilizarse dichas técnicas de muestro. En tal caso, FPSICO 4.0 en sus instrucciones básicas de utilización del método se desaconseja la obtención de resultados

¹⁰⁴⁸ En el mismo sentido véase AA.VV. “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*”, óp. cit., pág. 26. Igualmente, Vid. LARA RUIZ, A. *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*, óp. cit., pág. 21. Igualmente, Sentencia de la Audiencia Nacional 91/2014, de 14 de mayo de 2014.

¹⁰⁴⁹ Vid. AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, pág. 10.

¹⁰⁵⁰ Es necesario plantear de nuevo la necesidad de eliminar o reducir los errores o sesgos en nuestra evaluación de riesgos psicosociales. De manera que pueden desarrollarse acciones para intentar disminuirlos basados en la muestra, como puede ser mediante el incremento del tamaño de la muestra y la incorporación de instrucciones al instrumento de medida, con la finalidad minimizar el error aleatorio que se caracteriza por ser de carácter variable y con dificultad para predecirlos durante el proceso de medición. En este sentido, Vid. ESLAVA-SCHMALBACH, J. y ESCOBAR-CÓRDOBA, F.: Error aleatorio, sesgo y fraude en las publicaciones científicas, *óp. cit.*, pág. 92. Igualmente, Vid. DE LA GUARDIA G., GÓMEZ, M. L., SANDOVAL, E. y GARCÍA, G.: “Capítulo 12: Sesgo o error de medición”, *óp. cit.*, págs. 152 y ss.

¹⁰⁵¹ El procedimiento de evaluación que planteaba el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra mediante el método del INSL, siendo este extinguido en la actualidad, determinaba la necesidad de una cumplimentación del 100% de la plantilla, donde en caso de no ser posible, se recomendaba la utilización del muestreo, teniendo presente la diversidad de puestos de trabajo existentes y que dicha muestra fuera representativa de todas las condiciones de trabajo que podían estar presentes en la empresa. En suma, se pretendía garantizar el anonimato y confidencialidad de las respuestas dadas.

individualizados, a pesar de poder conseguir mediante este método tanto resultados colectivos como individuales. Así no dispone de un número mínimo de cuestionarios a cumplimentar por los trabajadores. Únicamente establece la necesidad de que sean un conjunto de casos lo suficientemente cuantioso como para respetar el anonimato de los participantes, dejando abierto dicho aspecto.

Por otro lado, al igual que le sucede al método F-PSICO, el método ISTAS21 no estipula un número mínimo de participantes. Sí determina que la participación activa de todos los trabajadores es una condición imprescindible en la utilización de dicho método. No obstante, la utilización de técnicas de muestreo queda a criterio de la propia empresa y representantes de los trabajadores si se considera como la forma más eficiente para llevar a cabo las evaluaciones de riesgos psicosociales. Concreta que la muestra debe dar confianza sobre los resultados, para ello, se deberá de calcular el tamaño de cada grupo por puesto de trabajo y así conocer la proporción con error máximo conocido y aceptable, donde el número de participantes no puede ser inferior al tamaño determinado. Esta participación además de ser voluntaria y libre será aleatoria¹⁰⁵².

A estos criterios se podrían añadir algunos más. De modo que en las pequeñas y medianas empresas es recomendable que se aplique a todos los trabajadores los instrumentos elegidos para desarrollar la evaluación de riesgos psicosociales. Ahora bien, para aplicar técnicas cuantitativas en las grandes empresas es aconsejable, por razones prácticas y por la calidad de los datos obtenidos, aplicar técnicas de muestreo y determinar los tamaños de muestra de cada colectivo a evaluar a través de fórmulas estadísticas adecuadas¹⁰⁵³. En el caso de la utilización de técnicas cualitativas debe establecerse cuáles serán los

¹⁰⁵² Vid. MONCADA, S., LLORENS, C., ANDRÉS R., MORENO, N. Y MOLINERO E.: *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*, óp. cit., págs. 49 y 50.

¹⁰⁵³ Vid. MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ SILLA, J.M., SALANOVA, M. Y GRACIA, D. "Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa", óp. cit., pág. 27.

trabajadores que han de participar, siempre atendiendo a criterios de representatividad e interés para la evaluación¹⁰⁵⁴.

Por todo lo anterior, como hemos tenido ocasión de analizar, la participación activa se ha de realizar en cada una de las fases de la evaluación de riesgos psicosocial, con la implicación no solo de los trabajadores y sus representantes, sino por la dirección de la empresa. Se han de establecer mecanismos de participación para poder realizar sugerencias, consultas, establecer codecisiones, así como espacios para obtener y generar explicaciones, información o argumentos de propuestas rechazadas¹⁰⁵⁵. Se favorecerá la adecuación e implicación y el compromiso por todos los agentes en la implantación real de las medidas preventivas, incrementando las probabilidades de éxito.

En suma, podemos concretar que se ha de establecer la participación de los trabajadores como una parte esencial, constatándose como factor de éxito en la gestión eficaz de los riesgos laborales y de los riesgos psicosociales, en particular. A su vez es igualmente claro que no vale con cualquier participación, sino que es necesario que sea adecuada, efectiva, para dotar de validez a la metodología seguida por el empresario y que esa participación se extienda a todas las fases de la evaluación, por lo que tiene una dimensión global, integral u holística. Considérese que ni se puede limitar la muestra, circunscribiendo la participación de los trabajadores en su consideración individual, ni se puede reducir la

¹⁰⁵⁴ Vid. MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ SILLA, J.M., SALANOVA, M. Y GRACIA, D. “Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa”, *óp. cit.*, pág. 27.

¹⁰⁵⁵ Vid. VEGA MARTÍNEZ, S.; y otros.: *Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, *óp. cit.*, pág. 189.

participación y consulta a una mera reunión o comunicación¹⁰⁵⁶ sobre la evaluación de riesgos psicosociales¹⁰⁵⁷.

9. Más allá de la Evaluación de riesgos psicosociales: Los Programas de Intervención Psicosocial.

Como hemos podido analizar a lo largo de los anteriores apartados, la evaluación de riesgos psicosociales, como cualquier evaluación de riesgos, trata de identificar las posibles situaciones nocivas para la salud, anticipándose y previniendo las necesidades para la eliminación o reducción de los factores de riesgo de una organización empresarial. Si bien, cuando determinamos el objetivo final a través de la puesta en práctica del conjunto de acciones preventivas diseñadas y planificadas con el fin de eliminar o reducir la exposición a los factores de riesgo psicosocial identificados en la evaluación, nos encontramos con los programas de intervención psicosocial.

No cabe duda de la relación directa entre ambos conceptos integrantes de la gestión preventiva, no obstante, no deben confundirse. Por un lado, la evaluación de riesgos laborales trata de identificar los factores de riesgo psicosociales, determinando aquellas actuaciones preventivas más adecuadas para eliminar o reducir la magnitud de aquellos que no pueden evitarse o ser controlados. Por otro, el programa de intervención psicosocial, versa sobre la planificación racional de actuación adaptado a la realidad de la organización empresarial concreta, mediante un programa sistemático de esas acciones preventivas recomendadas en la evaluación, además de la valoración de la eficacia de dichas medidas de intervención programadas, que en su conjunto nos permitirán lograr los objetivos preestablecidos en un primer momento.

¹⁰⁵⁶ Vid. MOLINA NAVARRETE, C. y GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “El papel de la participación de los trabajadores en la gestión de los riesgos psicosociales: Encuestas y estudios comunitarios”, *óp. cit.*, pág. 72.

¹⁰⁵⁷ No podemos olvidarnos del caso ya estudiado acerca de la inadecuación de la evaluación de riesgos psicosociales en una sucursal bancaria, de la Sentencia de la Audiencia Nacional, SAN 91/2014, de 14 de mayo. Además de la Sentencia de la Audiencia Nacional, SAN 26/2018, de 12 de febrero.

Frente al marco regulador del art. 16.2 de la LPRL, este programa de intervención psicosocial no se encuentra incluida en el propio proceso de evaluación de riesgos psicosociales. Ahora bien, con la pretensión de establecer lo que sería la gestión integral de los riesgos psicosociales, hemos considerado necesario analizar de manera sucinta la intervención psicosocial, pues trata de verificar la eficacia de las medidas de prevención concretas. Por consiguiente, en este epígrafe se aportará un punto de vista que consideramos elemental al respecto.

Así, al igual que sucede con la evaluación de riesgos psicosociales, no existe una única fórmula para promover acciones de prevención, reparación o eliminación mediante el programa de intervención psicosocial¹⁰⁵⁸. Todo ello depende de múltiples factores como el tipo de riesgo, las propias características de la organización empresarial, la cultura preventiva de la empresa, entre otras¹⁰⁵⁹, si bien, lo único cierto es que debe ser participada¹⁰⁶⁰. De manera que se trata de una acción planificada de manera integral, tanto sobre las condiciones laborales como de la organización de trabajo, así como sobre el individuo, y siempre de forma participada, implicando en la toma de decisiones a los trabajadores y sus representantes.

Al respecto, en los programas de intervención psicosocial se distinguen varias fases. Desde el diseño y elaboración del propio programa en el que se establecen las medidas y objetivos priorizados y secuenciados, los recursos necesarios, designación de responsabilidades y elaboración de un calendario de actividades a desarrollar, hasta la implantación del propio programa, su seguimiento, control y evaluación de la propia

¹⁰⁵⁸ VEGA MARTÍNEZ, S.: *NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2012, pág. 4.

¹⁰⁵⁹ Vid. DE LA CASA QUESADA, S.; et. al.: *Buenas prácticas en la empresa: El papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales*, óp. cit., pág. 103. En el mismo sentido, Vid. VEGA MARTÍNEZ, S.; y otros.: *Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, óp. cit., pág.185.

¹⁰⁶⁰ Así se dispone en la Sentencia de la Audiencia Nacional, SAN 91/2014, de 14 de mayo. Además de la Sentencia de la Audiencia Nacional, SAN 26/2018, de 12 de febrero.

intervención, finalizando con la elaboración de un informe final de la propia Intervención Psicosocial en prevención de riesgos laborales.

Conviene advertir, de la necesidad de partir de la realidad de un contexto sociolaboral determinado, buscando soluciones específicas y procedimientos válidos y fiables. De modo que es vital una correcta y adecuada evaluación de riesgos psicosociales, donde se obtenga toda la información posible mediante la descripción detallada de cada uno de los puestos de trabajo y de sus condiciones en la organización. Se deberá de tener en cuenta todos los posibles aspectos del trabajo que interactúan entre sí. Así como concretar el colectivo de trabajadores y puestos de trabajo implicados en nuestra evaluación. Igualmente, se recomienda que si fuera necesario, se desarrollara una fase previa de información-formación sobre los riesgos psicosociales. Además de combinar tanto las técnicas cuantitativas como cualitativas en la Evaluación de Riesgos Psicosociales.

Mientras tanto, al ser un programa de intervención y aplicando a ello lo previsto en el art. 17 LPRL, se precisa un diseño y planificación de todas las acciones que nos permita alcanzar los objetivos establecidos mediante estrategias fijadas a medio y largo plazo, dado que no es posible intervenir de una vez sobre todos los factores de riesgo psicosocial o realizarlo al mismo tiempo¹⁰⁶¹. Al mismo tiempo, es necesaria la implicación de los trabajadores y de sus representantes mediante una participación activa y de calidad en cada una de sus fases, siendo un aspecto primordial al tratarse de introducir cambios organizativos como, en su caso, sobre las personas. De hecho, al igual que se determinó con anterioridad, es importante poner mucha atención sobre la participación en la determinación de las medidas preventivas que se han establecido a partir de los riesgos psicosociales detectados. Con carácter general se desarrollan acciones a nivel individual frente al colectivo, a través de herramientas de afrontamiento individual¹⁰⁶². En

¹⁰⁶¹ Vid. DE LA CASA QUESADA, S.; et. al.: *Buenas prácticas en la empresa: El papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales*, óp. cit., pág. 104.

¹⁰⁶² Para un estudio interesante acerca de una intervención psicosocial frente al estrés laboral de afrontamiento individual véase NAVARRO APARICIO, J.: “Modelo de intervención psicosocial en las

consecuencia, consideramos necesario que las acciones preventivas se canalicen a eliminar o reducir los riesgos en su origen y no a la adaptación de los trabajadores ante situaciones adversas¹⁰⁶³, es decir, medidas preventivas colectivas y dirigidas al origen de la exposición. Al mismo tiempo, es significativo recordar que estas acciones preventivas las deben sentir como propias los trabajadores para incrementar así sus probabilidades de éxito. Por tanto, es necesaria una estrecha colaboración entre los trabajadores y sus representantes con la dirección de la empresa para determinar soluciones conjuntas a problemas comunes¹⁰⁶⁴.

En lo que respecta al seguimiento y control del programa [art.16.2 b) LPRL], se ha de realizar sobre sus resultados como del propio proceso, detectando aquellos posibles incumplimientos y subsanándolos¹⁰⁶⁵. Se podrán valorar su eficacia mediante indicadores, no sólo cuantitativos, también cualitativos¹⁰⁶⁶. En este sentido, por ejemplo, una manera de evaluar su eficacia sería el estudio sobre el cumplimiento de la programación, las dificultades que se presentan para la adopción de las medidas

organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa”, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 55, núm. 215, 2009, Madrid, págs. 86-98.

¹⁰⁶³ Vid. VEGA MARTÍNEZ, S.: *NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2012, pág. 3.

¹⁰⁶⁴ Vid. DE LA CASA QUESADA, S.; et. al.: *Buenas prácticas en la empresa: El papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales*, óp. cit., pág. 106. En el mismo sentido, Vid. VEGA MARTÍNEZ, S.: *NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*, óp. cit., pág. 2.

¹⁰⁶⁵ Cabe recordar lo dispuesto en el art. 16.2 b LPRL, donde determina que “serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución”. Vid. LARA RUIZ, A. “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, óp. cit., pág. 54.

¹⁰⁶⁶ En este sentido, a modo de ejemplo podemos determinar, según un interesante estudio realizado acerca de los casos concretos de intervenciones psicosociales en empresas, como indicadores a través de técnicas cuantitativas el estudio acerca de las bajas médicas, así como el número de incidencias o el índice de rotación de puestos de trabajo. Por otro lado, como indicadores cualitativos serán aquellos generados a través de instrumentos cualitativos generando datos sobre pensamientos y juicios realizados por los integrantes implicados en la propia intervención. Vid. VEGA MARTÍNEZ, S.; y otros.: *Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2009.

preventivas y la verificación de la eficacia real de las medidas implementadas¹⁰⁶⁷. Concluyendo con la elaboración de un informe de la Intervención Psicosocial para su presentación global¹⁰⁶⁸.

En definitiva, las acciones desarrolladas en el Programa de Intervención Psicosocial se encuentran vinculadas con los resultados de la evaluación psicosocial¹⁰⁶⁹. Por tanto, sin una adecuada y eficaz evaluación de riesgos psicosociales no lograríamos obtener un apropiado programa de intervención psicosocial. De ahí la importancia de la propia evaluación de riesgos psicosociales. Sin embargo, no podemos menospreciar los Programas de Intervención, donde se comprueban la verdadera utilidad y adecuación de las medidas preventivas adoptadas e implementadas. No solo corrigiendo aquellos aspectos negativos, sino tratando de potenciar y mantener aquellos resultados de enfoque positivo, impidiendo que se transforme a insatisfactorios.

¹⁰⁶⁷ Vid. AA.VV. *Procedimiento general de Evaluación de riesgos Psicosociales*, óp. cit., pág. 19.

¹⁰⁶⁸ Es importante dar relevancia a la presentación un informe final de la Intervención Psicosocial. Con ello se visualiza el compromiso colectivo, consiguiendo una implicación y credibilidad de trabajadores y dirección. Vid. VEGA MARTÍNEZ, S.: NTP 944: *Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*, óp. cit., pág. 2.

¹⁰⁶⁹ No podemos olvidarnos, tal y como determinábamos en el apartado referente a las recomendaciones, del exceso de generalidad que se ha constatado en la actualidad acerca de las recomendaciones preventivas y una dificultad para ponerlas en práctica. Por tanto, si el Programa de Intervención Psicosocial se encuentran directamente vinculado con los resultados de la evaluación psicosocial, deberemos de tener presente la necesidad de unas adecuadas recomendaciones aportadas en la evaluación para una eficiente Intervención Psicosocial. Finalmente cabe recordar lo dispuesto en el art. 16.2 b LPRL, “*serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución*”. Vid. LARA RUIZ, A. “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, óp. cit., pág. 50.

CAPÍTULO IV. LA INCIDENCIA DE LOS RIESGOS DE CARÁCTER PSICOSOCIAL.

1. Análisis y estudio de la evidencia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Para comprender la importancia así como el entramado de la evaluación de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral desde el punto de vista pragmático es necesario estudiar, en primer lugar y conforme se ha realizado en el primer capítulo de este trabajo de investigación, el tratamiento de los riesgos psicosociales mediante su regulación jurídica con los objetivos de establecer mecanismos preventivos y de tutela para hacer frente a esta problemática, donde hemos analizado que no existen vacíos normativos ante las situaciones de riesgo laboral de origen psicosocial, puesto que siempre serán de aplicación el deber general o los principios básicos de prevención íntegra de los riesgos laborales. Por otro lado, en el segundo capítulo se ha tratado la caracterización técnica de todos aquellos aspectos relacionados con los riesgos psicosociales que ha permitido la adquisición de aquellas terminologías que hemos considerado como fundamentales acerca de los factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales en relación al trabajo y salud de los trabajadores. Por tanto, se ha logrado exponer qué se entiende en este momento sobre condiciones de trabajo, así como cuáles son sus posibles repercusiones sobre la seguridad y la salud en el trabajo, para poder avanzar, en el capítulo tercero, en una visión técnico-preventivo acerca de la evaluación de riesgos psicosociales.

De este modo se ha estudiado que la evaluación no es un fin en sí misma, sino un instrumento a través del cual se deberá de identificar, analizar y estimar los peligros psicosociales para proceder a adoptar las medidas preventivas más eficaces, con la finalidad de implementar organizaciones empresariales distinguidas por la ausencia o minimización de los riesgos psicosociales que afecten sobre la seguridad, salud y bienestar a los trabajadores.

A partir de todo lo anterior, en el presente capítulo, se persigue también, el estudio de evidencias estadísticas con el propósito de analizar y profundizar en la constancia o no de una gestión integral de los riesgos laborales en nuestro tejido productivo mediante la integración del deber de prevención de todos los riesgos laborales en las organizaciones empresariales, así como el deber de evaluación como clave del sistema preventivo, con carácter general y de los riesgos psicosociales en particular.

Un segundo apartado que desarrollaremos en este capítulo, es la materialidad de los factores de riesgo psicosociales en el mundo laboral, con el objeto de identificar la verdadera necesidad que se ha de proteger y prevenir. A tal fin, es preciso estudiar las condiciones de trabajo existentes en el mercado de trabajo, así como los diferentes factores de riesgo psicosocial que pueden motivar la protección específica de los trabajadores, la detección de la incidencia de los riesgos psicosociales y las consecuencias derivadas de la materialización de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo.

Llegados a este punto, a nuestro juicio, son muy escasos los trabajos científicos que profundicen acerca de la prevalencia e incidencia de los riesgos de carácter psicosocial en el ámbito del trabajo y su gestión preventiva por parte de las organizaciones empresariales, por ello, consideramos que es primordial que se identifique realmente la magnitud del problema y se propicie una concienciación sobre los mismos, siendo básica y necesaria para la promoción de las políticas y acciones en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. De manera que, a nuestro entender, es necesario profundizar en el conocimiento de los riesgos psicosociales existentes en el entorno laboral, con el

propósito de realizar programas de mejora adaptados a las necesidades reales de la organización y de los trabajadores que en ella se desarrollan.

En este sentido, para poder analizar la incidencia de los riesgos de carácter psicosocial desde el punto de vista pragmático y cuantitativo, se analizarán de manera detenida la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS), las sucesivas Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCT), las Encuestas europeas de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) y el documento técnico titulado *“La gestión preventiva en las empresas en España”* acerca del análisis de la *“Encuesta anual laboral 2016”*, que se constituyen unos instrumentos de investigación validados y consolidados entre el conjunto de herramientas de que disponemos en la actualidad para el conocimiento de la realidad del trabajo y la gestión de los riesgos laborales, en general y de los psicosociales en particular. Se debe agregar que estas encuestas tienen la finalidad de observar las tendencias de cambio en el mundo del trabajo y sobre cómo se organizan la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, determinando aquellos problemas emergentes de tal manera que aporten un punto de vista que ayuden a reformular políticas de prevención de riesgos laborales más realistas y adaptadas con los actuales procesos productivos y organizativos de las empresas. Si bien, han sido descartadas todas aquellas encuestas que no generen una información con estándares de calidad, es decir, validados y consolidados, además de aquellos estudios que no obtengan datos estadísticos acerca de la percepción tanto de los trabajadores como de los empresarios, puesto que consideramos que no tienen la capacidad para describir de forma global la exposición a diferentes riesgos laborales y las actividades preventivas llevadas a cabo en los centros de trabajo.

Sin embargo, debemos de precisar que las encuestas más actualizadas datan del año 2015, tal y como tendremos la oportunidad de estudiar, lo cual no permiten conocer y analizar en cierta medida los cambios más significativos actuales que se están produciendo en los lugares de trabajo, en las prácticas laborales y en los procesos del trabajo que están conllevando, como hemos destacado con anterioridad, a que las empresas se encuentren sometidas a constantes transformaciones, requiriendo nuevos planteamientos que

garanticen una eficaz seguridad, salud y bienestar de los trabajadores adaptado al contexto actual.

A pesar de lo anterior, estas encuestas suponen la exploración y acopio de información acerca del mercado de trabajo que a pesar de que no describe la totalidad de la realidad sino sólo parte de ésta, dicha mirada es imprescindible para dibujar el marco completo de los riesgos psicosociales. Ahora bien, es frecuente pensar que dichas encuestas tienen un carácter subjetivo muy importante al basarse principalmente en las respuestas aportadas por el trabajador y empresarios. No obstante, esto no es así, en general, los ítems empleados preguntan a los encuestados para que describan su empleo y sus condiciones de trabajo de la forma más objetiva posible, evitando al máximo los juicios de valor y las evaluaciones subjetivas. Cosa distinta es que en toda encuesta siempre existirá la influencia por el contexto social y cultural en el que se desarrolla, donde se contestará de distinta forma.

En consecuencia, consideramos que dichas encuestas son, sin duda, la fuente de información oficial más representativa sobre las relaciones entre seguridad, salud y bienestar en el trabajo. Igualmente, cumplen con diferentes criterios que consideramos como necesarios para un análisis cuantitativo riguroso como pueden ser la representatividad, la calidad del procedimiento de muestreo, el desarrollo por profesionales y las elevadas tasas de respuesta.

2. La protección en materia de seguridad y salud del trabajador en las organizaciones empresariales: Luces y sombras.

Una vez que hemos realizado el estudio completo acerca de la prevención de los riesgos psicosociales, como destacábamos en el primer capítulo, al tiempo que ha ido creciendo la importancia sobre ellos en nuestra sociedad, también, se ha constatado una mayor ambigüedad e imprecisión sobre la misma¹⁰⁷⁰ que ha podido generar una sensación de un temor por parte de las organizaciones empresariales para abordarlos. Ante esta primordial problemática, pretendemos analizar si se han relegado o no la gestión preventiva de los riesgos psicosociales a un lugar secundario frente al conjunto de los riesgos laborales y, por tanto, pudiendo comprobar si existe una escasa o nula atención mediante las acciones preventivas y que determinábamos en capítulos anteriores.

Para ello, se han determinado cinco dimensiones de estudio que se agrupan en este epígrafe para estudiar la integración de la actividad preventiva en las empresas a partir del entramado de la LPRL y RSP, donde no solo se configura como una obligación de hacer, sino que se ha de materializar mediante su efectiva puesta en práctica. En este sentido, las dimensiones son las siguientes:

- La integración del deber de prevención de los riesgos laborales en el sistema general de las organizaciones empresariales.
- La implementación de una eficaz evaluación de los riesgos psicosociales.
- La prevención de los riesgos psicosociales a partir de una diversidad de instrumentos de evaluación.
- Principales medidas preventivas implantadas a partir de los riesgos psicosociales detectados.

¹⁰⁷⁰ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B. y BAEZ LEÓN C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, óp. cit., pág. 5.

- Los procedimientos para afrontar los riesgos psicosociales en las organizaciones empresariales.

Por tanto, se pretende investigar si junto con la planificación de la actividad preventiva, la evaluación íntegra de los riesgos laborales, es decir, los físicos, higiénicos, ergonómicos y psicosociales, se constituyen como un instrumento esencial de carácter técnico que se efectúa en el sistema general de las organizaciones empresariales. Asimismo, cómo se efectúan la evaluación de los riesgos psicosociales, siendo el tema principal de este trabajo de investigación. Al mismo tiempo, el análisis de las principales medidas preventivas concretas que se implementan en los lugares de trabajo, por tanto, si se vinculan al contexto, a las características específicas de la empresa y a los resultados y recomendaciones determinadas en la evaluación de riesgos psicosociales.

2.1. La integración del deber de prevención de los riesgos laborales.

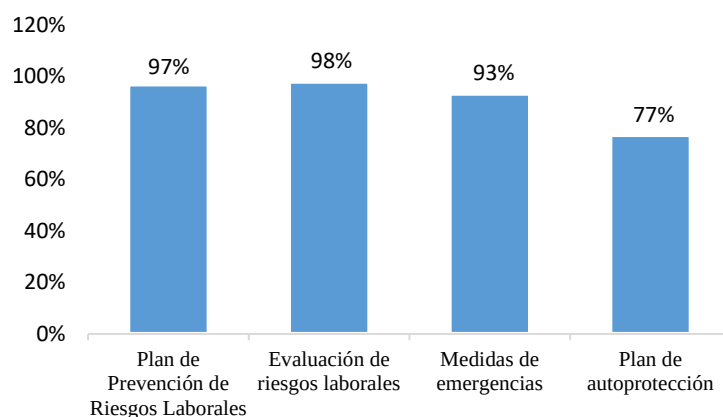
El primer dato relevante que analizamos en este apartado, siendo previsible pero no por ello menos significativo, pues son obligaciones reguladas en el entramado normativo sobre seguridad y salud laboral, es la constatación empírica acerca de si las empresas españolas disponen de la documentación actualizada que acredite la ejecución de las actividades preventivas más habituales, como son la evaluación de los riesgos, el plan de prevención de riesgos laborales, la definición de las medidas de emergencia y la implementación de un plan de autoprotección, en el caso de que sea de aplicación.

Por tanto, en la siguiente figura que versa del año 2016 se observa que la gran mayoría de las empresas (98%) tienen documentación actualizada sobre evaluación de los riesgos, así como del Plan de prevención (97 %). Por tanto, observamos que en las organizaciones empresariales, con carácter general, efectúan de forma práctica la obligación de la actualización de la acción preventiva, pues es un proceso permanente, cambiante y dinámico [art. 16.2. a) LPRL].

Igualmente, si efectuamos una comparación de este indicador con el promedio de la UE (90%), el porcentaje en España es superior. No obstante, a nuestro entender, puede

deberse a los diferentes modelos europeos de regulación de la prevención de riesgos laborales que se han instaurado a nivel del UE a partir de la Directiva Marco, como analizábamos en el primer capítulo.

Figura 4. Empresas que disponen de documentación actualizada relacionada con la PRL.



FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la “Encuesta anual laboral 2016”*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018, pág. 13.

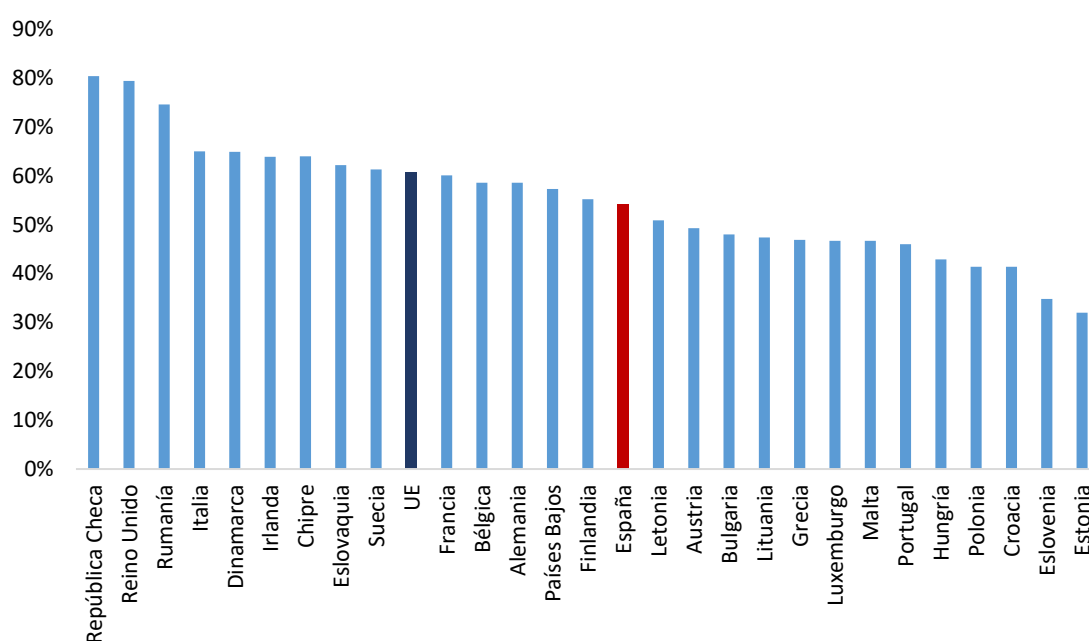
En consecuencia, en España un 2% de las empresas declara no disponer de una documentación que acredite haber realizado la evaluación de riesgos. Si analizamos más en esta cuestión por tamaño de plantilla, constatamos que independientemente del sector, cuanto menor es el tamaño de la plantilla de trabajadores del centro de trabajo, mayor es el porcentaje de empresas que no disponen de una evaluación de riesgos actualizada. Este es el caso de aquellas empresas entre 5 a 9 trabajadores donde el porcentaje asciende a 2,6%. Respecto al sector de actividad, el sector servicios es el que posee un menor cumplimiento normativo en este aspecto (2,4%), especialmente para empresas de 5 a 9 trabajadores (3,1%). Lo mismo sucede con el Plan de Prevención de riesgos laborales donde el 3% de las empresas carece de ella, destacando que el 5% de empresas del sector servicios entre 5 a 9 trabajadores no disponen de un plan de prevención actualizado.

Son especialmente significativos dichos datos, teniendo en cuenta que, tal y como determinamos en el primer capítulo de esta trabajo de investigación, tanto el plan de

prevención de riesgos laborales y la evaluación de riesgos son obligatorios para los empresario (arts. 16 LPRL), así como su actualización, conformando una herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión, estableciendo la política de prevención de riesgos laborales. De modo que es un indicador de la existencia real de un compromiso preventivo por parte de la dirección y del grado de integración de la prevención en la organización empresarial.

En el mismo sentido, como puede comprobarse en la siguiente figura, en comparación con la UE, España se encuentra muy por debajo de la media de la UE (61%) en lo relativo a la dedicación con cierta frecuencia de los cargos directivos a tratar asuntos de prevención de riesgos laborales (54%), lo que evidencia la falta de un compromiso preventivo por parte de la dirección.

Figura 5. Comparativa de la implicación de los cargos directivos en aspectos de la PRL en la UE.



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas (ESENER-2), INSST, 2015¹⁰⁷¹.

¹⁰⁷¹ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

Si bien, esta ausencia de implicación de los altos cargos de las organizaciones empresariales en aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales puede ser causada por la elevada externalización de la misma a Servicios de Prevención Ajenos, donde el 91% de las empresas han optado por esta modalidad de prevención, es decir, se opta de forma masiva por la externalización de la disciplina preventiva. Por el contrario, solamente el 3% de las empresas recurren a los Servicios de Prevención Mancomunados y un 6% al Servicio de Prevención Propio. Ahora bien, en estas últimas modalidades el tamaño de plantilla es determinante, esto es, un 51% de las empresas con más de 500 trabajadores tienen servicio de prevención propio, por tanto, pensamos que las empresas se acogen a esta modalidad preventiva por la obligatoriedad legal mediante el RSP, donde el empresario debe constituir un Servicio de Prevención Propio cuando cuenten con más de 500 trabajadores, o bien, cuando tengan entre 250 y 500 trabajadores si desarrollan alguna de las actividades incluidas como peligrosas en el Anexo I de dicha normativa (art. 14 RSP).

En cuanto a las motivaciones que poseen los empresarios para desarrollar la gestión de la prevención de riesgos laborales, primordialmente destaca el cumplimiento de las obligaciones legales, así como evitar la multa o sanción por incumplimiento de la normativa, sin que existan diferencias significativas ni por razón de tamaño de la empresa ni tampoco por el sector productivo, siendo proporcionalmente más elevadas que para el promedio de la UE. En este sentido, en la UE el 85% declara abordar dicha prevención para dar cumplimiento normativo y el 78% para evitar multas. Por tanto, hasta ahora, consideramos que se ha constatado una ausencia de una falta de concienciación y cultura preventiva por parte de los empresarios. En este sentido, consideramos que la cultura preventiva debe ser asumida por todos y cada uno de los miembros que componen una organización empresarial, solo de esta forma se alcanzará el desarrollo integral e integrado de la actividad preventiva.

En este contexto, para corroborar los datos aportados hasta ahora, podríamos tener en cuenta la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER,

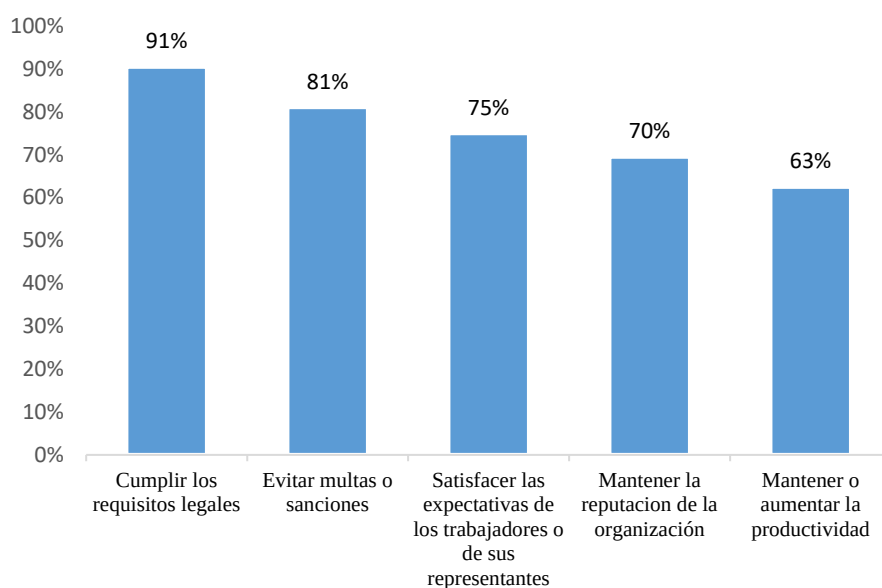
en lo sucesivo) elaborada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. De hecho, desarrolla un importante estudio en toda Europa sobre la materia de seguridad y salud acerca de la manera en que se gestionan los riesgos laborales en el lugar de trabajo, teniendo especial interés sobre los riesgos psicosociales¹⁰⁷², donde en la actualidad contamos con dos encuestas ESENER-1 y ESENER-2.

A este respecto, y en relación a las motivaciones que poseen los empresarios para ejecutar una gestión preventiva, no obstante, sí se ha producido una reducción de algún índice respecto al año 2001, donde a través de ESENER-1 se determinó que el 96% consideraban desarrollar una gestión de prevención para cumplir con las obligaciones legales, frente al 91% que se determina en el año 2014. Todo lo contrario sucede con la razón acerca de evitar multas o sanciones¹⁰⁷³ que contaba únicamente con un 59% frente al actual 81%. Por tanto, entendemos que ahora sí existe una adecuada relación entre los datos, es decir, entre el principal motivo como es el cumplimiento de la normativa y, el segundo, el papel de quien está llamada a garantizarlo, estos es, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social¹⁰⁷⁴, como observamos en el siguiente gráfico.

¹⁰⁷² En el año 2009 se elaboró la primera edición de ESENER, confeccionando una segunda edición en el año 2014 siendo más detallada y extensa que la primera. Si bien, en la actualidad se encuentran realizando el estudio de campo para la que será la tercera edición de ESENER, la cual se presentarán los primeros informes en el año 2020. Disponible en <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

¹⁰⁷³ Este ítem ha sido mejorado en ESENER-2 donde con anterioridad se especificaba de manera muy discutible pudiendo generar incertidumbre y dudas respecto a su significado, en referencia a los motivos para abordar la salud y la seguridad en la empresa. En un primer momento se determinaba “*presión por parte de la Inspección de Trabajo*”, no obstante, en la actualidad el ítem ha sido modificado especificando “*evitar multas y sanciones de la Inspección de Trabajo*”.

¹⁰⁷⁴ Las motivaciones para desarrollar la gestión de la prevención de riesgos laborales en España han sido constatadas a través de otros estudios, como por ejemplo el desarrollado por OLARTE ENCABO, S. que recoge las evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas por cinco Servicios de Prevención Ajenos participantes durante los años 2011, 2012 y 2013, especificando, en primer lugar, la solicitud de la propia empresa (49%) y, en segundo lugar, que un 33,49% de las evaluaciones practicadas lo fueron a requerimiento de la Inspección de Trabajo. Si es cierto que muy por debajo de estos porcentajes encontraríamos otras causas de evaluación de los riesgos. Vid. OLARTE ENCABO, S., et. al.: *Análisis de la experiencia en materia de Evaluación de Riesgos Psicosociales en España. Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y de empleo*, óp. cit., pág. 97.

Figura 6. Motivaciones para desarrollar la gestión de la prevención de riesgos laborales en España.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas (ESENER-2), INSST, 2015¹⁰⁷⁵.

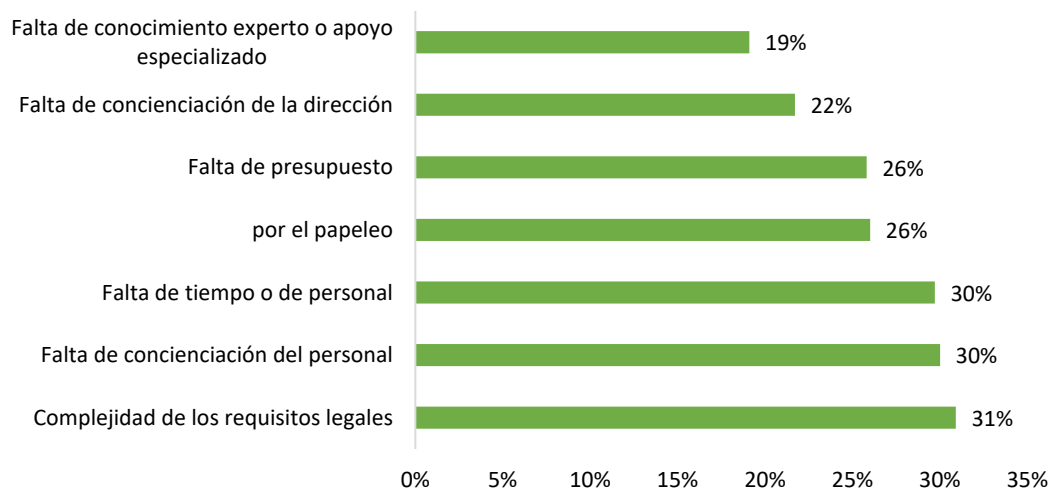
De ahí que, a nuestro entender, consideramos que la existencia de una ausencia de una cultura preventiva en España parte de la propia organización empresarial, donde no observamos una política de empresa basada en el compromiso y la implicación, sino en el propio cumplimiento de la normativa y para evitar sanciones. En consecuencia, a nuestro juicio, consideramos que la prevención de riesgos laborales se ha convertido en una serie de documentación que cada empresa ha de disponer para no ser sancionadas y, por lo tanto, no se implementa adecuadamente una prevención de riesgos laborales. No obstante, más allá de una exigencia legal, es también una vía determinante de estrategia empresarial.

En el mismo sentido, las principales razones que los empresarios declaran el porqué de esta limitada actuación en materia preventiva, son la complejidad de los requisitos legales, la falta de concienciación del personal, además de la carencia de tiempo y personal, entre

¹⁰⁷⁵ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

otras. Por ello, en relación con el gráfico siguiente, entendemos que es importante que el marco jurídico sea preciso, cierto y claro.

Figura 7. Principales razones que limitan la gestión de la prevención de riesgos laborales en España.



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas (ESENER-2), INSST, 2015¹⁰⁷⁶.

En relación a la evaluación de riesgos laborales, como destacábamos, es la primera y primordial acción preventiva que ha de desarrollar el empresario, a partir de ella se produce el cumplimiento de las demás obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, la mayoría de las organizaciones empresariales en España (89%) las efectúan habitualmente, estableciéndose muy por encima del promedio europeo (76%), incluso, España se sitúa el sexto lugar junto con Italia (94%), Eslovenia (94%), Reino Unido (92%), Dinamarca (91%) y Bulgaria (90%). No obstante, que el 11% de las empresas en España no la efectúen, siendo un deber principal de acción preventiva, consideramos que es muy negativo, incluso se evidencia una ausencia de la prevención

¹⁰⁷⁶ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

de riesgos laborales en estas empresas, donde partimos que la evaluación inicial se ha de desarrollar *ex novo* a una empresa.

Si analizamos las evaluaciones de riesgos por sectores de actividad, en España el mayor índice se encuentra en la Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (96%), seguido de la Industria manufacturera (93%). Por el contrario, correspondiendo al índice más bajo de evaluaciones realizadas se encuentra el sector de Sanidad, educación y servicios sociales (85%), a pesar de que este último es el que mayor crecimiento ha tenido en el conjunto de la economía.

En este contexto, las organizaciones empresariales que sí efectúan las evaluaciones de riesgos laborales consideran que esta es una herramienta apropiada para gestionar la prevención de riesgos laborales, sin observar grandes diferencias por actividades o tamaños de la empresa, tanto en Europa (90%) como en España (92%).

Sin embargo, entre las razones más frecuentes que se emplean para no realizar las evaluaciones de riesgos están que los peligros y riesgos ya se conocen de todas formas y que no hay problemas graves.

Tabla 19. Comparativa de las razones que más se utilizan para no realizar las evaluaciones de riesgos.

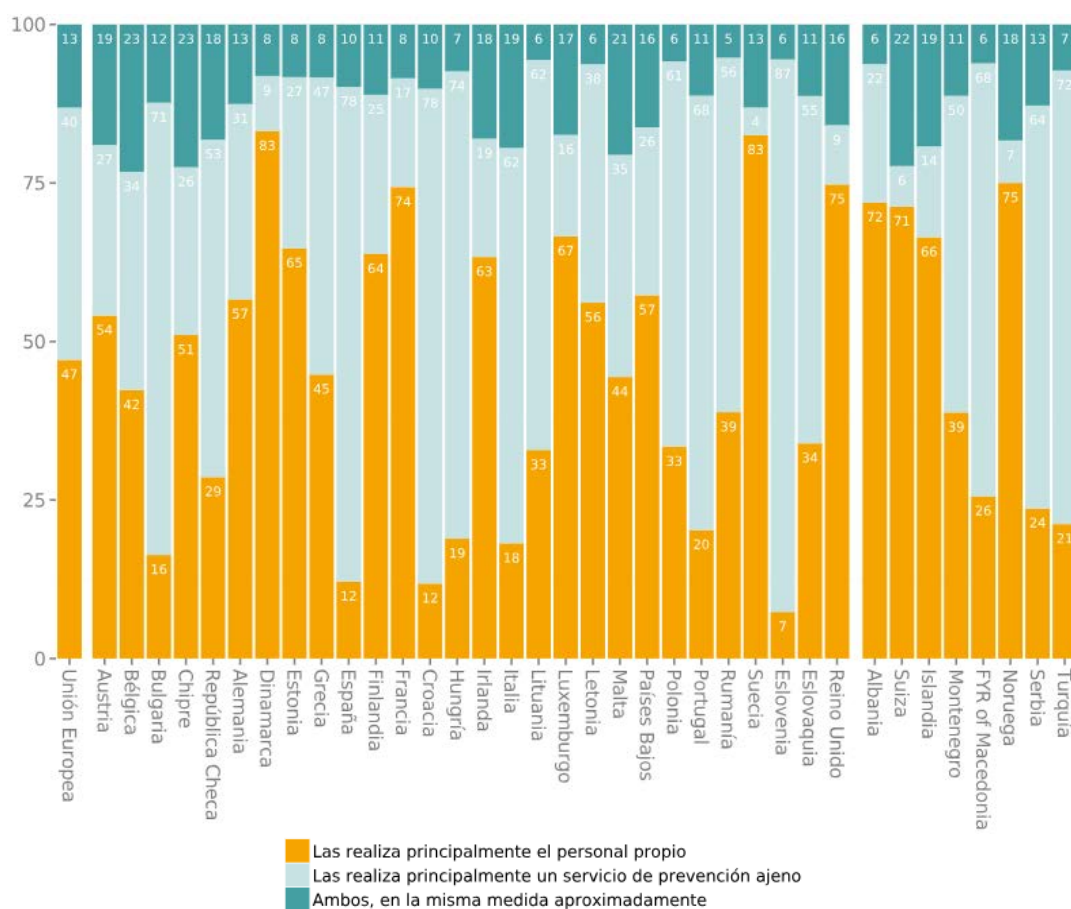
RAZONES QUE MÁS SE UTILIZAN PARA NO REALIZAR LAS EVALUACIONES DE RIESGOS	UE	ESPAÑA
Los peligros y riesgos ya se conocen de todas formas	83%	82%
No existen problemas graves	81%	54%
No disponemos de expertos capacitados para realizarlas	29%	29%
El procedimiento es demasiado engorroso	24	18%
TOTAL DE CENTROS DE TRABAJO QUE NO EFECTÚAN EVALUACIONES DE RIESGOS	23%	10%

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas (ESENER-2), INSST, 2015¹⁰⁷⁷.

¹⁰⁷⁷ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

A razón de los motivos que más se utilizan y que intenta justificar la no realización de las evaluaciones de riesgos, muestran grandes variaciones según el sector de actividad. De hecho, el sector de la construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad, a pesar del sector donde más evaluaciones se desarrollan, el 99% de los que no las realizan consideran que los peligros y riesgos ya se conocen de todas formas a pesar de ser uno de los sectores con mayor índice de siniestralidad, caracterizándose por su peligrosidad, por otro lado, el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca determina que el procedimiento es demasiado engorroso o que no se dispone de expertos capacitados para realizarlas, donde en ambos casos se constata un 68%.

En cuanto al personal que realizar las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo, previsible, pero no por ello menos significativo, es la constatación empírica de la extraordinaria externalización de las actividades de prevención de riesgos laborales que ya determinábamos supra, donde el 78% de las evaluaciones las realiza principalmente un servicio de prevención ajeno, un 12% el servicio de prevención propio y un 10% ambas modalidades de prevención. En comparación con la UE existe una diversidad de experiencias sobre la materia en cada país, ahora bien, nos encontramos con indicadores donde la media de la UE en relación a su ejecución por un servicio de prevención ajeno (40%) se encuentra por debajo de la media, frente aquellos países donde su desarrollo principalmente es efectuado por el servicio de prevención propio (47%).

Figura 8. Modalidades desarrollo de la gestión de la prevención de riesgos laborales en la UE.

FUENTE: Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas (ESENER-2)¹⁰⁷⁸.

2.2. La implementación de una eficaz evaluación de los riesgos psicosociales.

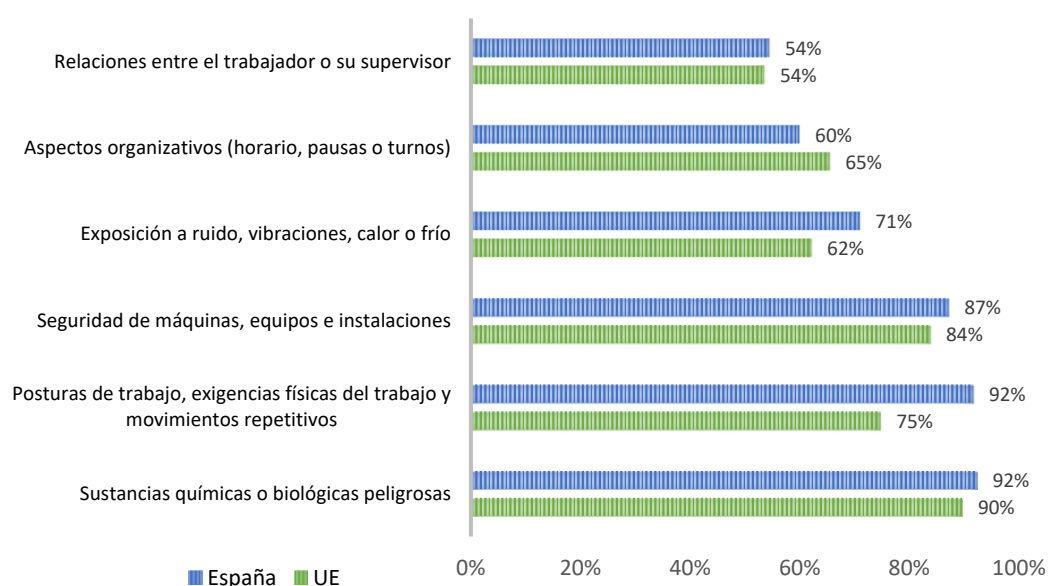
Como hemos comprobado, la evaluación de riesgos es distinguida como una de las actividades preventivas más frecuente en los centros de trabajo españoles. De manera que mediante dichas evaluaciones se pretende realizar una estimación de los riesgos que pueden manifestarse en la organización empresarial derivando de ello a la implementación de las acciones preventivas. Por ello, podemos cuestionarnos cuáles son

¹⁰⁷⁸ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

los distintos factores de riesgo laborales que se han contemplado en las evaluaciones de riesgos, para conocer si existe una eficaz gestión integral de los riesgos laborales.

En este contexto, los riesgos laborales que de manera prioritaria se incluyen en las evaluaciones de riesgos laborales en España son los relativos a sustancias químicas o biológicas peligrosas (92%), al igual que en Europa (89,6%), seguidamente aparecen las posturas de trabajo, exigencia física del trabajo y movimientos repetitivos (92%), continuando con la seguridad de máquinas, equipos e instalaciones (87%) y, en último lugar, a gran distancia nos encontramos con los factores de riesgo psicosocial (entorno al 57%). De tal forma que España destaca por encima del promedio europeo en la inclusión de ciertos tipos de riesgos laborales, es decir, higiénicos, físicos y ergonómicos, con la excepción en lo que se refiere a los factores de riesgo psicosocial, donde su inclusión es igual o inferior a la media de la UE.

Figura 9. Comparativa entre los principales factores de riesgo laboral que se incluyen en las evaluaciones de riesgos laborales.

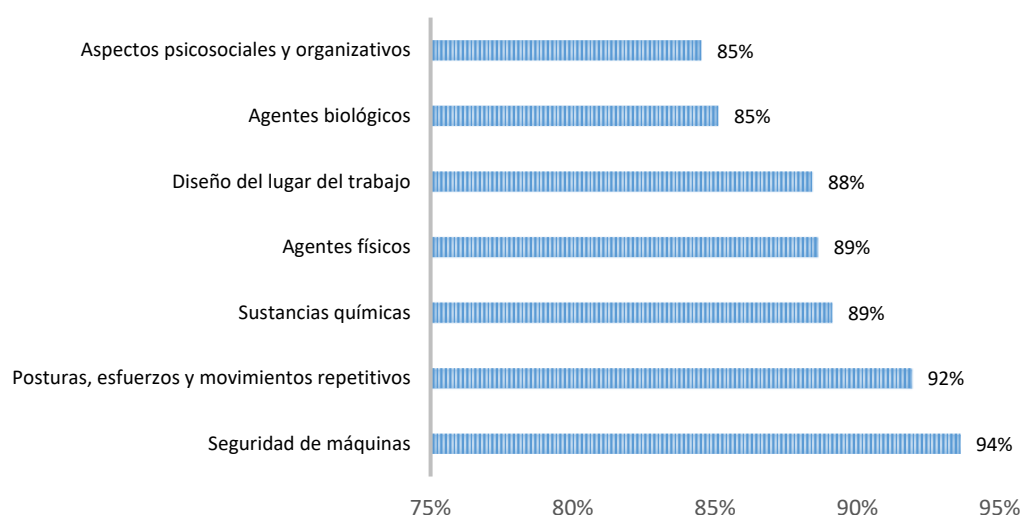


FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas (ESENER-2)¹⁰⁷⁹.

¹⁰⁷⁹ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

Si es cierto que podríamos cuestionarnos si estos datos han podido verse alterados en los últimos tiempos, no obstante, en relación a los riesgos psicosociales presentan una cierta similitud con la información obtenida de la encuesta ESENER-2 que versan del año 2014, con los datos aportados en la “Encuesta anual laboral 2016”. En este sentido, como analizamos en la siguiente figura, esta última encuesta expone que los principales factores de riesgos evaluados son referentes a la seguridad de máquinas (94%) y aquellos relacionados con las posturas, esfuerzos y movimientos repetitivos (92%), ahora bien, continúan en último lugar los factores de riesgos psicosocial (85%).

Figura 10. Principales factores de riesgo laboral que se incluyen en las evaluaciones de riesgos laborales en España, 2016.



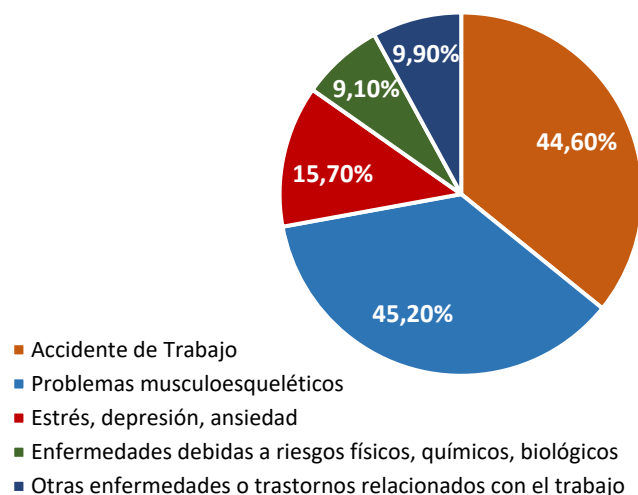
FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J. et. alt.: *La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la “Encuesta anual laboral 2016”*, óp. cit., pág. 58.

Respecto a las preocupaciones por los riesgos psicosociales por parte de los directivos de las organizaciones empresariales sólo en ESENER-1 aparecen determinados, siendo eliminado este aspecto en ESENER-2. En este sentido, ESENER-1 expone que temas como el estrés en el trabajo (79%) se encuentran con índice análogo de preocupación al de accidentes de trabajo (80%). A pesar de ello, como destacaremos con posterioridad, los índices de estrés laboral han aumentado hasta siete puntos porcentuales en los últimos años, por lo tanto, pensamos que los empresarios aún no han comenzado a concienciarse

de que el estrés laboral es un riesgo psicosocial que afecta de forma indiscriminada, siendo una cuestión social y económicamente apreciada. De hecho no podemos obviar el incremento hasta en siete puntos porcentuales desde el año 2011 al 2015 de la incidencia del estrés laboral en España, como destacaremos infra. Es necesario recalcar que esta inquietud no tiene porqué conllevar la implementación de políticas eficaces y adecuadas en relación a dicha materia, tal y como desarrollaremos con posterioridad.

En atención a todo lo expuesto en las gráficas anteriores, no debe persistir ninguna duda que en el ámbito del trabajo, al igual que los demás riesgos laborales, es necesaria la integración de los riesgos psicosociales a las prácticas preventivas de la empresa. No obstante, se evidencia un limitado índice cuantitativo referente al número de evaluaciones que tienen en cuenta el riesgo psicosocial frente a los demás riesgos laborales, como ha sido destacado en las anteriores figuras, si bien, no se ajustan con la elevada exposición que tienen los trabajadores a dichos riesgos, como destacaremos más adelante.

Desde esta perspectiva, nos cuestionamos, una vez que se ha efectuado la evaluación de riesgos, cuáles son los tipos de riesgos laborales que se detectan en dichas evaluaciones. Asimismo, a partir de ello, podremos analizar el grado de concienciación y la distinta consideración que se tiene de los distintos riesgos laborales, tal y como analizamos en la posterior figura.

Figura 11. Riesgos detectados por las empresas en España.

FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J. et. alt.: *La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la “Encuesta anual laboral 2016”*, óp. cit., pág. 53.

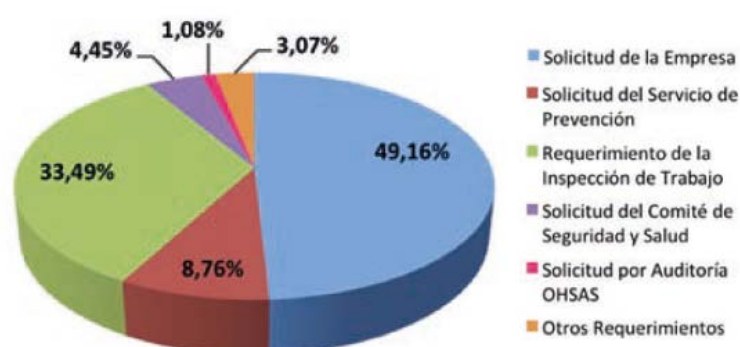
En efecto, a pesar de que consideramos que no es adecuada la clasificación realizada en la anterior figura referente a los mismos, puesto que se pregunta directamente por daños derivados de los riesgos laborales y no sobre la estimación de los riesgos, incluso, se determina las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo de los que podrían participar todos los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, como es el caso de “accidente de trabajo”, también, otras enfermedades o trastornos relacionados con el trabajo, sin embargo, con carácter general, consideramos que es útil para evidenciar la no concienciación sobre los riesgos psicosociales. Esto es, únicamente el 15,7% de las evaluaciones detectan estrés, depresión o ansiedad. Además, incluso a pesar de encontrarse en tercer lugar, se sitúa muy alejado de los accidentes de trabajo (44,6%) y de los problemas musculoesqueléticos (45,2%).

En relación a lo anterior, haciendo uso de otro relevante estudio de investigación¹⁰⁸⁰ que ha sido elaborados sobre la gestión de los riesgos psicosociales, observamos que casi la

¹⁰⁸⁰ Para un estudio completo acerca de las evaluaciones de riesgo psicosocial véase OLARTE ENCABO, S., ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., GONZÁLEZ COBALEDA, E. y RIVAS VALLEJO, P.: “Análisis de la experiencia en materia de Evaluación de Riesgos Psicosociales en España. Avances y obstáculos en

mitad de las evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas en España en el período de los años comprendido entre el 2011 al 2013, fueron a solicitud de la empresa (49%), seguido por el requerimiento de la Inspección de Trabajo (33%) y, muy por debajo de estos porcentajes nos hallaríamos con otras causas de evaluación de los riesgos psicosociales, entre los que nos encontramos con que entorno al 9% de las evaluaciones se efectuaron a solicitud del servicio de prevención; un 4% a solicitud del Comité de Seguridad y Salud y con apenas un 1% a solicitud mediante las Auditoría OHSAS.

Figura 12. Principales causas para ejecutar una Evaluación de Riesgos Psicosociales.



FUENTE: OLARTE ENCABO, S., et. al.: *Análisis de la experiencia en materia de Evaluación de Riesgos Psicosociales en España. Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y de empleo*, óp. cit., pág. 59.

Como resultados de los anteriores datos, a nuestro juicio, se revela información significativa, donde la primera causa para efectuar la evaluación de riesgos psicosociales es a solicitud de la empresa, si bien, la percepción generalista que se tenía en este trabajo de investigación era que se realizaban principalmente a instancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, es decir, de forma reactiva cuando se había detectado algún problema, incluso, se justificaba dicha reactividad porque se pensaba que las necesidades empresariales versaban primordialmente por reducir gastos y disminuir costes en dicha materia. Ahora bien, a pesar de que podemos pensar que esta tendencia manifiesta el

un contexto de crisis económica y de empleo”, Ed. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, Madrid, 2013.

hecho de que las obligaciones preventivas de las empresas, entre las que se incluyen los riesgos psicosociales, son asumidas con convicción integrándolas en el sistema organizativo, donde la cultura preventiva ha penetrado profundamente en las organizaciones empresariales así como en su gestión integral, si bien, a nuestro entender, no lo consideramos así cuando las razones más frecuentes que declaran los empresarios acerca de las motivaciones para efectuar las actuaciones en materia preventivas, como analizábamos supra, son el cumplimiento de las leyes (91%) y evitar las sanciones (81%), por tanto, comprendemos la ausencia de compromiso y la implicación de los mismos, además, se determinan que las razones más frecuentes del porqué no realizar la evaluación es que los peligros y riesgos ya se conocen de todas formas (82%) y que no existen problemas graves (54%). De hecho, a pesar que la normativa dispone el deber íntegro de una evaluación de los riesgos laborales, únicamente el 15,7% evalúan acerca de los riesgos psicosociales. Por tanto, esta premisa sobre una mayor cultura preventiva que hace una mayor implicación sobre la evaluación de riesgos psicosociales se ha de interpretar con sumo cuidado, además, como se ha comentado anteriormente, se manifiestan mayores carencias para afrontar los riesgos psicosociales que para los demás riesgos laborales.

Al mismo tiempo, tal y como indica este estudio, hay que tener especial cuidado en la interpretación de dichos datos, donde lo que aparentemente es una evaluación solicitada por la organización empresarial puede disfrazar un requerimiento previo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esto es, los propios Servicios de Prevención que participaron en dicho estudio determinan que en numerosas ocasiones se les solicitaban dichas evaluaciones pero no se informan sobre el motivo de la misma, por lo que se presume que es a solicitud de la empresa cuando en realidad puede deberse a una actuación Inspectora.

En cualquier caso, la gestión de los riesgos psicosociales, a diferencia de los demás riesgos laborales, se perciben por las organizaciones empresariales como una materia compleja, como observamos en la siguiente figura, donde los datos más actualizados versan del año 2009 y no siendo un aspecto estudiado con posterioridad por las demás

Encuestas. En este sentido, resulta llamativo que las pequeñas empresas no evidencian tanto dicha dificultad frente a las grandes empresas, esto puede ser debido a la falta de concienciación de los riesgos psicosociales que pueden llevar a su no contemplación. De hecho, ya se ha determinado en diferentes ocasiones que, cuanto mayor es el rango de tamaño o dimensión de la plantilla de una organización empresarial, mayor es el índice de detección de los riesgos psicosociales, pudiéndose dar la relación entre la concienciación en la empresa con la acción preventiva.

Figura 13. Dificultad de gestión de los riesgos psicosociales en comparación con otros riesgos laborales, por tamaño de la empresa en la UE.



FUENTE: AA.VV. *Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes - Resumen* (ESENER-1), Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2010, pág. 11.

A este respecto, se desprende que entre los factores que dificultarían la gestión de los riesgos psicosociales y, por ello, se explicaría la falta de implantación de medidas preventivas, se identifica, en primer lugar, con la falta de concienciación del personal de la organización respecto a la trascendencia de este tema (27%), de manera que reflejaría la limitada actuación preventiva sobre la materia.

Además, relacionado directamente con la primera dificultad, como segundo motivo que explicaría esta no acción sobre los riesgos psicosociales es debido a que se trata de un tema de especial sensibilidad que genera reticencias para hablar sobre dicha materia para

el conjunto de la organización empresarial (26%), por tanto, aún existe la creencia en una parte de la población de que la psicología no está bien vista por nuestra sociedad, donde son muchos los que creen que la evaluación de riesgos psicosociales solo se realizan para aquellos trabajadores que presentan graves desórdenes mentales.

Tabla 20. Comparativa de los factores que dificultan la gestión de los riesgos psicosociales en la UE y España.

FACTORES QUE DIFICULTAN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	UE (ESENER-1)	UE (ESENER-2)	ESPAÑA
Reticencia a hablar abiertamente de estos temas	53%	30%	26%
Falta de concienciación del personal	50%	26%	27%
Falta de conocimiento técnico o apoyo especializado	33%	22%	17%
Falta de concienciación de la dirección	-	17%	18%
Falta de recursos, como tiempo, personal o dinero	49%	-	-
Falta de formación o competencias	49%	-	-
Cultura de empresa	30%	-	-

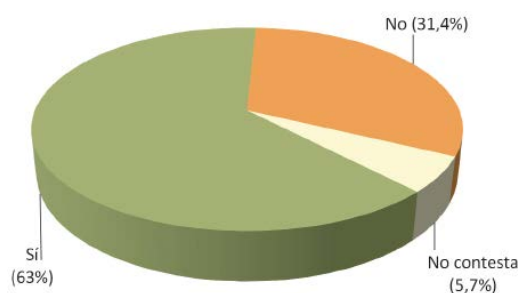
FUENTE: Elaboración propia a partir de las Encuestas europeas de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-1 y ESENER-2)¹⁰⁸¹.

Igualmente, con la pretensión de incidir en la misma cuestión, ESENER-2 ha decidido plantear a los centros de trabajo si se dispone de suficiente información sobre cómo incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos. Así, nos ha llamado la atención que el 63% determinan que existe información suficiente sobre cómo incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos, frente al 31,4%, aunque el primer factor que dificultan la gestión de los riesgos psicosociales sea la falta de concienciación del

¹⁰⁸¹ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

personal, por ello, a nuestro entender, se produce una discrepancia entre ambos indicadores.

Figura 14. Existencia de información suficiente sobre cómo incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos.



FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; et. al.: *Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2. España*, óp. cit., pág. 64.

Ahora bien, si recordamos los motivos que se determinaban acerca de las principales razones que los empresarios declaraban por qué no realizaban las evaluaciones con carácter general, es decir, independientemente de los riesgos de que se trate, eran porque los peligros y riesgos ya se conocían de todas formas, así como que no existen problemas graves, por tanto, se comprueba que unos de los principales problemas en materia de seguridad y salud es la falta de concienciación colectiva de la importancia y el valor de la prevención, a pesar incluso que se considera que existe información suficiente sobre la gestión de los riesgos psicosociales.

En consecuencia, a nuestro juicio, entendemos que es necesario diseñar campañas de información y formación orientadas a ofrecer una imagen más “normalizada” sobre los riesgos psicosociales, con la finalidad de concienciar tanto a los trabajadores como a los directivos para que no supongan una barrera en la gestión de los mismos.

2.3. La prevención de los riesgos psicosociales a partir de diversos instrumentos de evaluación.

Del conjunto de técnicas de evaluación de riesgos psicosociales que estudiamos con profundidad en el tercer capítulo de este trabajo de investigación, en este epígrafe realizaremos un análisis cuantitativo de aquellos instrumentos de evaluación que en España son más utilizados.

Como destacábamos anteriormente, en la actualidad en España, al no existir un método único de evaluación de los riesgos psicosociales, se dispone de una diversidad de instrumentos para evaluarlos en las empresas. De manera que, como hemos tenido ocasión de determinar, se admite cualquier método, siempre y cuando cumpla con los requisitos científicos y normativos, cuyo procedimiento ofrezca las suficientes garantías y confianza en los resultados [arts. 5.3.d) y 5.2 del RSP]. A este respecto, la evaluación de riesgos psicosociales ha de realizarse de acuerdo con las características de la empresa concreta y según el tipo de factores psicosociales a analizar, así como del contexto y las necesidades concretas.

En este sentido, podemos establecer una división sobre aquellos instrumentos. En primer lugar, aquellos que contribuyen a obtener información de carácter general sobre las condiciones de trabajo, si bien, contienen algún paradigma referente a los factores psicosociales. En segundo lugar, aquellos instrumentos que aportan datos acerca de un conjunto de factores psicosociales. Por tanto, nos encontramos con métodos generales para evaluar los factores de riesgo psicosocial. Por último, en tercer lugar, aquellos instrumentos que informan sobre un determinado factor psicosocial o acerca de las consecuencias del mismo, siendo herramientas utilizadas como complemento específico de los instrumentos que estudian el conjunto de factores psicosociales, como por ejemplo, la turnicidad, nocturnidad, burnout, estrés, acoso laboral, satisfacción laboral, o tensión laboral.

Tabla 21. Principales instrumentos empleados en las evaluaciones de riesgos psicosociales.

PRINCIPALES INSTRUMENTOS EMPLEADOS EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
FPSICO	61,76%
ISTAS 21	4,49%
INLS ¹⁰⁸²	1,15%
ENTREVISTA	15,99%
ANACT	4,49%
TL15	1,36%
TRABAJO NOCTURNO	1,36%
TURNICIDAD	3,13%
BURNOUT	0,52%
SATISFACCIÓN LABORAL	1,99%
TENSIÓN LABORAL	3,03%
ACOSO LABORAL	0,10%
OTROS	0,63%

FUENTE: OLARTE ENCABO, S., et. al.: *Análisis de la experiencia en materia de Evaluación de Riesgos Psicosociales en España. Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y de empleo*, óp. cit., pág. 61.

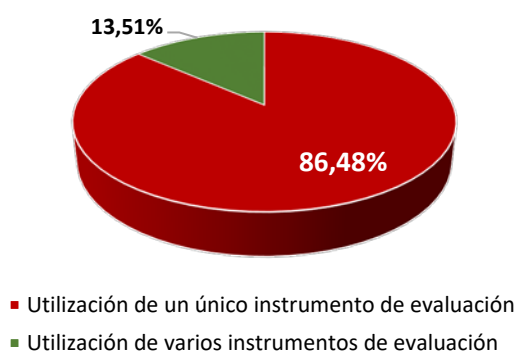
En efecto, los principales instrumentos utilizados para la evaluación de riesgos psicosociales son los recomendados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como son el método FPSICO del INSST (61,76%). Observamos la consolidación de esta herramienta por su dimensión oficial, lo que confirma la influencia en el sector preventivo, por otro lado, seguidamente, aunque con cierta lejanía, nos encontramos con el instrumento ISTAS21 (4,49%).

¹⁰⁸² El método elaborado por el Instituto Navarro de Salud Laboral, conocido como INSL, ha sido descatalogada por no evaluar adecuadamente las condiciones psicosociales presentes en las organizaciones empresariales actuales. Vid. AA.VV. “*Nota informativa sobre el Método del INSL: Factores psicosociales. Identificaciones de situaciones de riesgo*”, Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, 2015.

Si bien, podemos cuestionarnos si en una misma evaluación de riesgos psicosociales se emplean varias técnicas de investigación para así poder estimarlos adecuadamente, mediante la aplicación combinada de técnicas cuantitativas y cualitativas. En este sentido, dicha cuestión puede ser originada porque en la anterior tabla se refleja como unos de los instrumentos elegidos es la entrevista 15,99%.

No obstante, se puede comprobar que a través de la siguiente figura la utilización combinada de varios métodos, tanto cuantitativos como cualitativos, no es la técnica seleccionada.

Figura 15. Combinación o no de más de un instrumento de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas.



FUENTE: OLARTE ENCABO, S., et. al.: *Análisis de la experiencia en materia de Evaluación de Riesgos Psicosociales en España. Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y de empleo*, óp. cit., pág. 63.

Consideramos que sin dicho enfoque multi-método para la evaluación de riesgos psicosociales el problema puede ser estudiado parcialmente, sin que se puedan superar problemas como la falta de datos así como resolver las incoherencias de los mismos. De manera que, como se destacó en el tercer capítulo, entendemos que la combinación de métodos, cuantitativos y cualitativos, aporta un enfoque completo desde los diferentes dimensiones de la totalidad del fenómeno, donde las debilidades o sesgos de un instrumento pueden constituir las fortalezas de otro, superando las deficiencias, sin que se constituya la repetitividad de los resultados obtenidos.

En todo caso, los anteriores instrumentos utilizados para la evaluación de riesgos psicosociales, por consiguiente herramientas de acreditada solvencia científica, tratan de analizar la relación entre individuo y organización del trabajo, es decir, las percepciones y experiencias que tienen los propios trabajadores y la ordenación del trabajo, con la finalidad de identificar aquellos factores de riesgo psicosociales, estimar la probabilidad de provocar consecuencias o daños y adaptar las recomendaciones preventivas necesarias. En consecuencia, es necesario recalcar que no es únicamente la elección del método en sí, sino el correcto y adecuado desarrollo de todo el proceso de evaluación de riesgos psicosociales. De hecho, como se determinó, a nuestro entender, se ha de basar en el consenso y participación activa de todas las partes involucradas de la empresa, es decir, de los trabajadores, sus representantes y de la dirección de la empresa, donde sin dicha participación difícilmente podrían llegar a implementar acciones preventivas eficaces en relación a los riesgos psicosociales.

2.4. Principales medidas preventivas implantadas a partir de los riesgos psicosociales detectados.

Con la evaluación de los riesgos psicosociales pueden aparecer aspectos que sean susceptibles de ser eliminados o mejorados. De manera que se deberán de implantar medidas preventivas que sirva para suprimir o evitar dichos riesgos y así proteger eficazmente la seguridad, salud y bienestar de todos los trabajadores (art. 3.1 del RSP). Por tanto, se han de establecer aquellas acciones preventivas a emprender a corto, medio y largo plazo, cómo ejecutarlas, su seguimiento y control (arts. 15 y 16 LPRL).

Con este propósito, el 55% de los centros de trabajo españoles se ha aplicado, en los últimos años, algunas medidas preventivas relacionadas con la reorganización del trabajo con el fin de reducir las exigencias y presión laborales; el asesoramiento confidencial para trabajadores; la puesta en marcha de un procedimiento de resolución de conflictos o acciones concretas en caso de excesivas horas de trabajo o un horario irregular. No obstante, es preocupante que cuatro de cada diez centros de trabajo no hayan aplicado, en

los últimos años, ninguna de estas medidas preventivas a pesar de que la propia normativa prevé el carácter dinámico de la evaluación de riesgos [art. 16.2.a) LPRL]. Esto es, se refiere a la obligación de la actualización de la evaluación de riesgos, siendo un proceso cambiante.

Todas estas observaciones se relacionan también con la adopción de medidas preventivas que han sido desarrolladas en base a la evaluación de riesgos realizada, donde analizamos que varían considerablemente en función del riesgo laboral de que se trate, según la “*Encuesta anual laboral 2016*”. En síntesis, destaca la adopción de medidas en relación a la seguridad en máquinas (59%) y acciones sobre posturas, esfuerzos y movimientos repetitivos (61%). En cambio, con un índice mucho menor de implementación de medidas preventivas nos encontramos con las relativas a los riesgos psicosociales con un 39%, incluso, se determina que el 34% de las evaluaciones realizadas en dicha materia no han hecho falta la adopción de medidas, a pesar de ser el segundo riesgo laboral con mayor exposición en la población trabajadora, como destacaremos infra, donde todos los puestos de trabajo tienen cierto nivel de exposición psicosocial y, aunque sea bajo, pueden afectar negativamente en la salud de los trabajadores debido a la falta de reconocimiento, gestión o inadecuada gestión¹⁰⁸³.

¹⁰⁸³ AA.VV. *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018, pág. 8.

Tabla 22. Medidas preventivas adoptadas para prevenir los riesgos psicosociales UE y España.

MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	UE (ESENER-1)	ESPAÑA (2009)	UE (ESENER-2)	ESPAÑA (2014)
Reorganización del trabajo con el fin de reducir las exigencias y la presión laboral	40%	29%	38%	41%
Asesoramiento confidencial para trabajadores	40%	29%	37%	32%
Puesta en marcha de un procedimiento de resolución de conflictos	23%	11%	30%	27%
Intervención en caso de excesivas horas de trabajo o un horario irregular	29%	18%	26%	18%
Formación	29%	18%	37%	49%

FUENTE: Elaboración propia a partir de las Encuestas europeas de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-1 y ESENER-2)¹⁰⁸⁴.

A partir de la tabla anterior, algunos de resultados determinado por la Encuesta ESENER-2 son muy llamativos, como es el bajo porcentaje de medidas formativas en esta materia en la UE. Si es cierto que España (49%) se posiciona como uno de los primeros países del ranking europeo junto a Reino Unido (51%), Italia (49%), Irlanda (47%) y Noruega (47%), siendo los países que más acciones formativas efectúan para la gestión de los riesgos psicosociales, con la finalidad de formar a los trabajadores acerca de cómo prevenir riesgos psicosociales, como el estrés o el acoso. Ante este contexto, a nuestro entender, consideramos inadecuadas las principales medidas preventivas formativas que se implementan para hacer frente a los riesgos psicosociales, pues son dirigidas al trabajador, es decir, de carácter individual, manteniéndose los factores de riesgos psicosociales en la organización empresarial que pueden originar dichos riesgos psicosociales, sin actuar sobre ellos. Por tanto, solo se aportan herramientas individuales para el afrontamiento de determinados riesgos psicosociales.

¹⁰⁸⁴ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

Al mismo tiempo, en España frente al conjunto europeo, en general, se desarrollan menos acciones preventivas en relación a los horarios, el asesoramiento confidencial y la resolución de conflictos. Ante esto, es curioso la reducida intervención que se realiza en relación con las excesivas horas de trabajo o un horario irregular en España, es decir, en torno a la organización del trabajo. Debemos de incidir que, como analizaremos en los siguientes epígrafes, la ENCT expone que España se caracteriza por horario menos flexibles, variables o dinámicos, donde se constata un menor poder de decisión del trabajador para compatibilizar la vida personal y profesional. Del mismo modo el 46% de los trabajadores expone que el trabajo le ha impedido dedicar el tiempo que habría querido a su familia. En el mismo sentido, el 21% de los trabajadores tiene un horario nocturno, el 53% trabaja los sábados y el 32% en domingo, incrementándose de manera considerable respecto a años anteriores todos estos índices.

Por otro lado, es interesante determinar que la intensificación del trabajo en España se encuentra por encima de la media europea, es decir, aspectos relacionados con la cantidad y diversidad de actividades, la rapidez y el corto plazo para desarrollar las tareas. Incluso, el 39% de la población trabajadora se sienten agotados al concluir su jornada laboral siempre o casi siempre, siendo un aspecto que se debería mejorar, donde siete de cada diez empresas especifican que en su centro de trabajo no se han efectuado medidas preventivas en relación a la reorganización del trabajo con el fin de reducir las exigencias y presiones laborales en los últimos años.

En este sentido, como destacábamos en el tercer capítulo, no existe un listado exhaustivo de medidas preventivas a implementar, puesto que tal como hemos ido estudiando, las acciones preventivas deben ser específicas y adaptadas a cada situación concreta y organización empresarial. Sin embargo, a nuestro entender, la implementación de medidas de intervención de carácter organizativas tienen unos resultados de mayor alcance frente a la intervención sobre las personas. Esto es, los beneficios son más duraderos, mejoran el conjunto de las organizaciones empresariales y repercuten sobre todos los trabajadores. De ahí que las medidas preventivas dirigidas al trabajador deben

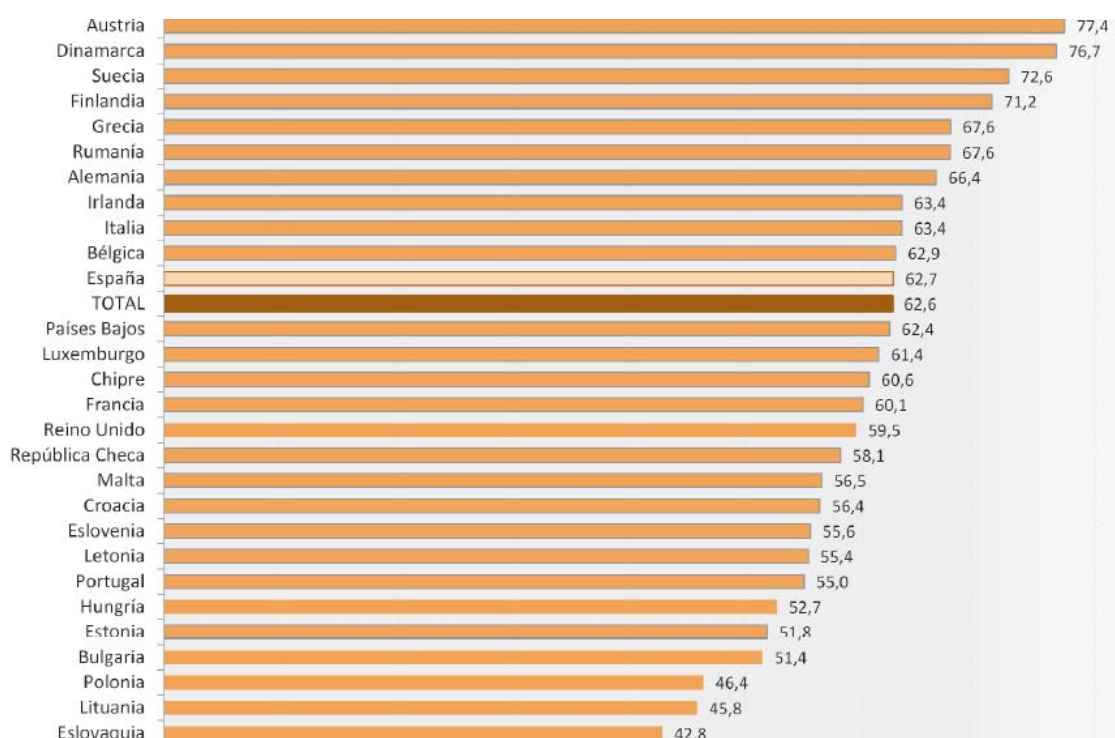
ser complementarias a las organizativas, ya que, a nuestro juicio, las individuales serían insuficientes, permaneciendo los factores de riesgos psicosociales en la organización empresarial, sin que sea eliminado, siendo la finalidad última de la evaluación de riesgos psicosociales.

Finalmente, como parte esencial y como factor de éxito en la gestión eficaz de los riesgos psicosociales, tal y como hemos analizado, es la participación de los trabajadores en la prevención de los riesgos psicosociales. Al respecto, un informe paralelo a ESENER¹⁰⁸⁵ determina que las medidas de gestión de salud y seguridad laboral son más efectivas en las empresas donde concurren dos factores combinados como son una fuerte representación de los trabajadores y un alto compromiso de la dirección con tal representación.

Si estudiamos el promedio de los países de la UE se revela diferencias respecto a Austria, Dinamarca, Suecia y Finlandia donde más del 70% de los centros de trabajo señalan que sus trabajadores han participado en el proceso de afrontamiento de riesgos psicosociales, mientras que esa frecuencia se reduce a menos de la mitad de los centros en Eslovaquia, Lituania y Polonia. Por tanto, en este aspecto inciden de modo considerable el marco institucional de las relaciones laborales, como determinábamos en el capítulo relativo a la dimensión jurídica, por esta razón los países nórdicos están de nuevo en los primeros puestos del ranking europeo.

¹⁰⁸⁵ Vid. AA.VV. *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Luxemburgo, 2014.

Figura 16. Participación de los trabajadores en el diseño y adopción de medidas para prevenir los riesgos psicosociales en la UE.



FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; et. al.: *Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2. España*, óp. cit., pág. 63.

De tal forma que el 62,7% de los centros españoles que han implementado alguna acción preventiva sobre los riesgos psicosociales los trabajadores han participado en el diseño y la adopción de dichas medidas. No obstante, el 37,3% de los centros de trabajo no participan en la planificación de las medidas preventivas, siendo un aspecto a nuestro entender muy negativo, donde se constata la reducida presencia de los órganos de representación especializada y su papel en la dinamización de la acción preventiva.

Como es obvio, el nivel de participación formalizada de los trabajadores, es decir, a través de delegados o comités, al poseer estructuras representativas estables y de carácter colegial debe de facilitar la labor de integración empresarial de actividades de prevención de los psicosociales, si bien, siendo directamente proporcional al tamaño de la empresa. Todas estas observaciones se relacionan también con la participación y consulta más informal que favorecerá la adecuación, implicación y compromiso de todos los agentes

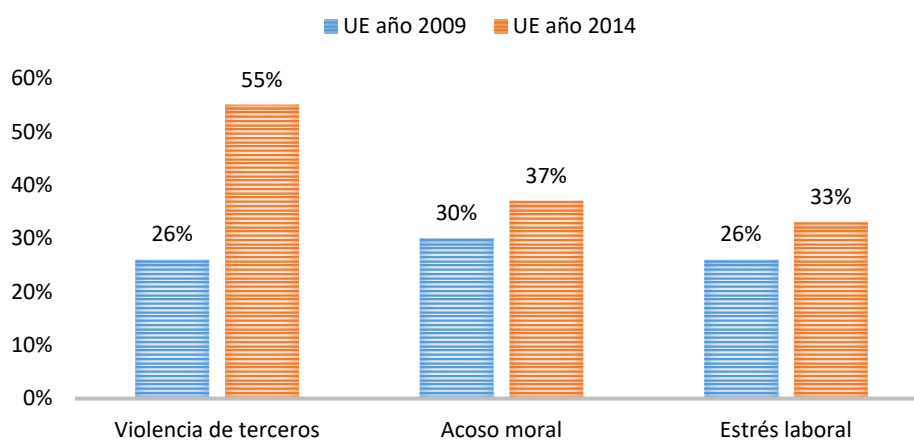
intervinientes en la evaluación de riesgos psicosociales, para la implantación real de las medidas preventivas más eficaces, incrementando las probabilidades de éxito.

2.5. Los procedimientos para afrontar los riesgos psicosociales en las organizaciones empresariales.

En efecto, como hemos especificado, no todos los países presentan una misma incidencia acerca de los riesgos psicosociales ni tampoco implementan las mismas acciones preventivas al respecto.

En lo referente a la disposición de procedimientos para gestionar los riesgos psicosociales, en el año 2014 el promedio de los países de la UE que afirman tener procedimientos para afrontar violencia de terceros en el trabajo eran un 55%, acerca del acoso moral un 47% y, con inferior proporción, sobre el estrés laboral con un 33%.

Figura 17. Procedimientos para gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo en la UE.



FUENTE: Elaboración propia a partir de las Encuestas Nacionales de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas (ESENER-1 y ESENER-2)¹⁰⁸⁶.

Respecto años anteriores analizamos que, con carácter general, se ha producido un incremento de los procedimientos para gestionar los riesgos psicosociales. En este

¹⁰⁸⁶ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

sentido, llama la atención el aumento que se ha producido respecto a la violencia de terceros con un incremento de hasta veintinueve puntos porcentuales en la media de la UE, si bien, consideramos que dicha evolución apreciable en los últimos años, tal y como estudiábamos, venga marcada por la aprobación del Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo (2007) y el Acuerdo-Guía Multisectorial para la prevención de la violencia y el acoso de terceros, firmado en el marco del Diálogo Social europeo por los representantes de trabajadores y empresarios de los sectores más afectados (2010).

Por el contrario, a pesar de una mejora referente a los procedimientos sobre el acoso moral y el estrés laboral, entendemos que ha sido insignificante, teniendo en cuenta que el 79% de los directivos se preocupan por el estrés laboral como uno de los principales problemas de salud laboral, ahora bien, la aplicación práctica de medidas difiere notablemente.

En vista de ello ante esta situación deficitaria nos podríamos cuestionar si, al ser el promedio de países de la UE, se constatan los mismos índices para aquellos países donde se aprecia una ausencia expresa en su marco regulador sobre riesgos psicosociales, o bien, si los que determinan de forma específica se lleva a cabo una política de incentivo para que se adapten las conductas de las empresas al nuevo marco, siendo interesante comprobarlo como podría ser en casos concretos como por ejemplo el de Italia y Francia, donde ambos países promocionan la implementación de sistemas de gestión específicos.

Tabla 23. Procedimientos para afrontar los riesgos psicosociales en las organizaciones empresariales, UE.

	Estrés Laboral		Acoso Moral		Violencia de terceros	
	2009	2014	2009	2014	2009	2014
Alemania	15%	19,6%	18%	34,1%	9%	45,2%
Austria	18%	22,2%	7%	31,7%	3,4%	42,6%
Bélgica	33%	36,3%	66%	82,1%	50%	65,1%
Bulgaria	22%	33,1%	9%	16,3%	14%	28,7%
Chipre	17%	21,7%	9%	29,7%	10%	50,4%
Croacia	25%	8,9%	33%	46,6%	31%	47,6%
Dinamarca	40%	51%	33%	54,2%	31%	65,1%
Eslovaquia	21%	14,9%	15%	20,3%	13%	41,2%
Eslovenia	18%	31,3%	11%	65,1%	11%	67,2%
España	18%	32,5%	18%	41%	18%	43,9%
Estonia	28%	8,6%	2%	14,5%	7%	35,3%
Finlandia	47%	36,1%	63%	75,1%	46%	74,9%
Francia	16%	30%	21%	36,2%	22%	53%
Grecia	6%	13,9%	5%	30,3%	5%	47,6%
Hungría	10%	18,4%	4%	9,1%	4%	21,1%
Irlanda	56%	43,2%	88%	92,7%	67%	80,2%
Italia	20%	49%	9%	30,7%	9%	30,5%
Letonia	30%	19,9%	15%	17,3%	22%	40,3%
Lituania	22%	23,5%	6%	26,3%	7%	39,1%
Luxemburgo	18%	14,5%	18%	37,2%	14%	33,9%
Malta	16%	37,6%	18%	61,1%	20%	57,8%
Países Bajos	34%	26,1%	51%	70,2%	38%	71,3%
Polonia	15%	14,4%	19%	34,2%	19%	33,1%
Portugal	13%	20,2%	8%	18,6%	13%	36,3%
Reino Unido	57%	57%	80%	94,4%	71%	91,1%
Rep. Checa	10%	8,1%	19%	25,8%	14%	42,1%
Rumanía	26%	51,8%	17%	23,6%	22%	37,2%
Suecia	68%	51,4%	72%	80,1%	61%	80,1%
TOTAL UE	26%	32,9%	30%	46,7%	26%	54,7%

FUENTE: Elaboración propia a partir de las Encuestas Nacionales de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas (ESENER-1 y ESENER-2)¹⁰⁸⁷.

¹⁰⁸⁷ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

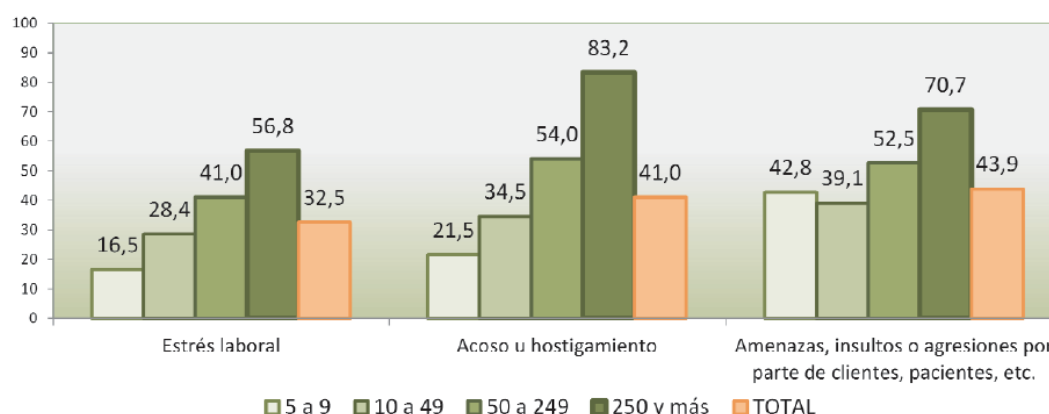
A partir de la tabla anterior, pensamos que el aspecto más relevante y que más llama la atención es la diversidad de porcentajes existentes entre diferentes países aunque se parta en todos los casos del mismo marco regulador, es decir, de la Directiva Marco Comunitaria 89/391/CE. De hecho, mientras unos países poseen unos índices muchos más elevados que la media de la UE, otros países se encuentran muy por debajo de dicha media, como analizaremos ahora.

En este sentido, como destacábamos en el primer capítulo acerca de la dimensión jurídica, existen diferentes modelos de regulación europeos por su tratamiento específico en materia de riesgos psicosociales, determinados países como son, de un lado, Reino Unido e Irlanda y, por otro, Suecia, Noruega y Finlandia, además de Bélgica, tienen porcentajes que superan con creces el 50%, incluso, llegando algunos países a más del 80% de procedimientos para gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. Consideramos que en estos países se cuenta con la combinación de instrumentos de regulación, actuaciones públicas y sociales con la finalidad de aportar eficacia para la gestión de riesgos psicosociales. Por tanto, es un enfoque global más allá de la perspectiva legal, donde se tiene en cuenta la proyección de un contexto normativo, técnico y socio-laboral, siendo el caso concreto de los países como Suecia, Noruega y Finlandia. Asimismo, el caso de Irlanda y Reino Unido a pesar de no contar con una norma específica, sí implementan códigos de buenas prácticas y estándares de gestión oficiales. Así, aunque el desarrollo de la gestión de los riesgos psicosociales se realice por caminos diferentes, obtienen unos logros semejantes. Sin embargo, no podemos dejar de asombrarnos que a pesar que otros países tienden a poseer un desarrollo análogo a los anteriores países, siendo el caso de Francia y Alemania, obtienen unos índices muy por debajo de la media en ambas encuestas, reflejando una pasividad sobre la materia. De hecho, como hemos podido comprobar, el poseer una ley específica acerca de los riesgos psicosociales no es directamente una garantía de éxito, siendo el caso de Francia.

Por otro lado, países con una reducida tradición de regulación sobre aspectos concretos de los riesgos psicosociales, donde se reconocen estos mediante la transposición de la

Directiva Marco y por los Acuerdos Comunitarios en esta materia, además de no implementar una combinación de instrumentos, actuaciones públicas y sociales, se sitúan por debajo de la media. Estos son Grecia, Portugal, España y en parte Italia, donde esta última desde el año 2008 cuenta con un marco regulador promocional, la cual ha aprobado una norma técnica oficial para dar vigencia a los procedimientos convencionales comunitarios de gestión del estrés laboral, evolucionando de manera positiva en los últimos años, pasando de un 20% al 49% de procedimientos sobre estrés en el trabajo, si bien, con notables diferencias respecto a los demás riesgos psicosociales. Entendemos que en estos países se puede tener un menor conocimiento en la medición del problema, incluso, la deficiencia reguladora conlleva una aplicación práctica que difiere notablemente de los países anteriores, comprobándolo a partir del caso de Italia en los demás riesgos psicosociales a excepción del estrés laboral. No obstante, como hemos mencionado anteriormente, no es necesaria dicha regulación concreta para una eficaz gestión del mismo, siendo el caso de Irlanda y Reino Unido, sino que se ha de desarrollar desde un tratamiento integral, es decir, bien mediante leyes o estándares específicos, a partir de acciones públicas como códigos de buenas prácticas y a través del desarrollo social mediante pactos entre trabajadores y empresarios.

Otra característica a tener en cuenta en relación a la implementación de acciones en materia de riesgos psicosociales es la dimensión o tamaño de las empresas, donde las características de las empresas también tienen una estrecha relación con la gestión de los riesgos psicosociales. Se evidencia que es más habitual dicha gestión en empresas con mayor tamaño, así como las que cuentan con una representación de los trabajadores más formalizada, es decir, en empresas a partir de 50 trabajadores.

Figura 18. Existencia de procedimientos para afrontar los problemas psicosociales en España por tamaño de plantilla.

FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; ALMODÓVAR MOLINA, A.; GALIANA BLANCO, L. y HERVÁS RIVERO, P.: *Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2. España*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015, pág. 59.

En este sentido, en el caso de España analizamos que en pequeñas y medianas empresas la implementación de procedimientos de gestión es menor, de manera que la dimensión de la empresa puede aparecer como un obstáculo, lo que requiere unas medidas específicas. En primer lugar, pensamos que es necesario concienciar acerca del problema de los riesgos psicosociales y, en segundo lugar, realizar acciones que ayuden a adoptar medidas tanto de identificación como de gestión de los mismos. Debemos de recordar que una de las cuestiones que se determinaban para no ejecutar las evaluación de riesgos laborales era que “*los peligros y riesgos ya se conocen de todas formas*” (82%), además de que “*no existen problemas graves*” (54%). Igualmente, la principal razón que se determina como limitador para la gestión de la prevención de riesgos laborales en España era la complejidad de los requisitos formales (31%). Si es cierto que la aplicación simplificada de la normativa sobre la seguridad y salud laboral en las PYMES ha sido y es una línea principal del derecho social comunitario y, también, nacional. De forma que se han de aportar fórmulas más flexibles y simplificadas, pero sin influir en la propia actividad preventiva para que sea eficaz y adecuada.

2.6. La imperiosa necesidad de promover un paso más allá sobre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

En este contexto, a partir del estudio de la prevención y protección en materia de seguridad y salud del trabajador mediante la práctica de las organizaciones empresariales, reflexionamos que a pesar de que la evaluación de riesgos psicosociales ha de considerarse obligatoria, tal como se desprende de los arts. 4, 14, 15, 16 y 17 de la LPRL, así como en las STS 900/2016; STC 62/2007; STC 160/2007 y STJUE de 15 de noviembre de 2001, Asunto C-49/00, aún persiste un prejuicio generalizado en relación a los riesgos psicosociales, incluso, a pesar de que la evaluación de riesgos psicosociales es técnicamente viable como hemos podido evidenciar en el tercer capítulo.

En la actualidad, hemos comprobado que apenas se evalúan los riesgos psicosociales, donde solo alrededor del 60% evalúan factores de tipo psicosocial, frente a la evaluación en torno al 90% de factores de riesgos laborales más tradicionales. Así, las empresas no desarrollan una íntegra evaluación de los riesgos laborales por considerar que existe una falta de concienciación del personal de la organización respecto a la trascendencia de los riesgos psicosociales, así como que es de especial sensibilidad generando unas reticencias para hablar sobre dicha materia para el conjunto de la organización empresarial, por tanto, aún existe la creencia de que la evaluación de riesgos psicosociales solo se realizan para aquellos trabajadores que presentan graves desórdenes mentales.

Por otro lado, cuando se implementan de manera limitada dichas evaluaciones de riesgos psicosociales, aparece una nueva problemática acerca de su no identificación y estimación adecuada de aquellos factores de riesgos psicosociales que se instauran en las organizaciones empresariales, pues solo el 15,7% de los riesgos laborales identificados hacen referencia a factores relacionados con el estrés, depresión o ansiedad. En este sentido, como hemos destacado a lo largo de todo este trabajo de investigación, los factores psicosociales son condiciones de trabajo o características del mismo que se encuentran en todas las empresas y que pueden generar tanto consecuencias positivas

como negativas. De manera que, a nuestro entender, es importante identificar los factores psicosociales que pueden encontrarse en una empresa pues se podrá, en primer lugar, analizar aquellos factores psicosociales con consecuencias positivas para propiciar y mantener un bienestar óptimo de los trabajadores. En segundo lugar, la evaluación de riesgos psicosociales sirve, además, para identificar aquellos factores psicosociales de riesgo que ocasionan aspectos negativos para prevenir los posibles daños que puedan derivar de los mismos. Sin embargo, esta perspectiva no es la utilizada, con carácter general, por las organizaciones empresariales.

Asimismo, consideramos que esta inadecuada identificación y estimación en la evaluación de riesgos psicosociales puede ser debido a la única utilización de un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales (86,48%), por tanto, consideramos que los resultados obtenidos son de carácter parcial, generando dudas e incertidumbres, llegando, a nuestro entender, a una conclusión que es errónea donde no se identifican factores psicosociales. De manera que, a nuestro juicio, la evaluación de riesgos psicosociales es un proceso que se encuentra conformado por fases y etapas, que a su vez están configuradas por la utilización de diferentes técnicas e instrumentos. Por ello, consideramos que sin dicho enfoque multi-método para la evaluación de riesgos psicosociales el problema puede ser estudiado parcialmente. En este sentido, consideramos que la combinación de métodos aporta un enfoque completo, donde las debilidades o sesgos de un instrumento pueden constituir las fortalezas de otro, superando las deficiencias y obteniendo unos resultados para poder efectuar un análisis completo, donde se compruebe una adecuada estimación de los riesgos psicosociales.

Por otra parte, cabe recordar la obligatoriedad del empresario de implantar medidas preventivas que sirva para proteger eficazmente la seguridad, bienestar y salud de los trabajadores (art. 3.1 del RSP)¹⁰⁸⁸. De manera que tras la evaluación de los riesgos psicosociales, en el informe final, el técnico de prevención cualificado deberá de

¹⁰⁸⁸ Vid. AA.VV. *Procedimiento general de Evaluación de riesgos Psicosociales*, pág. 19.

desarrollar una serie de recomendaciones preventivas siendo orientativas para que el empresario tras una manifestación rigurosa de la situación psicosocial y sus recomendaciones pueda implementar las acciones preventivas a corto, medio y largo plazo, cómo ejecutarlas, su seguimiento y control¹⁰⁸⁹. No obstante, como destacábamos en el tercer capítulo, dichas recomendaciones estarán siempre vinculadas al contexto, a las características específicas de cada empresa y a los resultados obtenidos en la evaluación¹⁰⁹⁰.

Sin embargo, conviene poner mucha atención en las medidas preventivas que realmente se implementa por las organizaciones empresariales, donde casi la mitad de las acciones preventivas concluyen principalmente con actuaciones a nivel individual, interviniendo sobre el trabajador¹⁰⁹¹, mediante herramientas de afrontamiento individual para la adaptación del trabajador al entorno de trabajo (49%). A este respecto, consideramos que es un enfoque no solo inasumible, incluso, erróneo desde el punto de vista preventivo, a nuestro entender, las acciones preventivas tienen que tener la finalidad de eliminar o reducir los riesgos en su origen, por lo que estas deberán de ir destinadas para la mejora y reestructuración de las condiciones de trabajo no saludables, más que a favorecer a la resistencia y adaptación de los trabajadores ante situaciones adversas.

Como consecuencia de todo ello, se han de ejecutar acciones preventivas a través de la participación de los trabajadores y sus representantes, a través de mecanismos tanto informal como formal, donde se prioricen las medidas preventivas sobre la organización frente a intervenir únicamente sobre el individuo. No siendo un aspecto que se constate en nuestro tejido productivo, donde en torno a cuatro de cada diez centros de trabajo no participan en la planificación de las medidas preventivas.

¹⁰⁸⁹ Vid. AA.VV. *Procedimiento general de Evaluación de riesgos Psicosociales*, pág. 19.

¹⁰⁹⁰ Vid. VEGA MARTÍNEZ, S.; et. al.: *Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, óp. cit., pág. 185.

¹⁰⁹¹ Vid. DE LA CASA QUESADA, S.; et. al.: *Buenas prácticas en la empresa: El papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales*, óp. cit., pág. 104.

En cambio, a nuestro entender, la ausencia de una regulación específica acerca de los riesgos psicosociales no significa, de ninguna manera, que no exista un conjunto de normativa para su regulación y gestión adecuada en todas sus dimensiones, esto es, preventiva, reparadora y sancionadora, como hemos destacado ampliamente en el primer capítulo de este trabajo de investigación. De hecho, como hemos podido comprobar, no existe una relación directa entre la regulación específica sobre esta materia y el desarrollo de una eficaz prevención de los riesgos psicosociales, siendo una perspectiva compartida por cierta doctrina. Por ello, el poseer una ley específica acerca de los riesgos psicosociales no es directamente una garantía de éxito, siendo el caso de Francia, entre otros países de la UE.

En consecuencia, a nuestro juicio, aún queda un largo camino por recorrer para que las organizaciones empresariales consideren la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales como un riesgo laboral más dentro de la prevención y protección de la seguridad, salud en el trabajo. En este sentido, proponemos diseñar campañas de información y formación orientadas a ofrecer una imagen más “normalizada” sobre los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones empresariales, con la finalidad de concienciar tanto a los trabajadores como a los directivos para que no supongan una barrera en la gestión de los mismos.

En este contexto, para consolidar la tesis defendida a lo largo de este trabajo de investigación acerca de la necesidad de actuar sobre la ineficaz práctica que en la actualidad, como se ha comprobado, se sucede sobre la evaluación de riesgo psicosociales en las organizaciones empresariales, es necesario analizar la caracterización del actual mercado de trabajo, con el objetivo de poner de relieve que estos factores psicosociales están presentes en todos los lugares de trabajo frente a lo que puede suceder con otros riesgos más clásico, físicos, higiénico y ergonómicos.

Por ello, el siguiente apartado de este trabajo e investigación tiene la intención de poner de relieve la necesidad de evaluar de manera eficaz los riesgos psicosociales a partir de

los factores de riesgos psicosocial que originan cambios que no son independientes a la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

3. Los factores psicosociales de riesgo en el mercado de trabajo: ¿realidad o ficción?

Se han constituido una gran variedad de acepciones para referirse a los factores de riesgo psicosocial, tal y como destacábamos en el primer capítulo. Si bien, entendemos que los factores psicosociales de riesgo son aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la los factores objetivos -condiciones de carácter organizativo- y por factores subjetivos y ambientales -factores personales, relacionales, grupales, interpersonales y sociales-, con la posibilidad de provocar daños, así como en desencadenar en riesgos psicosociales.

En este sentido, a partir del conocimiento pormenorizado de la limitaciones en la gestión preventiva que en la actualidad se está constatando en nuestro tejido productivo, así como la sensación de temor generalizada por los empresarios ante la materia relegado la acción preventiva sobre los riesgos psicosociales a un segundo lugar frente a los demás riesgos laborales, es decir, físicos, higiénicos y ergonómicos, en este epígrafe se profundizará en el conocimiento de los factores de riesgos psicosociales existentes en el entorno laboral con el propósito de conocer en mayor medida la evolución del mercado de trabajo. A partir de este completo diagnóstico, pretendemos llamar la atención sobre la necesidad de actuar de forma preventiva ante una realidad que ya se evidencia en las encuestas y que pueden generar consecuencias negativas. Por ello, se propone que ante el conocimiento de las actuales tendencias acerca de los factores de riesgo psicosociales que se pueden encontrar, con carácter general, en los lugares de trabajo, nos anticipemos y formulemos propuestas que contribuyan a la mejora a partir de las necesidades reales de la organización y de los trabajadores que en ella se desarrollan.

A este respecto, manteniendo la clasificación propia que ha sido analizada en el segundo capítulo, se han determinado ocho dimensiones que agrupan un conjunto de factores que

explican las presentes condiciones laborales en el mercado de trabajo como posibles fuentes de riesgo psicosocial:

- a. *Factores relativos a las condiciones y gestión del trabajo:* En este apartado se analizarán los factores relacionados con la realización de tareas en un entorno laboral determinando, así como los aspectos de gestión y ordenación del trabajo. De tal forma que se considerará el ritmo del trabajo, la tarea, la autonomía, el tiempo de trabajo y la formación en el puesto de trabajo.
- b. *Factores sociales y exigencias emocionales del puesto de trabajo:* Estos factores emocionales implica observar las emociones sentidas y reales de cada trabajador, las emociones que requiere la organización empresarial que sean manifestadas por el trabajador y, por último, la situación, mediante las circunstancias que se producen en un momento determinado. Por tanto, se tendrán en cuenta todos aquellos factores relacionados, por un lado, con por las relaciones con terceras personas externas a la organización empresarial, además, por las relaciones con los superiores y compañeros.
- c. *Factores relativos a las exigencias psicológicas-cognitivas originadas por las expectativas de los trabajadores:* Hacen referencia a las políticas de personal originadas por las expectativas de los trabajadores mediante el reconocimiento de una buena ejecución del trabajo, la justicia organizacional, la motivación, la confianza sobre la organización empresarial, la retribución justa, entre otros factores.
- d. *Características laborales y peculiaridades por grupos de edad:* Se pretende estudiar la magnitud a partir de diferentes grupos de edad de las actuales fórmulas organizativas del mercado de trabajo.
- e. *Factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales según género:* Se trata de dar cuenta de los aspectos más relevantes de la situación de la mujer en el

mercado de trabajo a partir de las variables relacionadas con la actividad, ocupación y condiciones de trabajo, así como de los riesgos psicosociales que más afectan a las mujeres.

- f. *Factores relativos a las transformaciones derivadas de las TICS en el ámbito laboral:* Se procederá a estudiar aquellos factores relativos al incremento del uso de las TICS en el lugar del trabajo, además de las modificaciones que han podido ocasionar en la forma de gestionar el trabajo a partir de ellas.
- g. *Condiciones de trabajo, adicciones en términos generales y consumos problemáticos de drogas:* A partir de este epígrafe se pretende identificar aquellos factores de riesgo psicosociales que pueden ocasionar ciertos niveles de consumos problemáticos y adicciones, cuáles son los colectivos más expuestos, así como el sector de actividad y ocupación profesional con mayores evidencias de consumos y adicciones.

Con estos datos analizaremos los periodos que oscilan entre los años 2007 al 2015 permitiendo apuntar el efecto del ciclo económico sobre las condiciones de trabajo, en particular, y de las consecuencias de la inestabilidad contractual dominante en el mercado de trabajo. En consecuencia, en este capítulo se pretenden lograr obtener aquellas evidencias para concluir la relación entre los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales, promoviendo la supresión o eliminación de los riesgos en su origen para proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable a todos los trabajadores.

3.1. Factores relativos a las condiciones y gestión del trabajo.

Existe sin duda, una gran variedad de factores de riesgos psicosociales que se encuentran relacionados con las condiciones de organización y gestión del trabajo, es decir, aspectos como el ritmo del trabajo, el diseño de las tareas, el contenido del trabajo, la capacidad de iniciativa y control, además del aprendizaje y la formación necesaria para ejecutar el trabajo.

En este contexto, analizamos los siguientes factores de riesgos psicosociales relacionados con las condiciones y gestión del trabajo:

3.1.1. Ritmo de trabajo.

Cuando analizamos el ritmo de trabajo, estamos determinando la frecuencia y velocidad que es necesaria para ejecutar las operaciones laborales. De modo que nos referimos a la intensidad de trabajo en relación a la cantidad y el plazo de ejecución, pasando a conformarse en un factor de riesgo psicosocial debido a la diversidad de actividades, rapidez y el corto plazo para desarrollar las tareas.

En este sentido, la EWCS proporciona cuatro indicadores que caracterizan el nivel de intensidad de trabajo, que con carácter subjetivo, es determinada por el trabajador a partir de los siguientes indicadores:

- a. Trabajar a una alta velocidad.
- b. Trabajar con plazos muy ajustados.
- c. Contar con tiempo suficiente para hacer su trabajo.
- d. Poder tomarse un descanso cuando lo desea.

Precisamente, como observamos en la siguiente tabla, los resultados indican que se constatan una mayor intensidad de trabajo entre la población laboral de España con respecto a la media de la UE.

Tabla 24. Comparativa de la intensidad de trabajo en la UE y España.

INTENSIDAD DE TRABAJO	UE	ESPAÑA
Trabajar a una alta velocidad (casi siempre)	23%	33%
Trabajar con plazos muy ajustados (casi siempre)	27%	34%
Contar con tiempo suficiente para hacer su trabajo (siempre o casi siempre)	73%	74%
Poder tomarse un descanso cuando lo desea (siempre o casi siempre)	48%	44%

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2015¹⁰⁹².

De modo que como se evidencia para la población española la intensificación del trabajo es elevada por trabajar más deprisa (33%), por tener un trabajo más concentrado (34%) y no poder tomarse un descanso cuando lo desea (44%). Por el contrario, el 74% de los trabajadores declaran que tienen siempre o casi siempre tiempo suficiente para ejecutar su trabajo, frente al 8% de trabajadores que raramente o nunca tienen tiempo para desarrollarla, encontrándose, esta última, por debajo de la UE (10%).

Por otro lado, hacia un mayor conocimiento de este factor de riesgo psicosocial, concretamos que la intensidad de trabajo en España se refleja en los trabajadores por cuenta ajena, siendo más frecuente que trabajen con plazos de tiempo más ajustados (35%), con una mayor rapidez (34%), raramente cuenta con tiempo suficiente para ejecutar su trabajo (9%) y ocasionalmente pueden tomarse un descanso cuando lo desean (35%).

¹⁰⁹² Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Tabla 25. Intensidad de trabajo en España por situación profesional y ocupación.

INTENSIDAD DE TRABAJO				
	TRABAJAR A GRAN VELOCIDAD (siempre o casi siempre)	TRABAJAR CON PLAZOS MUY AJUSTADOS (siempre o casi siempre)	CONTAR CON TIEMPO SUFICIENTE PARA HACER SU TRABAJO (raramente o nunca)	PODER TOMARSE UN DESCANSO CUANDO LO DESEA (raramente o nunca)
TOTAL	33%	34%	8%	31%
SITUACIÓN PROFESIONAL				
Trabajadores por cuenta ajena	34%	35%	9%	35%
Trabajadores por cuenta propia	29%	31%	5%	12%
OCUPACIÓN				
Directivos y gerentes	30%	27%	5%	20%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	24%	32%	8%	38%
Técnicos y profesionales de apoyo	31%	33%	9%	20%
Empleados contables y administrativos	29%	30%	9%	20%
Trabajadores de servicios y vendedores	35%	31%	7%	36%
Trabajadores cualificados del sector agrario	27%	34%	12%	29%
Artesanos y trabajadores cualificados industria y construcción	39%	42%	6%	29%
Operadores de instalación y máquinas	37%	42%	11%	34%
Ocupaciones elementales	43%	40%	11%	37%

Nota: Las celdas sombreadas en naranja indican diferencias estadísticamente significativas con el total y las celdas en blanco indican que no hay diferencias estadísticamente significativas.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹⁰⁹³.

Asimismo, por ocupación observamos cómo los operadores de instalación y máquinas, además de las ocupaciones elementales acumulan las cuatro exigencias principales en mayor proporción que el resto, es decir: trabajar a una alta velocidad, con plazos muy

¹⁰⁹³ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

limitados, con inconvenientes para tener el tiempo suficiente para desarrollar su trabajo y donde raramente pueden tomarse un descanso cuando lo quieren. Por tanto, son aquellos que han de trabajar con una elevada intensidad de trabajo.

Con carácter general, entendemos que esta intensidad de trabajo puede tener su origen en la consecución de unos objetivos de producción o de un rendimiento determinado por la organización empresarial, no obstante, las encuestas no lo corrobora. Esto es, el 56,6% determina que su ritmo de trabajo no depende de dichos objetivos. En el mismo sentido sucede con la velocidad automática de máquinas o del desplazamiento del producto, donde el 75% de los trabajadores encuestados concretan que no depende de ello. Si bien, a pesar de lo anterior, sí depende esta intensidad de trabajo por la determinación de objetivos de producción, por tanto, constituyéndose como un factor de riesgo psicosocial en los artesanos y trabajadores cualificados de la industria y construcción (55%) y los operadores de instalación y máquinas (51%).

Sin embargo, un factor de riesgo determinante del ritmo de trabajo es el relacionado con las demandas directas de personas como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc., donde el 67% de los trabajadores sí lo reconocen como un elemento que impone los ritmos de trabajo y que pueden ocasionar ciertos problemas de salud a los trabajadores.

Por otro parte, considerando que los trabajadores sometidos a ritmos elevados de trabajo pueden mostrar un incremento de fatiga física y mental, podemos relacionarlo con la siguiente tabla acerca de si los trabajadores se sienten o no agotados al concluir su jornada laboral por situación profesional y ocupación.

Tabla 26. Trabajadores que se sienten agotados al concluir su jornada laboral por situación profesional y ocupación.

SENTIRSE AGOTADO DESPUÉS DE TERMINAR LA JORNADA LABORAL			
	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	RARAMENTE O NUNCA	A VECES
TOTAL	39%	25%	36%
SITUACIÓN PROFESIONAL			
Trabajadores por cuenta ajena	34%	40%	22%
Trabajadores por cuenta propia	29%	31%	40%
OCUPACIÓN			
Directivos y gerentes	39%	40%	22%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	32%	39%	29%
Técnicos y profesionales de apoyo	38%	38%	24%
Empleados contables y administrativos	29%	41%	30%
Trabajadores de servicios y vendedores	43%	33%	24%
Trabajadores cualificados del sector agrario	50%	32%	18%
Artesanos y trabajadores cualificados industria y construcción	40%	40%	20%
Operadores de instalación y máquinas	46%	33%	21%
Ocupaciones elementales	47%	32%	21%

* Nota: Las celdas sombreadas en naranja indican diferencias más altas y estadísticamente significativas.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹⁰⁹⁴.

Por lo que respecta a los trabajadores que se sienten agotados al concluir su jornada laboral, resulta llamativo la elevada incidencia entre los trabajadores cualificados del sector agrario (50%), seguido por los operadores elementales (47%), operadores de instalación y máquinas (46%) y los trabajadores de servicios y vendedores (43%). Si es cierto que consideramos que el sentirse “exhausto” puede estar configurado no solo por la intensificación del trabajo, sino por un conjunto amplio de factores, por ejemplo por

¹⁰⁹⁴ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

una inadecuada organización de las tareas por parte de la organización empresarial, la sobrecarga de trabajo, las expectativas demasiado altas del trabajador, la ausencia de directrices por parte de los responsables, entre otros factores. De manera que este indicador será analizado con posterioridad en otros factores de riesgos psicosociales.

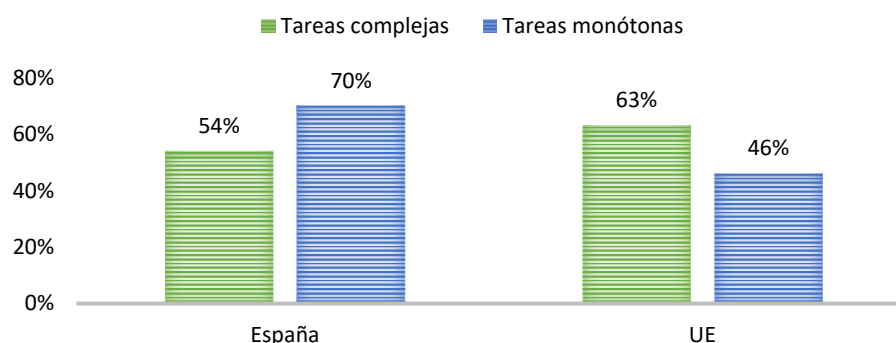
2.1.2. Tarea.

La tarea es la unidad mínima de análisis, donde a partir de la agrupación con varias tareas se conforma un puesto de trabajo en el que el trabajador podrá desarrollar sus habilidades, competencias, conocimientos y capacidades. Dichas tareas son establecidas por la organización empresarial y desarrollada por el trabajador que ocupa un puesto de trabajo. En este sentido, consideramos necesario recordar que las tareas pueden ser mentales, físicas, simples, complejas, técnicas, organizativas, monótonas, variables, etc.

Dicho lo anterior, las encuestas proporcionan varios indicadores para analizar la tarea como un factor de riesgo psicosocial como son en relación a las tareas complejas y a las tareas monótonas.

En particular, el 69% de los trabajadores dicen ejecutar tareas monótonas y el 53% desempeñan tareas complejas en sus puestos de trabajo. Por tanto, nos encontramos ante dos factores de riesgo psicosociales que pueden originar una percepción del trabajador hacia su trabajo como aburrido e irritable, con escaso sentido para el trabajador y desmotivante.

Sin embargo, en comparación con la media de la UE observamos en la siguiente figura que las tareas son menos monótonas y más complejas que en la población laboral nacional.

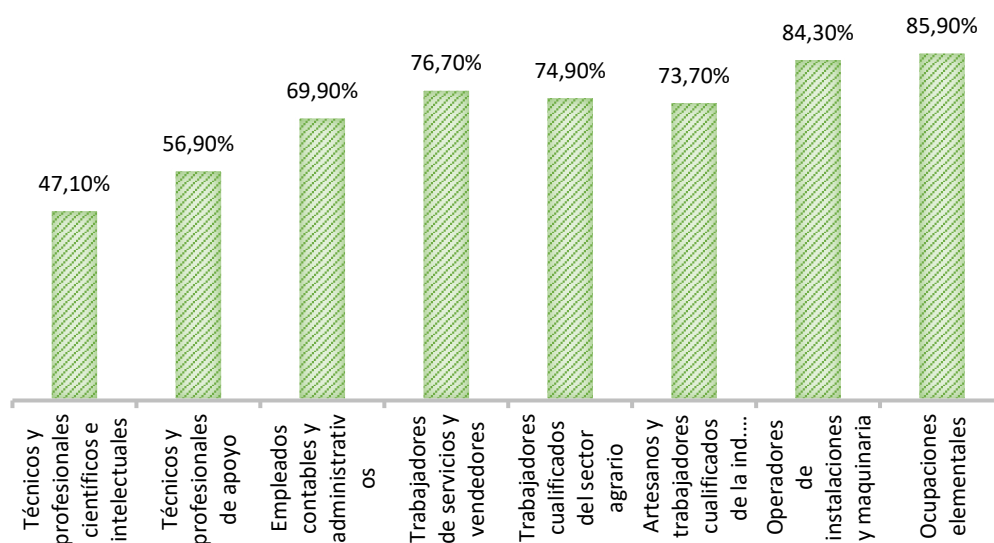
Figura 19. Comparativa de las tareas en la UE y España.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2015¹⁰⁹⁵.

Por otro lado, ante el elevado porcentaje de tareas monótonas, se podría implementar, como una medida preventiva para reducir o eliminar dichas tareas monótonas y sus posibles efectos negativos, la rotación de las tareas. Si bien, no existe en nuestro mercado de trabajo, con carácter general, una rotación de tareas en las organizaciones empresariales (65%). No obstante, en aquellos puestos de trabajo con rotaciones entre tareas con otros compañeros es debido principalmente a la necesidad de aplicar diferentes habilidades (85%), donde el supervisor inmediato es quien especifica la división de las tareas (72%).

Por ocupaciones los mayores niveles de rotación se concentran en las ocupaciones elementales (86%) y en los operadores de instalaciones y maquinaria (84%), frente a los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (47%) que cuentan con el índice de rotación más bajo entre las ocupaciones analizadas. Todo ello puede ser debido a que los índices más elevados se dan en ocupaciones donde puede existir un proceso productivo en cadena o en masa.

¹⁰⁹⁵ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Figura 20. Realización de tareas monótonas por ocupación.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹⁰⁹⁶.

En relación a la complejidad de las tareas, otro indicador relevante y ampliamente empleado, es el relativo a tener que “atender a varias tareas al mismo tiempo”. Si bien, esta complejidad responde a una inadecuada gestión de la organización del trabajo, donde atender a diferentes tareas al mismo tiempo complica el trabajo, siendo una carga adicional¹⁰⁹⁷. Lo cierto es que la mayor parte de las actividades del sector servicios y del sector industrial se caracterizan por acometer tareas de cierta complejidad, como comprobamos en la siguiente tabla, encontrándose ambos sectores con un porcentaje superior a la media.

¹⁰⁹⁶ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

¹⁰⁹⁷ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 35.

Tabla 27. Atender a varias tareas al mismo tiempo por sector de actividad.

	TOTAL	SECTOR AGRARIO	SECTOR INDUSTRIA	SECTOR CONSTRUCCIÓN	SECTOR SERVICIOS
Atender a varias tareas al mismo tiempo (Siempre o casi siempre o a menudo)	45,3%	21,2%	38,1%	40,5%	48,4%

FUENTE: Elaboración propia a partir de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011¹⁰⁹⁸.

Por todo lo anterior, para conseguir atenuar el trabajo complejo, monótono y repetitivo de las tareas, siendo factores de riesgo psicosociales, se deberá de realizar un análisis de todo el proceso de trabajo, esto es, de la distribución de la tarea, complejidad de la misma, ciclo de trabajo, entre otros aspectos¹⁰⁹⁹.

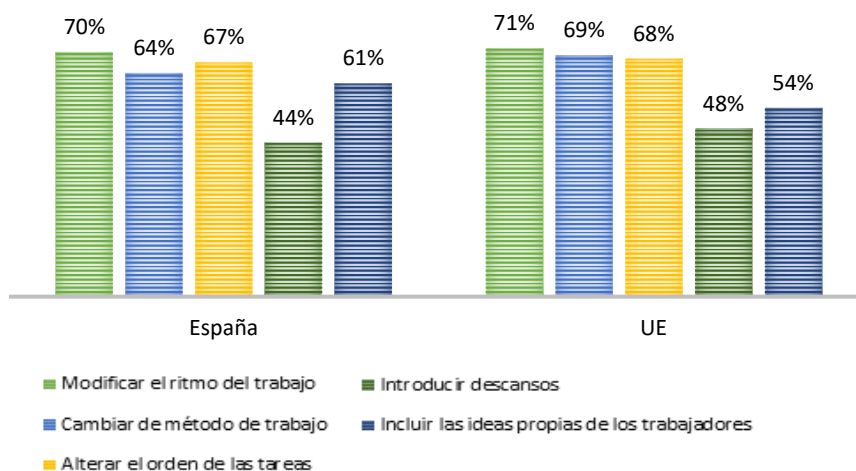
2.1.3. Autonomía.

La autonomía es la posibilidad que tiene un trabajador para decidir sobre la tarea y la forma de realizar su trabajo. Analizamos este factor psicosocial a través de la posibilidad que tiene un trabajador de modificar en su trabajo mediante aspectos como el ritmo de trabajo, el orden de las tareas y el método de trabajo. Por otro lado, también, deberíamos de analizar la capacidad de aplicar sus propias ideas en el trabajo y la oportunidad de introducir descansos cuando el trabajador lo decida.

Al respecto, observamos en la siguiente figura cómo la autonomía, como factor psicosocial que puede generar un bienestar en el trabajador, obtiene aproximadamente los mismos índices en los diferentes parámetros estudiados tanto para la UE como en España.

¹⁰⁹⁸ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

¹⁰⁹⁹ Vid. LARA RUIZ, A.: *La carga mental de trabajo*, óp. cit., pág. 5.

Figura 21. Comparativa de la autonomía en la UE y España.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁰⁰.

En este sentido, consideramos que es necesario realizar un estudio por ocupaciones, si bien, se ha de tener en cuenta que existen sectores que se caracterizan por la imposibilidad de introducir factores de autonomía. Esto se puede deber, entre otros aspectos, por la utilización de líneas de producción que nunca cesan, o bien, aunque la producción no sea permanente, existen unos plazos de inicio y de fin de ciclo, donde en ambos se utilizan sistemas de alta tecnología que provocan la imposibilidad de introducir aspectos relacionados con la autonomía del trabajador. Pueden ser el caso de todas aquellas ocupaciones que se caracterizan por ser manuales y, en especial, los operadores de instalaciones y maquinaria. En cambio, quienes poseen con mayor frecuencia factores de autonomía respecto a estos aspectos estudiados son los directores, gerentes, técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

¹¹⁰⁰ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Tabla 28. Autonomía del trabajador en España por situación profesional y ocupación.

AUTONOMÍA DEL TRABAJADOR					
	ALTERAR EL ORDEN DE LAS TAREAS (siempre o casi siempre)	CAMBIAR MÉTODOS DE TRABAJO (siempre o casi siempre)	MODIFICAR EL RITMO DEL TRABAJO (siempre o casi siempre)	PODER TOMARSE DESCANSOS CUANDO LO DESEA (siempre o casi siempre)	INCLUIR IDEAS PROPIAS DEL TRABAJADOR (siempre o casi siempre)
TOTAL	67%	64%	70%	44%	61%
SITUACIÓN PROFESIONAL					
Trabajadores por cuenta ajena	61%	59%	66%	39%	55%
Trabajadores por cuenta propia	92%	89%	81%	69%	93%
OCUPACIÓN					
Directivos y gerentes	92%	85%	88%	61%	86%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	77%	75%	74%	40%	73%
Técnicos y profesionales de apoyo	70%	63%	72%	46%	61%
Empleados contables y administrativos	71%	62%	69%	50%	56%
Trabajadores de servicios y vendedores	58%	60%	67%	37%	54%
Trabajadores cualificados del sector agrario	65%	59%	69%	61%	68%
Artesanos y trabajadores cualificados industria y construcción	65%	66%	76%	46%	64%
Operadores de instalación y máquinas	36%	41%	51%	40%	46%
Ocupaciones elementales	68%	63%	69%	41%	55%

*Nota: Las celdas sombreadas en naranja indican diferencias estadísticamente significativas con el total y las celdas en blanco indican que no hay diferencias estadísticamente significativas.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁰¹.

¹¹⁰¹ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Ahora bien, a partir de los resultados de las distintas ENCT, que han sido elaboradas en diferentes períodos, se puede constatar referente a la autonomía que la mayoría de los indicadores han mejorado en España desde el año 2007. Así, como se puede observar en la siguiente tabla, en el año 2015 solamente entre el 18% y el 36% de los trabajadores consideran que tienen algún tipo de impedimento para poder elegir o modificar diferentes aspectos de su trabajo. Por tanto, con carácter general, cada vez más se tienen en cuenta las propias ideas del trabajador para desarrollar su trabajo.

Tabla 29. Imposibilidad para desarrollar la autonomía en el trabajo.

	2007	2011	2015
DIFICULTAD PARA ALTERAR EL ORDEN DE LAS TAREAS	35%	30%	33%
IMPOSIBILIDAD DE CAMBIAR MÉTODOS DE TRABAJO	39%	35%	36%
LIMITACIONES PARA MODIFICAR EL RITMO DEL TRABAJO	38%	34%	30%
IMPOSIBILIDAD PARA PODER TOMARSE DESCANSOS CUANDO LO DESEA	37%	36%	31%
DIFICULTAD PARA INCLUIR IDEAS PROPIAS DEL TRABAJADOR	23%	21%	18%

*Nota: Las celdas sombreadas en naranja indican diferencias estadísticamente significativas con el total y las celdas en blanco indican que no hay diferencias estadísticamente significativas.

FUENTE: Elaboración propia a partir de las VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2007, VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011 y Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁰².

A este respecto, en la actualidad en los lugares de trabajo se están impulsando acciones para que se incremente la autonomía de los trabajadores que, como destacábamos en el

¹¹⁰² Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

segundo capítulo, puede generar un mayor control sobre el trabajo y aumentando la sensación de seguridad para quien lo desempeña¹¹⁰³. Ahora bien, se deberá de adaptar la autonomía que se le otorgue al trabajador con su capacidad de decidir o de tomar decisiones, donde, una excesiva autonomía también puede tener unas consecuencias negativas sobre la salud y bienestar del trabajador¹¹⁰⁴.

2.1.4. Tiempo de trabajo.

El tiempo de trabajo, tal y como determinábamos anteriormente, se considera como parte fundamental del trabajo, siendo uno de los factores que mayor transcendencia directa tiene sobre la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores. Desde esta perspectiva, el tiempo de trabajo puede generar beneficios tanto para los trabajadores como las organizaciones empresariales, si bien, en la actualidad se está provocando un desequilibrio a favor del productivismo, flexibilización y el rendimiento, como comprobaremos.

Consideramos necesario que para estudiar la organización del tiempo de trabajo, se ha de tener en cuenta aquellos datos estadísticos de años anteriores para poder observar si existen indicios de que el empleador tiene en la actualidad una mayor flexibilidad interna empresarial para alterar el tiempo de trabajo.

En este sentido, a partir de la tabla siguiente España cuenta con un horario fijo de entrada y de salida (69%) por encima de la media de la UE (61%), por tanto, se puede caracterizar por horarios menos flexibles, variables o dinámicos donde se constata un menor poder de decisión del trabajador para compatibilizar la vida personal y profesional.

¹¹⁰³ Vid. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial”, *óp. cit.*, págs. 27.

¹¹⁰⁴ Vid. PEIRÓ, J.M.: “El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva”, *óp. cit.*, pág.19.

Tabla 30. Comparativa del tiempo de trabajo en la UE y España.

TIEMPO DE TRABAJO	UE (2015)	ESPAÑA (2015)	UE (2007)	ESPAÑA (2007)
Trabajar el mismo nº de horas todas las semanas (Sí)	63%	70%	74%	-
Trabajar el mismo nº de horas todos los días (Sí)	56%	66%	58%	-
Trabaja con horario fijo de entrada y de salida (Sí)	61%	69%	61%	-
Trabaja en fin de semana (Una vez o más)	54%	56%	-	52,7% ¹
Hace turnos (Sí)	21%	23%	-	22%
Cuántas veces al mes trabaja por la noche (Una vez o más)	19%	22%	-	-
Cuántas veces al mes trabaja jornadas de más de 10 horas (Una vez o más)	32%	28%	-	-
Ha tenido menos de 11 horas para descansar entre dos jornadas de trabajo en el último mes (Sí)	23%	49%	-	-

¹ El 35,5% de los trabajadores afirma trabajar los sábados siempre o a menudo y el 17,2% afirman trabajar los domingos o festivos siempre o a menudo.

FUENTE: Elaboración propia a partir de las Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2015, Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: Resumen, 2007 y VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2007¹¹⁰⁵.

En este sentido, un estudio más detallado de España en diferentes períodos lleva a observar el incremento de otras formas de organización del tiempo de trabajo. En cuanto al número de días de trabajo a la semana, duración de la jornada y distribución de horarios especiales.

Con respecto al número de días de trabajo a la semana se ha elevado la proporción de ocupados que trabajan hasta máximo 4 días a la semana, así en el año 2010 se determinaba

¹¹⁰⁵ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

un 5% de trabajadores, frente al incremento al 8% en el año 2015. Además, se aumenta la proporción de trabajadores que se dedican los siete días de la semana a trabajar, en el año 2010 se identificaban un 5%, por el contrario, en el año 2015 se eleva hasta el 7%, como observamos en la siguiente tabla.

Tabla 31. Número de días de trabajo a la semana.

NÚMERO DE DÍAS DE TRABAJO A LA SEMANA	2010	2015
7 DÍAS	5%	7%
6 DÍAS	-	23%
5 DÍAS	-	61%
HASTA 4 DÍAS	5%	8%

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁰⁶.

En relación a la duración de la jornada, teniendo una relación directa para el desarrollo personal, social y familiar, en el año 2015, el 49% de los trabajadores declaran que trabajan por semana entre 35 a 40 horas, seguido de la jornada con menos de 35h (27%).

Ahora bien, consideramos llamativo que el 27% de los trabajadores expresan que de manera habitual al mes, en alguna ocasión, han tenido que realizar jornadas de más de 10 horas, no obstante, no contamos con información acerca de este aspecto para años anteriores. Incluso, el 49% declaran que no han tenido, al menos una vez en el último mes, menos de 11 horas libres entre el final de un día de trabajo y el inicio de la siguiente jornada de trabajo, afectando principalmente este indicador a los trabajadores de 35 a 49 años de edad (52%) y con ocupaciones relacionadas con trabajadores cualificados del sector agrario (64%). De manera que entendemos que son factores de riesgos psicosociales claros que pueden desencadenar riesgos psicosociales, así como daños

¹¹⁰⁶ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

mediante trastornos y enfermedades profesionales, además del aumento de siniestralidad laboral.

Por otro lado, en relación a la distribución de horarios especiales, el 21% de los trabajadores tiene un horario nocturno, el 53% trabaja en sábados y el 32% en domingo, incrementándose de manera considerable respecto a años anteriores todos estos índices. En este sentido, como destacábamos, se han de tener en cuenta estos horarios en materia preventiva, pues pueden provocar consecuencias físicas y psíquicas relacionadas con las alteraciones del ritmo circadiano y biológico natural, además, de la posibilidad de aparecer trastornos vinculado con la adaptación al desarrollo normal de las actividades sociales¹¹⁰⁷.

Igualmente, es destacable la reducción en relación con la contratación a jornada completa a favor del tiempo parcial, donde del 86% de los trabajadores a tiempo completo que se determinaban en los años 2007 y 2011, pasa al 79% en el año 2015. Los colectivos de trabajadores que más contrataciones con una jornada parcial son tanto a aquellos de hasta 34 años de edad (31%) como a mujeres (30%), así como los trabajadores que se encuentran en el sector servicios (24%).

Tabla 32. Tipo de jornada.

	2007	2011	2015
JORNADA COMPLETA	86%	86%	79%
JORNADA PARCIAL	14%	14%	21%

FUENTE: Elaboración propia a partir de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2007, VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011 y Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁰⁸.

¹¹⁰⁷ Vid. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: “Trabajo decente y riesgos psicosociales: la organización del tiempo de trabajo”, *óp. cit.*, págs. 112-119.

¹¹⁰⁸ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

En efecto, como comprobamos en la siguiente tabla, el 25% de los trabajadores determinan que tiene problemas para la conciliación de la vida profesional y personal, no obstante, esta frecuencia se mantiene constante desde el año 2007.

Además, el 49% de los trabajadores dice encontrarse preocupados por su trabajo cuando no está trabajando y el 63% concreta sentirse demasiado cansado después de trabajar como para encargarse de algunas de las tareas del hogar que deben hacerse. En el mismo sentido, el 46% de los trabajadores expone que el trabajo le ha impedido dedicar el tiempo que habría querido a su familia.

Tabla 33. Factores de riesgo psicosocial relacionados con el tiempo de trabajo que dificultan la conciliación de la vida profesional y personal del trabajador.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	2015
Más de 40 horas a la semana trabajadas	45%
Jornadas de más de 10 horas	46%
Trabajo a turnos	35%
Turnos rotativos/alternativos	44%
Cambios en los horarios de trabajo	38%
El mismo día es el tiempo de antelación con que se informa de los cambios en los horarios de trabajo	45%
El día de antes o unos días antes es el tiempo de antelación con que se informa de los cambios en los horarios de trabajo	38%
Trabajar los domingos	41%
Trabajar los sábados	36%
Trabajo nocturno	47%
Regularidad baja de los horarios de trabajo	38%
Dificultad o mucha dificultad para conseguir una o dos horas libres para atender asuntos personales o familiares	41%
Todos los días o varias veces por semana trabaja durante el tiempo libre	50%
Varias veces al mes trabaja durante el tiempo libre	35%

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁰⁹.

¹¹⁰⁹ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Por todo lo expuesto anteriormente, reflexionamos que la organización del tiempo de trabajo en nuestro mercado de trabajo se ha constituido como un factor de riesgo psicosocial presente, por su alteración significativa de los aspectos esenciales de la vida laboral, personal y familiar del trabajador. Es por todo ello que estas formas de trabajo cada vez más flexibles pueden entre los trabajadores una situación de incertidumbre, inseguridad, tensión, agobios y la insatisfacción, por lo tanto, inducen a un estado de ánimo negativo y de agotamiento emocional continuo del trabajador¹¹¹⁰.

2.1.5. Formación en el puesto.

El trabajo, como se destacó en el segundo capítulo, implica ejecutar un conjunto de tareas donde se desarrollan conocimientos, habilidades, aptitudes, entre otras capacidades y destrezas, por tanto, el trabajo se caracteriza por la necesidad de un aprendizaje continuo para poder desempeñarlo.

En este sentido, analizamos a través de la última encuesta cómo, con carácter general, los trabajadores perciben que su trabajo implica aprender cosas nuevas (71%) y resolver uno mismo problemas imprevistos (89%).

A este respecto, el 55% de los trabajadores afirma que sus aptitudes actuales se ajustan bien a sus obligaciones, incluso, el 33% consideran tener las habilidades necesarias para afrontar las obligaciones más exigentes. De manera que pensamos que a través de esa adecuada formación se establece un crecimiento personal del trabajador y seguridad en el desempeño de su actividad.

Por otro lado, sin embargo, el 77% de los trabajadores declaran no ha recibido formación en el puesto de trabajo en los últimos 12 meses pudiendo ser esta impartida por otros trabajadores o supervisores. Incluso, el 91% de los trabajadores especifican que no han

¹¹¹⁰ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B.: “Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral”, *óp. cit.*, pág. 4.

solicitado que se le proporcione algún tipo de formación. Asimismo, un 11% de los trabajadores determinan que necesitan más formación para hacer frente de manera adecuada a sus obligaciones, de los cuales, principalmente, son trabajadores por cuenta ajena, siendo la ocupación más destacable los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (18%). En este caso, a pesar de que la incidencia acerca de falta de formación es baja, debemos de cuestionarnos si la necesidad de formación puede considerarse como un factor de riesgo psicosocial pues, como se destacó, pueden ocasionar la incertidumbre y desconfianza en el propio trabajador para desarrollar su propio trabajo, ocasionando ansiedad y estrés.

En contraste con lo anterior, se afirma que la formación puede ser un factor psicosocial con consecuencias positivas, puesto que los trabajadores que han recibido formación en los últimos 12 meses, especifican que están de acuerdo con que le ha ayudado a mejorar su forma de trabajar (64%). También consideran que su empleo está más asegurado a causa de su formación (44%) y que sus perspectivas laborales de futuro son mejores (43%). Por ello, a nuestro juicio, se puede confirmar que la proporción de formación en el puesto de trabajo produce un crecimiento personal del trabajador y seguridad en el desempeño de su actividad¹¹¹¹.

En relación con los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el desempeño de su trabajo, el 88% consideran estar muy bien o bien informados. Si bien, la ocupación que considera que tiene una inadecuada informado en materia de seguridad y salud es aquella relacionada con ocupaciones elementales (7%). Desde el año 2007 este índice se ha mejorado de manera reducida, donde anteriormente el 81% de trabajadores consideraban tener una muy buena o buena formación e información sobre los riesgos en su trabajo. No obstante, a nuestro entender, se debería de tener en cuenta esa reducida mejora en torno a la formación e información sobre los riesgos en su trabajo, siendo necesario un mayor crecimiento de este indicador, pues es una parte esencial del deber de

¹¹¹¹ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 45.

protección que ha de desarrollar el empresario (art. 19 LPRL) y una perfecta medida preventiva para eliminar o reducir los riesgos, como se comprobó en el primer capítulo donde se analizó la dimisión jurídica.

3.2. Factores sociales y exigencias emocionales del puesto de trabajo.

Los trabajos emocionales o con exigencias emocionales, como determinábamos en el segundo capítulo, se han de analizar a través de dos dimensiones, esto es, por las relaciones con terceras personas externas a la organización empresarial, además, por las relaciones con los superiores y compañeros.

Asimismo, el trabajo emocional es un constructo multidimensional que pueden generar tanto consecuencias positivas como negativas. A este respecto, como se ha estudiado en el segundo capítulo, son tres los elementos principales que constituyen un trabajo emocional como son las emociones del propio trabajador, las emociones que se requieren por la organización empresarial y las circunstancias que se producen en un momento concreto.

Atendiendo a dicha terminología sobre las exigencias emocionales analizamos la siguiente tabla en la que aparecen los índices en relación con el trato directo con personas tales como clientes, alumnos, pacientes, etc.; el trabajo que supone manejar situaciones emocionalmente perturbadoras, el trabajo que implica tratar con clientes enfadados y el trabajo que exige que oculten sus sentimientos.

Tabla 34. Comparativa del trabajo emocional o con exigencia emocionales en la UE y España.

TRABAJO CON EXIGENCIA EMOCIONALES	UE	ESPAÑA
Trato directo con personas tales como clientes, alumnos, pacientes, etc. (casi siempre)	42%	51%
El trabajo que supone manejar situaciones emocionalmente perturbadoras (casi siempre)	5%	11%
El trabajo que implica tratar con clientes enfadados (casi siempre)	11%	21%
El trabajo que exige que se oculten sus sentimientos (casi siempre)	31%	31%

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹¹².

El 51% de los trabajadores españoles determinan que casi siempre su trabajo implica el trato directo con personas tales como clientes, alumnos, pacientes, etc., de los cuales el 21% de los trabajadores han de tratar con clientes enfadados y manejar situaciones emocionalmente perturbadoras (11%), constatándose dichos índices muy por encima de la media de la UE. Como consecuencia de dicha disonancia, conformándose como factores de riesgos psicosociales, se puede reducir el rendimiento, aumento de absentismo y generar riesgos psicosociales como el estrés, burnout, entre otros riesgos.

En España el número de trabajadores que tratan con personas que son externas a su centro de trabajo ha incrementado desde el año 2007 de 45% a 51% en el 2015, si bien, dicho incremento puede ser a consecuencia del crecimiento del sector servicios en el conjunto de la economía. De manera que en la actualidad los sectores de actividad donde más frecuencia se constata la existencia de un trato directo con personas son la educación (71%), el comercio y hostelería (70%) y la salud (64%). Ahora bien, dicho trato con

¹¹¹² Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

personas ajenas se dan en ocupaciones como directores y gerentes (75%), trabajadores de servicios y vendedores (68%) y técnicos y profesionales científicos e intelectuales (63%).

Es relevante que principalmente son las mujeres las que tienen mayores índices referente a un trato directo con personas ajenas (56%), han de hacer frente con personas enfadadas (23%), encontrándose con situaciones que pueden molestarle emocionalmente (13%) y donde se le exige ocultar sus sentimientos (33%). Todo ello puede ser debido a que el trabajo con exigencias emocionales se dan primordialmente en sectores feminizados y caracterizados por tratar con terceras personas ajenas a su centro de trabajo, como destacaremos en el epígrafe relacionado con los factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales según género.

De ahí que, a partir de ESENER, se evidencia que en España el riesgo al que más expuesto está el trabajador, independientemente de si dichos riesgos estaban controlados y de la cantidad de trabajadores afectados, es el relacionado con posiciones dolorosas o agotadoras (79%), directamente vinculado con los psicosociales, presente en casi ocho de cada diez centros. En el segundo puesto nos encontramos con los riesgos psicosociales, siendo el más frecuente el hecho de tener que tratar con clientes, pacientes o alumnos difíciles (49%) y le sigue, a casi veinte puntos porcentuales de distancia, la presión de tiempo (31,1%). Por tanto, se puede afirmar que el trabajo emocional es uno de los principales factores de riesgo psicosociales generadores de riesgos psicosociales.

Por otro lado, los trabajos emocionales o con exigencias emocionales, como determinábamos supra, también se han de analizar por las relaciones con los superiores y compañeros. De forma que, como destacábamos en el segundo capítulo, el fomento del apoyo social de compañero y supervisores facilita la creación de redes interpersonales en sus entornos de trabajo, lo que a su vez pueden generar y proporcionar experiencias positivas, sentimientos de autoestima y sentido de estabilidad y reconocimiento. Por contra, cuando las relaciones personales e interpersonales con el supervisor y los

compañeros de trabajo no son satisfactorias pueden ser generadoras de estrés, pasando a ser consideradas factores psicosocial de riesgo¹¹¹³.

En este sentido, únicamente el 5% de los trabajadores constatan que sus compañeros de trabajo no le ayudan y le apoyan. Igualmente, el 3% de los trabajadores consideran que no se coopera adecuadamente entre trabajadores, incrementándose hasta el 12,4% en el caso de falta de apoyo de los jefes. Destacan el sector agrario como los trabajadores que menos apoyo reciben. Por tanto, a nuestro entender, no lo consideramos como un factor de riesgo psicosocial presente en el mercado de trabajo.

En suma, a partir de todos los datos anteriores, actualmente los factores emocionales y sociales que se han identificado en el ámbito del trabajo como factores psicosociales positivos en torno a las relaciones personales e interpersonales entre compañeros o superiores, pudiendo tener un efecto moderador sobre las consecuencias que pueden producir un trabajo estresante¹¹¹⁴. Sin embargo, sí se ha identificado como factor de riesgo psicosocial el trabajo emotivo que proviene de las interacciones personales para atender las demandas de su trabajo, generalmente, desarrollando tareas de cara al público, pudiendo generar riesgos psicosociales como son el burnout, estrés, dificultad para desconectar y regular sus emociones en el ámbito personal y privado, incluso puede llegar a producir algunas dolencias psicósomáticas, entre otros efectos negativos¹¹¹⁵. De modo que se deberán de tener en cuenta acciones preventivas que intenten reducir los aspectos negativos del trabajo emocional.

¹¹¹³ Vid. PÉREZ BILBAO, J. y MARTÍN DAZA, F.: *NTP 439. El apoyo social*, óp. cit., pág. 4.

¹¹¹⁴ Vid. PÉREZ BILBAO, J. y MARTÍN DAZA, F.: *NTP 439. El apoyo social*, óp. cit., pág. 1.

¹¹¹⁵ Vid. GRACIA, E.; MARTÍNEZ I.M.; SALANOVA, M. y NOGAREDA, C.: *NTP 720. El trabajo emocional: concepto y prevención*, óp. cit., págs. 3 y 4.

3.3. Factores relativos a las exigencias psicológicas-cognitivas originadas por las expectativas de los trabajadores.

Los aspectos que determinan las exigencias psicológicas-cognitivas originadas por las expectativas de los trabajadores pueden ser factores relacionados con la motivación, los valores del trabajador, las actitudes, etc.

Al respecto, el 76% de los trabajadores consideran que su trabajo no es importante, de los cuales las ocupaciones con mayor incidencia son los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (88%) y los técnicos y profesionales de apoyo (82%). Ahora bien, solo el 5% de los trabajadores consideran que no desarrollan un trabajo útil, de los cuales la ocupación con un índice mayor son los operadores de instalaciones y maquinaria.

Por otro lado, el 81% de trabajadores exponen que su trabajo le proporciona el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho. No obstante, únicamente el 4% desconoce lo que se espera de él en el trabajo, frente al 85% que sí conoce las expectativas que se tienen acerca de él.

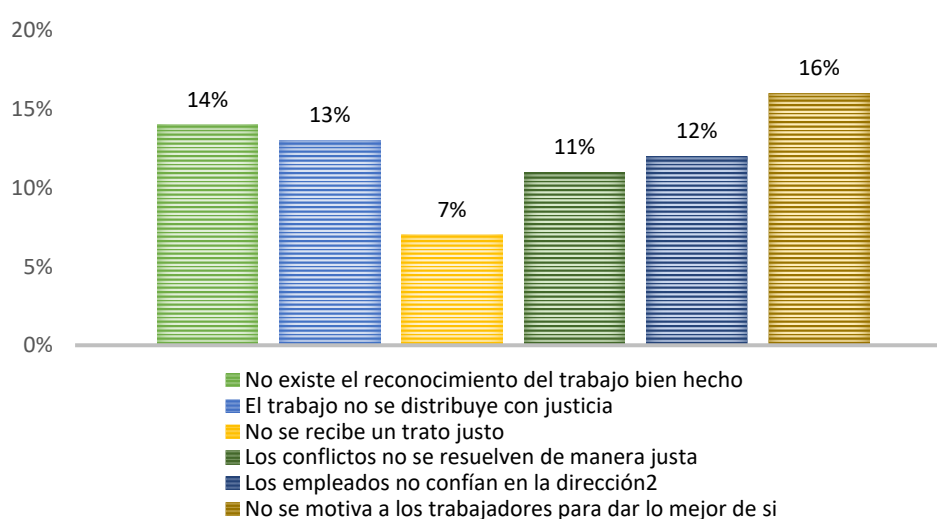
Por contra, pudiendo ser un factor de riesgo psicosocial a tener en cuenta por el desgaste emocional que se presenta, observamos que el 10% de los trabajadores no le entusiasma su trabajo, incluso, el 6% no se siente con energía al desarrollar su trabajo y el 8% el tiempo se le pasa lento cuanto está trabajando.

A partir de dicho desgaste emocional susceptible de afectar negativamente sobre la salud y bienestar del trabajador se deberían de implementar en las organizaciones empresariales acciones relacionadas con la motivación, confianza, trato justo, valoraciones positivas sobre las actitudes laborales del trabajador, etc.

En este sentido, ante la afirmación *“la organización en la que trabajo me motiva para dar lo mejor de mí en el trabajo”* el 16% de los trabajadores opinan que parcialmente o totalmente se encuentran en desacuerdo. De igual modo el 14% de los trabajadores expresan que no se les reconoce el trabajo bien hecho. El 13% precisan que el trabajo no

se distribuye con justicia y el 7% de trabajadores especifica que no se recibe un trato justo en su lugar de trabajo. Igualmente, el 11% disponen que los conflictos no se resuelven de manera justa, frente al 68% que sí lo piensan, pudiendo reflexionar que no es un índice muy representativo para considerarlo como una adecuada gestión de los conflictos. Además, el 12% de los trabajadores, con carácter general, determinan que los empleados no confían en la dirección.

Figura 22. Consideración de la política de personal originadas por las expectativas de los trabajadores.



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹¹⁶.

Por ello, como se observa en el anterior gráfico en relación a la consideración de la política de personal originadas por las expectativas de los trabajadores, analizamos seis factores de riesgo psicosocial con porcentajes, a nuestro entender, elevados por las consecuencias tan perjudiciales que se pueden originar en relación a este aspecto. A título de ejemplo, el trabajador puede manifestar apatía, incomunicación con los demás trabajadores, sin involucración en actividades de la empresa, desarrollar conductas agresivas, manifestar desacuerdo con gran frecuencia, se puede considerar una víctima de

¹¹¹⁶ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

injusticias por lo que contamina el clima y entorno de la organización empresarial, desencadenando en riesgos psicosociales como acoso laboral, violencia física, entre otros riesgos.

Sin embargo, en relación con la percepción que tienen los trabajadores acerca del grado de satisfacción con sus condiciones de trabajo, la respuesta es positiva para la mayoría de los encuestados. Los trabajadores determinan que están “muy satisfechos” (24%) o “satisfechos” (58%). Este alto nivel de satisfacción se mantiene estable desde el año 2010, por lo tanto, pensamos que la satisfacción en relación con las condiciones de trabajo no se ha visto afectada por las actuales transformaciones del entorno laboral. Además, los datos del año 2015 exponen que, por ocupación, el 89% de los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y el 86% de los Empleados contables y administrativos están satisfechos con sus condiciones de trabajo. Por el contrario, los índices más bajos se presentan en el sector agrario y de construcción, donde entorno a tres de cada diez trabajadores exponen estar insatisfechos o no muy satisfechos con sus condiciones de trabajo.

3.5. Factores derivados de las características laborales y peculiaridades por grupos de edad.

Diversos son los enfoques que se pueden utilizar para el análisis y tratamiento de la situación socio-económica¹¹¹⁷ en la que se encuentra las personas por grupos de edad, si bien, en cuanto aquí nos atañe nos centraremos en las características y peculiaridades del mercado de trabajo.

En tal sentido, en la actualidad, tenemos la creencia que debido a la evolución natural del envejecimiento de la población, así como la prolongación de la vida activa de los trabajadores, es prioritario la implementación únicamente de medidas preventivas sólo en

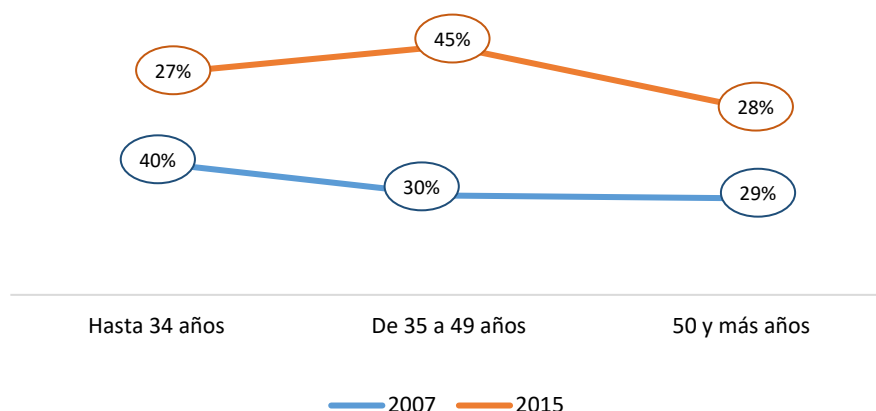
¹¹¹⁷ Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “Trabajadores de edad avanzada y políticas de mercado de trabajo: retos estratégicos, contumaces realidades”, *óp. cit.*, págs. 19.

dicho grupo de edad, sin tener en cuenta las peculiaridades de todos los trabajadores, por ejemplo el colectivo de trabajadores jóvenes, donde se permita garantizar una eficaz protección del conjunto de trabajadores.

De hecho la protección eficaz contra los riesgos laborales es un derecho reconocido a todos los trabajadores (art. 14 LPRL), con independencia de la edad, y una obligación del empleador, estableciéndose como uno de los principios rectores de la política social y económica reconocida en la propia Constitución Española (art. 40.2 CE).

De manera que en este epígrafe se pretende analizar y estudiar mediante una visión plenamente empírica la magnitud de esta cuestión, para constatar según el grupo de edad las características propias que se circunscriben a partir de las actuales fórmulas organizativas del mercado del trabajo, lo cual justifique la gestión singular de la prevención de riesgos laborales en dichos colectivos de trabajadores.

Es primordial especificar que debemos tener presente que la muestra seleccionada en la ENCT es desigual, donde el mayor número de encuestados, es decir, el 45,4% tienen una edad comprendida entre 35 hasta 49 años, frente a una muestra mucho más reducida entre los grupos de edad más jóvenes (26,6%) y de mayor rango de edad (27,8%). En este sentido, con respecto a los años anteriores, observamos un envejecimiento de la población trabajadora, concentrándose esta en la franja de edad de 35 a 49 años, tal y como observamos en la siguiente gráfica. Además, si estudiamos los datos de la Encuesta de la Población Activa (EPA), según los índices evidenciados en el año 2017 se afirma el envejecimiento de la población, donde dicho colectivo de edad intermedia es el que más número de trabajadores tiene (30,79%).

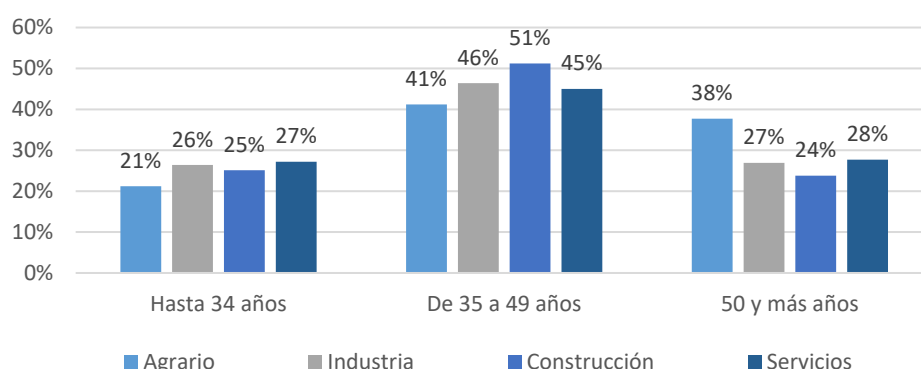
Figura 23. Evolución de la muestra por edad en las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo.

FUENTE: Elaboración propia a partir de las VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2007 y Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹¹⁸.

No obstante, en la actual Encuesta consideramos que se podrían estar produciendo sesgos de respuesta, ocasionando desviaciones en los resultados derivados de la selección de la muestra, donde únicamente entorno al treinta por ciento de los encuestados representa a colectivos más jóvenes o de mayor rango de edad, predominando y sobresaliendo siempre los datos del colectivo intermedio. Por ello, se pueden estar restringiendo datos estadísticos que pueden ser fundamentales para una adecuada interpretación. Ahora bien, es cierto que esta encuesta sigue siendo representativa, por tanto, es suficientemente grande como para que la estimación de determinados parámetros, con carácter general, tenga un nivel de confianza adecuado.

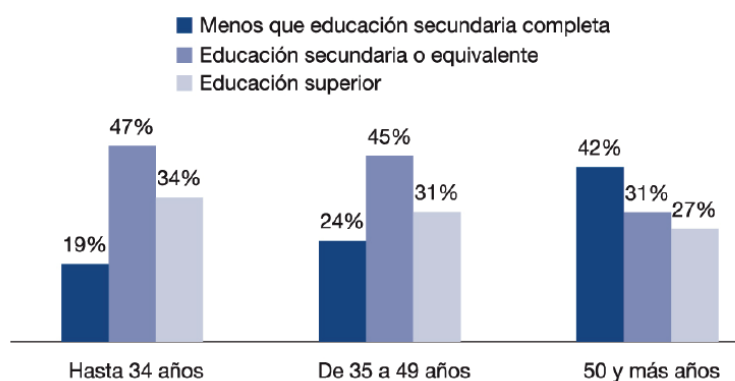
Al respecto, en torno a la distribución por edad y sector de actividad observamos que la población trabajadora más joven principalmente ejerce su actividad en el sector servicios e industria, de 35 hasta 49 años en el sector de la construcción y de 50 o más años en el sector agrario.

¹¹¹⁸ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Figura 24. Sector de actividad y distribución por edad, 2015.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹¹⁹.

En cuanto al análisis del nivel educativo se evidencia que más de una cuarta parte de los trabajadores no han terminado secundaria y que a medida que se avanza en las franjas de edad, disminuyen los trabajadores que tienen estudios superiores, de hecho, la población más joven tiene un nivel educativo más elevado.

Figura 25. Distribución por edad y nivel educativo, 2015.

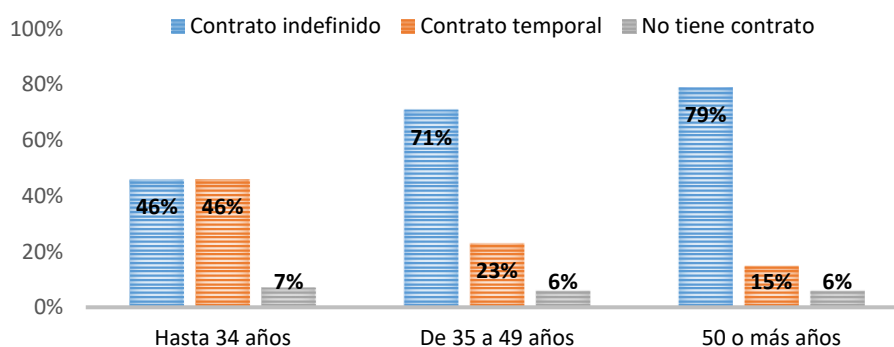
FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; ALMODÓVAR MOLINA, A.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2017, pág. 18.

¹¹¹⁹ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Precisamente, a partir de las figuras siguientes, se observa un desajuste de los trabajadores jóvenes frente al colectivo de trabajadores de mayor edad en relación con las condiciones de trabajo, es decir, se puede confirmar un mayor índice de temporalidad, con contrataciones parciales y con una reducida jornada laboral.

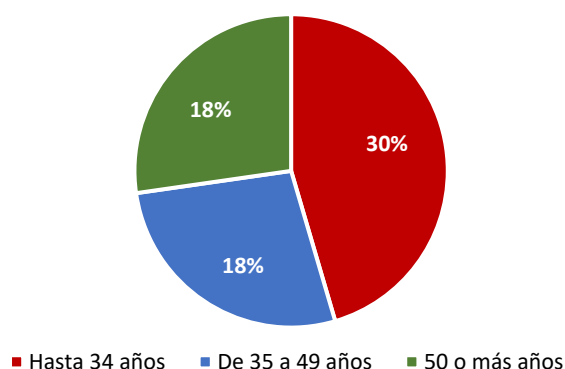
De modo que los trabajadores con contratos fijos se encuentran principalmente entre los trabajadores de 35 o más años de edad, donde los más jóvenes son los más afectados por la temporalidad e, incluso, llama la atención que el 7% de dichos trabajadores declaran no tener contrato.

Figura 26. Tipo de contrato por franja de edad, 2015.



FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; et. alt.: *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*, óp. cit., pág. 18.

Igualmente, alrededor de ocho de cada diez trabajadores trabajan a jornada completa y el 21%, a jornada parcial. Si es cierto que si lo analizamos por franjas de edad, destaca el elevado porcentaje de menores de 35 años con jornada parcial (30%).

Figura 27. Jornada parcial por franja de edad, 2015.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹²⁰.

En relación a la duración de las horas de trabajo a la semana, la última Encuesta determina que se ha reducido en los últimos años. Así, la evolución de la media de horas trabajadas a la semana para toda la población de trabajadores era en el año 2005 de 40,3 horas, en el 2010 descendió hasta las 37,6 horas y en el 2015 ha sido de 36,9 horas. Ahora bien, los colectivos entre los que son más frecuentes las semanas de menos de 35 horas son entre los jóvenes. En vista de ello, el 20% de los jóvenes trabaja 20 horas o menos a la semana y el 15%, de 21 a 34 horas. Por el contrario, los trabajadores de 35 a 49 años trabajan con más frecuencia entre 35-40 horas a la semana (51%).

Al mismo tiempo, se ha preguntado al trabajador por el número de horas a la semana que desearía trabajar si pudiera elegirlo libremente, donde también se encuentran diferencias estadísticas según la edad. El 24% de los jóvenes desean trabajar más horas, en comparación con los de edad intermedia (14%) o los mayores (15%). A su vez, datos anuales de Eurostat del año 2017, especifican que el 53,4% de los jóvenes que trabajaban a tiempo parcial lo hacían involuntariamente al no poder encontrar trabajo a tiempo completo, o no poder trabajar a jornada completa por obligaciones familiares. Por tanto, existen unos claros factores de riesgos psicosociales que afecta a la población de

¹¹²⁰ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

trabajadores jóvenes, constatándose como un colectivo de trabajadores vulnerable por ser afectados por la precariedad e inseguridad laboral.

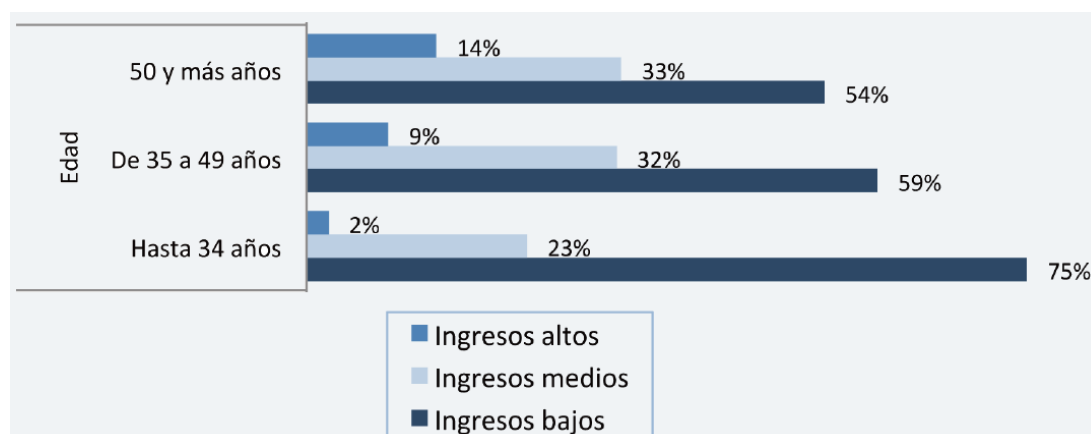
Todas estas observaciones se relacionan también con la posibilidad de modificar el horario laboral y la distribución de horarios especiales, donde casi ocho de cada diez trabajadores por cuenta ajena no puede modificar su horario laboral, siendo este escenario más común entre los jóvenes (75%), donde son las empresas principalmente las que deciden el horario laboral de los trabajadores sin posibilidad de cambios por parte de estos. Asimismo se les ha preguntado si se producen cambios en su horario de trabajo con frecuencia, donde el colectivo de edad joven e intermedia no se observan grandes diferencias (27% y 25% respectivamente), por contra, lo trabajadores con mayor rango edad son los que menos cambios sufre en su horario de trabajo (17%).

Por otro lado, desde el punto de vista de la distribución de los horarios especiales la franja de edad que más soportan estos horarios atípicos de trabajo son los jóvenes siendo el colectivo que más trabajan por la noche (26%), los domingos (36%) y en sábados (60%) en comparación con los de mayor rango de edad. Si es cierto que los trabajadores de edad intermedia trabajan con más frecuencia por la noche (22%), más que los mayores y desarrollan jornadas diarias de más de 10 horas de manera habitual (29%).

Algo semejante sucede con el trabajo a turnos. En la última ENCT muestra que el 23% de los encuestados trabajaba a turnos, de los cuales por rangos de edad, se aprecian diferencias estadísticamente significativas, donde los jóvenes (29%) y los trabajadores de edad intermedia (24%) son los que más trabajan a turnos en comparación con los de mayor edad. Acerca de los turnos rotativos, son el colectivo de los más jóvenes (48%) junto con los de edad intermedia (41%) a los que más les afectan, frente al colectivo de trabajadores mayores (29%). Este factor puede vincularse con la distribución por edad y sector de actividad que analizábamos supra, donde la población trabajadora más joven y de edad intermedia, principalmente, presta servicios en el sector servicio e industria, conformándose como los principales sectores donde se instauran turnos rotativos.

Por otra parte, la distribución de ingresos muestra una clara segregación por edad, donde el 75% de los menores de 35 años obtienen por su trabajo salarios bajos, por tanto, no superan los 14.400 euros al año, frente a lo que le sucede al 54% de los trabajadores de mayor rango de edad.

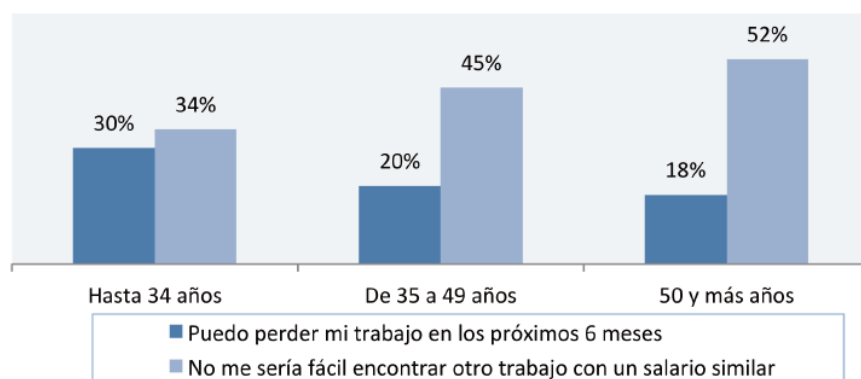
Figura 28. Distribución de ingresos por edad, 2015.



FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; et. alt.: *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*, óp. cit., pág. 28.

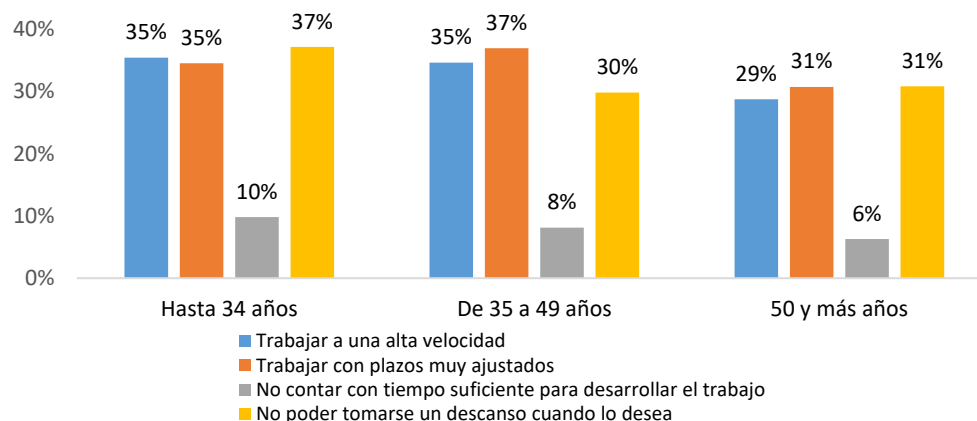
Asimismo, según las características de la población trabajadora y las diferencias por edad se comprueba que se instaura una mayor inseguridad laboral entre la población joven (30%) frente a los colectivos de 35 y más años de edad en los que es menos frecuente el temor a perder el empleo. Sin embargo, el colectivo que evidencia más dificultades para encontrar otro trabajo similar son los trabajadores de 50 y más años (52%).

A este respecto, nos encontramos con dos factores psicosociales de riesgo principales, por un lado, la inseguridad laboral apremiante en la población más joven, por otro lado, la dificultad de acceso al empleo y contratación si se produjera la pérdida de este para la población de mayor edad. Ambos son condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales pudiendo afectar negativamente la salud y bienestar de los trabajadores.

Figura 29. Temor a perder el empleo y facilidad para encontrar otro similar según edad, 2015.

FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; et. alt.: *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*, óp. cit., pág. 54.

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial que analizábamos en el primer capítulo, también observamos una segregación por colectivos de edad. De manera que cuando nos referimos a la intensidad de trabajo, tal y como apreciamos en la siguiente figura, son los trabajadores jóvenes los que mayores frecuencias determinan en relación a trabajar deprisa, sin tener tiempo suficiente para ejercer el trabajo y sin poder tomar descansos cuando lo desea, pudiéndose mostrar un incremento de la fatiga física y mental¹¹²¹.

Figura 30. Intensidad del trabajo por edad, 2015.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹²².

¹¹²¹ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 97.

¹¹²² Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

En el caso del análisis de la autonomía en el trabajo, como comprobamos en la siguiente tabla, nos hemos centrado en la dificultad para alterar el orden de las tareas, la imposibilidad de cambiar los métodos del trabajo, las limitaciones para modificar el ritmo del trabajo, la imposibilidad para poder tomarse descansos cuando lo desea y la dificultad para incluir ideas propias del trabajador. De mane que se evidencia una elevada frecuencia en relación a la dificultad de ejercer una autonomía en el trabajo concentrándose esta en la franja de edad de 35 a 49 años. Ahora bien, a pesar de que en todas las variables las frecuencias son mayores en dicho grupo, existe una excepción en relación a la imposibilidad para poder tomarse descansos cuando lo desea, siendo más elevada entre el colectivo de trabajadores jóvenes.

Sin embargo, cuestionamos si en esta variables se produce el sesgo de respuesta afectando a los datos evidenciados por la encuesta y que hacíamos referencia supra, causado por que el número de encuestados que conforman la muestra es mayor, en el tramo de 35 a 49 años, por tanto, a nuestro juicio, no es verdaderamente representativa de la variedad en las respuestas.

Tabla 35. Imposibilidad para desarrollar la autonomía en el trabajo por grupos de edad, 2015.

	Dificultad para alterar el orden de las tareas	Imposibilidad de cambiar métodos de trabajo	Limitaciones para modificar el ritmo del trabajo	Imposibilidad para poder tomarse descansos cuando lo desea	Dificultad para incluir ideas propias del trabajador
Hasta 34 años	32,2%	32,1%	32,5%	37%	63,3%
De 35 a 49 años	42,4%	43,7%	42,5%	30%	93%
50 y más años	25,3%	24,1%	25%	31%	43,8%

Nota: Las celdas sombreadas en naranja indican diferencias estadísticamente significativas con el total y las celdas en blanco indican que no hay diferencias estadísticamente significativas.

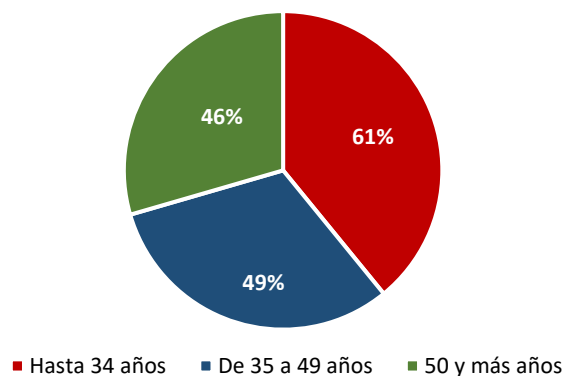
FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹²³.

Continuando con el estudio de los factores de riesgo psicosocial que más afectan a determinados grupos de edad, en el siguiente gráfico determinamos el grupo de trabajadores más expuestos, en el transcurso de su trabajo, a tratar directamente con personas que no son empleados de donde trabaja. De ahí que dentro de esta variable estarían en mayor proporción afectados de un riesgo de alta exigencia emocional aquellos que tienen menos de 34 años de edad. Si es cierto que la razón de este índice puede encontrarse en que este colectivo de trabajadores principalmente ejerce su trabajo en el sector servicios, siendo el sector que más trato directo con personas se dan. Ahora bien, como destacábamos en el segundo capítulo, el trabajo emocional plantea un constructo multidimensional, ocasionando consecuencias tanto negativas como positivas. De tal forma que, atendiendo a dichas exigencias, para que se tornen como factor de riesgo psicosocial deberíamos analizar en este colectivo de trabajadores jóvenes la duración, la intensidad en la manifestación y, por último, la variedad del trabajo emocional o con exigencias emocionales, donde cuanto mayor es el repertorio de emociones a manifestar,

¹¹²³ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

peores consecuencias se generan¹¹²⁴, pudiendo llevar a la alienación y a la fatiga del trabajador, no obstante, son indicadores que no se estudian a través de estas encuestas.

Figura 31. Distribución en relación al trato directo con personas que no son empleados del centro de trabajo por edad, 2015.

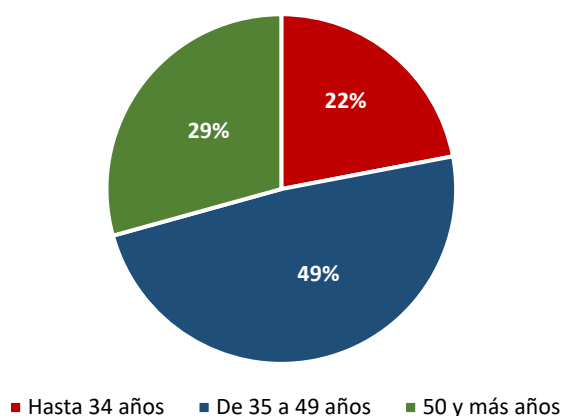


FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹²⁵.

Con respecto a la exposición por grupos de edad a los riesgos laborales consideramos que se vuelven a sesgar los datos evidenciados por la encuesta por la muestra seleccionada representada principalmente por trabajadores con una edad intermedia. Así, analizamos en la siguiente gráfica cómo este colectivo de trabajadores se diferencia ampliamente de los demás trabajadores, por tanto, a nuestro entender, interpretamos que no representan unas prevalencias reales entorno al indicador estudiado. De hecho, si estudiamos dicha exposición por sector de actividad sucede lo mismo, por tanto, a nuestro juicio, se evidencian unos datos empíricos incorrectos sin representar adecuadamente las situaciones que pueden estar presentes en una organización empresarial.

¹¹²⁴ Vid. GRACIA, E.; MARTÍNEZ, I.M.; NOGAREDA, C. y SALANOVA, M.: *NTP 720. El trabajo emocional: concepto y prevención*, óp. cit., pág. 2 y 3.

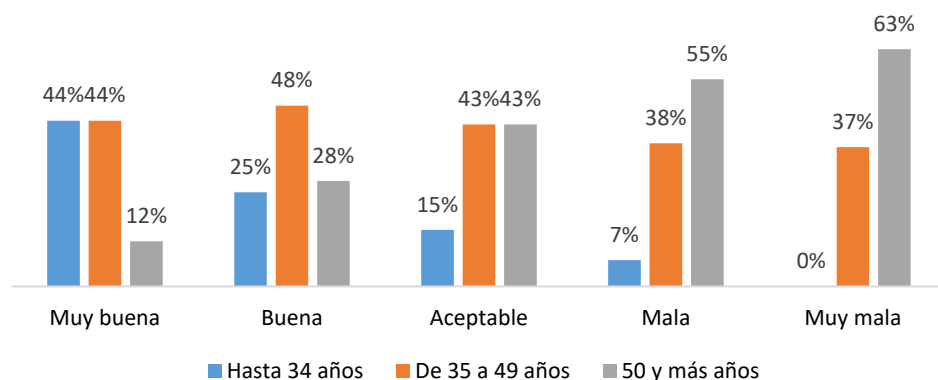
¹¹²⁵ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Figura 32. Percepción a exposición a riesgos laborales por edad, 2015.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹²⁶.

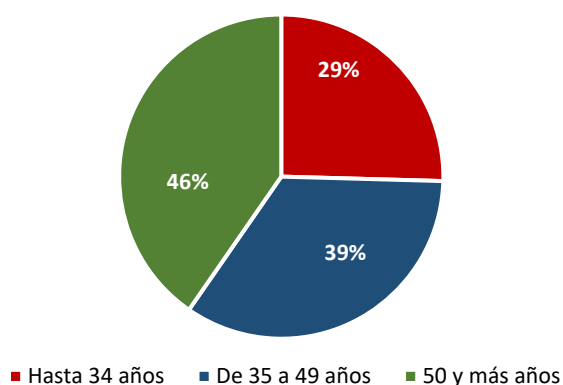
Sin embargo, a pesar de dichos sesgos de respuesta y avanzando en nuestro estudio, es interesante analizar la percepción que tienen estos colectivos sobre la valoración general de su salud. De tal forma que si la desagregamos por edad constatamos como cuanto más elevada es la edad se dan con más frecuencias los problemas en la salud, donde el 6% del conjunto de trabajadores de 50 y más años la consideran mala o muy mala, como se observa en la siguiente figura. Asimismo, la prevalencia de los problemas de salud de larga duración, es decir, de seis meses o más de duración, también aumentan conforme incrementa la edad, afectando al 16% de los encuestados de 50 o más años.

¹¹²⁶ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Figura 33. Valoración general de la salud por edad, 2015.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹²⁷.

En relación a la apreciación que los trabajadores tienen acerca de si trabajo influye o no sobre su salud, la mitad de los encuestados opinan que no afecta a su salud. Si bien, como se afirma en la siguiente gráfica, dicha percepción negativa a partir del binomio salud-trabajo es más frecuente en trabajadores de mayor edad (46%).

Figura 34. Influencia negativa del trabajo sobre la salud por edad, 2015.

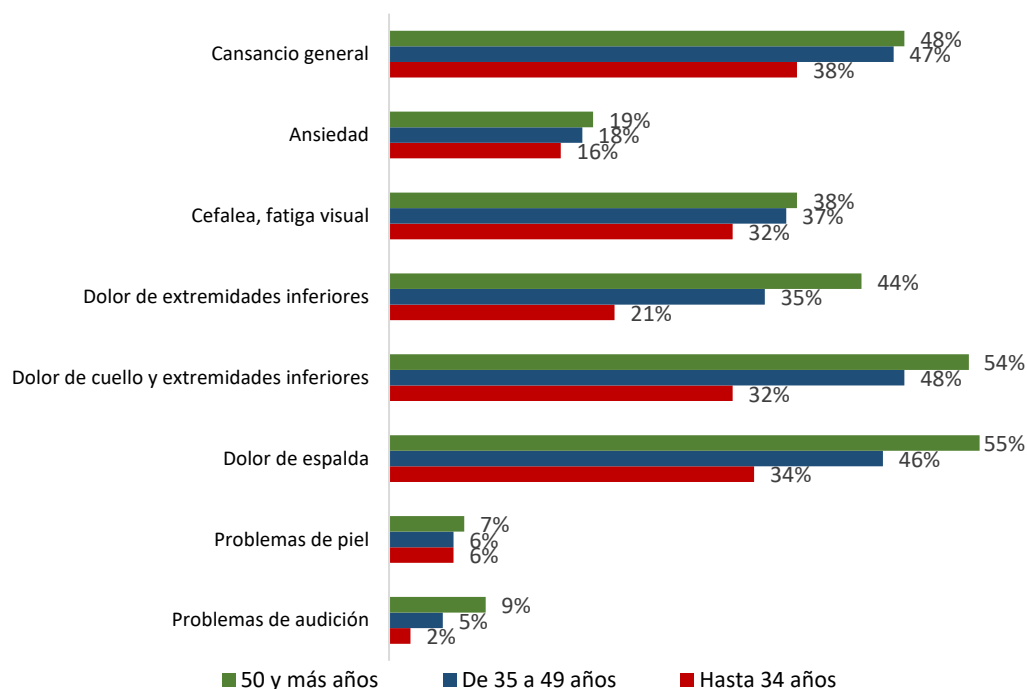
FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹²⁸.

¹¹²⁷ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

¹¹²⁸ Información obtenida a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

En particular, resulta preocupante la percepción tan elevada que tienen los trabajadores acerca de la influencia negativa de su trabajo en su salud, constituyéndose una llamada de atención para actuar desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, donde a nuestro juicio, las políticas sobre salud y seguridad en el trabajo siguen siendo de vital importancia. Todo ello se puede deber, como hemos destacado anteriormente, por los efectos perjudiciales de las nuevas formas de organización y métodos de trabajo, especialmente los relacionados con el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial y el empleo precario, causando consecuencias negativas y perjudiciales sobre la salud de trabajadores. Por tanto, las evidencias empíricas indican claramente la necesidad de ampliar el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo para que se incluya también con la búsqueda de un equilibrio con las nuevas tendencias del mundo del trabajo.

En relación al anterior indicado, en cuanto al análisis del padecimiento en el último año de algún problema de salud sobre dolencias concretas, revela que las más frecuentes al conjunto de todos los trabajadores son el dolor de espalda, dolor muscular de extremidades y el cansancio general. En concordancia del efecto negativo de la edad sobre la salud se evidencia en casi todas las dolencias. Si bien, se encuentran menores diferenciaciones significativas entre los colectivos de edad en relación la ansiedad, cefalea y fatiga visual.

Figura 35. Problemas de salud en el último año por edad, 2015.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹²⁹.

En suma, a partir de las evidencias anteriores se ha podido demostrar que las necesidades de los trabajadores son distintas según el grupo de edad al que pertenezcan. De tal forma que estos entornos y condiciones de trabajo diferenciales por edad pueden causar efectos perjudiciales en la salud de cada colectivo, demostrando la necesidad de formular en la actualidad propuestas que contribuyan, con carácter general, a una mejora en materia de la salud, seguridad y bienestar en el trabajo por grupos de edad.

¹¹²⁹ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

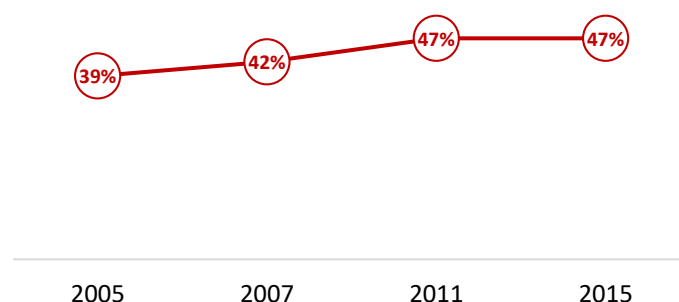
3.6. Los factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales según género.

En este epígrafe nos centraremos en los aspectos más relevantes de la situación de la mujer en el mercado de trabajo a partir de las encuestas en el ámbito laboral. En este sentido, estudiaremos las principales variables relacionadas con la actividad, la ocupación y las condiciones de trabajo, en general, a la vez que se profundizará en el análisis de algunos aspectos específicos de los principales factores de riesgos y riesgos psicosociales que afectan a las mujeres. De tal forma que el objetivo es conocer en mayor medida la evolución de la relación de las mujeres con el mercado de trabajo para disponer de un mejor diagnóstico, anticipar tendencias y formular propuestas que contribuyan a la mejora.

Al respecto, debemos de tener presente que un momento clave en relación a los principales problemas que ha tenido la mujer en el mercado de trabajo es en relación al acceso al empleo. De hecho, a nuestro entender, es el primero y quizás unos de los problemas más difíciles que la mujer ha de superar y cuya dificultad es creciente, además, en épocas de crisis económica, donde resulta difícil la detección de las discriminaciones por motivo de género¹¹³⁰. Ahora bien, esta problemática también viene reflejada en las propias Encuestas, donde la dificultad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es algo que viene evidenciándose desde hace mucho tiempo. De manera que en el año 2015 la presencia de la mujer en el mundo laboral se ha visto incrementada respecto a los años anteriores, incluso, así lo confirma la distribución por sexo de las propias encuestas. En este contexto, en el año 2015 el 47% de la muestra eran mujeres, mientras que diez años antes, en el año 2005, sólo llegaba al 39%. Si bien debemos de precisar que la igualdad efectiva todavía queda muy lejos, tal y como comprobaremos posteriormente.

¹¹³⁰ Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La protección jurídico-laboral de la mujer: Luces y sombras*, Cedecs, 2002, pág. 52.

Figura 36. Evolución de la muestra de mujeres en las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo.



FUENTE: Elaboración propia a partir de las V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2005, VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2007, VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011 y Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹³¹.

Los índices aportados a través de las diferentes encuestas acerca de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo nos reflejan que determinadas características como la el nivel de estudios, la segregación ocupacional y sectorial de las mujeres, entre otros aspectos que analizaremos, son claves en su configuración.

En este sentido, en la siguiente tabla observamos que se encuentra grandes diferencias en relación a la educación superior, donde en mayor proporción las mujeres han completado este tipo de estudios frente a los hombres. Si es cierto que en el resto de estudios no se aprecia unas diferencias muy significativas entre sexos.

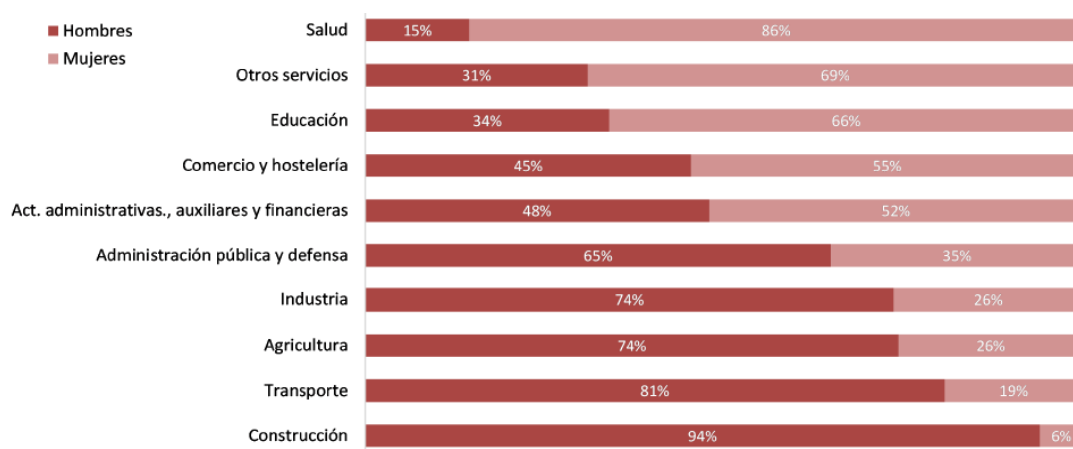
¹¹³¹ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Tabla 36. Nivel de estudio según sexo, 2015.

	Hombres	Mujeres	Total
Menos que educación secundaria completa	29%	27%	28%
Educación secundaria o equivalente	43%	39%	41%
Educación superior	28%	34%	31%

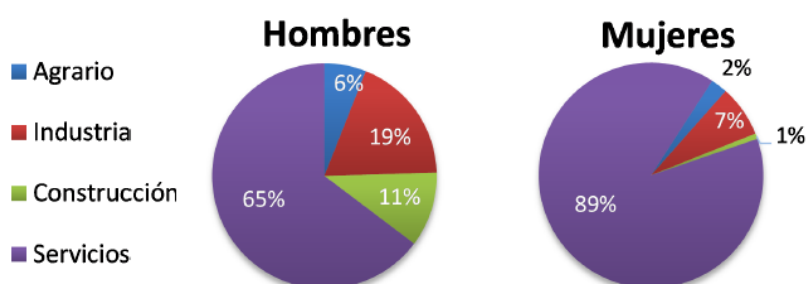
FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Condiciones de trabajo según género en España*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018, pág. 8.

Por otro lado, sí existe una segregación por ocupación y actividad, siendo ambas variables muy acentuadas las diferenciaciones, donde las mujeres principalmente tienen ocupaciones elementales (62%), de servicios y vendedores (60%), técnicos y profesionales científicos e intelectuales (58%) y empleados contables y administrativos (57%). Igualmente, entorno a nueve de cada diez mujeres se concentran en actividades relacionadas con la Salud, por lo contrario, el índice de mujeres en actividades de la construcción, transporte, agricultura e industria es muy reducido, estando marcadamente configurado por hombres. De ahí que las principales actividades que desarrollan las mujeres giran hacia los sectores que de manera tradicional se han considerado feminizados y, por tanto, con una gran dificultad para acceder a cargos generalmente estipulados como masculinos. De manera que únicamente en tres actividades se concentran el 60% del empleo de las mujeres, esto es: comercio y hostelería; actividades administrativas, auxiliares y financieras; trabajos ligados con el sector de la Salud.

Figura 37. Actividad y distribución por sexo, 2015.

FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Condiciones de trabajo según género en España*, óp. cit., pág. 9.

Así el 89% de las mujeres trabajan en el sector servicios y únicamente el 1% trabajan en el sector de la construcción, un 2% en el agrario y un 7% en la industria, observándose claramente que son sectores masculinizados, tal y como determinábamos con anterioridad.

Figura 38. Sector de actividad y distribución por sexo, 2015.

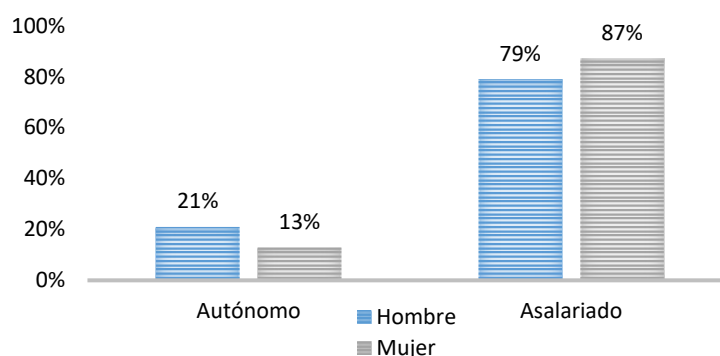
FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Condiciones de trabajo según género en España*, óp. cit., pág. 9.

Por otro lado, se evidencia que no existe una relación positiva entre dichos estudios superiores, con la ocupación que desarrollan las mujeres y con los puestos con elevadas posiciones jerárquicas y de responsabilidad. Esto es, se corrobora una segregación con un

reparto desigual entre sexos en puestos con poder decisorio. De tal forma que en el año 2015 únicamente el 14% de las mujeres tenían algún cargo de supervisión sobre otros trabajadores, frente al 22% de los hombres que tenían dichos cargos. Además, dicho índice de inequidad se vincula con que el 16% de los hombres tenían a una mujer como supervisora, mientras que el 49% de las mujeres tienen a un hombre como supervisor.

De ahí que las mujeres que se encuentran en el mercado laboral tienen que enfrentarse a una estructura principalmente masculina, manteniéndose dicha evolución. De hecho, ante la cuestión acerca del sexo de su jefe directo se expone que el 65% son hombres y apenas el 31% son mujeres¹¹³². Sin embargo, el porcentaje de trabajadoras por cuenta ajena es superior al de los hombres con un 87% frente al 79%¹¹³³. Por tanto, a pesar de que las mujeres en los últimos años han aumentado notablemente su presencia en el mercado de trabajo, su recorrido laboral es totalmente diferente al del hombre.

Figura 39. Situación profesional por sexo, 2015.



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹³⁴.

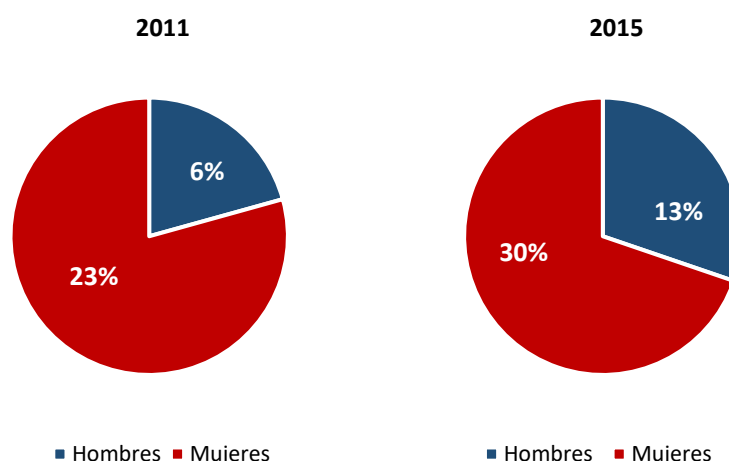
¹¹³² Dicho lo anterior, los datos que proporciona la EPA del año 2017 indican que un 2,8% de las trabajadoras se incluyen en la categoría de directores y gerentes, frente a un 5% de los hombres trabajadores.

¹¹³³ Por lo que se refiere a las mujeres que desarrollan su actividad profesional por cuenta propia, el número de afiliadas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos es inferior al de los hombres, es decir, el 13% del total de afiliados.

¹¹³⁴ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

En esta última ENCT es destacable que el 8% de las trabajadoras no tienen un contrato de trabajo, encontrándose por 3 puntos porcentuales por encima de los hombres (5%). A su vez, las mujeres son mayoritarias en las contrataciones temporales, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal, el 40% de los contratos registrados con mujeres en 2017 fueron de corta duración frente al 36% entre los hombres. Respecto a años anteriores su incidencia ha aumentado tanto en mujeres como en hombres, si bien la proporción femenina siempre ha sido mayor que la masculina. En el año 2007 el 32% de los contratos con mujeres eran de corta duración, frente al 22% de los celebrados con hombres. De los datos se desprende que, tradicionalmente, las mujeres son mayoritarias en el flujo de nuevas contrataciones a tiempo parcial¹¹³⁵.

Figura 40. Jornada a tiempo parcial por sexo, 2011 y 2015.



FUENTE: Elaboración propia a partir de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011 y Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹³⁶.

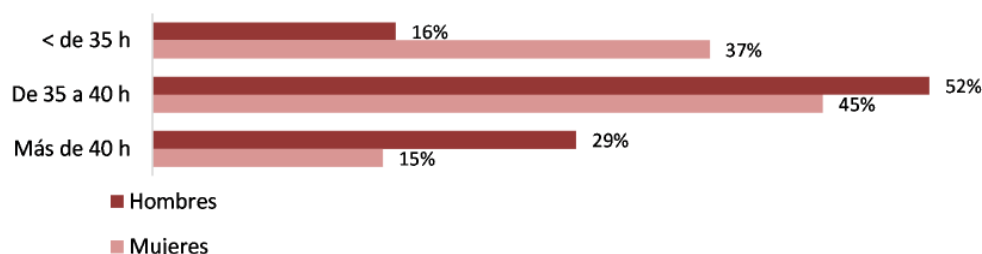
Simultáneamente las horas de trabajo remunerado son distinta según el sexo. De tal forma que el 20% de las mujeres trabajan entre 20 o menos horas a la semana y el 17% entre 21 y 34 horas. De ahí que el 37% de las mujeres trabajan menos de 35 horas semanales en un trabajo remunerado. En cambio los hombres trabajan con mayor frecuencia jornadas

¹¹³⁵ Según la ENCT en el año 2015 el 30% de las mujeres encuestadas tienen un contrato de trabajo parcial, constatándose como más del doble que de los hombres (13%).

¹¹³⁶ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

superiores a 35 horas y solo un 16% tienen un número de horas de trabajo semanal por debajo de 35 horas.

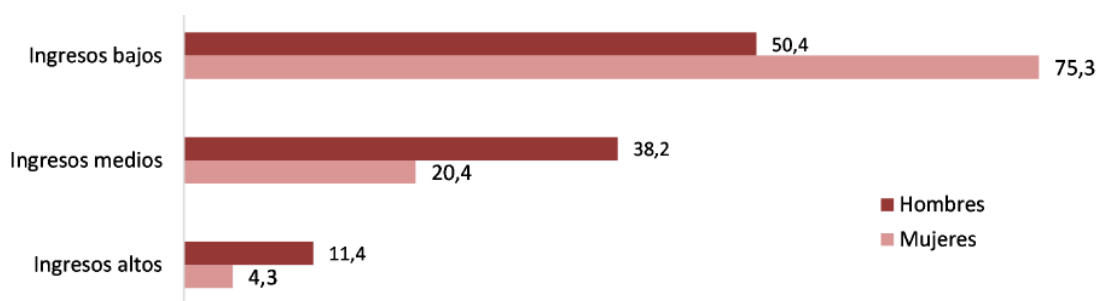
Figura 41. Horas de trabajo semanales por sexo, 2015.



FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Condiciones de trabajo según género en España*, óp. cit., pág. 27.

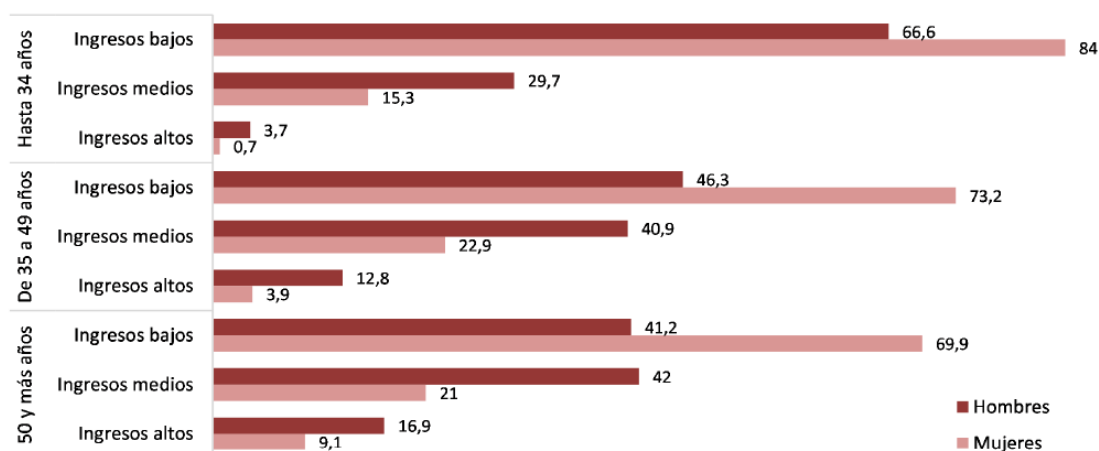
Esta realidad se refleja directamente en los niveles de ingresos anuales que muestra una gran diferenciación por sexo, pues tres de cada cuatro mujeres determinan obtener ingresos bajos, es decir, su sueldo no superan los 14.400 euros al año, siendo casi un 25% inferior a la de los hombres de ese mismo percentil. Por tanto, en la siguiente gráfica se observa la gran brecha salarial entre hombres y mujeres.

Figura 42. Nivel de ingresos por sexo, 2015.



FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Condiciones de trabajo según género en España*, óp. cit., pág. 11.

La diferencia salarial entre sexos se refleja en todos los tipos de contrato y jornada, en ocupaciones, en todos los grupos de edad y sectores de actividad aunque con diferencias destacables, como es el incremento de la brecha salarial de las trabajadoras ocupadas menores de 34 años de edad, llegándose a determinar que el 84% obtienen unos ingresos bajos, frente al 67% de los hombres.

Figura 43. Nivel de ingresos por sexo y edad, 2015.

FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Condiciones de trabajo según género en España*, óp. cit., pág. 11.

Estos indicadores que constatan la desigualdad entre sexos pueden estar relacionados con que, tal y como hemos determinado, se da una mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial, con contratos temporales y en actividades con remuneraciones más bajas en relación con los hombres, como se destaca en la siguiente tabla¹¹³⁷.

Tabla 37. Salario medio bruto por sexo y edad.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	1.850,3	1.869,1	1.881,3	1.893,7	1.878,1	1.889,0
Hombres	2.083,7	2.102,1	2.125,9	2.122,5	2.075,7	2.090,6
Mujeres	1.595,5	1.621,6	1.618,1	1.643,8	1.661,0	1.668,7

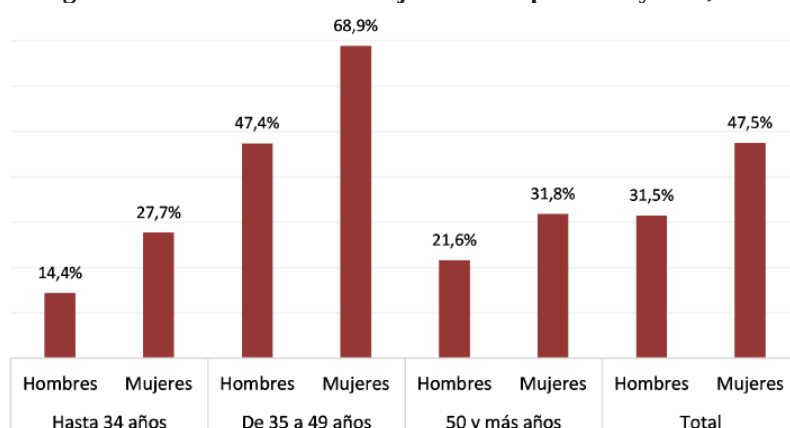
FUENTE: EPA, 2017.

Además de la diferenciación en la participación entre hombres y mujeres en el trabajo remunerado, también se observa la desigualdad en el trabajo no remunerado en cuanto a que las tareas del trabajo doméstico no son compartidas igualitariamente. En concreto, las mujeres tienen la mayor cuota de este trabajo no remunerado, con una media de 13 horas más que los hombres.

¹¹³⁷ Una información complementaria sobre salarios es la obtenida a partir de la EPA, en la cual los datos disponibles relativos al año 2017 determinan que el salario medio para la mujer se encontraba en 1.668,7 euros frente a 2.090,6 euros para el hombre.

Otro aspecto vinculado al trabajo doméstico es el cuidado diario de los hijos o nietos, afectando obviamente de forma diferente en función de la edad y de manera enfática por sexo. Por lo cual, como observamos en la siguiente figura, casi la mitad de las mujeres deben de conciliar su trabajo con la vida personal y familiar, llegando al 69% de las trabajadoras con edad comprendida entre los 35 a 49 años de edad. Como consecuencia directa de estos datos entendemos que se pone de manifiesto la “doble presencia” de las mujeres para desarrollar responsabilidades tanto en la vida laboral y familiar, con sus derivadas consecuencias. Es por esto que pueden tener una marcada influencia de los riesgos psicosociales que pueden sufrir las trabajadoras, donde los factores externos o extralaborales tienen un papel importante, siendo ineludible para su adecuada implementación de acciones preventivas.

Figura 44. Cuidado diario de hijos o nietos por edad y sexo, 2015.



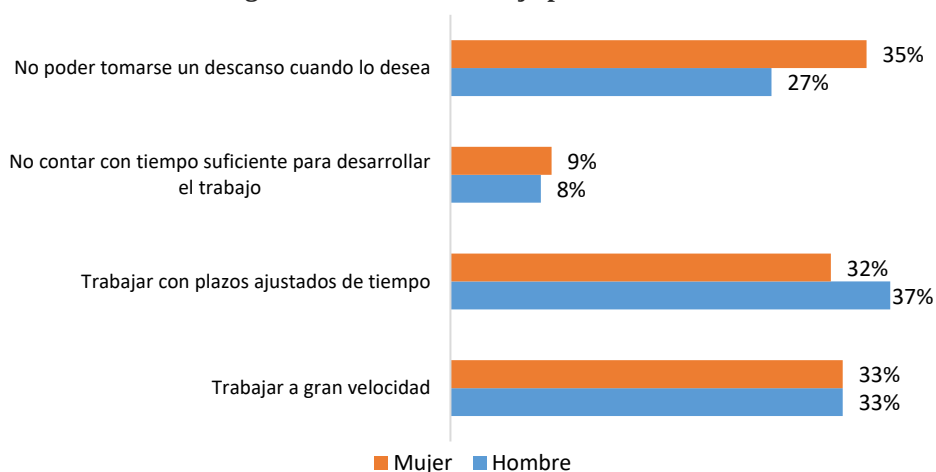
FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Condiciones de trabajo según género en España*, óp. cit., pág. 34.

Por lo que se refiere a los factores de riesgo psicosociales relacionados con la organización y gestión del trabajo como son la intensidad del trabajo, la autonomía y el trabajo emocional. En lo relativo a los indicadores acerca del ritmo de trabajo, recordamos que alrededor del 33% de los trabajadores determinaban que tenían que trabajar a gran velocidad y con plazos de tiempo muy ajustados siempre o casi siempre, incluso,

raramente o nunca contaban con tiempo suficiente para desarrollar su trabajo (8%) y poder tomarse un descanso cuando lo desean (31%).

En relación a las desigualdades de género, como se pueden analizar en la siguiente gráfica, no se observa grandes diferencias en cuanto a la elevada velocidad y a no tener suficiente tiempo para ejecutar el trabajo, sí existen diferenciaciones por género en relación a los plazos a cumplir donde concurren hasta cinco puntos de diferencia y, además, sobre el poder tomarse un descanso cuando lo desean, donde la diferenciación es de hasta ocho puntos porcentuales en detrimento de la mujer.

Figura 45. Ritmo de trabajo por sexo, 2015.



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹³⁸.

Si estudiamos la autonomía en el trabajo recordamos que un tercio de los trabajadores tienen dificultad para alterar el orden de las tareas, la imposibilidad de cambiar métodos de trabajo, limitaciones para modificar el ritmo del trabajo e imposibilidad para poder tomarse descansos cuando lo desea. No obstante, si analizamos la autonomía por sexo

¹¹³⁸ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

contemplamos como los hombres poseen mayores índices de autonomía que respecto a las mujeres.

Tabla 38. Posibilidad para desarrollar la autonomía en el trabajo por sexo, 2015.

	HOMBRE	MUJER
Alterar el orden de las tareas	65%	67%
Cambiar métodos de trabajo	64%	64%
Modificar el ritmo del trabajo	70%	69%
Poder tomarse descansos cuando lo desea	47%	39%
Incluir ideas propias del trabajador	62%	60%

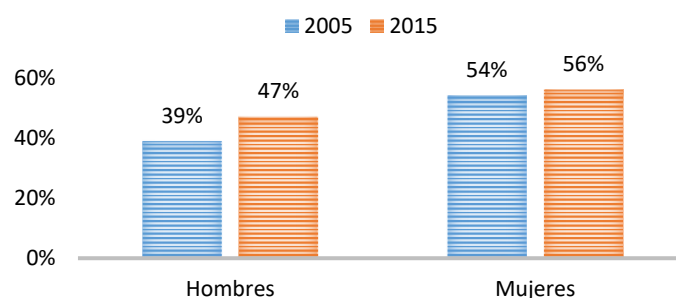
*Nota: Las celdas sombreadas en naranja indican diferencias estadísticamente significativas con el total y las celdas en blanco indican que no hay diferencias estadísticamente significativas.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹³⁹.

En consonancia con los trabajos con exigencias emocionales, consideramos que es necesario su estudio exhaustivo en relación de género, primordialmente porque casi nueve de cada diez trabajadoras prestan su trabajo en el sector servicios, siendo dicho sector caracterizado porque los empleados tienen que trabajar en continuo contacto con personas externas a su centro de trabajo.

Precisamente, las diferentes encuestas reflejan que son las mujeres las que más trabajo emocional o con exigencias emocionales desarrollan, encontrándose con hasta nueve puntos porcentuales de diferencia y manteniéndose casi constante con el paso del tiempo. Como se ha dicho, es probable que dichos índices puedan estar relacionados con que las mujeres ocupan principalmente puestos de trabajo en actividades relacionadas con el comercio y hostelería; actividades vinculadas con el sector de la salud y actividades administrativas, auxiliares y financieras.

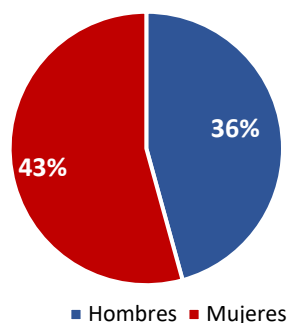
¹¹³⁹ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Figura 46. Trabajo emocional por sexo, 2015.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015.

Dicho lo anterior, observamos en la anterior figura el elevado crecimiento del índice referente al trabajo emocional que desarrollan los hombres. Si bien, consideramos que dicho incremento puede ser a consecuencia del crecimiento del sector servicios en el conjunto de la economía.

Ahora bien, realizada dicha salvedad y pudiendo tener una relación directa con el trabajo emocional, son las mujeres las que especifican en mayor proporción que al final de la jornada de trabajo terminan exhaustas, tal y como observamos en el siguiente gráfico.

Figura 47. Terminar la jornada de trabajo exhausto por sexo, 2015.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁴⁰.

¹¹⁴⁰ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Como se ha comentado, reflexionamos que el sentirse “agotada” puede deberse a una inadecuada organización de las tareas por parte de la organización empresarial, la sobrecarga de trabajo, las expectativas demasiado altas del trabajador, la ausencia de directrices por parte de los responsables, entre otros factores, no solo por desarrollar un trabajo emocional, aunque es un factor muy influyente, pudiendo repercutir en una creciente dificultad por manejar adecuadamente las propias emociones y ocasionando un agotamiento emocional.

Los anteriores datos analizados de corte general, corroboran la marcada segregación entre trabajadores masculinos y femeninos. Además dicha diferenciación, a nuestro entender, repercute directamente en la exposición de los mismos a los propios riesgos laborales.

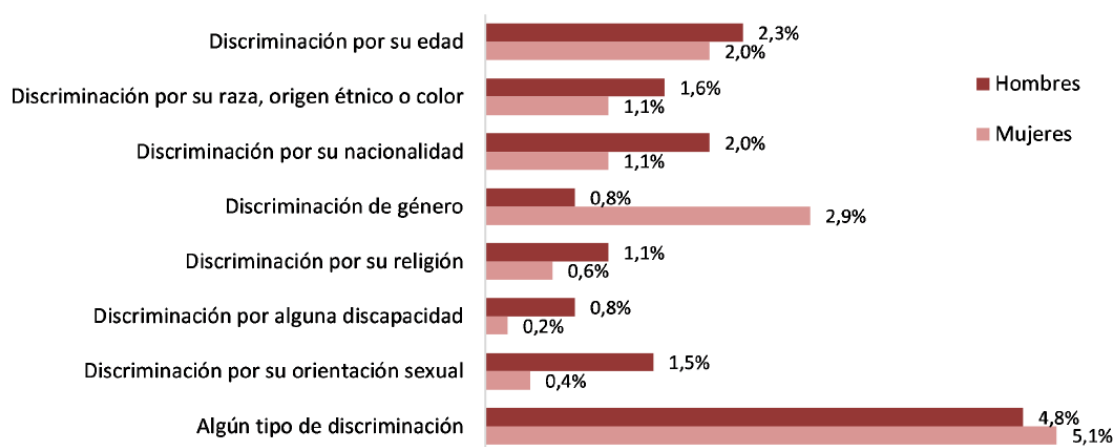
Por tanto, como se analiza en la siguiente tabla, los hombres ostentan unos índices significativamente más elevados que las mujeres en la mayor parte de riesgos laborales que han sido considerados. Si bien, el único caso en el que las mujeres presentan mayores porcentajes de exposición son los trabajos que implican la manipulación de materiales infecciosos, mantener posiciones dolorosas o fatigantes y realizar movimientos repetitivos de manos o brazos, siendo directamente relacionados con los riesgos que se originan en el sector servicios, siendo un sector feminizado, tal y como destacábamos con anterioridad.

Tabla 39. Exposición a riesgos laborales según las actividades y por sexo, 2015.

	Hombres	Mujeres
OCUPACIONES CON MAYOR PROPORCIÓN DE HOMBRES		
Técnicos y profesionales de apoyo (n= 328)	58%	42%
Agentes infecciosos	14%	33%
Posiciones dolorosas o fatigantes	33%	64%
Levantar o mover personas	6%	26%
Movimientos repetitivos de manos o brazo	43%	70%
OCUPACIONES CON MAYOR PROPORCIÓN DE MUJERES		
Ocupaciones elementales (n= 410)	38%	62%
Manipulación se sustancias químicas	29%	48%
Levantar o mover personas	1%	9%
Movimientos repetitivos de manos o brazo	79%	88%
Trabajadores de servicios y vendedores (n= 753)	40%	60%
Levantar o mover personas	14%	23%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (n= 587)	42%	58%
Agentes infecciosos	10%	23%
Posiciones dolorosas o fatigantes	27%	46%
Levantar o mover personas	7%	28%
Empleados contables y administrativos (n= 368)	43%	57%
Estar sentado	84%	93%

FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Condiciones de trabajo según género en España*, óp. cit., pág. 15.

Por otro lado, en relación a nuestro trabajo de investigación, analizaremos los riesgos psicosociales en el año 2015, como destacábamos, un 5% de los trabajadores especifican haber sufrido algún tipo de discriminación en el último año. Si bien, si lo estudiamos desde el enfoque de género, la discriminación por género afecta en mayor medida a las mujeres (3%) frente a los hombres (1%). Asimismo, un porcentaje mayor entre las mujeres estipula que han recibido algún tipo de discriminación, independientemente de los especificados en la siguiente gráfica (5,1%).

Figura 48. Discriminación percibido por sexo, 2015.

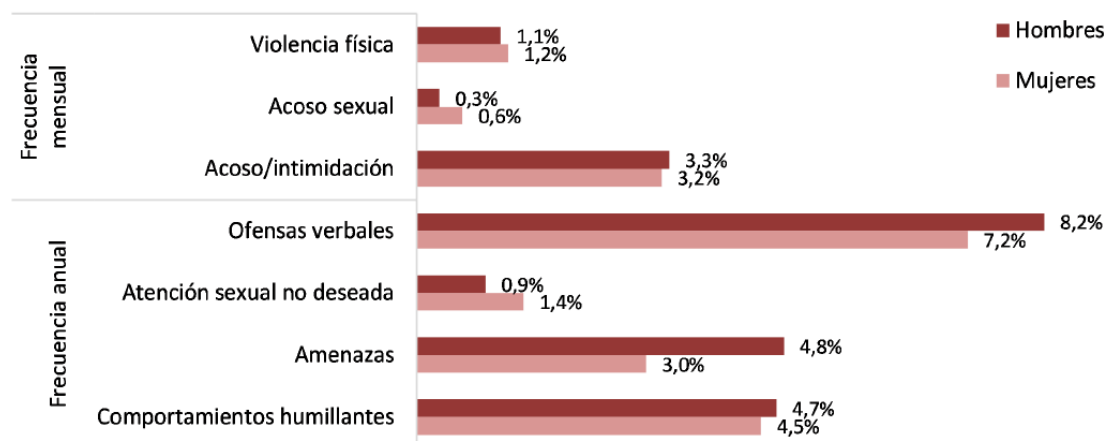
FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Condiciones de trabajo según género en España*, óp. cit., pág. 22.

De manera que por lo que se refiere a la discriminación de género, entendemos que en gran medida se fundamenta en las propias condiciones de trabajo que se determinan según género en el actual mercado de trabajo. De hecho, como hemos analizado, la existencia de segregación por sexo en relación a las compensaciones económicas, inferiores condiciones laborales, mayor exposición a los factores psicosociales de riesgo, así como soportan en mayor medida a aquellos factores de riesgo sumándole la carga derivada de la vida personal o familiar, constituyéndose como factores extralaborales, pero que a su vez pueden suponer un incremento de los riesgos derivados de la seguridad, salud y bienestar de la trabajadora.

Del mismo modo, en relación a otros riesgos psicosociales como son el acoso sexual como de la atención sexual no deseada poseen una frecuencia mayor entre las mujeres. En este sentido, como destacábamos en el segundo capítulo de este trabajo de investigación, a nivel individual, estos tipos de riesgos psicosociales donde se produce el sufrimiento y la humillación de la trabajadora pueden aparecer consecuencia como una falta de motivación, pérdida de confianza, reducción de la autoestima, depresión, ira, ansiedad e irritabilidad. De la misma manera estos síntomas tienden a convertirse en enfermedades físicas, trastornos mentales y aumento del consumo de sustancias, desencadenando en

accidentes de trabajo, invalidez e incluso la autolisis, siendo las principales afectadas de sufrir dichos riesgos laborales.

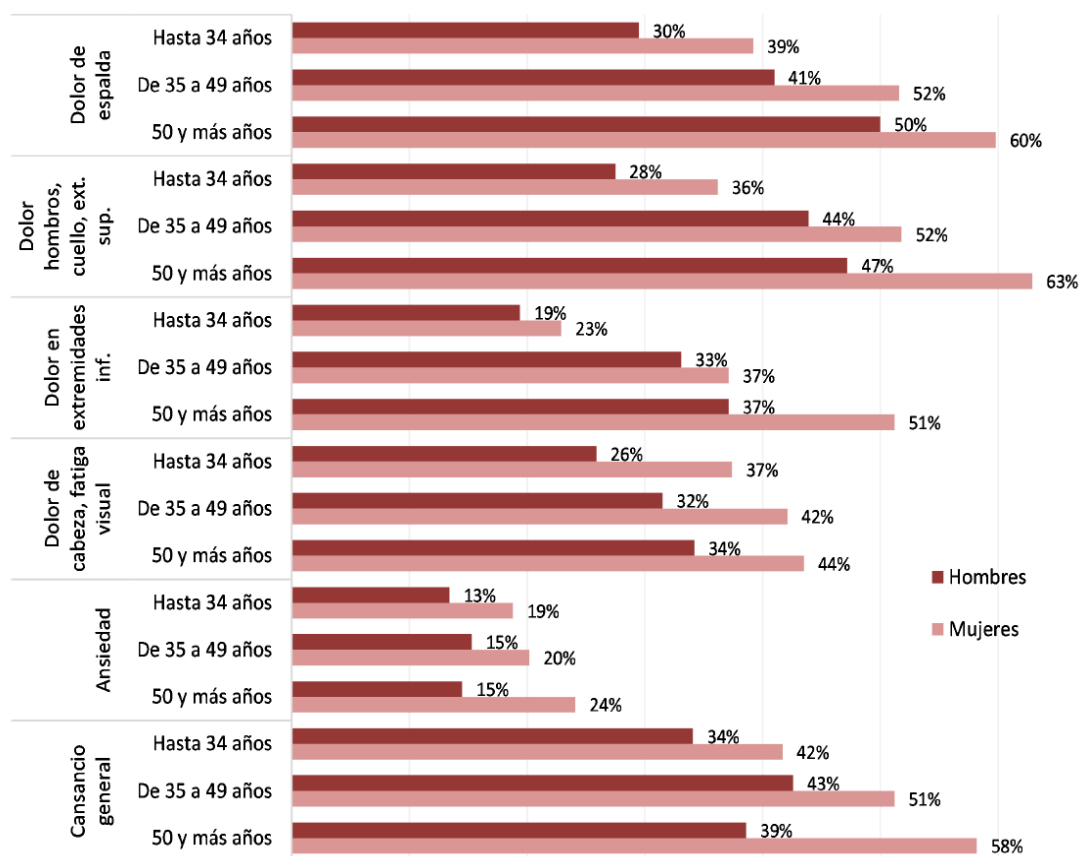
Figura 49. Tipos de violencia sufrida por sexo, 2015.



FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Condiciones de trabajo según género en España*, óp. cit., pág. 22.

Relacionado directamente con la salud, la ENCT del año 2015 evidencia que las mujeres presentan mayor prevalencia en todas las dolencias listadas, con la excepción de los problemas de audición que, estadísticamente, afectan más a los hombres. Los más relevantes entre las trabajadoras son dolores relacionados con trastornos musculoesqueléticos, el dolor de cabeza, fatiga visual y el cansancio general, donde se estima una mayor frecuencia con problemas y trastornos del sueño entre las mujeres.

Si analizamos estos problemas de salud desagregándolos por edad y género, como destacábamos supra, constatamos cómo cuanto más elevada es la edad se dan con más frecuencias los problemas, tanto en hombres como en mujeres, como se observa en el siguiente gráfico.

Figura 50. Principales problemas de salud por edad y sexo, 2015.

FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Condiciones de trabajo según género en España*, óp. cit., pág. 36.

En suma, entendemos que todo esto confirma que el entramado normativo que promovía un enfoque de género ha quedado en acciones meramente simbólicas y testimoniales en nuestro sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. En este sentido, recordamos el art. 4 de la LOIEHM que establece el principio informador del ordenamiento jurídico de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres e, igualmente, el art. 5 LPRL estableciendo como objetivos de las Administraciones Públicas una política en materia preventiva que promueva la efectividad del principio de igualdad. No obstante, a pesar del reconocimiento normativo, no se ha visto plasmado en la práctica.

Por todo lo anterior consideramos que, tal y como se determinaba en el segundo capítulo, es necesario una mención expresa de dicho enfoque de género. En este sentido, podría desarrollarse a partir del derecho a la protección frente a los riesgos laborales (art.14 LPRL), en los principios de la acción preventiva con especial insistencia entorno a la adaptación del trabajo a la persona (art. 15 LPRL) y en la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva (art. 16 LPRL). Ahora bien, sin rechazar la posibilidad que con posterioridad se desarrollara esta perspectiva en los propios criterios y reglas técnicas concretas.

3.7. Las transformaciones derivadas de las TICS en el ámbito laboral.

En las últimas décadas se ha producido la incorporación de las TICS de forma extraordinaria en el entorno de trabajo pasando a ser un elemento esencial del mismo e introduciendo modificaciones sustanciales en el ámbito laboral. En este sentido, como hemos analizado, la innovación tecnológica es un fenómeno muy influyente en la vida laboral, social y familiar de las personas. Sin embargo, nos cuestionamos si sus efectos son positivos o negativos.

Al respecto, consideramos que la influencia de las tecnologías en las distintas dimensiones y facetas de los riesgos psicosociales es aún poco conocida. Además, en la actualidad no tenemos una información actualizada acerca de las transformaciones que se están constatando a partir de las TICS. Por tanto, es importante desarrollar más estudios sobre la materia, teniendo en cuenta que las TICS están permanentemente evolucionando, no conociendo la realidad más reciente sobre ellas en los centros de trabajo, sin poder identificar los actuales factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores, siendo un aspecto primordial en la salud y bienestar de los trabajadores. Sin embargo, como destacábamos en los capítulos precedentes, dos han sido las principales transformaciones que han tenido especial incidencia. En primer lugar, el aumento del uso de los instrumentos o herramientas basadas en las tecnologías de la información y

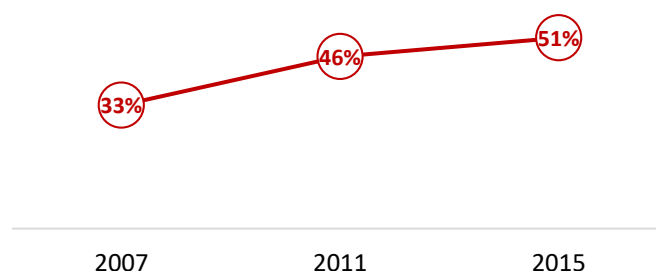
comunicación para el desarrollo del trabajo, y, por otro lado, las modificaciones en la forma de gestionar el trabajo a partir de ellas.

A partir de todo lo anterior, con la finalidad de aportar un análisis cuantitativo acerca de la utilización de las TICS en el ámbito del trabajo y su relación con los riesgos psicosociales, utilizaremos las ENCT. De tal forma que en las siguientes observaciones nos centraremos principalmente en el uso intensivo o no de dichas herramientas.

Denominaremos usuarios intensivos como aquellos encuestados que tienen una elevada frecuencia de utilización de las herramientas informáticas para efectuar su trabajo y que han determinado los diferentes ítems a partir de respuestas como “*siempre*”; “*casi siempre*” “*a menudo*”; “*más o menos 3/4 partes del tiempo*” y “*más o menos la mitad del tiempo*”.

Por otro lado, como condición alternativa que contestan al resto de frecuencias establecidas en las categorías de respuestas, las cuales se refieren a un uso esporádico o la no utilización de las TICS para efectuar su trabajo, los denominaremos como usuarios con escaso uso, es decir, aquellos que han expresado su utilización en su trabajo a partir de las respuestas “*más o menos 1/4 parte del tiempo*”; “*casi nunca*” o “*nunca*”. Por tanto, el siguiente análisis mostrará las diferencias entre ambos colectivos acerca de la frecuencia de exposición a partir de las condiciones de trabajo y los posibles problemas de salud manifestados en relación a los riesgos psicosociales.

De manera que para empezar analizaremos cómo se ha incrementado el uso de las TICS en los lugares de trabajo. Así más de la mitad de los trabajadores (51%) utilizan habitualmente ordenadores de sobremesa, portátiles, smartphones, etc. para el desarrollo su trabajo. Comparando estos resultados con anteriores ENCT se observa el aumento de la utilización de formas más intensiva de las herramientas informáticas en el trabajo en los últimos años.

Figura 51. Evolución del uso intensivo de las herramientas informáticas en el trabajo.

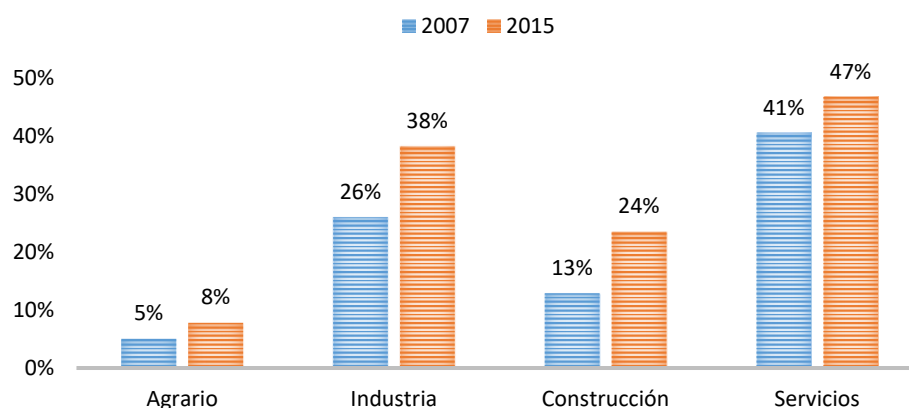
FUENTE: Elaboración propia a partir de las VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2007, VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011 y Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁴¹.

Asimismo, se evidencia un mayor uso intensivo de dichas herramientas en las empresas públicas (61%), estableciéndose casi el doble en contraposición de las empresas privadas (38%), donde el trabajador por cuenta ajena (43%) hace un uso intensivo de ellas frente al trabajador autónomo (41%), no obstante, no se instaura mucha distancia entre ellos. De forma similar sucedería con el factor de la edad y sexo, sin haber grandes diferencias significativas en lo que se refiere a los usuarios intensivos.

Por otro lado, sí existen discrepancias en el uso intensivo si se analizan el tipo de jornada de trabajo. Entorno a cinco de cada diez trabajadores con una jornada de trabajo a tiempo completo tiene un uso intensivo de las TICS en su trabajo, únicamente el 27% de los trabajadores con una jornada a tiempo parcial realizan dicho uso intensivo. Si bien, entre los trabajadores que tienen un contrato de trabajo temporal es menos frecuente el uso intensivo (31%), en comparación con los trabajadores indefinidos (52%).

Llama la atención de forma significativa la introducción de las TICS en sectores productivos en los que el trabajo manual sigue siendo el aspecto esencial de la actividad, como observar en la siguiente figura.

¹¹⁴¹ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Figura 52. Uso intensivo de las TICS por sector de actividad.

*Nota: Las categorías de respuesta en ambas Encuestas son diferentes, no obstante, se han seleccionado para este trabajo de investigación “siempre”; “casi siempre” “a menudo”; “más o menos 3/4 partes del tiempo” y “más o menos la mitad del tiempo”.

FUENTE: Elaboración propia a partir de las VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2007 y Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁴².

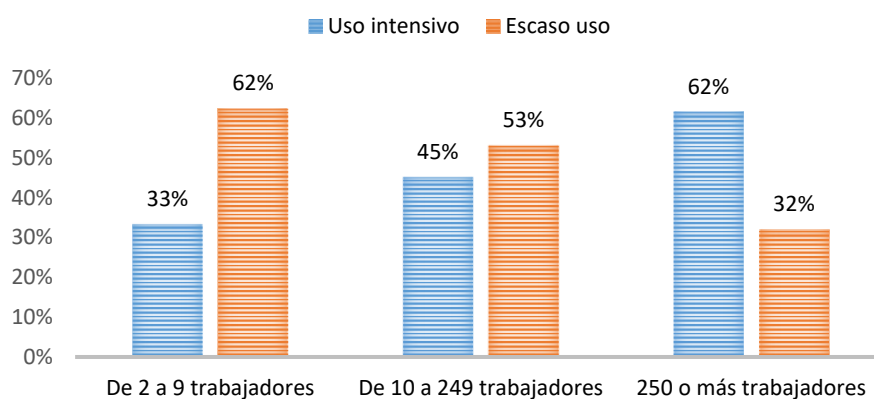
En el anterior gráfico se observa que se ha incrementado el uso intensivo de las tecnologías en todos los sectores de actividad, si bien, el sector servicios es el que más trabajadores emplean herramientas informáticas con una elevada frecuencia para la ejecución de su actividad.

En cuanto al tamaño de la plantilla del centro de trabajo se observa una relación entre el tamaño y el uso intensivo de las TICS, por tanto, a mayor plantilla del centro, existe una mayor utilización de sistemas y herramientas informáticos. De hecho, en las grandes empresas es donde se constata un mayor índice de uso intensivo de las TICS, seguido de aquellos centros de trabajo entre 10 a 249 trabajadores. Sin embargo, consideramos que la clasificación entorno al tamaño de la plantilla que es determinada en la última ENCT, conforman un sesgo de respuesta, a nuestro entender, no es adecuada para un estudio detallado teniendo en cuenta que en la distribución de 10 a 249 trabajadores, donde se puede obviar información relevante. De tal forma que pensamos que el uso intensivo no

¹¹⁴² Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

será lo mismo en centros de trabajo con 10 trabajadores que con 249 trabajadores. No obstante, sí se ha determinado que existe una relación entre el tamaño y el uso intensivo.

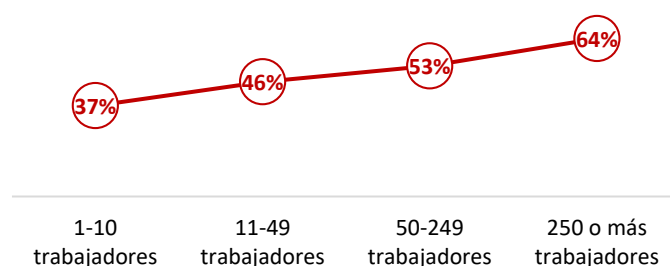
Figura 53. Uso de las TICS por tamaño de la plantilla del centro de trabajo.



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁴³.

Por el contrario, esta clasificación no se determina en las anteriores encuestas como observamos en la posterior figura, no obstante, se corrobora la afirmación anterior en torno a que cuanto más pequeña es la plantilla de la organización empresarial, menor es el uso intensivo de las TICS, constatándose hasta siete puntos porcentuales de diferencia.

Figura 54. Uso de las TICS por tamaño de la plantilla del centro de trabajo, 2011.



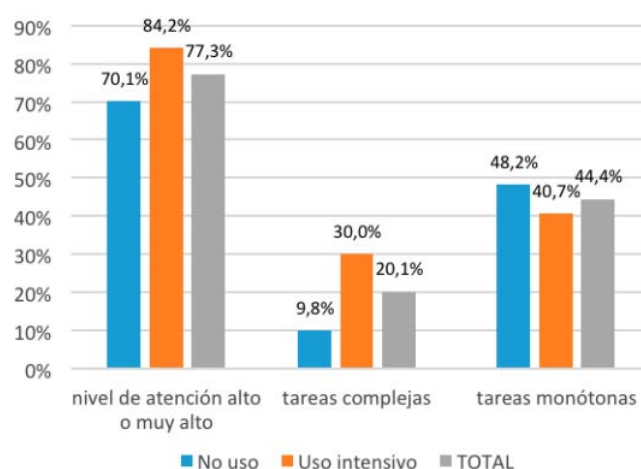
FUENTE: Elaboración propia a partir de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011¹¹⁴⁴.

¹¹⁴³ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

¹¹⁴⁴ Información obtenida a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Por otro lado, son varios los factores psicosociales que analizamos en relación con el uso de las TICS en el ámbito del trabajo. Para ello se utilizará principalmente las diferentes ENCT en relación a los indicadores de contenido de las tareas, aprendizaje continuo y motivación, ritmo del trabajo, autonomía y tiempo de trabajo, con la finalidad de observar si existe alguna relación entre los usuarios intensivos de dichas tecnologías y la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Figura 55. Relación del uso de las TICS con el contenido de la tarea, 2011.



*Nota: Las categorías de respuesta que se han seleccionado son “*siempre o casi siempre*” y “*a menudo*”.

FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.: “Riesgos psicosociales de los usuarios intensivos de las TICs. Análisis a partir de los datos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.2011”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016, pág.70.

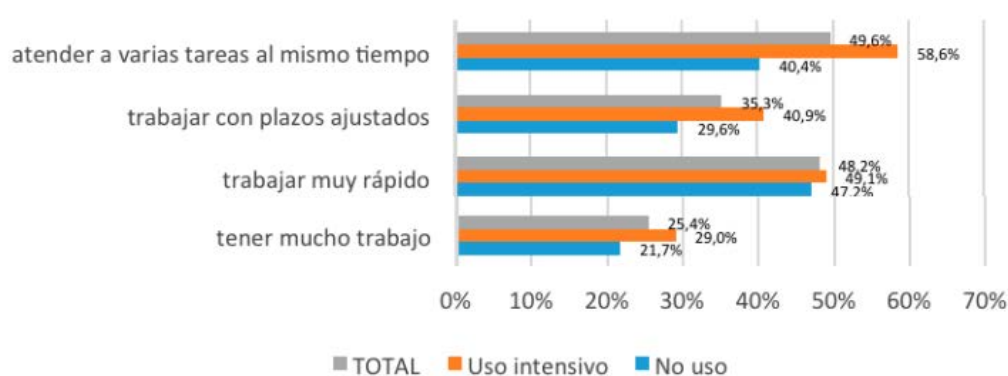
Se observa grandes diferencias significativas cuanto mayor es el nivel de atención que es necesario para efectuar la tarea (84,2%) y la complejidad de las mismas (30%), la cual puede ser causada por ese nivel de concentración que puede suponer la utilización en el trabajo de herramientas tecnológicas. Es importante recordar que la complejidad y dificultad de las tareas no siempre son factores de riesgo psicosociales, incluso, las actividades consideradas complejas pueden ser gratificantes para los trabajadores que las ejecutan. Si bien, es considerable pensar que dicha complejidad y elevada atención pueden ser fuentes de factores psicosociales de riesgo ocasionada por una elevada carga mental del trabajo, o bien, por la ausencia de los conocimientos, habilidades y

competencias necesarias para el uso de las TICS, sin embargo, desconocemos dicha relación negativa mediante las encuestas sin estimarse dichos indicadores.

En cambio, como observamos en el gráfico, difiere en relación con las tareas monótonas donde el uso intensivo de las TICS no encuentra relación con las tareas rutinarias y repetitivas. De manera que analizamos la existencia de una cierta relación entre ciertos contenidos de la tarea y el uso intensivo.

Al mismo tiempo, observamos la correlación entre el uso intensivo de las TICS y la intensidad del trabajo. De manera que nos referimos a la intensidad de trabajo en relación a la cantidad y el plazo de ejecución, pasando a conformarse en un factor de riesgo psicosocial debido a la diversidad de actividades, rapidez, el corto plazo para desarrollar las tareas y con una elevada cantidad de trabajo. A este respecto, es llamativo que todos los aspectos estudiados obtienen unos elevados índices que, a nuestro entender, afirman que dicho uso conlleva, con carácter general, la intensificación del trabajo. Así, entorno a seis de cada diez trabajadores que utilizan intensivamente las tecnologías en su trabajo deben de hacer frente a varias tareas al mismo tiempo, además, cuatro de cada diez deberán de realizar las tareas en cortos plazos de tiempo, siendo ajustados, pudiendo ocasionar riesgos psicosociales.

Figura 56. Correlación entre el uso de las tecnologías con la intensidad del trabajo, 2011.



*Nota: Las categorías de respuesta que se han seleccionado son “*siempre o casi siempre*” y “*a menudo*”.

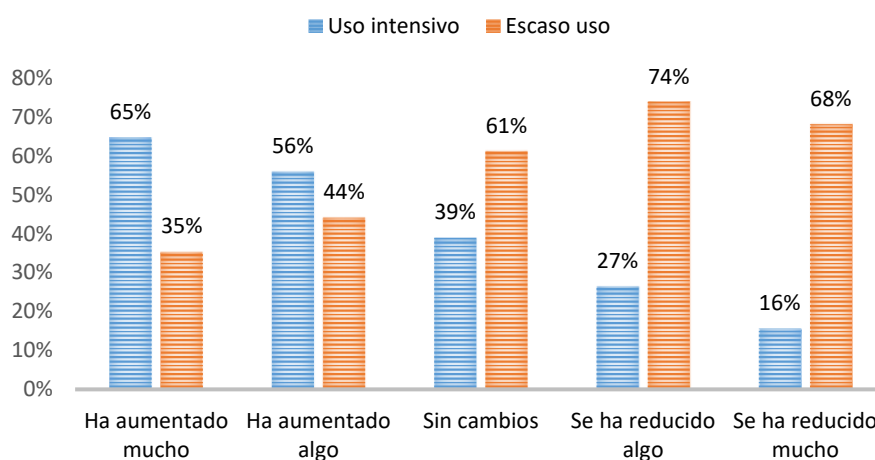
FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.: “Riesgos psicosociales de los usuarios intensivos de las TICs. Análisis a partir de los datos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.2011”, *óp. cit.*, pág.72.

Igualmente, si analizamos la relación entre el uso de las tecnologías y las tareas o deberes de los trabajadores, observamos cómo con el uso intensivo de ellas se produce un incremento de las tareas y deberes. De manera que casi siete de cada diez trabajadores consideran que el uso de las tecnologías ha llevado a un aumento elevado de sus tareas y obligaciones, donde se encuentra hasta treinta puntos porcentuales por encima de aquellos que no la utilizan de forma intensiva. Además, nos podríamos plantear si un gran número de dichas tareas dependen directa o indirectamente de la tecnología. Incluso, más de la mitad de los trabajadores con un uso intensivo especifican que han podido afectar de alguna manera en el acrecentamiento de sus tareas, donde los trabajadores han de hacer frente a cargas de trabajo superiores.

De ahí que no se puede obviar la relación entre estos indicadores con los anteriores, donde se constata una mayor complejidad, elevada atención acerca de las tareas y periodos cortos de desarrollo, así como la necesidad de hacer frente a varias tareas al mismo tiempo cuando se usan intensivamente las tecnologías en el trabajo, siendo todas ellas factores de riesgo psicosocial. Por tanto, esta sobrecarga de trabajo ha sido analizada desde diferentes dimensiones, con destacábamos en el segundo capítulo, pudiendo afectar negativamente en la capacidad de asimilación de la información generando frustración, fatiga, tensión, etc. en el trabajador¹¹⁴⁵.

Por el contrario, de manera muy acusada, aquellos trabajadores donde su uso es escaso han reducido potencialmente sus tareas y obligaciones, siendo muy llamativo que se encuentren por encima de los cincuenta puntos porcentuales respecto a los anteriores. Por todo lo anterior, consideramos que los actuales puestos de trabajo comienzan a usar masivamente las tecnologías con los consiguientes cambios en relación al desarrollo de su actividad laboral, si bien, también asistimos a un proceso de destrucción del trabajo, siendo el caso de los trabajos con escaso uso de las TICS.

¹¹⁴⁵ Vid. FIDALGO VEGA, M.; et. al.: *Psicosociología del trabajo*, óp. cit., pág. 15.

Figura 57. Relación entre el uso de las tecnologías con las tareas y deberes, 2015.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁴⁶.

Ahora bien, a nuestro juicio, como determinábamos en el segundo capítulo, el incremento del uso intensivo de las TICS en el ámbito laboral suele ir asociada a la desconsideración de los límites legales o convencionales de la duración de la jornada de trabajo. En este sentido, esta consideración la confirmamos a partir de los siguientes datos, donde en el año 2011 el 43% de los usuarios intensivos determinaban que habitualmente prolongaban su jornada de trabajo, donde casi una cuarta parte del total de trabajadores lo hacía sin que ello fuera compensado ni económicamente, ni en tiempo de descanso (24%).

¹¹⁴⁶ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Figura 58. Correspondencia entre el uso intensivo de las tecnologías con la prolongación habitual de la jornada de trabajo y su compensación, 2011.

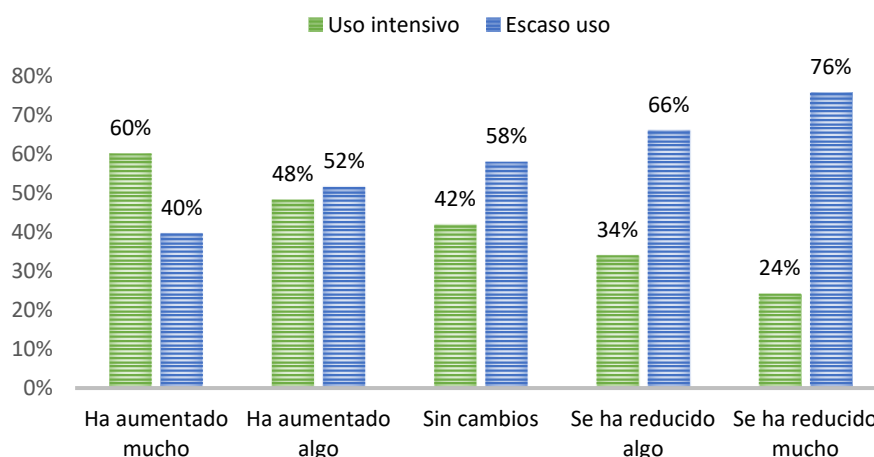


FUENTE: Elaboración propia a partir de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011¹¹⁴⁷.

Dicha proporción entre la jornada habitual de trabajo y el uso intensivo se puede confirmar en la siguiente gráfica, de manera que el 60% de los trabajadores con utilización intensiva dicen que se ha aumentado mucho el número de horas de trabajo a la semana. En consecuencia, se produce la prolongación de la jornada debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las TICS. Siendo más acusado en el sector de la industria (70%) y en el de servicios (62%), si bien, ambos sectores se han caracterizado porque se encuentra el mayor número de trabajadores que emplean herramientas y sistemas informáticos para la ejecución de su actividad.

¹¹⁴⁷ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Figura 59. Relación entre la utilización intensiva de las tecnologías con el número de horas de trabajo a la semana, 2015.



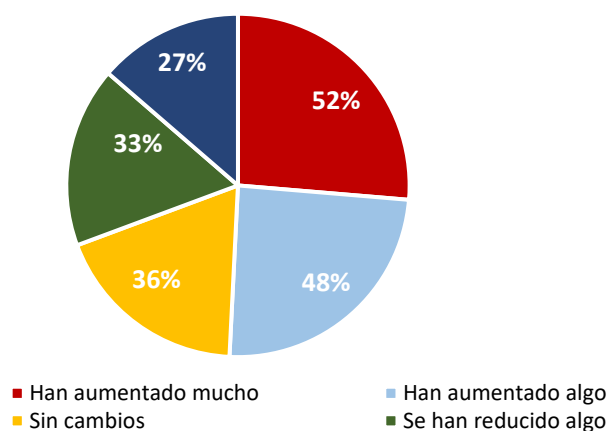
FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁴⁸.

Asimismo, casi la mitad de los trabajadores encuestados con un uso intensivo de las TIC y sin horario fijo de entrada y de salida dicen que se han incrementado algo o mucho el número de horas trabajadas. En este sentido, reflexionamos que se eliminan los límites entre la esfera privada y laboral de estos trabajadores, tal y como comprobamos en la posterior gráfica. Así, se trata de la difuminación de las fronteras entre el tiempo de trabajo y descanso, ocasionando la proliferación de enfermedades físicas y mentales del trabajador¹¹⁴⁹.

¹¹⁴⁸ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

¹¹⁴⁹ STSJ de Cataluña, de 23 de mayo, Rec. 3613/2013

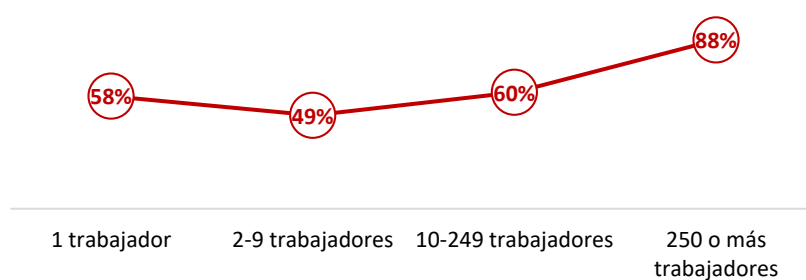
Figura 60. Vínculo con el uso intensivo de las tecnologías, sin horario fijo y con el número de horas de trabajo a la semana, 2015.



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁵⁰.

También, comprobamos la existencia de una cierta relación entre el incremento del número de horas de trabajo a la semana, el tamaño de la organización empresarial y el uso intensivo de las TICS. En este sentido, analizamos que a mayor plantilla de trabajadores, existe una mayor utilización de las tecnologías y un incremento del número de horas trabajadas.

Figura 61. Concordancia entre el uso intensivo de las TICS, el elevado incremento de horas de trabajo y tamaño de la plantilla del centro de trabajo, 2015.



FUENTE: Elaboración propia a partir de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011¹¹⁵¹.

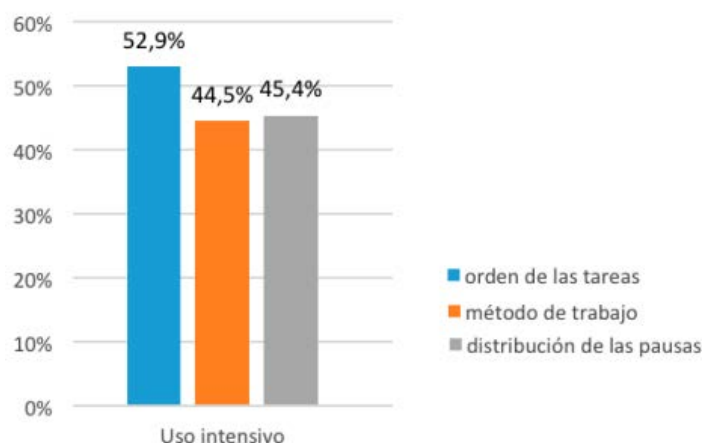
¹¹⁵⁰ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

¹¹⁵¹ Información obtenida mediante el análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Igualmente, aquellos trabajadores con un uso intensivo de las TICS con unas cargas de trabajo elevadas, periodos cortos de ejecución, con trabajos complejos y unos horarios laborales variables o impredecibles, no parecen haber ido acompañados de un incremento en la autonomía de los empleados sobre sus tareas, pudiendo desencadenar en riesgos psicosociales¹¹⁵².

Desde esta perspectiva, a pesar de que un elevado porcentaje de usuarios intensivos poseen autonomía, no podemos dejar de observar que son más los trabajadores con usos intensivos no tienen autonomía frente aquellos que sí la tienen, tal y como analizamos en la posterior figura. Por ello, concretamos que estos factores de riesgos psicosociales aumentan la probabilidad de sufrir riesgos y daños.

Figura 62. Uso intensivo de las tecnologías y autonomía del trabajador, 2011.



FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.: “Riesgos psicosociales de los usuarios intensivos de las TICs. Análisis a partir de los datos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.2011”, *óp. cit.*, pág.72.

Llegados a este punto entendemos que el empleo de las tecnologías en el ámbito laboral tiene un papel fundamental en la actualidad, donde la propia inclusión de las mismas no tiene por qué generar consecuencias negativas en la salud del trabajador, sino que es su inadecuada gestión y utilización en la organización empresarial las que pueden ocasionar

¹¹⁵² Vid. VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: “El derecho a la desconexión: ¿<<novedad digital>> o enobismo del <<viejo>> derecho al descanso?, *óp. cit.*, pág. 175.

problemas de salud. Así, hemos analizado cómo el trabajador con un uso intensivo de las TICS ve incrementada la carga de trabajo, con tareas complejas y sin límites perfectamente definidos entre la esfera privada y la laboral. De hecho, hasta ahora, a nuestro juicio, se ha constatado una ausencia de una cultura preventiva sobre el uso adecuado de las TICS en el ámbito laboral, donde se podía permitir la disponibilidad y respuesta inmediata por parte de los trabajadores fuera de la jornada laboral¹¹⁵³. No obstante, tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos y Garantías de los Derechos Digitales, se determinan un conjunto de nuevos derechos en el ámbito laboral como son el derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales; el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral; el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo; el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral y los derechos digitales en la negociación colectiva. Sin embargo, como destacábamos en el segundo capítulo, deberemos de analizar en el futuro si dichos factores de riesgo psicosocial siguen manifestándose en el mercado de trabajo.

2.8. Condiciones de trabajo, adicciones y consumos problemáticos de drogas.

Las adicciones y los consumos problemáticos de drogas constituyen un problema de suma relevancia en el ámbito laboral. Al respecto, ante la identificación de su importancia, el Observatorio Español de la Droga y las Toxicomanías ha desarrollado la conocida Encuesta sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España (en lo sucesivo, ECML). La primera en el periodo 2007-2008 y la última disponible en el 2013-2014. Estas encuestas constituye un instrumento de investigación validado y consolidado, donde la muestra es altamente representativa, esto es, más de 15.000 sujetos respondieron

¹¹⁵³ Vid. COLLANTES IBÁÑEZ, P.: “Prevención de riesgos psicosociales y salud mental”, *óp. cit.*, pág. 37.

el módulo laboral, con un error muestral máximo del 0,8%, lo que le aporta una particular fiabilidad a los resultados obtenidos¹¹⁵⁴.

En particular, a partir de las anteriores encuestas son tres los grupos de cuestiones que consideramos que son necesarios analizar para lograr, desde una lectura coherente de los datos estadísticos más señeros, una mejor comprensión de la relación que ofrece entre los consumos problemáticos y el entorno laboral. De tal forma que, por un lado, se estudiará el tipo de sustancia y su consumo, seguido del perfil sociodemográfica del consumidor, es decir, la edad, sexo, entre otras variables y, por último, el contexto laboral, esto es, la situación ocupacional, la actividad y factores de riesgo.

Atendiendo a la clasificación vista, resultan de interés comenzar especificando que, con carácter general, la puesta en relación de los consumos propios de la población laboral en relación con los propios de la población en general, no parece evidenciar diferencias estadísticamente significativas, si bien, pensamos que es trascendental analizar determinada información que nos propicia dicha encuesta.

Al respecto, en primer lugar, acorde con otros estudios en relación al consumo y adicciones, a pesar de que sean muy escasos y dispersos, incurren bajo la misma perspectiva como es que las adicciones son siempre expresión de una multiplicidad de factores, sean personales, sociales y/o ambientales, por lo que existe una relación directa con el trabajo. Es así que, tal y como estudiaremos, el entorno laboral en dichas conductas tiene gran relevancia bien en su iniciación, bien en su agravación.

En este contexto, a nuestro entender, como determinábamos en el segundo capítulo, resulta adecuada que dicha interacción entre consumos problemáticos y adicciones en términos generales puede estudiarse a partir de los factores de riesgo indicados en la

¹¹⁵⁴ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.; et. alt.: *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales relacionados con las adicciones: Prevalencias de consumo y acciones preventivas en el entorno laboral*, óp. cit., pág. 35.

ECML, como son entre factores de riesgo no laborales y los factores de riesgo laborales¹¹⁵⁵.

Tabla 40. Factores de riesgo relacionados con los consumos problemáticos y adicciones en términos generales.

FACTORES DE RIESGO	
NO LABORALES	LABORALES
SOCIALES <i>Tolerancia, disponibilidad, bajas garantías</i>	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO <i>Jornadas prolongadas/pocos descansos, rotación horaria/trabajo nocturno, ritmos de trabajo demasiado intensos, escasa posibilidad de promoción profesional, descansos durante la jornada laboral, etc.</i>
FAMILIARES <i>Conflictividad, malas relaciones de pareja, entre otras.</i>	PUESTO DE TRABAJO Y/O TAREAS <i>Trabajos repetitivos y monótonos, condiciones climatológicas adversas, contaminación y toxicidad ambiental, trabajos aislados, traslados frecuentes de puesto de trabajo, disponibilidad de sustancias, cultura del puesto y/o profesión, etc.</i>
PERSONALES <i>Baja autoestima, dificultad para resolver problemas y decidir, falta de habilidades emocionales, insatisfacción, etc.</i>	AMBIENTE LABORAL <i>Competitividad/Conflictividad laboral, inestabilidad laboral, consumidores en el centro y tolerancia, accesibilidad general a ciertas sustancias, entre otros.</i>

FUENTE: Elaboración propia a partir de vid. MOLINA NAVARRETE, C.; et. alt.: *La prevención del riesgo de adicciones en el medio laboral: obligaciones, recomendaciones y buenas prácticas. Claves para una Nota Técnica Preventiva del INSBT*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2018, pág. 18 y 20.

Ahora bien, como destacábamos, estas mismas encuestas ponen de relieve que el trabajo, además de ser un “factor de riesgo” para ciertos niveles de consumos problemáticos, es igualmente un “factor de protección” frente a otros. En consecuencia, se pueden establecer en una organización empresarial aquellos factores que neutralizan o reduce la incidencia de los factores de riesgo de otra índole, es decir, personal, social, familiar. De hecho, estos factores de protección pueden ser situaciones, condiciones o elementos

¹¹⁵⁵ Vid. AAVV. *La prevención del riesgo de adicciones en el medio laboral: obligaciones, recomendaciones y buenas prácticas. Claves para una Nota Técnica Preventiva del INSBT*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Documento disponible en http://www.ugt.es/sites/default/files/ntp_adicciones_medio_laboral.pdf

relacionados con el trabajo susceptible de disminuir la probabilidad de que se produzca el consumo problemático, el abuso de sustancias o las conductas excesivas con riesgo de generar adicciones. Si es cierto que las normas colectivas reguladoras de las condiciones de trabajo, además de las políticas de empresa, poseen un papel fundamental para establecer factores de riesgo o de factores de protección.

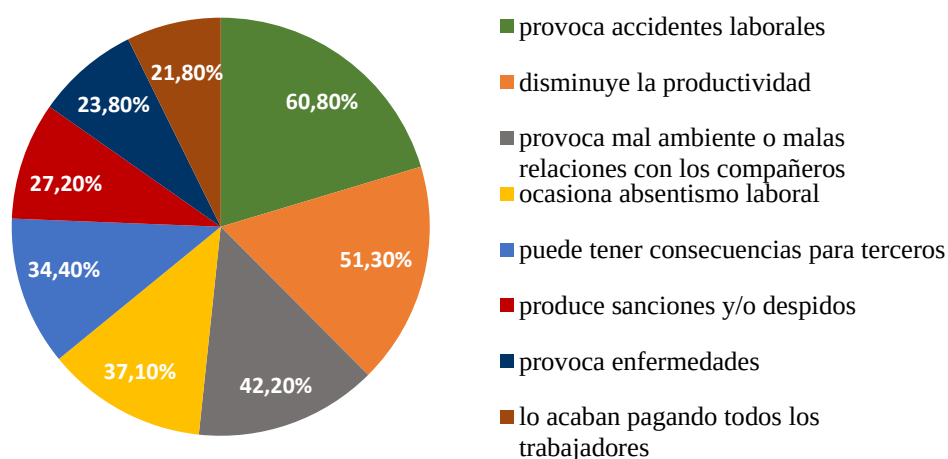
En este sentido, atendiendo a la ECML 2013-2014 casi nueve de cada diez trabajadores opinan que el consumo de alcohol y otras drogas en su lugar de trabajo es un problema importante. De ahí que los motivos por los que la población trabajadora considera que dichos consumos son un problema importante en el trabajo destacan, por encima de todos, de un lado, el “miedo al accidente de trabajo” que se considera asociado en mayor probabilidad a tales consumos (60,8%), así como, por otro lado, la preocupación por mantener el debido nivel de rendimiento empresarial o de productividad. Así, para el 51,3% de los trabajadores encuestados el consumo de alcohol y otras drogas disminuye la productividad, para el 42,2% provoca males relaciones en el trabajo y para el 37% considera que está en la base de un mayor absentismo laboral.

A este respecto, es coherente que los trabajadores especifiquen en el primer puesto de sus preocupaciones la asociación del consumo problemático de drogas con el mayor riesgo de accidentes de trabajo. Por el contrario, es sorprendente que la causa que le sigue sea el efecto en la pérdida de productividad, quedando en un plano más secundario el relativo a las consecuencias negativas que pueden producir en su relación laboral a través de sanciones y despidos¹¹⁵⁶. Únicamente el 27,2% de los trabajadores considera la importancia del problema por la generación de sanciones, como advertimos en el siguiente Figura. Sin embargo, esta última percepción laboral es superior en 3 puntos

¹¹⁵⁶ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.; et. alt.: *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales relacionados con las adicciones: Prevalencias de consumo y acciones preventivas en el entorno laboral*, óp. cit., pág. 35. Igualmente, Vid. MOLINA NAVARRETE, C. et. al.: *Drogodependencias y adicciones en los ambientes de trabajo: Buenas prácticas de regulación y gestión negociadas*, óp. cit., pág.29.

respecto al año 2007-2008, existiendo así un incremento estadísticamente significativo de las razones asociadas a los problemas sociolaborales de consumo de drogas.

Figura 63. Razones para considerar el consumo de alcohol y otras drogas como un problema importante, 2013-2014.



FUENTE: MOLINA NAVARRETE, C.; et. alt.: *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales relacionados con las adicciones: Prevalencias de consumo y acciones preventivas en el entorno laboral*, óp. cit., pág. 28.

Precisamente, de forma contradictoria, esta percepción relacionada con una situación de riesgo grave del consumo excesivo de drogas en el lugar del trabajo no va acompañada de un mayor conocimiento de consumos reales en los propios ámbitos de trabajo. De tal forma que, según la Encuesta 2013-2014, casi ocho de cada diez trabajadores niega saber si en su último trabajo algún compañero consumía sustancias adictivas en exceso, observándose un ligero descenso desde el año 2007 (75,8%).

En efecto, aunque se requiere de informaciones complementarias, es probable que a pesar del reconocimiento formal y oficial de la gravedad del problema, subsiste una cierta normalización en el lugar de trabajo de ciertas drogas, participando de la tolerancia social al consumo de las mismas. Igualmente, cabe determinar si existe un problema de invisibilidad que ha acompañado tradicionalmente a esta cuestión en el seno de las organizaciones empresariales, donde los consumos permanecerían altamente ocultos dadas las graves consecuencias que tiene para los trabajadores, como pueden ser por las

sanciones¹¹⁵⁷ y, además, para las empresas con la convicción de que este tema se asociaría en el mercado con pérdida de reputación empresarial, de fiabilidad y de difusión de imagen de una empresa conflictiva e insegura.

Otros índices constatados por la Encuesta 2013-2014, son los relativos a la menor actividad informativa al respecto desarrollada en estos últimos años en las organizaciones empresariales que desde luego, a nuestro entender, lastrará la posibilidad de introducir marcos de gestión integrales y orientados hacia una verdadera prevención. En todo caso, de manera semejante, la falta de visibilidad u opacidad es una característica que comparten el consumo problemático y los riesgos psicosociales, ámbito al que pertenece y como veremos con posterioridad, están más o menos vinculados a los factores derivados de la organización y de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, merece la pena concretar que las drogas más consumidas serían las referidas como “legales”, siendo el alcohol y tabaco, por este orden. Igualmente, las drogas “ilegales” de consumo prevalente en el ámbito laboral son el cannabis (9%) y muy de lejos seguida por la cocaína (2,4%). Si bien, si analizamos la comparativa entre la primera y la segunda ECML se observa un aumento sustancial en el consumo de drogas legales por parte de la población trabajadora, así como una estabilización y descenso en el consumo de drogas ilegales¹¹⁵⁸.

¹¹⁵⁷ Vid. MIÑARRO YANINI, M.: “El modelo regulador de las adicciones en los ambientes de trabajo en España: Contradicciones y propuestas de cambio”, *óp. cit.*, págs. 108.

¹¹⁵⁸ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.; et. alt.: *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales relacionados con las adicciones: Prevalencias de consumo y acciones preventivas en el entorno laboral*, *óp. cit.*, pág. 35.

Figura 64. Porcentaje de población laboral que ha consumido diferentes sustancias en los últimos 12 meses. Comparativa EDADES 2007-2008 y 2013-2014.

FUENTE: MOLINA NAVARRETE, C.; et. alt.: *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales relacionados con las adicciones: Prevalencias de consumo y acciones preventivas en el entorno laboral*, óp. cit., pág. 35.

En relación al consumo de tabaco, se muestra un sorprendente aumento sustancial en su consumo por parte de la población laboral, donde casi la mitad de la misma ha fumado en los últimos 12 meses.

En cuanto al consumo de hipnosedantes se ha incrementado entre la población laboral, con un crecimiento estadísticamente relevante constatándose dos puntos porcentuales más respecto a años anteriores. Esto es, un 5,3% en 2007-08 y 7,3% en 2013-14. Por lo tanto, en el diseño de políticas preventivas de los riesgos y promocionales de la salud, lejos de funcionar se constata sus ausencias, siendo un aspecto que exige su difusión en los tiempos actuales.

Por otro lado, al mismo tiempo, los datos evidenciados ponen de manifiesto que se observan determinados colectivos más expuestos a realizar ciertos consumos

problemáticos de sustancias que otros, es decir, las variables socio-demográficas influyen en su patrón de consumo y adicciones. Así, en vista a una primera aproximación, se confirma que siguen siendo los hombres los que mayor consumo de drogas desarrolla, tanto legales como ilegales, sin embargo, hay una excepción relevante en relación a los hipnosedantes, los cuales, como muchas enfermedades del trabajo contemporáneas, tienen más rostro de mujer.

Incluso deberemos de analizar y estudiar la relación en función del sector de actividad y tipo de ocupación profesional, donde en estos casos existirían más evidencias relevantes de relación, sino directa, sí indirecta, entre el trabajo y el consumo de drogas.

Tabla 41. Porcentaje de población laboral que ha consumido diferentes sustancias por sector de actividad, 2014.

	Alcohol	Tabaco	Hipnosedantes	Cannabis	Cocaína
Construcción	19,4	43,4	4,8	11,7	3,9
Hostelería	11,3	42,6	8,2	10,9	4
Agricultura, pesca, ganadería y extracción	13,5	40,2	4,1	7,2	2
Actividades artísticas, recreativas y deportivas	7,3	34,1	6,5	10,4	5,6
Industria manufacturera y suministros	11,6	36	6,6	6,2	2,4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,1	32,3	5	6,9	2,3
Comercio y reparación vehículos a motor	8,7	33,5	6,2	6,6	2
Act. financiera, seguros, inmobiliarias y serv. empresariales	10,5	30	7,8	5	2,3
Actividades domésticas y servicios personales	4	28,8	10,9	4,3	1,2
Admón. pública, educación, sanidad y serv. sociales	8,4	25,8	8,6	3,6	1,3
MEDIA	10,5	33,8	7,3	6,7	2,4

Por encima de la Media

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos aportados en la Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España.

Conforme a la anterior tabla, observamos como es el sector de la hostelería es la actividad económica que mayores consumos problemáticos se dan entorno a todas las sustancias. En consecuencia, consideramos que en dicho sector se han de desarrollar de manera urgente políticas más eficaces de gestión del riesgo de consumos problemáticos.

En el mismo sentido, llama la atención que la actividad donde más prevalencia de consumo de alcohol a diario, es decir, entre los que se incluyen los días laborables, si es cierto que desconocemos si es dentro o próximo a la jornada laboral, es en la construcción.

A este aspecto, hay que mencionar que este sector de actividad es caracterizado por su especial peligrosidad, esto es, alcanza el mayor índice de incidencia de accidentes de trabajo¹¹⁵⁹, por tanto, el elevado consumo de alcohol que se produce entre los trabajadores de este sector económico incrementa la peligrosidad de una actividad que objetivamente ya lo es, al añadir un importante factor de riesgo subjetivo.

Con respecto a la probabilidad de ser fumador observamos en la tabla anterior como es significativamente diferente según el sector de actividad en el que se trabaje. Los porcentajes más elevados de fumadores se encuentran, una vez más, en los sectores de la construcción (43,4%) y la hostelería (42,6%). Por el contrario, los menores porcentajes se registran en Actividades domésticas y servicios personales (28,8%), de un lado, y en Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales (25,8%), de otro.

A su vez, en relación al cannabis, el porcentaje de trabajadores consumidores también expresa una diferencia estadística significativa ocupando el primer puesto la construcción (11,7%), seguido muy de cerca por la hostelería, así como por el sector de actividades artísticas, recreativas y deportivas (10,4%).

En contraste con todo lo anterior nos lo encontramos con el consumo de hipnosedantes, donde los patrones de elevados consumos aparecen principalmente en el sector de actividades domésticas y servicios personales. El segundo puesto de prevalencias en relación al consumo de hipnosedantes es para el sector de empleo público, en el cual constatamos un incremento de consumos en el sector educativo, el sanitario y el de servicios sociales (8,6 %) y el tercero lo ocupa la hostelería (8,2 %) que, tal y como determinábamos, se confirma como uno de los sectores de mayor prevalencia de consumos. En particular, debemos de tener presente que en los sectores de empleo público las actividades se caracterizan por un trabajo con una mayor carga emocional, pudiendo

¹¹⁵⁹ El sector de la construcción alcanzó en el año 2017 la incidencia más alta de los accidentes en jornada con baja. Este índice de incidencia se presenta como uno de los más elevados desde el año 2007. Vid. Disponible en http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat17/Resumen_resultados_ATR_2017.pdf

constatarse como un factor de riesgo, además, siendo sectores con una alta feminización, tal y como analizábamos en anteriores epígrafes. Como se afirmó supra, en estas actividades se produce una especial incidencia de los factores de riesgo laboral de origen psicosocial, donde el nivel de responsabilidad es elevado y las exigencias de demanda son elevadas, caracterizándose por quedar supeditado el bienestar propio al ajeno, lo que provoca una elevada carga psicosocial de trabajo. Igualmente, se trata también de actividades en las que son frecuentes los conflictos relacionales con clientes, pacientes, alumnos, etc., esto es, se constata otro factor de riesgo psicosocial como es la violencia de terceros, lo que favorece alteraciones emocionales, derivando en estrés y ansiedad.

Por tanto, consideramos que, al igual que sucede en relación a la instauración de riesgos estrictamente laborales que influye en la salud del trabajador de un modo significativo por el sector de actividad en el que se presta servicios, donde no todos tienen el mismo índice de peligrosidad, asimismo para el riesgo de consumos problemáticos en las organizaciones empresariales el sector de actividad es relevante. Sin embargo, la evidencia científica requiere una mayor atención sobre las condiciones de trabajo.

Dicho lo anterior, como hemos podido comprobar, existen diferentes factores de riesgo de diversa índole que afectan y actúan sobre la conducta de consumo. Esto es, en el origen y desarrollo de una conducta adictiva o de consumo problemático influyen múltiples factores. No obstante, es evidente que el estudio de los factores de riesgo laboral y la correlación con la incidencia sobre consumos problemáticos pueden suponer el conocimiento para la evitación o minimización de dichas incidencias de los factores, resultando de especial interés de cara a planificar y desarrollar programas de prevención y para la facilitación de la detección e intervención precoz de los problemas.

Tabla 42. Porcentaje de prevalencias más altas de consumos problemáticos de la población laboral según su exposición a factores de riesgo laborales.

	Alcohol	Tabaco	Hipnosedantes	Cannabis	Cocaína
RIESGOS PSICOSOCIALES					
Largos desplazamientos o ausencias de casa	11,4	36,9	5,4	8,6	3,8
Periodos con poco trabajo	13,6	37,5	6,5	7,1	2,8
Escasa perspectiva de promoción	11	34,7	8,3	6,8	2,3
Sentirse poco capacitado/a para el trabajo	10,6	30,2	3,9	4,2	0,9
Insatisfecho/a con el trato de los compañeros	11	32,7	7,3	7,2	2,9
Insatisfecho/a con el trato de los superiores	10,5	37,2	9,9	8,9	3,4
Trabajo por debajo de su preparación	9,2	34	7,2	7,5	3
Tareas rutinarias o monótonas	9,7	35,5	8,8	7,4	2,7
Jornadas con escaso tiempo de descanso	11,5	38,5	7,5	8,2	3,9
Jornadas prolongadas	12,5	37,7	7	8,5	3,5
Trabajo que exige rendimiento muy alto	11,9	36	7,7	8,1	3,6
RIESGOS DE SEGURIDAD					
Penosidad en el trabajo	13,1	39,7	8,1	9,4	3,2
Trabajo con calor o frío	15,1	39,6	7,8	9,6	3,8
Trabajo peligroso	13,7	36,9	7,5	8,6	3,3
MEDIA	10,5	33,8	7,3	6,7	2,4
Por encima de la Media					

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España.

Por todo lo anterior que cabe deducir una correlación entre el porcentaje de personas consumidores de las diferentes drogas, sean legales o ilegales, y la exposición a ciertos riesgos laborales, si es cierto que no son sólo los referidos factores psicosociales de riesgo,

sí son los más frecuentes. En particular, entre los factores que se encuentran con mayores prevalencia y en todos los consumidores, analizamos que son los trabajadores descontentos con los estilos de gestión o de dirección empresarial, es decir, *“insatisfecho/a con el trato de los superiores”*; con unas *“jornadas con escaso tiempo de descanso”* y con un *“trabajo que exige rendimiento muy alto”*. Por el contrario, ningún trabajador determina su consumo de drogas por *“sentirse poco capacitado/a para el trabajo”*.

Al respecto, es importante recordar que los factores de riesgos psicosociales más incisivos en el actual mercado de trabajo serían la presión de tiempo de trabajo que confirma el crecimiento del llamado “trabajo intensivo”, también, han crecido los trabajos con altas demandas emocionales que incluyen la ocultación o represión de los sentimientos y estados, desembocando en un buen número de reacciones y estados de estrés, se ha incrementado la incertidumbre en el empleo y la falta de seguridad en las condiciones de trabajo, entre otros factores de riesgo psicosocial relacionados con las condiciones de trabajo.

Por todo lo anterior, como ya mencionábamos, no es posible disociar las fuertes resistencias al reconocimiento de la conexión de los consumos problemáticos de drogas y adicciones con el ambiente laboral como una relación relevante, con la posición de resistencia análoga mostrada hacia el reconocimiento de los riesgos psicosociales, como analizaremos con posterioridad.

Resulta interesante conocer otros datos estadísticos, si bien sea en prevención de riesgos laborales o sea en el de promoción de la salud frente a las adicciones en los entornos de trabajo. De tal forma que sorprende el desajuste que se produce entre lo limitado de las experiencias reales de gestión preventiva por las empresas del riesgo de consumos problemáticos en sus entornos y la alta concienciación verbalizada por las empresas. Así,

según ESENER-2¹¹⁶⁰, más del 40 % de las organizaciones empresariales dicen tomar alguna medida para la promoción de la salud respecto de los trabajadores consumidores de drogas, encontrándose por encima de la media europea (35%).

Precisamente, dicha Encuesta nos revela que existe una relación positiva entre la herramienta básica en materia de prevención de riesgos laborales, como es la Evaluación de riesgos laborales, y la acción promocional de la salud en relación a los consumos de riesgo respecto de drogas y demás adicciones. En consecuencia, la implicación en la salud de sus trabajadores es mayor en las organizaciones empresariales que realizan evaluaciones de riesgos que en los que no las hacen.

Tabla 43. Medidas de promoción de la salud en función del desarrollo de una Evaluación de riesgos laborales o no en la organización empresarial.

	EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES	SIN EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES
CONCIENCIAR SOBRE UNA NUTRICIÓN SALUDABLE	36,6%	29,3%
CONCIENCIAR SOBRE LA PREVENCIÓN DE ADICCIONES	42,6%	26,7%
PROMOVER LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS FUERA DE JORNADA	26,2%	19%
PROMOVER LOS EJERCICIOS DE ESPALDA	46,5%	27%

FUENTE: Elaboración propia a partir de ESENER-2, España, pág. 72.

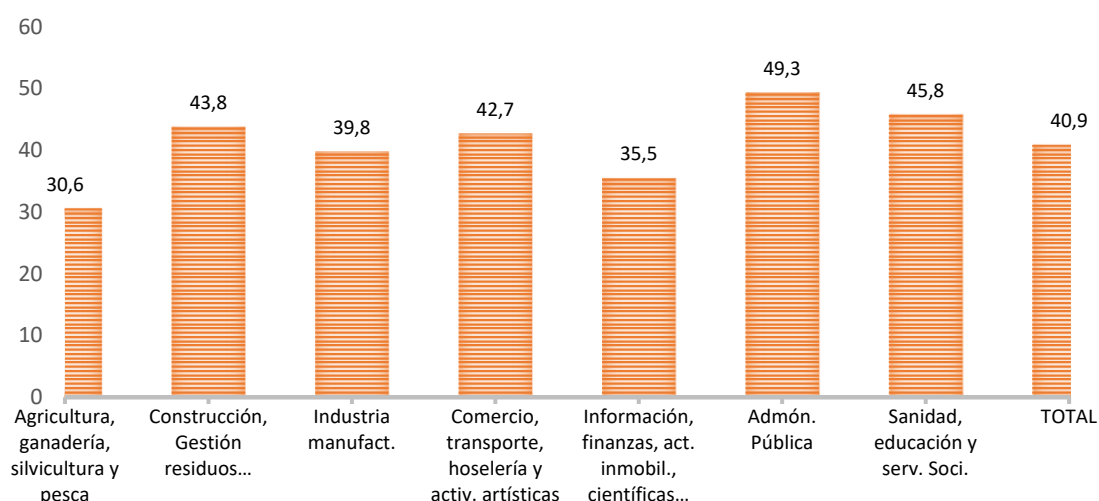
Simultáneamente, comprobamos cómo algunos de los sectores de mayor prevalencia de consumos de drogas resultarían también los de mayor prevalencia de medidas de promoción de la salud, si bien no existe una relación clara. Al respecto, sectores con una menor incidencia del riesgo de consumos problemáticos como es el sector público, aparecen de forma destacada entre los que más programas de salud implementan y, en

¹¹⁶⁰ Documento disponible en el siguiente enlace: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/second-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener>

contra, algunos de extraordinaria prevalencia de consumos adictivos, ocupan un lugar muy residual, como es el ejemplo del sector de actividades domésticas y de servicios personales.

Otros sectores, en cambio, como la construcción, sí que evidenciarían una relación más positiva entre ambos factores de acción a favor de la mejora de la salud psicosocial en los lugares de trabajo. Con todo, convendría investigar de manera más intensa para poder alcanzar algunas interpretaciones útiles que orienten la acción, aquí propuesta, entre la acción preventiva de los factores de riesgo psicosocial y la intervención preventiva de los consumos de riesgo en materia de drogas y otras adicciones.

Figura 65. Medidas de promoción de la prevención de adicciones adoptadas en España, por sector de actividad.



FUENTE: Elaboración propia a partir de ESENER-2, España.

Esta interacción entre factores de riesgo laboral y consumos problemáticos, en general, puede presentarse representando los diferentes consumidores de sustancias adictivas entre los que afirman estar expuestos a factores de riesgo psicosocial, con la finalidad de delimitar el contexto en el que se instaura dichas drogodependencias y adicciones en los ambientes de trabajo.

Hemos comprobado, a partir del desglose exhaustivo de la ECML, puesta en relación con otros Estudios relativos a los factores analizados en ella que, de un lado, existen ciertos perfiles sociodemográficos más expuestos al consumo de determinados tipos de sustancias. Igualmente, hay ciertos elementos del contexto laboral y de las condiciones de trabajo (sector, ocupación, jornada, factores de riesgo) que aumentan la prevalencia de cierto tipo de consumos. De esto se deriva que la combinación de determinados factores individuales, organizativos y sociolaborales expone a un mayor riesgo de consumos problemáticos a una parte de la población laboral.

Según este enfoque, en primer lugar, las organizaciones de trabajo, tanto públicas como privadas, deberían hacer un análisis general del perfil sociodemográfico de sus trabajadores y de su propio perfil organizativo. Cuanto mayor sea el ajuste con los perfiles estadísticos vistos anteriormente mayor priorización debería darse a las actuaciones preventivas frente al consumo problemático de sustancias. Por lo tanto, se evidencia la necesidad de que ni todas las empresas adopten los mismos enfoques, ni tampoco pueden hacerse las mismas cosas para todo trabajador, en la medida en que son múltiples los factores diferenciales, atendiendo a sector de actividad, ocupación concreta, condiciones de trabajo. En suma, se hace especialmente necesario integrar el principio de adaptación o ergonómico típico del moderno sistema preventivo de riesgos laborales. A continuación ofrecemos una precisa síntesis estadística sobre las diferentes prevalencias, a fin de ofrecer una imagen más nítida para el análisis.

Los datos disponibles a partir de la Encuesta ESENER-2 muestra con claridad que existe una relación positiva entre los programas de promoción de la salud que contemplan gestión de consumos problemáticos y las evaluaciones de riesgos que incluyen los factores de riesgo psicosocial. Por lo tanto, la evidencia experimental coincide con la científico-analítica a la hora de primar el enfoque objetivo-organizativo sobre el individual-asistencial. Más particularmente, a través de la inclusión, conforme a las previsiones del art. 15 LPRL, en el sistema de prevención de riesgos laborales del conjunto de factores de riesgo psicosocial, dada la interrelación existente entre todos

ellos, en especial entre los socio-demográficas y los laborales. Por tanto, el consumo de sustancias problemáticas y adicciones en términos generales, como riesgo socio-laboral de naturaleza multicausal y multinivel, debe afrontarse de forma sistémica e integral.

4. Aproximación cuantitativa de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales son conceptos diferentes. Por un lado, los factores psicosociales de riesgo puede ser el desencadenante de un riesgo psicosocial, no obstante, no se constituye una única procedencia, sino que el origen de los riesgos psicosociales puede ser generado por múltiples causas. Por otro, los riesgos psicosociales son hechos y situaciones que con carácter general pueden dañar el bienestar o la salud física, psíquica y social del trabajador, aunque en cada trabajador se pueden generar efectos diferentes.

En consecuencia, para un estudio acerca de los riesgos psicosociales comenzamos con el análisis de la percepción que tienen los trabajadores sobre su estado general de salud. De forma que, según la ENCT del año 2015, el 78% de los trabajadores consideran tener un buen o muy buen estado de salud, viéndose reducida dicha percepción positiva desde el año 2010 donde el 85% de los trabajadores consideraban tener un buen o muy buen estado de salud.

En relación a la valoración negativa, únicamente el 3% de trabajadores consideran tener una mala o muy mala salud, manteniéndose dicho índice entre el periodo 2010 y 2015, sin duda, es importante observar que el 4% de las mujeres consideran tener peor salud frente a los hombres (2%), consideramos que esta diferenciación es originada por las actuales condiciones de trabajo por género, siendo tan desiguales en perjuicio de la mujer. En el mismo sentido, aquellos trabajadores que consideran tener una peor salud son los trabajadores de 50 o más años de edad (6%), los trabajadores con ocupaciones elementales (6%) y autónomos (4%).

Tabla 44. Comparativa de la influencia del trabajo sobre la salud en la UE y España.

INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE LA SALUD	UE	ESPAÑA
Sí, principalmente de forma negativa	25%	38%
Sí, principalmente de forma positiva	12%	8%
No influye	63%	55%

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁶¹.

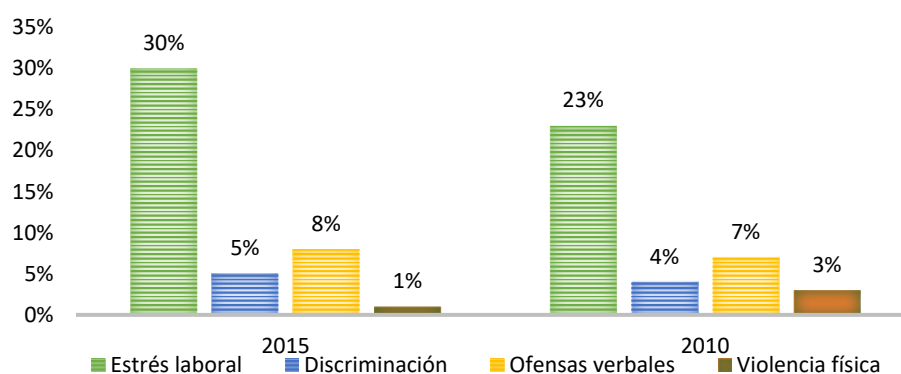
Por lo que concierne a la influencia negativa del trabajo sobre la salud en la población trabajadora en la UE, resulta especialmente interesante que España se encuentre dentro de los principales países donde más afecta el trabajo sobre la salud de los trabajadores, únicamente precedido por países como Letonia (41%) y Eslovenia (38%). En este sentido, nos encontramos muy por encima de la media de la UE (25%) y donde únicamente el 8% de los trabajadores españoles perciben que su trabajo afecta positivamente su trabajo, siendo, a nuestro entender, un indicador significativo que insta a cuestionar la caracterización del mundo del trabajo así como las actuales políticas implementadas en materia de seguridad y salud en el trabajo. A este respecto, si analizamos dicha incidencia negativa para la salud a nivel nacional, observamos cómo se ha aumentado dicho índice entre el año 2010 y el 2015. De hecho se ha incrementado hasta 10 puntos porcentuales, pasando del 27% en el año 2010 al 37% en el año 2015, por tanto, entendemos que es un indicador que esclarece cómo el trabajo afecta a la salud del trabajador, es decir, las inadecuadas formas de organizar y ordenar el trabajo se relacionan con una peor “salud percibida” de los trabajadores. En este contexto, a los que más le afecta el trabajo sobre su salud son a los trabajadores asalariados (38%), hombres (40%), con 50 o más años de edad (40%), que provienen tanto del sector de la construcción (48%) como de la salud (49%) y con ocupaciones de operadores de instalaciones y maquinaria (55%).

¹¹⁶¹ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Ciertamente, entendemos que pueden existir razones que explican esta influencia negativa del trabajo sobre la salud en relación al sector, donde la construcción es una actividad de particular peligrosidad que alcanza el mayor índice de incidencia de accidentes de trabajo.

A fin de arrojar aún más evidencias sobre la magnitud del problema, analizaremos las percepciones de los trabajadores y la incidencia de los principales riesgos psicosociales, donde el problema no cesa de crecer, como se observa en la siguiente figura.

Figura 66. Incidencia de los riesgos psicosociales en el trabajo.



FUENTE: Elaboración propia a partir de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011 y Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁶².

La incidencia de los diferentes riesgos psicosociales estudiados, a excepción de la violencia física, han incrementado en los últimos años.

Al estudiar el estrés laboral nos encontramos que el total de las situaciones de estrés percibidas por los trabajadores desde el año 2010 al 2015 se ha elevado hasta alcanzar un 30%, esto es, ha aumentado hasta siete puntos porcentuales. Entendemos que dicho aumento es debido a un mayor conocimiento y concienciación de la sociedad acerca del estrés laboral, por ello, se han incrementado más la identificación por los trabajadores. Además, consideramos que dicho incremento también está originado por las actuales

¹¹⁶² Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

formas de ordenar y organizar el trabajo. Ahora bien, dicha incidencia se da de forma homogénea en ambos sexos y en los diferentes rangos de edad.

Si bien, el sector que más estrés laboral sufre son el de la salud (37%) seguido por la actividad económica relacionada con las actividades administrativas, auxiliares y financieras (35%) y transporte (33%). Por otro lado, las ocupaciones que más estrés sufre son los técnicos y profesionales de apoyo (34%) y los empleados contables y administrativos (33%). De hecho, a colación con los datos anteriores, recordamos que se ha incrementado el número de trabajadores que tratan con personas ajenas en los últimos años (51%), de los cuales el 64% correspondía al sector de la salud, incluso el 54% de los trabajadores de dicho sector dicen tener que tratar con personas enfadadas gran parte de su jornada de trabajo, pudiendo generar elevados niveles de estrés laboral. En consecuencia, factores como el exceso de demanda, la falta de expectativas y la insatisfacción laboral, colaboran en el incremento de su incidencia.

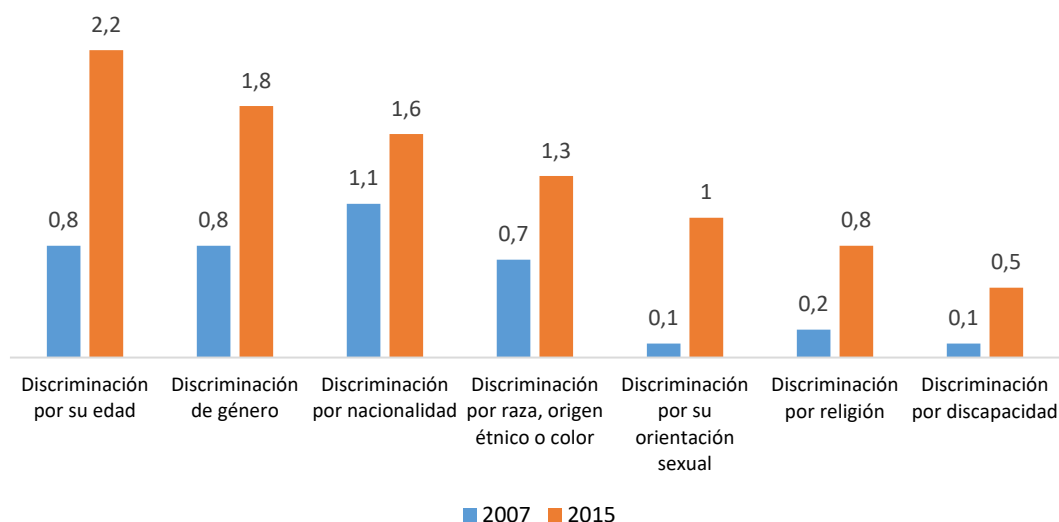
En este sentido, como destacábamos en el primer epígrafe, ESENER-1 expone que temas como el estrés en el trabajo (79%) se encuentran con índice análogo de preocupación al de accidentes de trabajo (80%) entre los directivos de las organizaciones empresariales. A pesar de ello, los índices de estrés laboral han aumentado hasta siete puntos porcentuales en los últimos años, por consiguiente, pensamos que los empresarios aún no han comenzado a concienciarse de que el estrés laboral es un riesgo psicosocial que afecta de forma indiscriminada, siendo una cuestión social y económicamente apreciada.

Igualmente, consideramos que el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral firmado por los Interlocutores sociales en el plano europeo el 8 de octubre de 2004, no ha surtido los efectos deseados. De ahí que, como destacábamos supra, solo el 32,9% de los países de la UE implementan procedimientos en relación al estrés laboral.

Por otro lado, en relación a la discriminación, a pesar de existir un marco jurídico internacional, europeo y nacional, como destacábamos en los anteriores capítulos, que prohíbe la discriminación por diversos motivos, en la posterior gráfica puede observarse

el importante incremento de las discriminaciones percibidas en el ámbito del trabajo desde el año 2007 al 2015.

Figura 67. Evolución de la discriminación laboral.

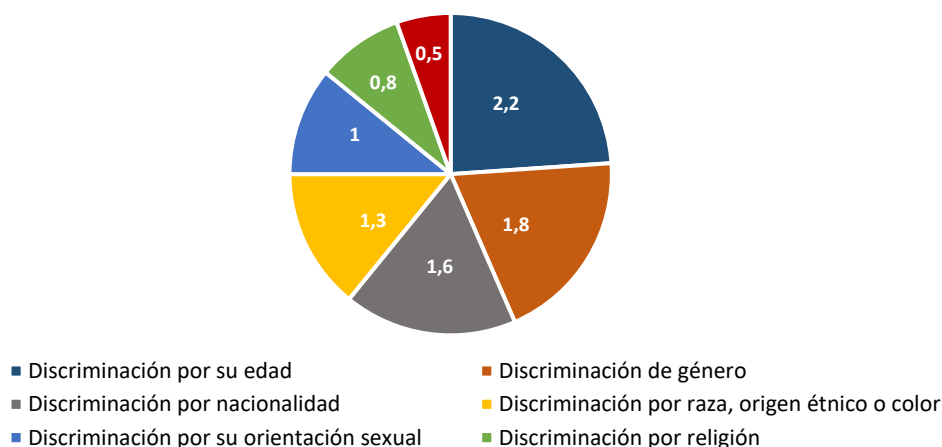


FUENTE: Elaboración propia a partir de las VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2007 y Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁶³.

Conforme a la anterior gráfica analizamos el incremento de la incidencia de todos los tipos de discriminaciones que han sido estudiados. De modo que consideramos que este aumento se fundamenta en las propias relaciones laborales y en las actuales formas de trabajo que se implementan en los entornos de trabajo. Por tanto, es imprescindible que se tomen medidas para erradicar la discriminación para garantizar una verdadera seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

A este respecto, como puede analizarse, los motivos más frecuentes de discriminación en el año 2015 son la edad (2,2%), el género (1,8%), la nacionalidad del trabajador (1,6%) y por raza, origen étnico o color (1,3%).

¹¹⁶³ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

Figura. Motivos más frecuentes de discriminación laboral.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁶⁴.

La discriminación por edad principalmente se produce en aquellos trabajadores menores de 34 años de edad (4%) y de 50 o más años (3%). Los sectores que se ven más afectados por este tipo de discriminación se encuentran la industria y el sector servicios. De tal forma que esta gráfica corrobora los datos analizados referentes a las peculiaridades laborales por grupos de edad, donde se observa un desajuste de los trabajadores jóvenes frente al colectivo de trabajadores de mayor edad en relación con las condiciones de trabajo, es decir, se puede confirmar un mayor índice de temporalidad, con contrataciones parciales y con una reducida jornada laboral.

En relación a la discriminación de género se produce principalmente en actividades económicas como son las de actividades administrativas, auxiliares y financieras y actividades relacionadas con la salud, en ambos sectores son donde más incidencia de discriminación hacia las mujeres se perciben (uno y otro con un 3%), seguido por el comercio y hostelería (2%), donde se constatan una feminización de estas ramas de actividad, como destacábamos en anteriores epígrafes. En este sentido, no podemos obviar las desiguales condiciones de trabajo que las mujeres tienen, como son una tasa de

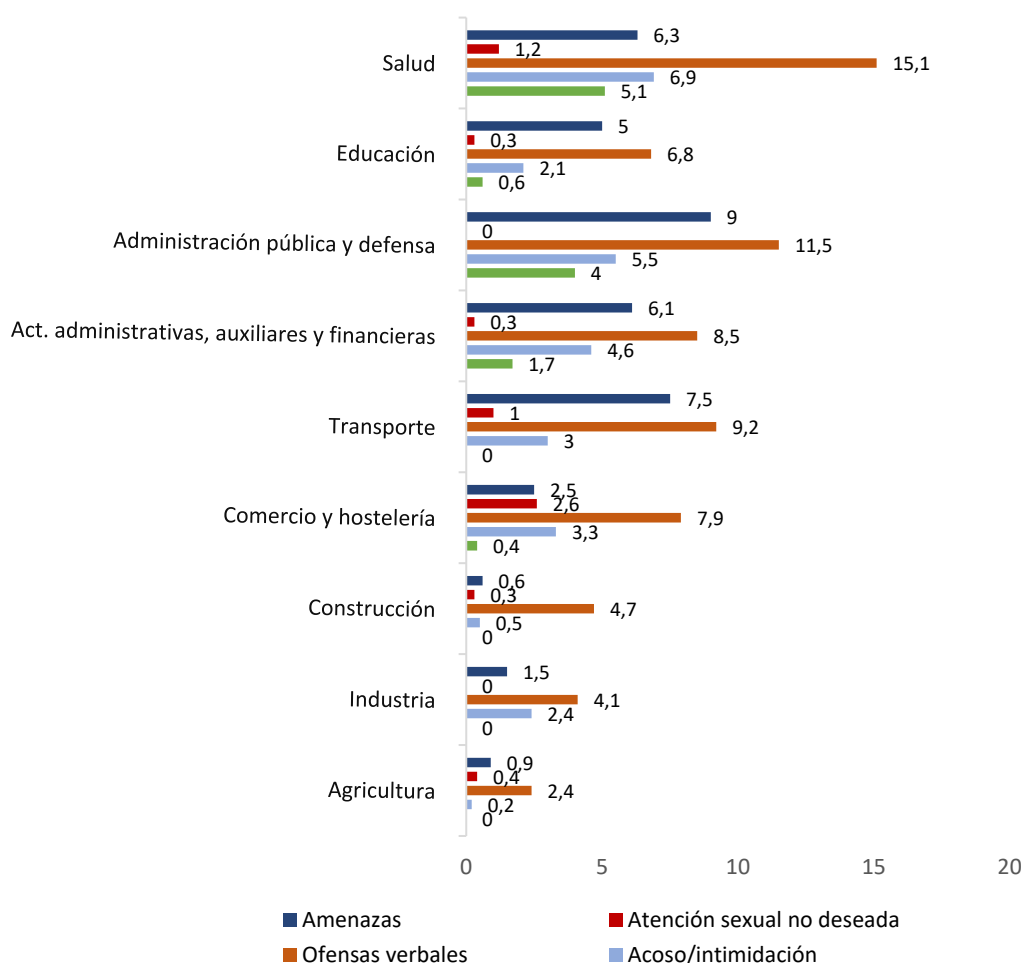
¹¹⁶⁴ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

actividad más baja que los hombres, al igual que se caracterizan por tener un mayor índice de contratación temporal, con una jornada a tiempo parcial y, además, una visible discriminación salarial frente a los varones¹¹⁶⁵.

A su vez, tanto la discriminación por origen racial, étnico o color así como por nacionalidad es sufrida principalmente por trabajadores los jóvenes, es decir, hasta 34 años de edad (1,7%) y que ejercen su actividad en el sector de la agricultura (4%) y construcción (2%). Si bien, no existe una gran diferenciación entre hombres y mujeres.

Por otro parte, únicamente un 1% de trabajadores declara que en su centro de trabajo se producen situaciones de violencia en el lugar de trabajo. En este sentido, llama la atención la reducción de la incidencia respecto a la violencia en el trabajo pasando de un 3% en el año 2010 al 1% en el 2015. Como destacábamos en los primeros capítulos, consideramos que dicha evolución positiva apreciable en los últimos años venga marcada por la aprobación del Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo (2007) y el Acuerdo-Guía Multisectorial para la prevención de la violencia y el acoso de terceros, firmado en el marco del Diálogo Social europeo por los representantes de trabajadores y empresarios de los sectores más afectados (2010), donde España pasa de especificar que el 18% de los centros de trabajo disponen de procedimientos sobre la violencia en el año 2009 a un 44% de procedimientos en el año 2015.

¹¹⁶⁵ Para un estudio en profundidad acerca de la discriminación de género véase en este mismo capítulo el epígrafe titulado “*Los factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales según género*”.

Figura 68. Actividad económica más expuesta a violencia en el trabajo.

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁶⁶.

Al mismo tiempo, tras la figura anterior, observamos que como factor determinante de aquellos sectores de actividad que más indicios de violencia en el trabajo se producen es cuando el trabajo implica el trato directo con personas como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. superando el promedio total respecto a las ofensas verbales, amenazas, acoso e intimidación, violencia física y atención sexual no deseada. El sector de la salud es el colectivo de trabajadores que más afecta la violencia en el trabajo, seguido por la administración pública y defensa. Un poco más alejado, aunque con elevados índices, nos

¹¹⁶⁶ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

encontramos con el sector del transporte y con el de actividades administrativas, auxiliares y financieras.

En definitiva, resulta posible afirmar cómo los trabajadores se ven afectados por los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, tal y como ya se ha destacado en este trabajo de investigación, incluso, su incidencia va en aumento con el paso del tiempo. Asimismo, se arroja luz sobre importantes aspectos en materia de riesgos psicosociales, lo que consideramos que es necesario su difusión para que sean más conocidos. No obstante, también conviene especificar que podríamos exigir un análisis más detenido de la incidencia y prevalencia de dichos riesgos sobre la población trabajadora, pues entendemos que siguen siendo limitados e insuficientes y no actualizados. Sería idóneo disponer de una información actualizada y analítica sobre los mismos, para concienciar e implementar prácticas en las organizaciones empresariales eficaces, por un lado, y establecer políticas adecuadas en relación a la seguridad, salud y bienestar en el trabajo, por otro.

5. Consecuencias sociales, organizacionales e individuales derivados de la materialización de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo.

La materialización de los riesgos psicosociales, como ya ha sido destacado en este trabajo de investigación, pueden ocasionar una serie de efectos negativos que afectarán al entorno del trabajador, a la propia organización empresarial y a la sociedad con carácter general.

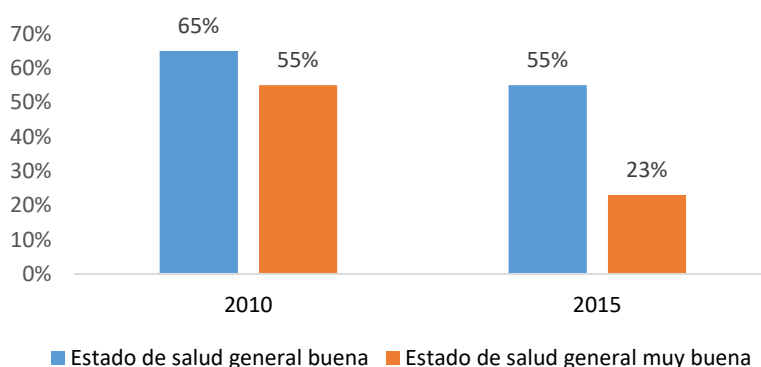
A este respecto, una vez que hemos analizado un conjunto de factores psicosociales y hemos identificado alguno de los riesgos psicosociales más importantes, así como su prevención, estudiamos las consecuencias que generan los riesgos psicosociales en los diferentes ámbitos.

5.1. Consecuencias para los trabajadores.

Cuando los factores psicosociales no son adecuados, favorecen los riesgos psicosociales apareciendo alteraciones que pueden encuadrar en el estrés laboral, acoso laboral o violencia en el trabajo y que a su vez pueden provocar daños, enfermedades o accidentes.

En particular, la mitad de la población trabajadora encuestada señala que su salud es “buena”, incluso, casi un tercio la califica de ser “muy buena”, siendo valores muy positivos. Sin embargo, si estudiamos la evolución del estado general de salud de los trabajadores se percibe un empeoramiento, donde en el año 2010 casi nueve de cada diez trabajadores especificó tener un estado de salud bueno o muy bueno.

Figura 69. Evolución de la percepción del estado de salud.



FUENTE: Elaboración propia a partir de las VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011 y Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015¹¹⁶⁷.

Las ocupaciones donde los trabajadores tienen una mayor percepción de su salud como mala o muy mala son, por el siguiente orden, las ocupaciones elementales, los operadores de instalaciones y maquinarias y los trabajadores cualificados del sector agrario.

Avanzando en esta idea, en general, los trabajadores padecen problemas relacionados con el dolor de espalda, hombros, cuello y de las extremidades superiores, así como un

¹¹⁶⁷ Datos obtenidos a partir del análisis online de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Disponibles en <http://encuestasnacionales.oect.es/>

cansancio general. Esta frecuencia es similar a la encuesta del año 2010 con la excepción del dolor de cabeza y fatiga visual, ansiedad y cansancio general, incrementándose hasta ocho puntos porcentuales en algún caso, tal y como observamos en la siguiente figura, estando relacionadas con las consecuencias que pueden generar los riesgos psicosociales.

Figura 70. Problema de salud en los últimos meses, 2010 y 2015.



FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; ALMODÓVAR MOLINA, A.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2017, pág. 93.

En este sentido, a partir de los datos anteriores y teniendo presente que diferentes estudios han demostrado que a pesar de una exposición breve a riesgos psicosociales estos pueden estar relacionados con consecuencias como alteraciones del sueño, cambios de humor, fatiga, dolores de cabeza y el síndrome del intestino irritable, podríamos cuestionarnos si dicha problemática de salud se ha visto incrementada en relación con los diferentes riesgos psicosociales estudiados.

Por tanto, analizando los posibles problemas de salud entre los trabajadores, la atención dedicada a la relación entre las alteraciones del sueño con el estrés provocado por el trabajo ha sido unas de las consecuencias que más han sido estudiadas, esto es, los efectos

del estrés laboral sobre el organismo. De manera que la evidencia acumulada parece indicar que el estrés puede influir en los mecanismos de activación del ciclo del sueño¹¹⁶⁸. Es así que la ENCT ha explorado en las alteraciones del sueño varios síntomas diferentes como son la dificultad para quedarse dormido, despertarse varias veces mientras duerme y despertarse con sensación de cansancio y fatiga.

Tabla 45. Trastornos del sueño en los últimos meses, 2015.

	Dificultad para quedarse dormido	Despertarse varias veces mientras duerme	Despertarse con sensación de cansancio y fatiga
Todos los días	5%	6%	5%
Varias veces a la semana	11%	14%	14%
Varias veces al mes	16%	16%	18%
Con menos frecuencia	21%	23%	23%
Nunca	48%	41%	40%
Total	100%	100%	100%

FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; ALMODÓVAR MOLINA, A.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*, óp. cit., pág. 95.

En el caso de la frecuencia de, al menos, varias veces por semana, parece llamativo que un 11% de los trabajadores tiene dificultades para conciliar el sueño, aumentándose a un 14% aquellos que se despiertan varias veces durante el sueño y el 14% se despierta cansado o fatigado. Con miras a analizar más detalladamente estos tres indicadores, observamos desigualdades significativas en el colectivo de mujeres, donde casi un cuarto de trabajadoras suelen despertarse varias veces mientras duermen y se despiertan cansadas o fatigadas, además, de los trabajadores de mayor edad. En relación a las ocupaciones son los trabajadores de servicios y vendedores, así como las ocupaciones elementales las que más incidencia en relación al trastorno del sueño les afecta y por actividad económica son las relacionadas con el sector servicios y, principalmente, al sector de la Salud.

¹¹⁶⁸ Vid. MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”, óp. cit., pág. 62.

Los anteriores consecuencias pueden matizarse al analizar el estado anímico de los trabajadores, donde la ENCT indaga a partir de las opciones de respuesta positivas como sentirse alegre y de buen humor; sentirse tranquilo y relajado; sentirse activo y enérgico; despertarse fresco y descansado; y percibir la vida cotidiana llena de cosas de interés. Los resultados muestran que la mayor parte del tiempo los trabajadores tienen un estado anímico positivo. Sin embargo, desde el punto de vista estadístico, se manifiestan inferiores promedios entre las mujeres, los trabajadores mayores y los operadores de instalaciones y maquinaria, siendo a su vez dichos colectivos los que mayor incidencia tienen en relación a algunos de los factores psicosociales de riesgo estudiados y de los riesgos psicosociales. Por tanto, observamos la relación directa entre los riesgos psicosociales y los problemas de la salud de los trabajadores.

Tabla 46. Estado anímico de los trabajadores en las últimas dos semanas, 2015.

	Me he sentido alegre y de buen humor	Me he sentido tranquilo y relajado	Me he sentido activo y enérgico	Me he despertado fresco y descansado	Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan
Todo el tiempo	27%	25%	29%	22%	31%
La mayor parte del tiempo	43%	38%	41%	36%	40%
Más de la mitad del tiempo	18%	20%	18%	21%	17%
Menos de la mitad del tiempo	6%	9%	7%	9%	6%
De vez en cuando	4%	6%	4%	8%	4%
Nunca	1%	3%	2%	4%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; ALMODÓVAR MOLINA, A.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*, óp. cit., pág. 99.

En el mismo sentido, a su vez una exposición prolongada a los riesgos psicosociales pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores, como puede ser a través de la ansiedad, la depresión, los intentos de suicidio, los problemas del sueño, los dolores de espalda, la fatiga crónica, los problemas digestivos, enfermedades autoinmunes, sistema inmunológico deficiente, enfermedades cardiovasculares, alta presión sanguínea y úlceras

pépticas¹¹⁶⁹. De hecho es significativo el incremento de problemas de salud de larga duración percibidos por la población trabajadora, donde dicha prevalencia incrementa conforme aumenta la edad. De manera que estas patologías podríamos relacionarlas con la exposición a los riesgos psicosociales y la necesidad de implementar medidas de protección específicas.

Todos los problemas de salud pueden tener como consecuencia la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo a causa de ser hospitalizados, para recibir un tratamiento o por la necesidad de una recuperación en su domicilio.

En el periodo de un año tres de cada diez trabajadores manifiestan haber perdido algún día de trabajo derivado de una baja por enfermedad o por motivos de salud, siendo superior entre mujeres (35%) frente a los hombres (29%), sin embargo, no se observa diferencias por grupo de edad.

Al respecto, debemos de determinar que no existen en la actualidad datos acerca los episodios de incapacidad temporal que especifiquen las causas relacionadas con dicha ausencia que permita analizar la incidencia y duración de estas en relación a los riesgos psicosociales. No obstante, a través de las evidencias sólidas anteriores se indican una asociación entre dolencias relacionadas con el trabajo y exposición a riesgos psicosociales. Particularmente, se ha podido demostrar que los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo pueden tener un efecto perjudicial sobre la salud física, mental y social de los trabajadores, provocando una reducción de la calidad de vida por los trabajadores afectados, siendo un aspecto que se deberá de tener en cuenta en la gestión de los riesgos psicosociales.

¹¹⁶⁹ Sobre estos aspectos véase AA.VV. (KALIMO, R., EL-BATAWI, M., y COOPER, C. L., Coord.) *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud, OMS, Ginebra, 1988. Igualmente, vid. RAMOS QUINTANA, M.I.: “Estrés laboral y deterioro de la salud: La organización del trabajo en la empresa como centro de imputación”, en AA.VV.: RAMOS QUINTANA, M.I. (dir.): *Riesgos psicosociales y Organización de la Empresa*, Aranzadi, Navarra, 2017, págs. 27-61. Además, vid. DONGIL COLLADO, E.: “Pautas para detectar el estrés laboral”, en *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 56, 2009, págs. 48-54.

5.2. Efectos organizacionales.

En el ámbito de las organizaciones empresariales las consecuencias de la materialización de los riesgos psicosociales no solo afectan a la salud física y mental de los trabajadores, también pueden dar lugar a perjudiciales resultados negativos económicos para la empresa repercutiendo en el deterioro de la productividad, los elevados niveles de absentismo y la rotación de trabajadores con el consiguiente favorecimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades.

En particular, debemos de determinar que los estudios acerca de la estimación del coste de los riesgos psicosociales a nivel organizacional son muy escasos, incluso, nulos. Además, los efectos negativos económicos tanto para la sociedad como para las empresas, depende de los criterios adoptados para calcular el peso económico de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

En relación al estrés laboral a pesar de que no se reconozca como una enfermedad profesional sus efectos son numerosos como son el gasto sanitario, baja productividad, ausencia laboral, etc. De hecho la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo estima que entre el 50 y 60% del absentismo ha sido relacionado con el estrés en el trabajo, llegando a tener un coste de hasta 20.000 millones de euros en jornadas laborales perdidas y gastos sanitarios¹¹⁷⁰. Igualmente, los diferentes informes de Eurofound indican que el estrés relacionado con el trabajo afecta a más de 40 millones de personas en la Unión Europea, con un coste aproximado de 20 billones de euros anuales en concepto de pérdida de tiempo de trabajo y costes sanitarios¹¹⁷¹.

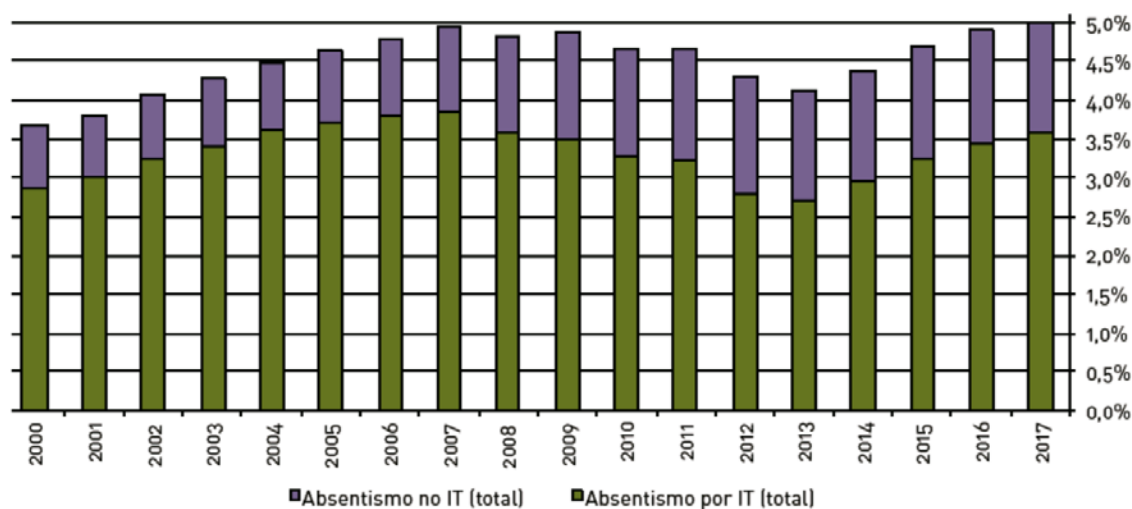
Determinamos que unas de las consecuencias más costosas son las bajas laborales por accidente o enfermedad. En este sentido, un estudio realizado por ADECCO sobre

¹¹⁷⁰ Vid. GROSSONI, M.: “El coste del estrés para las empresas”, *Gestión práctica de Riesgos Laborales*, núm. 40, pág. 51.

¹¹⁷¹ Vid. *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018, pág. 80.

absentismo laboral¹¹⁷² determina que la tasa de absentismo repunta en el año 2017 hasta alcanzar el 5%. De hecho superando el máximo total de absentismo, sea o no por incapacidad temporal, que se alcanzó en el año 2007 cuando era del 4,95%.

Figura 71. Tasa de absentismo, 2017.



FUENTE: AA.VV. *VII Informe ADECCO sobre absentismo laboral*, pág. 29.

Del total de los procesos de baja por IT, el 86,36% se derivan de contingencia común, esto es, por accidente no laboral o enfermedad común, de otro lado, las de origen profesional, es decir, los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, suponen el 13,64%.

Este mismo estudio indica que el 67% de las bajas por IT se reúnen entorno a cuatro grupos de diagnóstico como son las infecciosas, trastornos musculoesqueléticos, traumáticos y psiquiatría. Llama la atención que el número de personas que causan baja por cada 100 trabajadores es menor en los procesos de psiquiatría, pudiendo estar directamente relacionado con los riesgos psicosociales, no obstante, la duración media de días de baja es mucho mayor, tal y como observamos en la siguiente tabla. Si bien, en consonancia con lo anterior, diferentes estudios han demostrado que el estrés en el trabajo

¹¹⁷² Vid. *VII Informe ADECCO sobre absentismo laboral*, ADECCO, 2018. Disponible en <https://adecco.es/wp-content/uploads/2018/06/VII-Informe-Adecco-sobre-Absentismo-Laboral.pdf>

puede estar relacionado con trastornos musculoesqueléticos, provocando unos elevados costes vinculados también con los riesgos psicosociales¹¹⁷³. De modo que el conocimiento de las causas del absentismo puede ser conveniente para adoptar ciertas medidas preventivas.

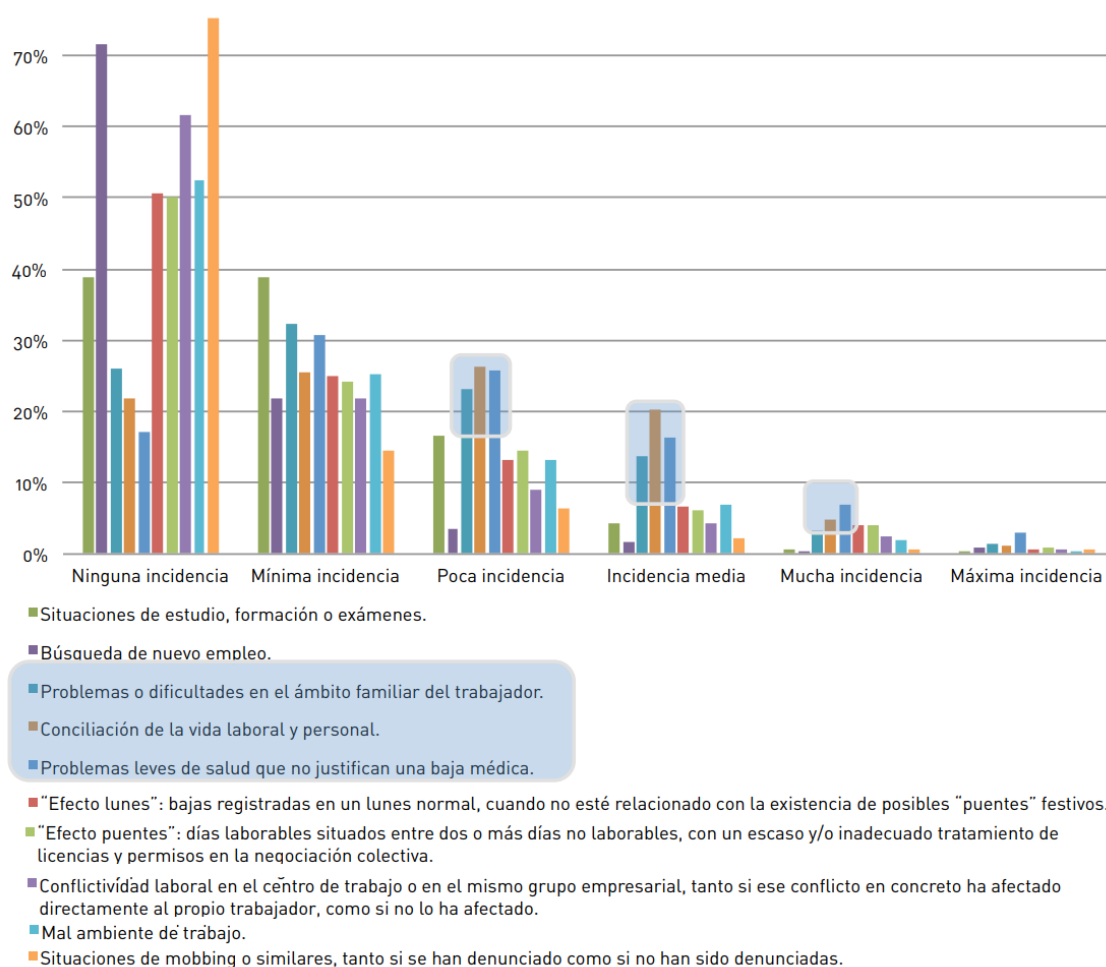
Tabla 47. Bajas por IT según el diagnóstico y duración media de días.

DIAGNÓSTICO	BAJAS POR CADA 100 TRABAJADORES	DURACIÓN MEDIA DE LA BAJA POR IT
Infecciosas	8,76	8,33 días
Trastornos musculoesqueléticos	8,48	54,69 días
Trastornos traumáticos	3,26	48,80 días
Procesos de psiquiatría	1,68	95,65 días

FUENTE: Elaboración propia a partir de AA.VV. *VII Informe ADECCO sobre absentismo laboral*, pág. 130 y ss.

En relación a los precedentes de bajas por IT que no son justificadas y que presentan algo de relevancia, con una frecuencia entre media y alta, continúan siendo aquellos concernientes con el ámbito familiar del trabajador, es decir, con la conciliación de la vida profesional y personal. Si es cierto que los demás factores analizados no presentan frecuencias elevadas, entre los que se encuentra el ambiente de trabajo desfavorable y mobbing, que sí ejercen cierto impacto, aunque muy leve, como analizaremos en las siguientes figuras.

¹¹⁷³ AA.VV. *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*, óp. cit., pág. 12.

Figura 72. Origen de bajas por Incapacidad Temporal no justificadas (% de empresas), 2017.

AA.VV. VII Informe ADECCO sobre absentismo laboral, pág. 57.

Un estudio a nivel europeo¹¹⁷⁴ determinó que el coste total del estrés laboral, la ansiedad y la depresión para los trabajadores británicos ascendían a 1.220 euros por trabajador al año, de los cuales el 32,4% era a causa del absentismo, el 58,4 %, al "presentismo" y el 9,2% a la rotación del personal.

¹¹⁷⁴ AA.VV. *La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2014.

En este sentido, también, pueden verse alterados la productividad, el descenso del rendimiento de los trabajadores, la degradación del ambiente de trabajo, el aumento de la siniestralidad laboral y daños a terceros, entre otras consecuencias en materia económica. Sin embargo, con todo ello, no podemos obviar el perjuicio difícilmente cuantificable, aunque de vital importancia para la organización empresarial, como puede ser el daño a su imagen corporativa y a su credibilidad ante la sociedad a resultas de la materialización de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo.

En síntesis, entendemos que a partir de este somero análisis desarrollado acerca de la realidad debe invitar a la reflexión, por ello, entendemos que se deberá de contribuir a una más eficiente gestión de los riesgos psicosociales para lo que resulta imprescindible la colaboración integral de todos los agentes involucrados.

5.3. Consecuencias que generan los riesgos psicosociales para la sociedad.

Las consecuencias de los riesgos psicosociales no solo afectan de manera perniciosa a los trabajadores y organizaciones empresariales, sino que su alcance se evidencia mucho más allá del propio individuo o centro de trabajo, también, de manera análoga la sociedad en su conjunto también se ve afectada.

Los datos que a continuación se exponen dejan entrever que, con carácter global, son los propios ciudadanos los que asumen los costes derivados de la baja o sucesivas bajas de los trabajadores afectados por los riesgos psicosociales y del correspondiente tratamiento en aras de su recuperación. De hecho, uno de los principales aspectos estudiados con anterioridad es el problema de los daños derivados de los riesgos psicosociales, caracterizándose por ser muy heterogéneos, donde en muchos casos son difíciles de reconducir a una calificación única como pueden ser el estrés, la ansiedad, la depresión, los trastornos del sueño, enfermedades cardiovasculares, entre otros. Además, debemos de tener en cuenta que las situaciones, condiciones y conductas de las que derivan estos daños son muy diversas, lo que conlleva a que estos daños se caractericen por ser complejos y multidimensionales. Todo esto hace que en gran medida la sintomatología

que los trabajadores padecen, normalmente no son especificadas como derivadas del trabajo, aunque en realidad lo sea. Ante este tipo de circunstancias entendemos que los gastos generados por los riesgos psicosociales, a pesar que son de difícil cuantificación, representa un innegable perjuicio para el sistema de la Protección Social¹¹⁷⁵.

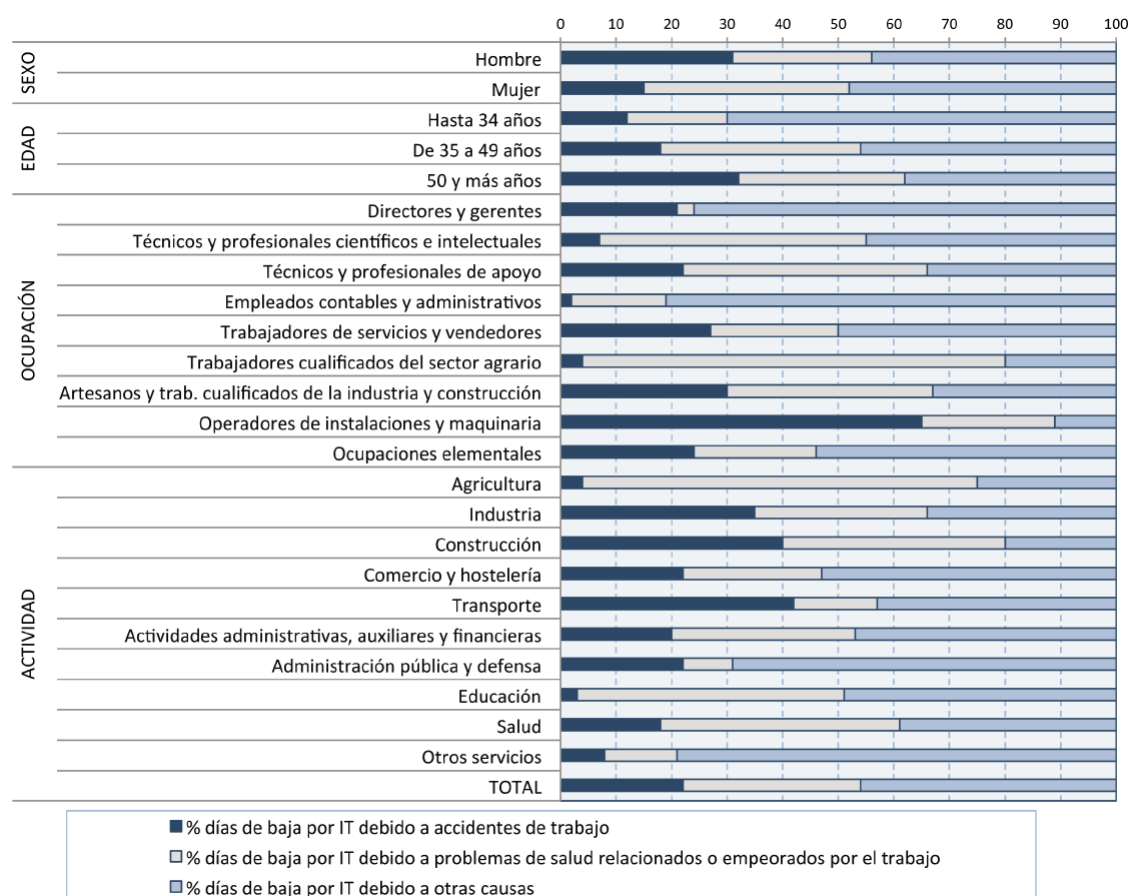
De manera que, tal y como ha manifestado la Comisión Europea en diferentes ocasiones, las enfermedades asociadas con los riesgos psicosociales derivados del trabajo pueden ocasionar elevados costes en los servicios sanitarios nacionales, además de reducir la productividad económica, teniendo un efecto negativo sobre el Producto Interior Bruto (PIB) del país¹¹⁷⁶.

En base a lo anterior, consideramos que es importante recordar la relación estrecha entre esas bajas atribuibles a accidente de trabajo y los problemas de salud relacionados o empeorados por el trabajo y las patologías psicosociales. De tal forma que, como destacábamos supra, se pone de relieve que de los 54 días de baja que, respecto del total, que son causados por unas inadecuadas o malas condiciones de trabajo, 32 de ellos tienen causa en problemas de salud sin ser calificados como accidente de trabajo. Igualmente, evidenciamos que los mayores índices de frecuencia se encuentran entre los hombres, los trabajadores de mayor edad y los operadores de instalaciones y maquinaria, en relación a las actividades son las de Transporte y Construcción.

¹¹⁷⁵ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿estancamiento y subestimación o lento progreso?*, óp. cit., pág. 17.

¹¹⁷⁶ AA.VV. *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*, óp. cit., pág. 12.

Figura 74. Días de baja atribuibles a accidente de trabajo y a problemas de salud relacionados o empeorados por el trabajo según sexo, edad, ocupación y actividad, 2015.



FUENTE: PINILLA GARCÍA, F.J.; ALMODÓVAR MOLINA, A.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*, óp. cit., pág. 98.

Asimismo, a partir del estudio a nivel europeo que determinábamos anteriormente¹¹⁷⁷, se concluyó que en España, entre el 11 % y el 27 % de los trastornos mentales sufridos por los trabajadores podían ser atribuidos a unas deficientes y perjudiciales condiciones de trabajo, con un costes directo estimado de entre 150 y 372 millones de euros en el año 2010, lo cual representó del 0,24 % al 0,58 % del total de gasto sanitario para dicho año.

¹¹⁷⁷ AA.VV. *La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2014.

En cuanto al coste de los trastornos de ansiedad, teniendo un mayor índice en el caso de las mujeres, fue de casi 15 millones de euros.

En base al número de días de baja por enfermedad causada por un trastorno mental transitorio y atribuible al entorno del lugar de trabajo, para el año 2010 su coste fue de 2,78 millones de euros. Por otro lado, el coste de la mortalidad prematura por muertes relacionadas con problemas de salud mental, entre los que se incluyen el suicidio y las autolesiones, oscilaba entre 63,9 y 78,9 millones de euros. De hecho en el año 2010 se determinó que de las 17.979 muertes prematuras, 312 podían atribuirse a unas malas condiciones de trabajo.

En el mismo sentido, otro relevante estudio del año 2005¹¹⁷⁸ y que analizó el coste del acoso laboral a partir de la V ENCT del año 2003, estimó que el coste médico oscilaba entre 0 y 1.710 euros por persona acosada dependiendo de la gravedad del acoso laboral sufrido, si bien, con un coste medio de 100 euros. Con posterioridad, multiplicaron los costes médicos medios por el porcentaje de trabajadores que estaban sufriendo acoso laboral y lo extrapolaron a toda la población activa española, obteniendo el dato de que los costes del acoso laboral eran aproximadamente 62 millones de euros al año, es decir, el 0,12 % del gasto sanitario público. Ahora bien, si tenemos en cuenta que la evolución de índice de personas que han sufrido acoso laboral se ha visto incrementado en los últimos tiempos, reflexionamos que dicha estimación de los costes ha visto también aumentada.

En conclusión, consideramos que ante la evidencia empírica demostrada en este capítulo, siendo analizados un conjunto de cifras y resultados suficientes para tomarnos en serio los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, no obstante, muy a nuestro pesar observamos que la prevención y gestión de los riesgos psicosociales no tiene una

¹¹⁷⁸ Vid. CARNERO, M.A. y MARTINEZ, B.: “Economic and health consequences of the initial stage of mobbing: the Spanish case”, *XXX Simposio de Análisis Económico*, Universidad de Murcia, 2005.

presencia destacada como medidas prioritarias en nuestras organizaciones empresariales, siendo necesaria la concienciación sobre dichos riesgos.

De hecho, se ha evidenciado la ausencia de trabajos científicos, estadísticas, informes, etc. actualizados que analicen detenidamente la prevalencia e incidencia de los riesgos de carácter psicosocial en el ámbito del trabajo, donde se identifique la magnitud del problema y se propicie una concienciación sobre los mismos, siendo necesaria para valorar la eficacia de nuestras actuaciones preventivas y así promocionar verdaderas políticas y acciones en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. Como se ha puesto de relieve, los riesgos psicosociales ocupan un puesto cada vez más destacado entre las preocupaciones de los ciudadanos, directivos de las organizaciones empresariales y de la propia salud pública de los países. Si bien, se ha constatado que dicha preocupación, no quiere decir que nos “ocupe” en el mismo grado, como hemos comprobado.

6. Reflexión final a partir de la constatación de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo.

En este capítulo hemos podido comprobar que existen evidencias científicas suficientes y sustanciales para demostrar la relación existente y clara entre los factores psicosociales de riesgo, los riesgos psicosociales, así como las consecuencias sobre la salud física, mental y social de las personas. Por tanto, en los últimos tiempos se ha convertido en una inquietud política, económica y empresarial, no obstante, aún queda mucho camino por recorrer.

Precisamente, a partir de los marcos teóricos conceptuales estudiados con anterioridad, se han mostrados y analizados un conjunto de datos relevantes con la finalidad de manifestar la necesidad de una acción preventiva y correctiva más adaptada a la realidad del mercado de trabajo y de las organizaciones empresariales en particular, donde la salud y bienestar de los trabajadores repercute directamente en la organización empresarial y en el conjunto de la ciudadanía, por tanto, los riesgos psicosociales no debe de ser un

tema secundario a la seguridad y salud en el trabajo, siendo un reto para la prevención de riesgos laborales.

Sin embargo, como hemos tenido la ocasión de comprobar, los datos estadísticos y comparativos acerca de los riesgos psicosociales no han comenzado a recogerse y ser objeto de estudio hasta muy recientemente. A nuestro juicio, nos parece interesante destacar la escasa preocupación que se han dado sobre la materia a lo largo de los años, a pesar del incremento evidenciado de la constatación de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo. En efecto, dicho olvido consideramos que ha sucedido en parte por falta de sensibilidad ante la materia y de enfoques conceptuales claros y precisos, además, por la ausencia de una verdadera implicación por parte de las instituciones.

Por tanto, se hace necesario disponer de más estudios acerca un análisis en profundidad de las prevalencias e incidencias de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, que permitan concienciarnos sobre la urgencia de actuar sobre los mismos de forma efectiva. De manera que se conozcan por todos la dimensión del problema. No obstante, dicha ausencia de estudios en profundidad no debería ser razón para no intervenir tratando de lograr entornos de trabajos más saludables y que proporcionen, no solo a nivel individual con un entorno de desarrollo y realización personal, además prioritariamente a nivel organizacional mediante adecuadas formas en el que se estructuran y gestionan los procesos de trabajo con un medio de protección eficaz, pues, como hemos podido comprobar, ya existen algunas evidencias estadísticas suficientes que ponen de manifiesto la necesidad de actuar sobre ellos.

CONCLUSIONES

El entorno del trabajo ejerce una importante influencia en la salud de los trabajadores, lo que supone un desafío en la materia laboral que preocupa tanto en el ámbito internacional, comunitario y nacional debido a la intensidad con la que se ha instaurado los riesgos psicosociales en los actuales mercados de trabajo. Esto ha ocasionado que sean tratados desde diferentes perspectivas con la finalidad de encontrar un equilibrio entre las nuevas tendencias organizativas y de la actividad preventiva.

Sin embargo, la importancia de los aspectos psicosociales en el lugar del trabajo como tema de investigación no es una materia nueva, sino que tiene una presencia en el campo de estudio de la salud desde el siglo XX. Si es cierto que, a medida que la materia sobre los riesgos psicosociales ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, también, se ha constatado una mayor ambigüedad e imprecisión sobre la misma. De manera que hoy en día consideramos que aún existe un gran desconocimiento sobre los riesgos psicosociales en el ámbito de la organización empresarial, generando la sensación de un temor por parte de empresarios para abordarlos, relegándolos a un lugar secundario frente al conjunto de los riesgos laborales y, por tanto, como hemos comprobado, obtienen una escasa o nula atención mediante las acciones preventivas.

En este sentido, una de las principales problemáticas de la materia es acerca de los conceptos sobre factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial o riesgo psicosocial, puesto que no existe una definición única u oficial acerca de los mismos. Por ello,

entendemos que se produce un uso confuso muy generalizado de las causas o factores que generan este tipo de riesgos, con los propios riesgos psicosociales e, incluso, se llegan a confundir con los daños psicosociales. A pesar de ello, consideramos que esta problemática es perfectamente subsanable porque son términos que han sido estudiados, calificados y caracterizados a lo largo del tiempo por la doctrina científica, actores colectivos o por los tribunales, creando un catálogo de los mismos.

Como determinábamos, el tratamiento de los riesgos psicosociales constituye hoy uno de las principales preocupaciones en materia de seguridad y salud laboral estableciéndose decisiones de actuación tendentes a fomentar mecanismos preventivos y de tutela para hacer frente a los riesgos psicosociales. Mención especial merece, por su carácter general y desde su panorama internacional, la adopción que la OIT determinó sobre dichos riesgos mediante un concepto amplio acerca de la salud en el trabajo.

A este respecto, la evolución normativa de la OIT gira en torno a normas más generales y flexibles con función promocional, instaurando un marco común de regulación en el ámbito internacional que permite afrontar la prevención de riesgos de origen psicosocial, con el propósito de una visión más clara y una adecuada comprensión del problema y, por tanto, de una mejora en las prácticas preventivas.

En el plano de la Unión Europea con la aprobación Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el ámbito laboral, configuró como la base vertebradora del sistema normativo de la prevención de riesgos laborales, teniendo un carácter globalizador y reordenador de la materia a través de la cual los diferentes Estados Miembros, mediante su transposición al Derecho interno, han regulado esta materia a partir de las orientaciones generales dadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desde esta perspectiva, la Directiva Marco ha adoptado un entendimiento amplio de los conceptos relacionados con los riesgos profesionales, es decir, estos conceptos deberían interpretarse de forma amplia, concerniendo *“a todos los factores, físicos o de otra índole,*

que pueden afectar a la salud y seguridad del trabajador en su entorno laboral” (STJCE, de 12 de noviembre de 1996, Asunto C-84/94, Reino Unido e Irlanda del Norte contra Consejo de la UE). Asimismo, se declara que su propósito es la aplicación de sus disposiciones a todos los riesgos laborales. (STJUE 15 de noviembre de 2001, Asunto Comisión de las Comunidades Europeas contra Italia, C-49/00, apartados 12 y 13). A este respecto, la Directiva Marco debe aplicarse sin ningún límite a todos los riesgos laborales, presentes y futuros, que se puedan hallar en el ámbito de trabajo.

En relación directa con lo anterior, analizamos la diversidad de abordajes sobre dicha materia en los diferentes países miembro de la Unión Europea a partir de la Directiva Marco. Lo cierto es que la aplicación del marco común no ha garantizado una regulación uniforme en todos los países miembros, de manera que se pueden analizar desde cuatro modelos de regulación, como son el tratamiento legislativo integrador de todos los riesgos laborales; la regulación específica de los riesgos psicosociales, la aplicación del modelo de autorregulación, por último, la implementación el modelo regulador promocional o modelo de regulación reflexiva.

Desde esta óptica, entendemos que el modelo promocional o de regulación reflexiva debería promoverse más allá de estas concretas experiencias, a nuestro entender, permite combinar la flexibilidad de las normas pactadas que tienen más capacidad de adaptación y ajuste al conjunto de las circunstancias concurrentes y que generan cobertura a todos los sectores, trabajadores y organizaciones empresariales. Por lo tanto, no sólo refuerzan la certeza jurídica sino también la eficacia preventiva y eficiencia económica.

En todo caso, lo que sí es definitivo es que existe un deber jurídico inexorable e irrenunciable acerca de la prevención y protección de los riesgos psicosociales, pues existen instrumentos normativos más que suficientes para intervenir sobre esta materia.

En este sentido, la Constitución Española establece el conjunto de principios y valores sobre el que se determina el sistema normativo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo. De tal forma que podemos evidenciar su tratamiento a través del derecho

específico de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE), el derecho a la protección de la salud referida a todos los ciudadanos (art. 43 CE) y el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar (art. 45.1 CE). Además, desde esta perspectiva no solo se ha de proteger el interés del trabajador a un ambiente de trabajo no degradado a partir del desarrollo de su prestación, sino, sobre todo, el derecho de ese mismo trabajador a la vida, a su propia existencia y a su integridad, derecho que no puede ser desvinculado a la propia consideración del trabajador como ser humano o ciudadano (STC 88/1985, de 19 de junio). A este respecto, a nuestro juicio es primordial la vinculación entre los derechos específicos laborales con otros derechos constitucionales de carácter general, como son derechos relacionados con la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), el derecho a la igualdad (art. 14 CE), el derecho a la integridad física, psíquica y moral (art. 15 CE), el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE), entre otros.

En atención a todo lo expuesto, no debe persistir ninguna duda que, partiendo de que el contrato de trabajo es el vínculo jurídico constitutivo de la relación laboral, se ha de proteger la seguridad, salud y bienestar laboral del trabajador, donde el empleador se determina como deudor de la seguridad y el trabajador como acreedor de la misma (arts. 4, 5 y 19 ET), insertándose dicho deber en la “causa del contrato”. En cualquier caso, este derecho también es contemplando mediante el derecho a no ser discriminado [arts. 4.2. apartado e); 17; 28; 64, 85.2 ET, entre otros] y al respeto tanto a la intimidad como a la dignidad e inviolabilidad de la persona (arts. 16; 18; 20; 39 y 50 ET). De igual modo, son cuantiosas las menciones relativas a la organización y condiciones de trabajo (arts. 34; 35; 36; 37 y 38 ET), directamente relacionadas con los factores psicosociales.

Ahora bien, la configuración jurídica de la prevención de los riesgos psicosociales se lleva a cabo por la transposición de carácter obligatorio de la Directiva Marco que dio lugar a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales en la cual, a nuestro entender, desde un primer momento no solamente versaba acerca de la seguridad y salud física, higiénica o ergonómica sino, también, de la salud psicosocial de los

trabajadores. Por consiguiente, a salud integral del trabajador, incluyendo la prevención y protección del trabajador en relación al conjunto de riesgos en los que se incluyen los ambientes o entornos de trabajo, es decir, los riesgos psicosociales.

No obstante, en relación a los riesgos psicosociales una de las principales problemáticas que debemos de recordar es la inexistencia en la actualidad de una norma jurídica obligatoria que determine una referencia específica y expresa de evaluación de estos tipos de riesgos. Sin embargo, a este respecto, consideramos que queda superada por lo establecido, en primer lugar, a partir de los conceptos regulados en los arts. 4.2 y 4.7 LPRL acerca de riesgos laborales y condiciones de trabajo. Y, en segundo lugar, por la extensión de la protección empresarial que se formula en el art. 14.2 LPRL estableciendo que el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con su trabajo, como un deber abierto y general. Por tanto, la ausencia de previsión expresa de un marco legal sobre los riesgos psicosociales ni impide ni dificulta su obligación y exigencia general que se regulan en los arts. 14, 15, 16, 18, 22 y 25 LPRL.

Precisamente, dicho enfoque integrador ha sido acogido en la jurisprudencia constitucional española, como son ejemplificativas la STC 62/2007, de 27 de marzo y STC 160/2007, de 2 de julio, donde se reconocen la protección de la salud psicosocial mediante la implementación en términos absolutos de la obligación del deber de prevención. Sin embargo, a nuestro juicio, la experiencia actual sigue lastrada por una persistente incertidumbre e inseguridad jurídica en torno al alcance de la acción jurídica preventiva y técnica de los riesgos psicosociales, ahora bien, entendemos que dicho problema jurídico nunca debiera haberse planteado, existiendo normas más que suficientes para fundamentar el deber integrador de prevención de dichos riesgos, tal y como hemos analizado a lo largo de este trabajo de investigación. Además, consideramos que se ha determinado una mención expresa de una protección integrada de todos los riesgos laborales mediante la Orden ESS/1451/2013 para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario que,

aunque se trata de una norma sectorial y específica para los riesgos biológicos, entendemos que esta norma establece y concreta, para dicho sector, el conjunto de las obligaciones generales de la Directiva Marco relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el ámbito laboral (STJCE de 15 de noviembre de 2001, Asunto C-49/00). Además esta previsión legal no tiene más sentido que concretar, para un sector, lo que es un deber general fijado por marco normativo regulador para todos los sectores (arts. 14-17 LPRL y sus normas de desarrollo).

Con todo, proponemos establecer una estrategia eficaz y coherente de intervención preventiva de estos riesgos psicosociales mediante las políticas públicas como de las políticas de empresa a través del acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y en cumplimiento con los deberes de protección para establecer aspectos que se instauran como inciertos por el carácter general de la normativa, con el propósito de facilitar a las organizaciones empresariales la implementación de medidas preventivas acerca de estos riesgos.

A la luz de lo expuesto con anterioridad, cabe destacar como pieza clave en aras a conseguir la mayor protección del trabajador la actividad evaluadora íntegra de los riesgos laborales. En este sentido, la evaluación de riesgos laborales se establece como la primera y primordial acción preventiva que ha de desarrollar el empleador, pues de los resultados de ella concurre el cumplimiento de las demás obligaciones reguladas en el entramado normativo sobre la seguridad y salud en el trabajo. En consecuencia, el deber de evaluar los riesgos entendemos que es una obligación integral, en la que se han de incluir los riesgos laborales en general, y los riesgos psicosociales en particular (STC 62/2007, de 27 de marzo y STC 160/2007, de 2 de julio).

La evaluación de riesgos psicosociales, siendo el objeto de este trabajo de investigación, constituye un instrumento esencial de carácter técnico de la acción preventiva en una organización empresarial [art. 15.1 apartado b) de la LPRL]. Para ello, la finalidad que se

pretende es el acopio de información para identificar, analizar y estimar los peligros, para proceder a adoptar las decisiones y medidas más adecuadas, con el objeto de poder organizar un proceso productivo con ausencia o minimización de los riesgos que afecten sobre la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

De ahí que entendemos que la evaluación de riesgos psicosociales es un proceso que implica un conjunto de pasos que han de articularse en una metodología. Por lo tanto, este procedimiento conlleva que, no sea un acto aislado, un instrumento, un informe o una simple medición, sino todo lo contrario. Es un proceso guiado para estimar la magnitud de todos los riesgos psicosociales que no hayan podido evitarse, además de proveer la información necesaria que permita discernir qué acciones preventivas son indispensables de implementar por la organización empresarial.

Dicho lo anterior, consideramos que la evaluación de riesgos psicosociales se enmarca dentro de la evaluación de riesgos laborales, comportando elementos objetivos y subjetivos, donde esta obligación preventiva no es en modo alguna estática, sino, todo lo contrario, dinámica y de ejecución continuada [arts. 14.2, 16.2 a) LPRL y art. 4.2 RSP]. De hecho se encuentra directamente ligada a las evaluaciones sucesivas y revisadas, lo que permita una eficaz y adecuada identificación de los riesgos psicosociales, los cuales se caracterizan por ser continuamente cambiantes. Por tanto, reflexionamos que esta acción debe ser especialmente cuidadosa, exhaustiva y pormenorizada.

A este respecto, como destacábamos en el segundo capítulo, una de las complejidades por las que se define esta materia es por su naturaleza general y global, donde los factores psicosociales son condiciones de trabajo o características del mismo que se encuentran en todas las empresas y que pueden generar tanto consecuencias positivas como negativas. De hecho no se circunscriben a un puesto de trabajo o actividad concreta sino a toda la organización empresarial. De modo que proponemos que en la evaluación de los factores psicosociales se establecen dos alternativas. Por un lado, un análisis e implementación de acciones para propiciar y mantener un bienestar óptimo de los

trabajadores mediante factores psicosociales de carácter positivo. Por otro lado, la identificación e intervención para prevenir los posibles daños que puedan derivar de los mismos, generándose los factores de riesgo psicosocial.

Por consiguiente, los factores de riesgo psicosocial son las características a partir del diseño y organización del trabajo, así como de su entorno social y organizativo, susceptibles de producir consecuencias negativas en la salud del trabajador. Así, el factor psicosocial de riesgo interviene tanto aquellos factores subjetivos, por las características del propio trabajador así como la percepción que tiene acerca de su trabajo, como factores objetivos provenientes de la organización y ordenación del trabajo. Por ello, a nuestro entender, no podemos determinar el aspecto subjetivo o individual como única causa directa de los factores de riesgo psicosocial, siendo un enfoque erróneo y que aún persiste en las organizaciones empresariales, dejando a un lado el ámbito objetivo.

Para determinar una clasificación sobre los posibles factores psicosociales de riesgo que se pueden dar en una organización empresarial, siendo objeto de nuestra evaluación de riesgos psicosociales, es primordial tener en cuenta que depende del modelo teórico estudiado y de cada técnica estandarizada de evaluación de riesgos psicosociales desarrollada. Por ello, a partir de un conjunto de clasificaciones estudiadas, siendo muy diversas y diferentes, proponemos la siguiente taxonomía:

- Factores relativos a las condiciones de gestión y ordenación del trabajo.
- Factores referentes a los aspectos organizacionales.
- Factores referidos a las condiciones ambientales o del lugar de trabajo.
- Factores psicosociales relativos a las exigencias emocionales en el ámbito de trabajo.
- Factores concernientes a las exigencias psicológicas-cognitivas originadas por las expectativas de los trabajadores.

- Factores derivados de las actuales estructuras organizativas y de la evolución del mundo laboral.

Todos estos factores psicosociales reaccionan entre sí, repercutiendo en la organización empresarial y sobre la salud de los trabajadores de manera positiva o negativa. Si bien, a pesar de la naturaleza global de estos donde los factores psicosociales pueden estar presentes en todas las organizaciones empresariales, evaluarlos en una primera fase entendemos que es un aspecto inviable, pues desbordaría la propia evaluación, si proponemos el conocimiento preciso de los mismos por parte de los técnicos de prevención con el objetivo de identificar, definir y concretar aquellos que serán evaluados a partir de nuestro objeto de evaluación.

En el caso de los riesgos psicosociales, no podemos obviar que son agentes multicausales, pues en ellos inciden una pluralidad de factores de riesgo psicosocial que, con carácter general, pueden dañar el bienestar o la salud física, psíquica y social del trabajador de manera importante, si es cierto que en cada trabajador se pueden causar efectos diferentes.

Por otro lado, tal y como resaltamos con anterioridad, en la actualidad no se dispone de un listado cerrado que determine cuáles son los riesgos psicosociales que se han de considerar como tales. Esta problemática puede deberse no solo por la multitud de factores de riesgo que pueden originarlos, sino además por la complejidad que puede suponer realizar una distinción entre ellos, donde las fronteras entre los distintos riesgos psicosociales, en ocasiones, no son tan claras como a simple vista pudiera parecer. No obstante, proponemos un conjunto de riesgos psicosociales que, a pesar de no ser una enumeración exhaustiva, han sido calificadas como riesgo psicosocial a lo largo del tiempo por la doctrina científica, actores colectivos o por los tribunales. De modo que algunos de los riesgos psicosociales son el estrés laboral, el acoso moral laboral o mobbing, el acoso por razón de género/sexo y acoso sexual, la violencia física en los lugares de trabajo y el síndrome de estar quemado o burnout.

En base a lo expuesto, no obstante, consideramos primordial la identificación e intervención sobre los riesgos psicosociales en las organizaciones empresariales, puesto que pueden ocasionar unas consecuencias negativas desde tres perspectivas, como analizábamos en el cuarto capítulo de este trabajo de investigación.

Por un lado, afectan negativamente sobre la salud y bienestar de los trabajadores ocasionando daños a sus relaciones sociales, familiares, por tanto, al entorno personal del trabajador.

Por otro lado, al ámbito de las organizaciones empresariales, donde la materialización de los riesgos psicosociales pueden dar lugar a perjudiciales resultados negativos para la empresa repercutiendo en el deterioro de la productividad, los elevados niveles de absentismo y la rotación de trabajadores, con el consiguiente favorecimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades.

Por último, a la sociedad en general, donde en gran medida la sintomatología que los trabajadores padecen a causa de la materialización de los riesgos psicosociales, con carácter general, no son especificadas como derivadas del trabajo a pesa de que lo sea, por tanto, los daños son tratados por la Seguridad Social representando un innegable perjuicio para el sistema de la Protección Social. También, a nuestro entender, esta no vinculación de los riesgos psicosociales con su tratamiento a través del ámbito laboral, hacen invisible la siniestralidad laboral en relación a los riesgos psicosociales, incrementando el desconocimiento que sobre ellos se tienen.

A partir del contexto anterior analizado, proponemos la prevención de los riesgos psicosociales como uno de los ejes vertebradores de la acción preventiva en la organización empresarial conformándose como el objeto de este trabajo de investigación, por consiguiente, se deberá de efectuar una íntegra e eficaz evaluación de todos los riesgos laborales. De manera que entendemos que es preciso efectuarla a partir de instrumentos, estrategias y dispositivos concebidos específicamente para identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales derivados de los cambios que se vienen experimentando en el

ámbito laboral. Por ello, se han de considerar las circunstancias del entorno en el que se desenvuelven las relaciones laborales. Si bien, como determinábamos, se ha mostrado importantes dificultades en relación a su aplicación y el cumplimiento más formal que eficiente de la evaluación de riesgos psicosociales.

En consonancia con lo anterior, no podemos cuestionarnos que la evaluación de riesgos psicosociales es una obligación legal del empresario, con carácter dinámico y previsor, constituyéndose como un proceso. Si bien, en la actualidad, se ha llegado a entender por las organizaciones empresariales como un acto asilado a través de la aplicación de un mero instrumento, que genera un informe o una simple medición. No obstante, a nuestro juicio, la evaluación de riesgos psicosociales es un proceso que se compone por diferentes etapas o fases que se desarrollan a través de metodologías que permiten estimar o cuantificar el grado o magnitud de exposición a aquellos riesgos inevitables. Por tanto, se obtiene toda aquella información necesaria, no siendo un proceso simplemente descriptivo, para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre las medidas preventivas a adoptar, siendo la finalidad última que persigue la evaluación de riesgos psicosociales.

En cuanto a la utilización de los métodos para desarrollar la evaluación de riesgos psicosociales se establece una nueva conflictividad, donde el RSP no determina una prelación de unos criterios o métodos sobre otros, sino que parte de la libertad para seleccionar el más favorable o el que más satisfaga en cuanto al resultado siempre respecto a lo evaluado. Con todo, esta situación de ausencia de determinación explícita de un instrumento único ha favorecido la aparición de nuevas formulaciones y planteamiento al amparo del marco legal establecido. De hecho, a nuestro entender, sí se concretan dos claves muy precisas en la normativa (art. 5.3 RSP) acerca de los criterios y propiedades que han de constatar en un método de evaluación de riesgos como son, la primera, que debe de ser fiable y válido, la segunda, que ha de constatar la máxima participación posible de los trabajadores (SAN 91/2014, de 14 de mayo y STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016).

En este sentido, ante la dificultad de evaluar los riesgos psicosociales proponemos que el proceso de evaluación puede ser estructurado en las siguientes cinco fases:

a. Diagnóstico de la situación y creación de las unidades de análisis.

Entendemos que esta fase es trascendental, condicionando las fases posteriores y asegurando la validez de los resultados obtenidos. Para ello, en primer lugar, se deberá de precisar y acotar de manera concisa los factores psicosociales a evaluar, por tanto, es imprescindible disponer de toda la información posible (art. 5.1 RSP). En este sentido, proponemos implementar técnicas de recogida de información, principalmente, la técnica cualitativa mediante la observación del trabajo recopilando datos por apreciación directa, así como la obtención de información a través del análisis de documentos, estudios previos, informes, entre otros documentos que puedan estar relacionados con el ámbito psicosocial en el trabajo.

En segundo lugar, la evaluación se ha de efectuar en todos los puestos de trabajo en el que se constaten factores psicosociales de riesgo (art. 4 RSP). De manera que se ha de prestar mayor atención, por un lado, a aquellas condiciones de trabajo existentes o previstas relacionadas con la organización y ordenación del trabajo, conformándose éstas como los indicadores que mayor índice de prevalencias a factores de riesgos psicosociales tienen, por otro lado, con la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocupar el puesto de trabajo sea considerado especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido.

En tercer lugar, puede considerarse que la evaluación de riesgos psicosociales debe de realizarse por puestos de trabajo [arts. 4.2 y 7.a) RSP], no obstante, planteamos que se establezcan unidades de análisis, es decir, los diferentes grupos o unidades organizativas en las que se clasificarán aquellos puestos de trabajo con la finalidad de garantizar el anonimato y confidencialidad de los trabajadores [art. 33.1.b) y 36.1.c) LPRL y art. 5.1 RSP]. En concreto, proponemos que la delimitación de las unidades de análisis los agrupemos bajo cuatro criterios principales como son: la naturaleza de la tarea, la

autonomía sobre la tarea, la gestión o responsabilidad sobre personas y la garantía del anonimato y confidencialidad.

Por último, se deberá delimitar el alcance o la población a analizar a partir de la finalidad que se pretenda alcanzar con la evaluación de riesgos psicosociales. A este respecto, proponemos que la evaluación de riesgos psicosociales se efectúe al conjunto íntegro de todos los trabajadores que ocupan las unidades de análisis, para lograr obtener la máxima información posible sobre la situación psicosocial. Sin embargo, en su defecto, se podrá establecer una muestra de trabajadores que logre la representatividad del conjunto y, por tanto, la validez de la evaluación de riesgos psicosociales, reflejando con la mayor precisión posible, a un grupo más grande.

En suma, en esta primera etapa adquirimos una visión global y de conjunto acerca de la situación psicosocial de una organización empresarial que permite establecer las necesidades concretas para la evaluación de riesgos psicosociales.

b. Selección de metodología, técnicas e instrumentos a emplear.

En esta nueva fase se establecerá el método, las técnicas e instrumentos que se van a utilizar para desarrollar la evaluación de riesgos psicosociales en la organización empresarial. Como se ha analizado, con carácter general, se confunden los términos referentes al método o metodología, técnica e instrumento. A partir de esta confusión, a nuestro entender, se efectúan una inadecuada e ineficaz evaluación, siendo erróneo cuando se refiere al método de evaluación de riesgos psicosociales si lo único que se realiza es la simple utilización única y concreta de una técnica o instrumento, obteniendo una información parcial de la realidad psicosocial, por ejemplo, mediante la implementación solo de cuestionarios. Por consiguiente, proponemos que en la determinación de un método o metodología de evaluación se seleccionen diferentes técnicas e instrumentos de investigación. De modo que la evaluación de riesgos psicosociales no es la simple utilización única y concreta de un cuestionario o una

entrevista, sino de un procedimiento completo de investigación más complejo y sistemático.

En este sentido, como hemos destacado, en la mayoría de las evaluaciones de riesgos psicosociales practicadas, únicamente se implementa los instrumentos cuantitativos mediante encuestas, olvidándose de aquellas fuentes de información que podrían ser de utilidad. Sin embargo, planteamos complementar las encuestas con los métodos cualitativos, mostrándose una perspectiva más completa y adaptada de la realidad. Lográndose una evaluación con mayor precisión, supliendo las deficiencias de un instrumento con la eficacia y virtudes del otro instrumento.

En este contexto, donde se han de seleccionar la metodología, la norma reglamentaria no determinar una metodología única, tampoco la procedente del Dialogo social lo resuelven. Por ello, podemos concretar que no existe normas internacionales, ni una norma UNE, tampoco una Guía Técnica del INSST que determinen la perspectiva del método único de evaluación de riesgos psicosociales, es decir, que sea el más adecuado para implementar en todas las organizaciones empresariales. De tal forma que coexisten numerosas técnicas e instrumentos para desarrollarla. En este sentido, podemos establecer una división en primer lugar, de aquellas técnicas que contribuyen a obtener información de carácter general sobre las condiciones de trabajo, pero que solo incluyen algún paradigma referente a los factores psicosociales. En segundo lugar, las herramientas que aportan datos acerca de un conjunto de factores psicosociales. Por último, en tercer lugar, aquellos instrumentos que informan sobre un determinado factor psicosocial o acerca de las consecuencias del mismo. Estas herramientas más especializadas, generalmente, son utilizadas como complemento específico de instrumentos que estudian el conjunto de factores psicosociales (la turnicidad, nocturnidad, burnout, estrés, acoso laboral, satisfacción laboral, o tensión laboral, etc.).

En este sentido, con respecto a los anteriores instrumentos utilizados para la evaluación de riesgos psicosociales, por consiguiente herramientas de acreditada solvencia científica,

proponemos en el presente trabajo de investigación la implementación de las técnicas cuantitativas de evaluación de riesgos psicosociales conocidas como “*Método de Evaluación de Factores Psicosociales, F-PSICO 4.0*” y el “*Método Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)*” más comúnmente conocido como “*ISTAS21*”. Por otro lado, en relación a las técnicas cualitativas proponemos las entrevistas y los grupos de discusión. De manera que consideramos que son las técnicas con mayor rigurosidad, muy eficaces, sencillas, con gran versatilidad y con obtención de cuantiosos resultados. Además, son contempladas en la “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales*”, siendo un documento imprescindible porque se especifican los contenidos de carácter más técnico para una eficaz evaluación de riesgos psicosociales.

Si bien, sea cual sea la metodología que se emplee para la evaluación, a modo de síntesis proponemos que la metodología debe estar fundamentada en la investigación científica; las técnicas deben someterse a la prueba de investigación empírica y haber demostrado que cumplen los estándares psicométricos mediante los parámetros de fiabilidad y validez; han de tener una baremación y estandarización rigurosa y documentada de los procedimientos y metodologías; se ha de establecer un control de los sesgos de respuesta; así como respetar y aplicar un alto grado de confidencialidad de los diferentes instrumentos utilizados en la evaluación psicosocial, además de garantizar el anonimato de los trabajadores que participen y la confidencialidad de la información recabada.

No obstante, consideramos un aspecto esencial en la evaluación de riesgos psicosociales que la elección del método sea consensuado con la representación de los trabajadores (SAN 91/2014, de 14 de mayo y STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016).

c. Trabajo de campo: Adaptación y aplicación de métodos y técnicas.

El propósito de esta etapa dentro de la evaluación de riesgos psicosociales es la planificación y ejecución de la misma, siempre respetando la obtención de información fiable y válida, así como una evaluación participada.

En por ello que se tendrán en cuenta las necesidades y características de la empresa, el tamaño de la misma y el sector de actividad al que pertenece, con la finalidad de determinar el objeto y ámbito de la evaluación. Precisamente, proponemos que la evaluación de riesgos psicosociales prevalezca sobre la mera obligación legal, para convertirse en una acción completa y de retroalimentación en su articulación, con la finalidad de no solo aplicar criterios técnicos, sino de optimizar la salud psicosocial de los trabajadores a través de aquellos factores psicosociales que generaran consecuencias positivas. Para ello, se propone la implementación de una verdadera integración preventiva, donde no sólo se gestione la prevención de los riesgos psicosociales como el cumplimiento de los mínimos legales, sino que se han de identificar y optimizar factores positivos, con el objetivo de mejorar la salud psicosocial de todos los trabajadores en una organización empresarial.

Por otro lado, en relación a esta fase de trabajo de campo, entendemos que en la planificación se ha de establecer el proceso completo de evaluación, incluyendo el coste que supone la evaluación, los recursos necesarios y disponibles, la descripción precisa de los objetivos en función del tipo de evaluación de riesgos y los colectivos que deberán cumplimentar cada instrumentos de evaluación, el ámbito de aplicación, variables psicosociales que deben ser medidas, el tiempo de desarrollo de todo el proceso, el formato de presentación de los resultados y el establecimiento de cuándo y cómo se informará de los resultados a los trabajadores implicados.

En esta fase, consideramos transcendental la información y sensibilización sobre la materia a todos los trabajadores de la empresa. En consonancia con lo anterior, se propone que se establezca como información previa aquella relacionada para que los trabajadores implicados conozcan qué son los riesgos psicosociales, por qué es necesaria la evaluación, cuál es el procedimiento concreto de evaluación a seguir, cuál es el objetivo que se persigue y cuáles son los beneficios que se obtienen en los diferentes ámbitos organizativos. Así como de la especificación de la rigurosidad de la metodología, preservando el anonimato y la confidencialidad en el tratamiento de los datos y de los

trabajadores. De manera que se pretende crear confianza sobre la evaluación e incentivar e incrementar la participación e implicación de la población de estudio. Por el contrario, si no se produce dicha información la evaluación puede verse afectada por la reducida respuesta y participación de los trabajadores, impidiendo una estimación adecuada de la situación acerca de los riesgos psicosociales, siendo necesaria que esta tasa de participación sea lo más elevada posible. Por tanto, entendemos que la clave principal se encuentra en la información previa que se les proporcione a los trabajadores de la organización empresarial donde se desarrollará la evaluación, creando dichos compromiso y motivando a los trabajadores a participar masivamente.

En el mismo sentido, entendemos que, han de ser conocidos por toda la población a evaluar las fechas en las que se aplicarán los métodos elegidos, así como la localización y los horarios para ello, además de concretar la persona o personas a las que acudir cuando aparezca algún tipo de problema, forma de distribución, respuesta y recogida del cuestionario, cómo preservar el anonimato y la confidencialidad, etc.

En relación a la adaptación y aplicación de métodos, se han de respetar en todo momento los procedimientos estandarizados de cada método, así como su puntuación y baremos (SAN 91/2014, de 14 de mayo y STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016). No obstante, se estudiará la posibilidad de adaptación de las técnicas e instrumentos. Para ello, planteamos que el grupo de trabajo constituido por los técnicos de prevención cualificados deberá de considerar si el método seleccionado puede adaptarse o no a las necesidades de la organización, es decir, a sus características intrínsecas y culturales, para determinarla como una metodología práctica, viable, rigurosa y adecuada a la realidad de la empresa. Si por cualquier cuestión adaptamos aquellos ítems que no pueden ser modificados, esta acción repercutirá en la validez del método que ya ha sido demostrado empíricamente y no se obtendrá una estimación adecuada a la realidad psicosocial. De modo que esta cuestión reviste de limitaciones importantes acerca de qué variables o ítems pueden ser adaptadas, modificadas o suprimidas, de hecho, proponemos que se

desarrolle un estudio amplio acerca si el propio método acepta dichas modificaciones o no.

En consecuencia, no debemos de olvidar en esta fase la obtención de una información válida y fiable, generando confianza y una elevada participación de todos los trabajadores que forman parte de la evaluación psicosocial, donde las actuaciones se vayan introduciendo de forma progresiva, coordinada y siempre respetando el anonimato de los trabajadores, donde la información y sensibilización sobre la materia, a nuestro entender, es primordial en la evaluación de riesgos psicosociales.

d. Análisis parcial de resultados e implementación de otras técnicas de investigación.

En esta etapa sobre el análisis parcial de resultados e implementación de otras técnicas se encuentra directamente relacionada con la fase anterior de la evaluación de riesgos psicosociales. En este sentido, tradicionalmente se ha considerado que la evaluación de riesgos psicosociales únicamente correspondía al desarrollo mediante el estudio cuantitativo, sin embargo, y aunque existen diferentes corrientes y opiniones acerca de cómo evaluar, nosotros proponemos que, debido a la naturaleza compleja de los factores psicosociales, es fundamental la evaluación de riesgos psicosociales a través del enfoque multi-método e, incluso, a partir de la triangulación de datos.

En este punto, como hemos tenido oportunidad de determinar, la triangulación de datos se refiere a la utilización de varios métodos, tanto cuantitativos como cualitativos, donde el problema sea estudiado desde diferentes puntos de vista, ayudando a superar el problema de la falta de datos y a resolver las incoherencias de los mismos instrumentos.

A este respecto, proponemos que en aquellas evaluaciones donde se implemente tanto el instrumento ISTAS21 como el FPSICO, con carácter ineludible, siempre se desarrollen otras técnicas de recogida de información, con la finalidad de poder efectuar un análisis completo, donde se compruebe una adecuada estimación de los riesgos psicosociales.

En el caso de la técnica FPSICO, proponemos que siempre se produzca dicha triangulación de datos ante la incertidumbre sobre los factores psicosociales relacionados con ítem concernientes con la conciliación de la vida laboral y familiar, así como aquellos que estiman las exigencias emocionales y exposición a conductas violentas, puesto que se insta un desconocimiento sobre la fiabilidad y validez de dichos ítems. Por tanto, proponemos que sean siempre estimados por otros instrumentos cualitativos que puedan realizar un diagnóstico definitivo y determine la estimación de los riesgos psicosociales, superando los posibles sesgos o errores de la propia técnica.

Por otro lado, en relación a la técnica ISTAS21 proponemos de forma necesaria dicha aplicación del multi-método por la desinformación hacia su validez, donde determinábamos con anterioridad que existe la incertidumbre acerca de si dicha técnica mide el constructo que debería medir para una eficaz evaluación de riesgos psicosociales.

En suma, con carácter general, proponemos el requerimiento para una eficaz evaluación de riesgos psicosociales de la combinación de métodos, cuantitativos y cualitativos. Entendemos que dicho enfoque aporta una perspectiva completa desde las diferentes dimensiones de la totalidad del fenómeno, donde las debilidades o sesgos de un método pueden constituir las fortalezas de otro método, superando las deficiencias y aportando validez, sin que se constituya la repetitividad de los resultados obtenidos.

- e. Análisis global de resultados, establecimiento de recomendaciones y elaboración del informe.

Con respecto a esta fase final de la evaluación de riesgos psicosociales, tras la finalización de la recogida de datos e información, comienza la fase de análisis, elaboración del informe y establecimiento de recomendaciones.

En este sentido, en un primer momento, se analizará e interpretará cada variable utilizada a través de las diferentes metodologías implementadas en nuestra evaluación de riesgos psicosociales, detectando problemas a partir de los resultados obtenidos. Por tanto, han de ser contextualizadas y contrastadas conjuntamente con el resto de información.

Al concluir este tratamiento de la información logrando un mapa sobre los riesgos psicosociales se han de presentar un conjunto de recomendaciones de medidas preventivas con la finalidad de proteger eficazmente la seguridad, bienestar y salud de los trabajadores (art. 3.1 del RSP). Estas recomendaciones preventivas aportadas en la evaluación de riesgos psicosociales son orientativas, no siendo de aplicación unívoca a todas las organizaciones empresariales. De tal forma que estas sugerencias preventivas estarán siempre vinculadas al contexto, a las características específicas de cada empresa y a los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales. Por consiguiente, la implantación de medidas preventivas concretas le corresponde al empresario.

Por otro lado, no existen recomendaciones de acciones preventivas estandarizadas o únicas para implementar tras cualquier evaluación de riesgos psicosociales, por ello, han de ser específicas y adaptadas a cada organización empresarial.

Sin embargo, una problemática identificada en la práctica cotidiana referente a las recomendaciones de acciones preventivas determinadas en los informes de evaluación de riesgos psicosociales, en la actualidad, es la constatación de un exceso de generalidad acerca de las recomendaciones preventivas, por tanto, generando una dificultad para ponerlas en práctica. Además, en este punto es imprescindible proponer que se ha contar con el apoyo y consenso de todos los agentes de dicha organización en la adopción de las medidas preventivas, con el fin de lograr una prevención eficaz. No solo del compromiso de la dirección, sino de los trabajadores y sus representantes. Por tanto, es primordial que todos los agentes implicados en una empresa acepten las actuaciones propuestas, sintiéndolas como propias y comprometiéndose a su adecuada implantación.

Conviene poner mucha atención respecto a cuáles han de ser las medidas preventivas a implementar, siendo otra problemática determinada a lo largo de este trabajo de investigación, donde la mayoría de estas acciones preventivas concluyen principalmente con actuaciones a nivel individual, es decir, sobre el trabajador que está padeciendo un riesgo psicosocial o ha sufrido un daño, mediante herramientas de afrontamiento

individual para la adaptación del trabajador al entorno de trabajo. En este sentido, a nuestro entender, consideramos que es enfoque inasumible y erróneo desde el punto de vista preventivo. Por parte de los empresarios, como analizábamos en el capítulo cuarto, aún se considera que es más fácil intervenir sobre el trabajador que sobre los aspectos organizativos. Ahora bien, proponemos que las acciones preventivas se encuentre siempre dirigidas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, por lo que estas deberán de ir destinadas a la mejora y reestructuración de las condiciones laborales y organización del trabajo no saludables, más que a favorecer a la resistencia y adaptación de los trabajadores ante situaciones adversas.

En esta misma línea, como destacábamos, las medidas de intervención psicosocial no solo deberán de determinarse en aquellos factores que han obtenido un resultado con una probabilidad elevada de riesgo o más desfavorables para la salud, también, en aquellos factores psicosociales que sus puntuaciones lo sitúen con una probabilidad de riesgo adecuada o satisfactoria, con la finalidad de potenciar y optimizar dichos resultados positivos siendo fuente de satisfacción, motivación, etc. e impedir que se constituyan como factores de riesgo psicosocial en el futuro.

Por último, no por ello menos importante, en relación a esta fase final, se ha de recoger toda la información obtenida, su interpretación y valoración, así como las recomendaciones a través de un informe o documento final, siendo, a nuestro entender, una acción especialmente sensible en el que ha de aparecer toda la información de manera completa, minuciosa y comprensible, donde a partir del mismo el empresario implementará las acciones preventivas en la organización empresarial. Sin embargo, a pesar de la importancia del informe final de la evaluación, la legislación solo determina unas indicaciones, sin establecer un guion legal más detallado sobre el contenido mínimo de cada apartado que ha de tener el informe de evaluación (arts. 16 y 23 LPRL, además del art. 7 RSP).

Precisamente, ante la dicha ausencia nos parece imprescindible determinar la información mínima que, a nuestro juicio, debe contener dicho documentos a modo de síntesis. Por tanto, proponemos que este informe de evaluación especifique por un lado, el grupo de trabajo que la ha desarrollado, la fecha de realización y el motivo u objeto de la evaluación. Por otro lado, de manera más técnica se precisará las características principales de la organización empresarial (descripción de la empresa y actividad que desarrolla, estructura organizacional y proceso productivo concreto), el procedimiento efectuado, las metodologías, técnicas e instrumentos específicos utilizados para la evaluación de riesgos psicosociales, el mapa de riesgos psicosociales, los resultados y conclusiones alcanzadas (art. 3.1 del RSP), así como las recomendaciones y propuestas de mejora preventiva que se debería de incorporar y que se fundamentan en la estimación de dichos riesgos, además de la prioridad de cada recomendación o medida decretada para facilitar al empresario la decisión respecto a los correspondientes plazos de implantación.

En consecuencia, a partir de las fases analizadas con anterioridad que han sido propuestas, comprobamos que la evaluación de riesgos psicosociales se conforma por un conjunto de fases y etapas ordenadas que se desenvuelven por una sucesión de procedimientos que, a su vez, están configurados por técnicas y, en algunos casos, por métodos.

En cuanto a los criterios anteriores, proponemos que se ponga de relieve la figura del técnico de prevención cualificado con las habilidades y formación necesarias para evaluar eficazmente los riesgos psicosociales, siendo un profesional que posee los conocimientos especializados y certificados en esta materia preventiva (art. 4.3 RSP), pues como hemos destacado en este trabajo de investigación, la evaluación de riesgos psicosociales se constituye como una metodología esencial de carácter técnico de la acción preventiva en una organización empresarial [art. 15.1 apartado b) de la LPRL]. Por consiguiente, su importancia es debida a que el profesional-técnico debe trabajar en el entorno organizativo que se va a evaluar, considerando las circunstancias concretas de la empresa en la que debe aplicarse para poder obtener un conocimiento completo de su situación psicosocial.

En este sentido, consideramos importante la presencia del técnico de prevención cualificado durante la evaluación de los riesgos psicosociales para garantizar los principios de confidencialidad y anonimato, generando un ambiente de confianza de los trabajadores evaluados, además, para aclarar cualquier duda en el mismo momento que pueden surgir, informar de la importancia de la evaluación, así como de que sean lo más sinceros posible en sus respuestas, con la finalidad de eliminar los sesgos de respuesta. Si bien, además, proponemos la presencia de los representantes de los trabajadores durante el proceso de evaluación de riesgos psicosociales para garantizar realmente los principios de confidencialidad y anonimato y así no se vea comprometida la evaluación por una inadecuada implementación de la misma.

En relación con lo anterior, proponemos como clave de éxito de una evaluación de riesgos psicosociales a parte de la participación y consulta más formal que se desarrollan por las vías de la representación de los trabajadores, la implantación de un modelo de organización empresarial participada y pluralista, es decir, la implicación activa de toda la plantilla de los trabajadores en la evaluación de riesgos psicosociales, con la finalidad de desarrollar una eficaz gestión integrada de la prevención de riesgos laborales, donde el técnico de prevención desarrolla un papel importante con la información y sensibilización sobre la materia.

Como hemos podido analizar a lo largo de los anteriores apartados, la evaluación de riesgos psicosociales, como cualquier evaluación de riesgos, trata de identificar las posibles situaciones nocivas para la salud, anticipándose y previniendo las necesidades para la eliminación o reducción de los factores de riesgo de una organización empresarial. Si bien, cuando determinamos el objetivo final a través de la puesta en práctica del conjunto de acciones preventivas diseñadas y planificadas con el fin de eliminar o reducir la exposición a los factores de riesgo psicosocial identificados en la evaluación, nos encontramos con los programas de intervención psicosocial.

En definitiva, la evaluación de riesgos laborales trata de identificar los factores de riesgo psicosociales, determinando aquellas actuaciones preventivas más adecuadas para eliminar o reducir la magnitud de aquellos que no pueden evitarse o ser controlados. En este sentido, proponemos avanzar un poco más allá de la evaluación de riesgos psicosociales, mediante la implementación de los programas de intervención psicosocial. Ahora bien, no deben confundirse ambas acciones preventiva, donde este programa de intervención psicosocial (art. 17 LPRL) no se encuentra incluida en el propio proceso de evaluación de riesgos psicosociales (art. 16 LPRL). De manera que el programa de intervención psicosocial versa sobre la planificación racional de actuación preventiva adaptada a la realidad de la organización empresarial concreta, mediante un programa sistemático de esas acciones preventivas recomendadas en la evaluación. Además se valorará la eficacia de dichas medidas de intervención programadas, que en su conjunto nos permitirán lograr los objetivos preestablecidos en un primer momento, pues trata de verificar la eficacia de las medidas de prevención concretas.

En consonancia con lo anterior, dado que las acciones desarrolladas en el programa de intervención psicosocial se encuentran vinculadas con los resultados de la evaluación psicosocial, sin una adecuada y eficaz evaluación de riesgos psicosociales no lograríamos obtener un apropiado programa de intervención psicosocial. De ahí la importancia de la propia evaluación de riesgos psicosociales. Ahora bien, proponemos la implementación en las organizaciones empresariales el programa de intervención psicosocial, pues comprueban la verdadera utilidad y adecuación de las medidas preventivas adoptadas e implementadas, si bien, no solo corrigiendo aquellos aspectos negativos, sino tratando de potenciar, optimizar y mantener aquellos resultados de enfoque positivo, impidiendo que se transforme a insatisfactorios. Por consiguiente, se alcanzaría un sistema integral de prevención de riesgos laborales.

En conclusión, a partir de todo este trabajo de investigación, hemos podido comprobar que existen evidencias científicas suficientes y sustanciales para demostrar la relación existente y clara entre los factores psicosociales de riesgo, los riesgos psicosociales, así

como las consecuencias sobre la salud física, mental y social de las personas. Por tanto, a pesar de que en los últimos tiempos se ha convertido en una inquietud política, económica y empresarial, no obstante, aún queda mucho camino por recorrer.

Sin embargo, como hemos tenido la ocasión de comprobar, los datos estadísticos y comparativos acerca de los riesgos psicosociales no han comenzado a recogerse y ser objeto de estudio hasta muy recientemente. En efecto, a nuestro juicio, se hace necesario disponer de más estudios acerca un análisis en profundidad de las prevalencias e incidencias de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo que permitan concienciarnos sobre la urgencia de actuar sobre los mismos de forma efectiva. Por consiguiente, proponemos que se haga un esfuerzo por parte de las instituciones para que se conozcan por todos la dimensión del problema.

Precisamente, se han mostrado y analizado un conjunto de datos estadísticos relevantes con la finalidad de manifestar la necesidad de una acción preventiva y correctiva más adaptada a la realidad del mercado de trabajo y de las organizaciones empresariales en particular, donde la salud y bienestar de los trabajadores repercute directamente en la los trabajadores, la organización empresarial y en el conjunto de la ciudadanía, por tanto, los riesgos psicosociales no debe de ser un tema secundario a la seguridad y salud en el trabajo, siendo aún un reto para la prevención de riesgos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. “*A statistical portrait of the health and safety at work of young workers*”, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Luxemburgo. 2006.

AA.VV. “Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono”, OIT, 2008.

AA.VV. “*Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*”, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Luxemburgo. 2007.

AA.VV. “Green Jobs and occupational safety and health: Foresight on new and emerging risk associated with new technologies by 2020”, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Luxemburgo. 2013.

AA.VV. “*Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*”, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012.

AA.VV. “*Nota informativa sobre el Método del INSL: Factores psicosociales. Identificaciones de situaciones de riesgo*”, Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, 2015. Nota informativa recuperada de <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/08E25EAE-3183-4AA9-80E6-C14AE79D1385/321350/Notaconfirma.pdf>

AA.VV. “Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention”, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Luxemburgo. 2014.

AA.VV. “*Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil: Promover la inversión en empleos decentes para jóvenes*”, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, 2015.

AA.VV. CAL/OSHA. *Guidelines for workplace security*, Department of Industrial Relations, Division of Occupational Safety and Health, California; 1995. Disponible en: https://www.dir.ca.gov/dosh/dosh_publications/worksecurity.html.

AA.VV. *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018.

AA.VV. *Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015.

AA.VV. *Global Wage Report 2016/2017, Wage Inequality in the Workplace*, OIT, Geneva, 2016.

AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, págs. 7-11.

AA.VV. *Procedimiento general de Evaluación de riesgos Psicosociales*, Instituto Navarro de Salud Laboral, 2005.

AA.VV. *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia y el estrés en el sector servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, pág.4.

AA.VV. *SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*, OIT, 2012.

AA.VV. *Trabajar para un futuro más prometedor*, Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 2019.

AA.VV.: “*Estudio sobre siniestralidad laboral en trabajadores jóvenes*”, CC.OO. Disponibles en <http://www.saludlaboralmadrid.es/data/www/documentos/D43.pdf>

AA.VV.: *“Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación”*, OIT, Ginebra, 2010.

AA.VV.: *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2003.

AA.VV.: *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*, Organización Internacional del Trabajo, 2016.

AA.VV.: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?*, Empleo y Asuntos Sociales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Comisión Europea, 1999.

AA.VV.: *La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2014.

AA.VV.: *La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos*, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2003.

AA.VV.: *La violencia y el acoso en el lugar de trabajo en Europa: alcance, repercusiones y políticas*, Eurofound, 2015.

AA.VV.: *Las mujeres y el envejecimiento de la población activa: consecuencias para la seguridad y la salud en el trabajo*, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2016. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce-1/view>

AA.VV.: *New risks and trends in the safety and health of women at work*, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2013. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work>

AA.VV.: *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en Trabajo, 2013.

AA.VV.: *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*, Organización Internacional del Trabajo, 2010.

AAVV. *La prevención del riesgo de adicciones en el medio laboral: obligaciones, recomendaciones y buenas prácticas. Claves para una Nota Técnica Preventiva del INSBT*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Disponible en http://www.ugt.es/sites/default/files/ntp_adicciones_medio_laboral.pdf

ABALDE PAZ, E.: “Metodología cuantitativa vs. Cualitativa”, en *Metodología educativa I* (coord. MUÑOZ-CANTERO, J.M. y ABALDE PAZ, E.), Universidad da Coruña, Servicio de Publicación, 1992, págs. 89-99.

ACHOTEGUI, J.: “La salud mental de los inmigrantes en el siglo XXI”, en *Mente & Cerebro*, núm. 77, 2016, págs. 15- 24.

ACHOTEGUI, J.: La crisis como factor agravante del Síndrome de Ulises, en *Temas de Psicoanálisis*, núm. 3, 2012, págs. 1-16.

ADAMS, J. S.: “Inequity in Social Exchanges”, en AA.VV. BERKOWITZ, L. (dir.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, Nueva York, 1965, págs. 267-300.

AGRA VIFORCOS, B.: “Prevención de los riesgos psicosociales”, en AA.VV. BARREIRO GONZÁLEZ, G. (Dir.): *Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, págs. 128- 200.

AGUILAR GONZÁLVEZ, M. C.: El diálogo social, ¿una herramienta para el futuro?, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 92, 2011, págs. 107-141.

AGUILAR GONZÁLVEZ, M. C.: *La negociación colectiva en el sistema normativo*, Lex Nova, Valladolid, 2006.

AGUILAR GONZÁLVEZ, M.C.: Estudio de los riesgos psicosociales en derecho internacional y en derecho comunitario, en DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M.L. (dir.) *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2008.

AHONEN EQ, BENAVIDES FG, BENACH J.: “Immigrant populations, work and health. A systematic literature review”, en *Scand J Work Environ Health*, vol. 33, núm.2, 2007, págs. 96–104.

ALCOVER DE LA HERA, C.M.; MARTÍNEZ ÍÑIGO, D. y RODRÍGUEZ MAZO, F.: *Introducción a la psicología del trabajo*, McGraw-Hill España, Madrid, 2015.

ALEMÁN PÁEZ, F.: “Acoso institucional” en AA.VV. CABALLERO PÉREZ, M. J.; GARCÍA VALVERDE, M. D.; RIVAS VALLEJO, M. P. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coord.) *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, 2015, págs. 1259-1308.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Mª E.: *Derecho del Trabajo*, 22ª ed., CIVITAS, Madrid, 2004.

ANDER-EGG, E.: *Técnicas de investigación social*, Edit. Lumen, Buenos Aires, 1995.

ANGUITA M.V. y SOTOMAYOR, M. A.: “¿Confidencialidad, anonimato?: Las otras promesas de la investigación”. En *Acta bioeth.* 2011, vol.17, n.2, págs.199-204.

APARICIO TOVAR, J.: "El papel de la negociación colectiva en "la salud y la seguridad laboral", en AA.VV.; *La nueva función de la negociación colectiva y los Acuerdos Interconfederales sobre empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1998.

ARASTEY SAHÚN, M.L.: “Los riesgos psicosociales en la apreciación de los tribunales: algunas cuestiones sobre la aplicación práctica de la Directiva marco 1989/391/CEE”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 11, 2012, págs. 85-101.

ARIAS VALENCIA, M.M.: “La triangulación metodológica: Sus principios, alcances y limitaciones”, en *Investigación y educación en enfermería*, Vol. 18, Nº. 1, 2000, pág. 13-26.

ARRIETA IDIAKEZ, F.J.: “La exclusión social de los jóvenes y las cooperativas”, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 202, 2017, págs. 123-154.

ARTAZCOZ, L. y MOLINERO, E.: “Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa”, en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 7(4), 2004, págs.134- 142.

AUER, P., BERG, J. y COULIBALY, I.: “¿El trabajo estable mejora la productividad?”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 124, núm. 3, 2005, págs. 345-372.

BALLESTER PASTOR, M.A.: “La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”, en MELLA MÉNDEZ, M. (dir.): *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. Estudios desde el derecho internacional y comparado*, ADAPT University Press, 2014, págs.315-338.

BALLESTER PASTOR, M.A.: “La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 1, núm. 4, octubre-diciembre de 2013.

BALLESTER PASTOR, M.A.: “La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo: jornada y distribución del tiempo de trabajo”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 62, 2013.

BAMBRA C., GIBSON M., SOWDEN A.J., WRIGHT K., WHITEHEAD M., PETTICREW M.: “Working for health? Evidence from systematic reviews on the effects on health and health inequalities of organisational changes to the psychosocial work environment”, en *Preventive Medicine*, 48, 2009, págs. 454-461.

BARBERO GARCÍA, M.I y GARCÍA-CUETO, E.: *Psicometría: Problemas*, Simancas Ediciones S.A, Madrid, 1991.

BARDAJÍ SALINAS, L.: “EL choque entre el despido objetivo por ineptitud sobrevenida y la protección del trabajador especialmente sensible. Cómo aplican los tribunales los artículos 25. LPRL Y 52.1.a) ET”, en *IUSLabor*, núm. 3, 2014, págs.1-20.

BARRIOS, M. y COSCULLUELA, A.: “Capítulo II. Fiabilidad”, en AA.VV. MENESES, J.; BARRIOS, M.; BONILLO, A.; COSCULLUELA, A.; LOZANO, L.M.; TURBANY, J.; Y VALERO, S.: *Psicometría*, Editorial UOC, Barcelona, 2013, págs. 75-140.

BARTOLOMÉ ANTÓN, M.; FERNÁNDEZ ARES, C.; PRIETO GARCÍA, S. Y SÁNCHEZ SÁNCHEZ, V.: Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo, en *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, núm. 8, 2007, pags.341-356.

BENAVIDES, F.G.; GIMENO, D.; BENACH, J.; MARTÍNEZ, J.M.; JARQUE, S.; BERRA, A. y DEVESA, J.: Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas, en *Gaceta Sanitaria*, vol. 16, núm.3, 2002, págs. 222-229.

BERRAL, E.: “Criterios de selección de los métodos de evaluación”, en AA.VV. (GUÀRDIA OLMOS, J., Coord.) *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas: Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones*, Edit. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2010, págs. 38-41.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M. [et al]: Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa, INSHT, 2009.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: “NTP 386: Observaciones planeadas del trabajo”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1995.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: NTP 830. *Integración de la prevención y desarrollo de competencias*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2009.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: NTP 947. *Valores y condiciones de trabajo (I): Identificación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2012.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.; DÍAZ ALMEIDA, B. y RUIZ NARANJO, M.V.: NTP 1025. *Liderazgo transformador y condiciones de trabajo (I): bases conceptuales*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2014.

BIES, R. J. y MOAG, J. S.: “Interactional justice: Communication criteria of fairness”, en *Research on Negotiation in Organizations*, núm.1, 1986, págs. 43-55.

BLANCH, J. M., SAHAGÚN, M. Y CERVANTES, G.: Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, VOL. 26, núm. 3, 2010, págs. 175-189.

BORRELL, C., MUNTANER, C., SOLÈ, J., ARTAZCOZ, L., PUIGPINÓS, R., BENACH, J. Y NOH, S.: “Immigration and self-reported health status by social class and gender. The importance of material deprivation, work organization and household labour”, en *J. Epidemiol Community Health*, volume 62, Issue 5, 2008.

BOZ, M., MARTÍNEZ, I. y MUNDUATE L.: “Breaking negative consequences of relationship conflicts at work: the moderating role of work family enrichment and supervisor support”, en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 25, núm. 2, 2009, págs.113-121.

CABEZA PEREIRO, J.: “Art. 15 LPRL”, en AA.VV.: CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J. F (Coord.), *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Comares, Granada, 1998.

CABEZA PEREIRO, J.: Los principio de la acción preventiva, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C. (dir.): *Tratado de Prevención de Riesgos Laborales. Teoría y Práctica*, Tecnos, Madrid, 2015, pág. 286-325.

CALLEJO GALLEGO, J.: “Observación, entrevista y grupo de discusión: El silencio de tres prácticas de investigación”, en *Revista Española de Salud Pública*, Vol. 76, núm. 5, 2002, pág. 409-422.

CALLEJO GALLEGO, J.: *El grupo de discusión: Introducción a una práctica de investigación*, Ariel, Barcelona, 2001.

CAMAS RODA, F.: “La influencia del correo electrónico y de Internet en el ámbito de las relaciones laborales”, en *RTSS.CEF*, núm. 224, 2001, págs. 139-162.

CAMAS RODA, F.: *La normativa internacional comunitaria de seguridad y salud en el trabajo*, Tirant Monografías, Valencia, 2003.

CAMAS RODAS, F.: *Las obligaciones del empresario en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2003.

CAMPOS-SERNA, J.; RONDA-PÉREZA, E.; ARTAZCOZ, L. y BENAVIDESA, F.G.: “Desigualdades de género en salud laboral en España”, en *Gaceta Sanitaria*, vol. 26, núm. 4, 2012, págs. 343-351.

CANALES, M. y PEINADO, A.: “Capítulo 11. Grupos de discusión”. En AA.VV. (DELGADO, M. y GUTIÉRREZ, J. COORD.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Síntesis, Madrid, 1999, págs. 287-316.

CANO, E.: “Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral”, en AA.VV. CANO, E.; BILBAO, A. y STANDING, G. (eds.) *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Germanía, Valencia, 2000.

CANOSA USERA, R.: *El derecho a la integridad personal*, Lex Nova, Valladolid, 2006.

CANTERA, L.M., CERVANTES G., BLANCH J.M.: Violencia ocupacional: el caso de los profesionales sanitarios, *Papeles de Psicólogo*, vol. 29 (I), 2008.

CARDENAL CARRO, M. y ARIAS DOMINGUEZ, A.: “Incardinación constitucional de la salud laboral: fundamento y principios inspiradores”, en AA.VV. SEMPERRE NAVARRO, A.V. (dir.) *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 737-758.

CARVAJAL A., CENTENO C., WATSON R., MARTÍNEZ M., SANZ RUBIALES Á.: ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? En *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, Vol. 34, núm.1, 2011.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “El principio de autonomía en la organización del sistema europeo de negociación colectiva y el desarrollo de la dimensión convencional del Derecho social comunitario”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1999, págs. 68-77.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “El sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea” en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1996, pág. 51-61.

CASAS BAAMONDE, M^a E., “De la igualdad de retribuciones por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo Derecho antidiscriminatorio”, en *Relaciones Laborales*, núm. 23/24, 2002, págs. 107-124.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo”, *Aranzadi Social*, núm. 11, 2007, págs. 935-949.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Bomarzo, Albacete, 2013.

CHARRIA V, SARSOSA K, ARENAS F.: “Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación”. En *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, vol. 29, núm. 4, 2011, págs. 380-391.

CHARRO BAENA, P. y SAN MARTÍN MAZZUCCON, C.: “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. Extra 3, 2007, págs. 77-120.

CHAVARRÍA COSAR, R.: *NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1986.

COLLANTES IBÁÑEZ, P.: “Prevención de riesgos psicosociales y salud mental”, en AA.VV. VELÁZQUEZ, M. (dir.): *La salud mental de las y los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2012, págs. 23-44.

COLLANTES IBÁÑEZ, P.: “Prevención de riesgos psicosociales y salud mental”, en AA.VV. *La salud mental de las y los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2012, págs. 23-44.

COLQUITT, J. A.: “On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure”, en *Journal of Applied Psychology*, núm. 86, 2001, págs. 386-400.

COOPER, C. L.: “El comportamiento propenso al estrés: La personalidad de tipo A”, en AA.VV. (KALIMO, R., EL-BATAWI, M., y COOPER, C. L., Coord.) *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud, OMS, Ginebra, 1988, págs. 132-137.

CORBETTA, P.: *Metodología y técnicas de investigación social*, McGrawHill, Madrid, 2007.

CORDERO SAAVEDRA, L.: “El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica”, *Revista española de derecho del trabajo –REDT–*, núm. 101, 2002, pág. 231-250.

CORREA CARRASCO, M: “La protección jurídica frente a los riesgos psicosociales en el trabajo: Estudio comparado”, *Temas Laborales*, núm. 113, 2012, págs. 49-73.

CORTÉS DÍAZ, J. M.: *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Editorial Tebar, 10ª ed., Madrid, 2012.

COS EGEA, M.: “Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial”, en *Aranzadi Social*, 2010, Vol.3, núm.12, págs. 79-106.

COWMAN, S.: Triangulation: A mean of reconciliation in nursing research, en *Journal of Advanced Nursing*, 18, págs. 788-792.

COX, T.; GRIFFITHS, A. Y RIAL-GONZÁLEZ, E.: *El estrés relacionado con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en Trabajo, Luxemburgo, 2005.

COX, T.; GRIFFITHS, A.; y RIAL-GONZÁLEZ, E.: *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2005.

CRISTÓBAL RONCERO, R.: “La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el Derecho Social Comunitario”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004, págs. 13-28.

CRONBACH LEE, J.: *Fundamentos de los Tests Psicológicos. Aplicación a las Organizaciones, la Educación y la Clínica*. Editorial Biblioteca Nueva, Madrid, 1998.

CUEVAS GALLEGOS, J. y RAMOS SERRANO, E.: “Directivas comunitarias sobre seguridad y salud laborales no traspuestas al derecho español, vencido su plazo, y recargo por falta de medidas de seguridad”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. (coord.): *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral: XII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, Granada, 1996, págs. 617-626.

DALMAU PONS, I. Y NOGAREDA CUIXART, S.: “NTP 451: Evaluación de las condiciones de trabajo: métodos generales”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1997.

DE ARQUER, M.I.: *NTP 534: Carga mental de trabajo: factores*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 1999.

DE ARQUER, M.I.; MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA, C.: *NTP 388. Ambigüedad y conflicto de rol*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1995.

DE LA CASA QUESADA y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa. Organización, evaluación y planificación*, Editorial Comares, Granada, 2009.

DE LA CASA QUESADA, S.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.; GARCÍA JIMÉNEZ, M.; GONZÁLEZ COBALEDA, E. Y MOLINA NAVARRETE, C.: *Buenas prácticas en la empresa: El papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales*. Edit. UGT-Andalucía, 2014.

DE LA CRUZ, N. “La Motivación, Comunicación y Actitudes de los Empleados como Elementos Fundamentales en la Organización”, en *Perspectivas Psicológicas*, 2005. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v5/v5a09.pdf>

DE LA GUARDIA G., GÓMEZ, M. L., SANDOVAL, E. y GARCÍA, G.: “Capítulo 12: Sesgo o error de medición”. En (VILLA ROMERO, A.R.; MORENO ALTAMIRANO, L. Y GARCÍA DE LA TORRE, G.S coord.) *Epidemiología y Estadística en Salud Pública*. McGraw-Hill, México, 2012, págs. 151-163.

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva”, en *Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laboral, Alcor de MGO*, núm. 8, 2007, págs. 5- 9.

DELGADO PIQUERAS, F.: Régimen jurídico del Derecho Constitucional al medio ambiente, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 38, 1993, págs. 49-80.

DENZIN, N.K.: *The research act. A theoretical introduction to sociological methods*, McGraw Hill, Nueva York, 1978.

DESDENTADO BONETE, A. y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “Negociación Colectiva y Prevención de Riesgos Laborales. Una aproximación crítica”, en *Revista Alcordemgo. Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales*, núm. 8, 2007, págs. 11-35.

DESDENTADO BONETE, A. y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “Negociación colectiva y prevención de riesgos laborales: Aproximación crítica”, en *Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laboral, Alcor de MGO*, núm. 8, 2007, pág. 11-35.

DÍAZ AZNARTE, M.T.: “La protección de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”, AA.VV. en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. y

MOLINA NAVARRETE, C. (dir.): *Tratado de Prevención de Riesgos Laborales. Teoría y Práctica*, Tecnos, Madrid, 2015, págs.252-285.

DÍAZ MOLINER, R.: *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales (Volumen I y II)*, Dijusa, Madrid, 1998.

DÍAZ-FÚNEZ, P.A.; PECINO, V. y MAÑAS, M.A.: “Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: Un estudio de mediación multinivel”, en *Revista de Psicología*, vol. 34, núm. 2, 2016, págs. 387-412.

DÍEZ NICOLÁS, J.: *Las dos caras de la inmigración*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.

DOMÍNGUEZ ESPINOSA A.C.; AGUILERA MIJARES, S.; ACOSTA CANALES, T.T.; NAVARRO CONTRERAS, G. y RUIZ PANIAGUA, Z.: “La deseabilidad social revalorada: más que una distorsión, una necesidad de aprobación social”, en *Acta de investigación psicológica*, vol.2, núm. 3, 2012, págs. 808-824.

DONGIL COLLADO, E.: “Pautas para detectar el estrés laboral”, en *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 56, 2009, págs. 48-54.

DURÁN BERNARDINO, M.: ¿Qué papel tiene la negociación colectiva en la prevención de la violencia física en los lugares de trabajo?, en *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2016, págs. 95-117.

ENRÍQUEZ, F. y DOMÍNGUEZ, A.: “Influencia de la Deseabilidad Social (DS) en Reportes de Capacitación”, en *Psicología Iberoamericana*, vol. 18, núm.1, 2010, págs. 69-79.

ESLAVA-SCHMALBACH, J. y ESCOBAR-CÓRDOBA, F.: Error aleatorio, sesgo y fraude en las publicaciones científicas, en *Revista Colombiana de Anestesiología*, Volumen 40, núm. 2, 2012, págs. 91-94.

EZQUERRA ESCUDERO, L.: Contenido y extensión del artículo 15. Incidencia en el ámbito laboral, en AA.VV.: EZQUERRA ESCUDERO, L. (coord.) *Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral*, Atelier, Barcelona, 2010, págs. 13-157.

FALGUERA BARÒ, M. A.: “Nuevas tecnologías y trabajo (I): perspectiva contractual”, en Trabajo y derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales, núm. 19-20, 2016, págs. 31-45.

FALGUERA BARÓ, M.A.: “Derecho a la igualdad y negociación colectiva: ¿Hablamos de contenidos?”, en AA.VV. MOYA AMADOR, R.; SERRANO FALCÓN, C. y CASAS BAAMONDE, M.E. (coord.) *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Navarra, 2016, págs. 495-531.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “El reto de integrar la prevención de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva española”, Boletín informativo del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, núm. 25, 2016.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: Estado de situación y propuestas de mejora, en *Diritto della Sicurezza sul Lavoro. Rivista dell'Osservatorio Olympus*, núm. 2, 2017, págs. 69-101.

FERNÁNDEZ BALLESTEROS, R.: “La observación”, en AA.VV. FERNÁNDEZ BALLESTEROS, R. (Coord.): *Introducción a la evaluación psicológica. Vol. I*, Pirámide, Madrid, 1992, págs. 137-182.

FERNÁNDEZ DOCAMPO, B.: “La salud del trabajador como causa de discriminación”, en *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 162, 2014, págs. 71-94.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial”, en AA.VV. (BARREIRO GONZÁLEZ, G. Dir.): *Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, págs. 8-59.

FERNANDEZ GARCÍA, R.: *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*, Club Universitario, D.L., Alicante, 2010.

FERNÁNDEZ GARCÍA, R.: *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Editorial Club Universitario, Alicante, 2013.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “Libertad ideológica y prestación de servicios”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Tomo II, 1985.

FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “El ámbito natural de la evaluación de riesgos en la normativa preventiva”, en *Aranzadi Social*, núm. 5, 2000, págs. 631-646.

FERNANDEZ MARCOS, L.: “El contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: puntos críticos”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 3, 1995, págs. 817-841.

FERNÁNDEZ MARCOS, L.: El concepto de adecuación al trabajo y la seguridad e higiene, en *Revista de Trabajo*, núm. 51, 1975, págs. 135-147.

FERNANDEZ RAMÍREZ, M.: *Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo*, Comares, Granada, 2011, pág. 53.

FERNANDEZ SANCHEZ, E.: *Administración de empresas un enfoque interdisciplinar*, Paraninfo, Madrid, 2010.

FERNANDEZ-RÍOS, M.: “Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios”, Ediciones Díaz de Santos, S.A., Madrid, 1995.

FERNÁNDEZ-SIMAL FERNÁNDEZ, J.S.: “Accidente de trabajo por infarto de miocardio: análisis jurisprudencial y pautas para su prevención en el ámbito laboral”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2012, pág. 17-43.

FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, “La Europa social: debates y embates”, en *Relaciones laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 23-24, 2009, págs. 43-45.

FERRANDO, P. J. Y CHICO, E.: “Adaptación y análisis psicométrico de la escala de deseabilidad social de Marlowe y Crowne”, en *Psicothema* vol.12, núm. 3, 2000, págs. 383-389.

FERRER PUIG, R., GUILERA FERRÉ, G. y PERÓ CEBOLLERO, M.: *Propiedades Psicométricas del Instrumento de Valoración de Riesgos Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO)*. Universitat de Barcelona, Barcelona, 2011.

FERRER PUIG, R.: “Conceptos generales sobre los Riesgos Laborales de origen psicosocial” en AA.VV. (GUÀRDIA OLMOS, J., Coord.) *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas: Métodos de evaluación y sistemas de gestión*

de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones, Edit. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2010, págs. 19-21.

FERRER PUIG, R.: “La evaluación de riesgos psicosociales en tiempos de crisis”, en *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, núm. 2, 2010, págs. 67-84.

FIDALGO VEGA, M.: *NTP 704. Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2005.

FIDALGO VEGA, M.; GALLEGO FERNÁNDEZ, Y.; FERRER PUIG, R.; NOGAREDA CUIXART, C.; PÉREZ ZAMBRANA, G. y GARCÍA MACIÁ, R.: *NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: Definición*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2009.

FIDALGO VEGA, M.; NOGAREDA CUIXART, C.; ONCINS DE FRUTOS, M.; y otros: “*Psicosociología del trabajo*”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2006.

FIDALGO VEGA, M.; NOGAREDA CUIXAT, C.; NOGAREDA CUIXAT, S.; ONCINS DE FRUTOS, M.; ALMODÓVAR MOLINA, A.; GARCÍA DE CASTRO, M.; CUENCA ÁLVAREZ, R.; PÉREZ BILBAO, J. y ZUBIZARRETA MOLINUEVO, J.: *Psicosociología del trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2006.

FUENTES RODRÍGUEZ, F.: “El papel de la Negociación Colectiva en materia de riesgos psicosociales”, en VV.AA. DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M.L. (coord.) *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, MTAS, 2008, págs. 92-106.

GABRIEL ESTEBAN, C.: “Metodología cualitativa”. En AA.VV. (NAVAS ARA, M.J. coord.), *Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2010, págs. 483- 524.

GALLARDO MOYA, R.: “La metamorfosis de la negociación colectiva europea”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2008, págs. 1061-1081.

GÁLVEZ HERRER y GARROSA, HERNÁNDEZ, E.: “Salud mental en el trabajo: La psicología clínica”, en AA.VV. MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA, HERNÁNDEZ, E. (Coord.) *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Ediciones Pirámide, Madrid, 2013, págs. 261-278.

GARCÍA FERRANDO, M.: “La encuesta” en AAVV. (GARCÍA FERRANDO, M., IBAÑEZ, J. y ALVIRA, F. coord.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Editorial, Madrid, 1996.

GARCÍA IZQUIERDO, M. y MESEGUER DE PEDRO, M.: “Análisis individual del comportamiento humano en las organizaciones”, en AA.VV. MESEGUER DE PEDRO, M. y SOLER SÁNCHEZ, M.I. (coord.) *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Una propuesta de formación basada en competencia para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, Librero-Editor, Murcia, 2012, págs. 45-73.

GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: Experiencia y prospectiva”, en *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, núm. 1, 2010, págs. 13-47.

GARCÍA JIMÉNEZ, M. y VILLAR CAÑADA, I.: “La acción sindical y convencional en materia de prevención de riesgos psicosociales en España”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. El papel de los interlocutores sociales en la gestión de los riesgos psicosociales: un desafío global*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2011, pág. 151-168.

GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “Trabajadores de edad avanzada y políticas de mercado de trabajo: retos estratégicos, contumaces realidades”, en *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 409, 2017, págs. 17-38.

GARCÍA JIMÉNEZ, M.; DE LA CASA QUESADA, S.; y MOLINA NAVARRETE, C.: *Regulación de los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: Panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2011.

GARCÍA NINET, J.I., y VICENTE PALACIO, A.: “Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (dirs.) *Comentario*

a la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, págs. 250-258.

GARCÍA NINET, J.I., y VICENTE PALACIO, A.: “Artículo 26. Protección de la maternidad”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (dirs.) *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, págs. 259-272.

GARCÍA QUIÑONES, J.C; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y THIBAUT ARANDA, J.: “Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva”, en AA.VV. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F (Dir.): *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2008, pág. 323-357.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, en AA.VV. CASAS BAAMONDE M.E., PALOMEQUE LÓPEZ M.C., VALDÉS DAL-RE, F (coord.), *Seguridad y Salud en el Trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*. La Ley-Actualidad, Madrid, 1997.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.

GARRIDO FALLA, F.: “Artículo 43”, en AA.VV.: GARRIDO FALLA, F. (coord.): *Comentarios a la Constitución*, Civitas, Madrid, 1985.

GARRIDO PÉREZ, E.: “La incidencia de la ordenación del trabajo de la protección del trabajador y la intervención de los representantes del personal”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. (coord.): *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral: XII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, Granada, 1996, pág. 655- 677.

GARRIDO, A. y ÁLVARO, J.L.: *Psicología social. Perspectivas psicológicas y sociológicas*, McGraw-Hill, Madrid, 2007.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “Bases normativas para el *gender mainstreaming* en la salud laboral”, en AA.VV. CIFRE GALLEGOS, E.; VERA PEREA, M.; y SIGNANI, F. (coord.) *Género, salud y trabajo. Aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar*, Pirámide, Madrid, 2015, págs. 237-256.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “La prevención de riesgos laborales en el marco de la Constitución Europea”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.57, 2005, págs. 353-366.

GEORGE, D. Y MALLERY, P.: *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (7th ed.)*. Allyn y Bacon. Boston, 2007.

GIL RUIZ, J.M.: “Acoso de género. Mobbing versus vejación de género: legislación, jurisprudencia y caos doctrinal”, en AA.VV. CABALLERO PÉREZ, M. J.; GARCÍA VALVERDE, M. D.; RIVAS VALLEJO, M. P. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coord.) *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, 2015, págs. 1215-1257.

GIL Y GIL, J.L.: Concepto de trabajo decente en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 15-18, Agosto 2012, pág. 77-120.

GIL-MONTE, P. R.: “Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?”, en *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, vol. 19, núm. 2, 2003, págs. 181–197.

GODOY-IZQUIERDO, D., GODOY, J.F., LÓPEZ-TORRECILLAS, F. y SÁNCHEZ-BARRERA, M.B.: Propiedades psicométricas de la versión española del "Cuestionario de Salud General de Goldberg-28", en *Revista de Psicología de la Salud*, vol. 14, núm. 1, 2002, págs. 49-71.

GÓMEZ BENITO J, HIDALGO M. “La validez en los tests, escalas y cuestionarios”. La sociología en los escenarios, Centro de estudios de opinión, 1998.

GONZÁLEZ CALVET, J.: “Acoso y discriminación, discriminación múltiple”, en AA.VV. CABALLERO PÉREZ, M. J.; GARCÍA VALVERDE, M. D.; RIVAS VALLEJO, M. P. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coord.) *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, 2015, págs. 113-150.

GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “Desarrollo de las nuevas normas voluntarias para la gestión del riesgo psicosocial. Avances en la implementación de los estándares Británicos

PAS1010, PAS1011 y PAS1012”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Participación de los trabajadores y gestión de los Riesgos Psicosociales. Estudios y experiencias nacionales e internacionales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014, págs. 267- 282.

GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “Modificaciones sustanciales y evaluación de riesgos ergonómicos: Un enfoque transversal de la prevención”, en *RTSS CEF.*, núm. 395, 2016, págs. 150-156.

GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “Nuevas tecnologías, tiempo de trabajo y la prevención de riesgos psicosociales”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016, págs. 261-286.

GONZÁLEZ COBALEDA, E.: <<"NTIC" y protección del trabajador: Nulidad de las cláusulas tipo sobre datos personales (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 21 de septiembre de 2015, rec. núm. 259/2014)>>, en *RTSS CEF.*, núm. 392, 2015, págs. 114-118.

GONZÁLEZ COBALEDA, E.: Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC'S: Una perspectiva de protección diferente, en *RTSS CEF.*, núm. 387, 2015, págs. 17-42

GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F.: “Las técnicas de regulación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y sus efectos en la aplicación del deber de prevención”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 12, 2000, págs. 727-774

GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: *La obligación empresarial de Prevención de Riesgos Laborales*, CES, Madrid, 2002.

GONZÁLEZ MUÑOZ, E.L. y GUTIÉRREZ MARTÍNEZ, R.E.: “La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica”, en *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 38, núm. 2, 2006, págs. 259-270.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Valladolid, 1996.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Derecho a la salud y control de los trabajadores”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1990, págs. 240-254.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La Directiva Marco en materia de seguridad”, en FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: *Autonomía colectiva y autonomía individual. La dimensión social del mercado único europeo. IX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 1992.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La seguridad e higiene en el trabajo en la Constitución”, en *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, págs. 199-226.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.; MORENO MARTÍNEZ, A. Y FERNÁNDEZ PERDIDO, F.: *Comentarios al Reglamento de los Servicio de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero)*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1997.

GONZÁLEZ, L. y ANTÓN, C.: “Dimensiones del compromiso organizacional”, en AA.VV. GONZÁLEZ, L.; DE LA TORRE, A. y DE ELENA, J. (coord.) *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*, Eudema, Salamanca, 1995, págs. 89-103.

GONZÁLEZ-POSADAS MARTÍNEZ, E.: “La seguridad y salud de los trabajadores”, en AA.VV. SEMPERRE NAVARRO, A.V. (Dir.) *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pág. 759-783.

GOÑI SEIN, J L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, Civitas, Madrid, 1988.

GOUDSWAARD, A. y ANDRIES, F.: *Employment status and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburgo, 2002.

GRACIA LERÍN, F.J.: “Motivación laboral”, en AA.VV. PEIRÓ SILLA, J.M. (Dir.) *Introducción a la Psicología del Trabajo*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2013.

GRACIA, E.; MARTÍNEZ I.M.; SALANOVA, M. y NOGAREDA, C.: *NTP 720. El trabajo emocional: concepto y prevención*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2007.

GRACIA, E.; MARTÍNEZ, I.M.; NOGAREDA, C. y SALANOVA, M.: *NTP 720. El trabajo emocional: concepto y prevención*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2007.

GUÀRDIA OLMOS, J.: “Elaboración de informes”, en AA.VV. (GUÀRDIA OLMOS, J., Coord.) *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas: Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones*, Edit. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2010, págs. 96-98.

GUÀRDIA OLMOS, J.: “Taller profesional de prevención sobre riesgos psicosociales”, en *Revista de Prevención Riesgos Psicosociales y Bienestar en el trabajo*, núm. 01, 2010, págs. 171- 192.

GUÀRDIA OLMOS, J.: *Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales*. Edit. Universidad de Barcelona. Barcelona. 2008.

GUDE FERNÁNDEZ, A.: “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter persona”, en *Revista de Derecho Político*, núm. 91, 2014, págs. 45-89.

GUTIÉRREZ BRITO, J.: *Dinámica del grupo de discusión*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 2008.

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: *El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica*, CES, Madrid, 1999.

HASSARD, J. y COX, T.: *Work-related stress: Nature and management*, Birkbeck College, Londres, 2015.

HERNÁNDEZ-AVILA, M.; GARRIDO, F.; y SALAZAR-MARTÍNEZ, E.: Sesgos en estudios epidemiológicos, en *Salud Pública de México*, Vol.42, núm.5, 2000, págs. 438-446.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B. y SNYDERMAN, B.: *The Motivation to Work*, Wiley, Nueva York, 1959.

HIRIGOYEN, M. F.: *El acoso moral en el trabajo*, Ed. Paidós, Barcelona, 2001.

HOCHSCHILD, A. R.: *The Managed Heart. The Commercialization of Human Feeling*, CA: University of California Press, Los Angeles, 1983.

http://www.profesionalespcm.org/_php/MuestraArticulo2.php?id=20811

HUETE PÉREZ, L.: “Vida y Salud de los trabajadores extranjeros y Ministerio Fiscal”, en AA.VV. TERRADILLOS BASOCO, J.M. (Dir.) *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “género”, “inmigración” y “edad”*, Editorial Bomarzo, 2009.

IBAÑEZ, J.: *Más allá de la sociología* (2.ª ed.), Siglo XXI, Madrid, 1992.

IGARTUA MIRÓ, M.T., “Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer”, en *Temas Laborales*, núm. 91, 2007, págs. 263-296.

IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Hacia un enfoque más economicista en la política europea de seguridad y salud en el trabajo: Reflexiones críticas a la luz del Marco Estratégico 2014-2020”, en *RTSS CEF.*, núm. 383, 2015, págs. 13-46

IGARTUA MIRÓ, M.T.: *Sistema de prevención de riesgos laborales*, Tecnos, 2ª Edición, Madrid, 2011.

IGUARTUA MIRÓ, Mª. T.: “El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 432, 2019, págs. 1-27.

IOANNA PAPAIOANNOU y DEMETRIOS BILLIAS: Psychosocial risks at work, en *Facta universitatis - series: Working and Living Environmental Protection* Vol. 9, No 1, 2012, págs. 53-59.

IRASTORZA, X.; MILCZAREK, M. y COCKBURN, W.: *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Luxemburgo. 2016. Documento disponible en <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/second-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener>

JOHANSSON G.: “Job demands and stress reactions in repetitive and uneventful monotony at work”, en *J Health Serv.*, vol. 19, núm. 2, págs. 365-377.

JOHNSON JV, JOHANSSON G, EDITORS. *The psychosocial work environment: work organization, democratization, and health*. Baywood Publishing Company; Amityville (NY), 1991.

JORNET MELIÁ, J.M.: Evaluación Estandarizada, en *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, vol. 10, núm. 1, 2017, págs. 5-8.

JURADO SEGOVIA, A.: “Artículo 15. Principios de la acción preventiva”, en AA.VV.: PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (dir.), *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con Jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2008, págs.301- 322.

JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en trabajo. Análisis jurídico-laboral*, LA LEY, Madrid, 2008.

KARASEK R.: *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design*. Administrative Science Quarterly, vol. 24, núm. 2; 1979, págs. 285-308.

KARASEK, R, THEORELL T.: *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books, New York, 1990.

KELLIHER, C. y ANDERSON, D.: “Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work”, en *Human Relations*, vol. 63, núm.1, 2010, págs. 83-106.

KIMCHI J., POLIVKA B., STEVENSON JS.: “Triangulation: operational definitions”, en *Nursing research*, vol. 40, Issue 6, 1991, págs. 364-366.

KRUEGER, K.: *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*, Pirámide, Madrid, 1991.

LACAVE RODERO, C.; MOLINA DÍAZ, A. I.; FERNÁNDEZ GUERRERO, M. M. y REDONDO DUQUE, M.A.: “Análisis de la fiabilidad y validez de un cuestionario docente” en *ReVisión*, Vol. 9, núm. 1, 2016.

LAHERA MARTIN, M. y GÓNGORA YERRO, J.J.: *Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo*, Instituto Navarro de Salud Laboral, 2002.

LAHERA, M.: “Método del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL)”. En AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, págs. 61-82.

LARA RUIZ, A. “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)*”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2015.

LARA RUIZ, A.: Algunos errores en las evaluaciones de riesgo psicosocial, en *Revista Seguridad y Salud en el Trabajo*, núm. 58, 2010, pág. 28-33.

LARA RUIZ, A.: *La carga mental de trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2010.

LEKA S, ADITYA J.: *Update on the development of de Psychosocial Risk Management Toolkit (PRIMAT)*. The Global Occupational Health Network GOHNET-WHO, vol. 16, 2009; págs. 2-8.

LENNART LEVI.: “Capítulo 2. Definiciones y aspectos teóricos de la salud en relación con el trabajo”, en AA.VV. (KALIMO, R., EL-BATAWI, M., y COOPER, C. L., Coord.) *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud, OMS, Ginebra, 1988, págs. 9-14.

LEYMANN, H.: *Mobbing: la persécution au travail*, Seuil, Paris, 1996.

LIAN, L.K. & TUI, L.G.: “Supervisory power and satisfaction with supervision in Malaysian manufacturing companies: The moderating effect of work autonomy”, in *African Journal of Business Management* Vol. 6, num.22, 2012, pages. 6530-6545.

LIPPEL, K: *Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, Working Paper No. 5/2016, OIT, Ginebra, 2016.

LLACUNA MORERA, J. y PUJOL FRANCO, L.: *NTP 685. La comunicación en las organizaciones*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2005.

LLANEZA ÁLVAREZ, F.J.: *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Casos prácticos*, Aranzadi, Navarra, 2016.

LOCKE, E. A.: “Toward a Theory of Task Motivation and Incentives”, en *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 3, núm. 2, 1968, págs. 157-189.

LOLI PINEDA, A. E.: “Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas”, en *Revista de Investigación en Psicología*, Vol. 9, núm. 1, 2006, págs. 37- 67.

LÓPEZ AHUMADA, J. E.: “La tutela del derecho a la intimidad del trabajador y el control audiovisual de su actividad laboral”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 14, 2007, págs.

LÓPEZ AHUMADA, J.E.: *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales. Protección jurídico-laboral*, Marcial Pons, Madrid, 2010.

LÓPEZ FRANCÉS, I.: “El grupo de discusión como estrategia metodológica de investigación: Aplicación a un caso”, en *Edetania: estudios y propuestas socio-educativas*, núm. 38, 2010, págs.147-156.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Acoso sexual y sexista en la negociación colectiva: El estado de la cuestión”, en *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 36, 2015, págs. 15-24.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Discriminación múltiple: El estado de la cuestión y algunas reflexiones”, en *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 41, 2017, págs. 29-40.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Los trabajadores temporales y los de empresas de trabajo temporal como grupos específicos de riesgo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, núm. 2, 1998, págs. 1948-1961.

LOZANO, L.M. y TURBANY, J.: “Capítulo III. Validez” en AA.VV. MENESES, J.; BARRIOS, M.; BONILLO, A.; COSCULLUELA, A.; LOZANO, L.M.; TURBANY, J.; Y VALERO, S.: *Psicometría*, Editorial UOC, Barcelona, 2013, págs. 141-199.

LUCIA-CASADEMUNT, A.M; MORALES GUTIÉRREZ, A.C. Y ARIZA MONTES, J.A.: La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico, en *Intangible Capital*, vol. 8, núm. 2, 2012, págs. 364-405.

MABABU MUKIUR, R.: “El constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional”, en *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, vol. 12, núm. 2, 2012, págs. 219-244.

MANGAS MARTÍN, A. y LIÑÁN NOGUERAS, D.J.: Instituciones y derecho de la Unión Europea, Tecnos, Madrid, 2014

MARTÍN CHAPARRO, M.P.; VERA MARTÍNEZ, J.J.; CANO LOZANO, M.C. y MOLINA NAVARRETE, C.: "Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al "burnout" en clave psicosocial", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 75, 2004, págs. 188-212.

MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.: *NTP 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1997.

MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.: *NTP. 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 1997.

MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *NTP 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1998.

MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: *El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo*, Consejo. Económico y Social, Madrid, 2006.

MARTÍN HERNÁNDEZ, P.; SALANOVA SORIA, M. y PEIRÓ SILLA, J.M.: El estrés laboral ¿Un concepto cajón-de-sastre?, en *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, núm. 10-11, 2003, págs. 167-185.

MARTÍN VALVERDE, A.: "Concurrencia y articulación de normas laborales", en *Revista de Política Social*, núm. 119, 1978, págs. 5-31.

MARTÍN VALVERDE, A.: "El acuerdo para la negociación colectiva 2005 y el acuerdo europeo sobre el estrés en el trabajo", en *Revista Derecho de los Negocios*, núm. 177, 2005, pág. 57-60.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: "Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo", en *Aranzadi Social*, núm.5, 2004, págs. 1511-1534.

MARTINEZ FONS, D.: “Uso y control de las tecnologías de la información y comunicación en la empresa”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2002, núm. 2, págs. 1311-1344.

MARTÍNEZ IÑIGO, D.: “Evolución del Concepto de Trabajo Emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica”, en *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, vol. 17, núm. 2, 2001, págs. 131-153.

MARTÍNEZ LEÓN, M.; IRURTIA MUÑIZ, M. J.; CAMINO MARTÍNEZ LEÓN, C.; TORRES MARTÍN, H. y QUEIPO BURÓN, D.: “El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente”, en *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, núm. 3, págs. 5-12.

MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M.: Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, en *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 25, 2011, págs. 155-189.

MARTINEZ, ARIAS, R.: *Psicometría: Teoría de los test psicológicos y educativos*, Ed. Síntesis, Madrid, 1995.

MARTÍNEZ-IÑIGO, D.: Evolución del concepto de Trabajo Emocional: dimensiones antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica, en *Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 17, núm.2, 2001, págs.131-153.

MARTÍNEZ-LOSA TOBÍAS, J. F. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: *NTP 856. Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2010.

MARTÍNEZ-LOSA, J.F.: “Prevención de Riesgos Psicosociales: Una oportunidad para innovar a través de las personas”, en AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, págs. 251-284.

MARTÍNEZ-TUR, V.; MOLINER, C.; OTO LUQUE, J.R. y GRACIA, E.: “Calidad y bienestar en organizaciones de servicios: El papel del clima de servicio y la justicia organizacional”, en *Papeles del Psicólogo*, vol. 35, núm. 2, 2014, págs. 99-106.

MASLOW A.H.: *Motivation and Personality*, Harper & Row, Nueva York, 1954.

MEJÍAS GARCÍA, A.; CARBONELL VAYÁ, E.J. y GIMENO NAVARRO, M.G.: *NTP 891. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2011.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, A.I. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2012.

MELERO MARCOS, L.; PÉREZ FERNÁNDEZ, M; CRUZ SÁNCHEZ GÓMEZ, M; MELERO VENTOLA A. y PALACIOS VICARIO, B.: *Las consecuencias de la organización del trabajo en la salud laboral en la empresa: Estudio de las variables que intervienen en la aparición de riesgos psicosociales*, Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, Salamanca, 2011.

MELIÁ NAVARRO, J.L.: “¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias” En *IV Congreso Internacional de Prevención y Riesgos Laborales*. Sevilla; Organización Iberoamericana de Seguridad Social; 2006.

MELIÁ NAVARRO, J.L.: “Batería Valencia PREVACC 2003. Universidad de Valencia”, en AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, págs. 155-180.

MELIÁ NAVARRO, J.L.: *Teoría de la fiabilidad y la validez*, Ed. Cristóbal Serrano, Valencia, 2000.

MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M. Y GRACIA, D. “Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa”. En AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, págs. 13-36.

MELLA MÉNDEZ, L.: “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 16, 2016, págs. 30-52.

MENESES, J.: “Capítulo I. Aproximación histórica y conceptos básicos de la psicometría”, en AA.VV. MENESES, J.; BARRIOS, M.; BONILLO, A.; COSCULLUELA, A.; LOZANO, L.M.; TURBANY, J.; Y VALERO, S.: *Psicometría*, Editorial UOC, Barcelona, 2013, págs. 25-73.

MERCADER UGUINA, J.R.: “El Reglamento de los Servicios de Prevención, crónica de una norma largamente esperada”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1997, pág. 1117-1142.

MERCADER UGUINA, J.R.: “La silenciosa decadencia del principio de norma más favorable”, en *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 109, 2002, págs. 19-44.

MERCADER UGUINA, J.R.: *Derecho del Trabajo, Nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Lex Nova, Valladolid, 2002.

MESEGUER, M., SOLER, M. I. y GARCÍA-IZQUIERDO, M.: “Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing”. En *Psicothema*, vol. 19 núm. 2, 2007, págs. 225–230.

MESMER-MAGNUS, J. y VISWESVARAN, C.: “The role of the coworker in reducing work– family conflict: A review and directions for future research”, en *Pratiques psychologiques*, vol. 15, núm. 2, 2009, págs. 213–224.

MEYER, J.P. y ALLEN, N.J.: Tres componentes conceptualización del compromiso organizacional, en *Human Resources Management Review*, núm. 1, 1991, págs. 61-89.

MIÑARRO YANINI, M. y MOLINA NAVARRETE, C.: “La PRL desde una perspectiva jurídica” en AA.VV.: GONÁLEZ VICENTE, E. (dir.): *20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, págs. 425- 542.

MIÑARRO YANINI, M.: “El modelo regulador de las adicciones en los ambientes de trabajo en España: Contradicciones y propuestas de cambio”, en *Temas Laborales*, núm. 134, 2016, págs. 107-128.

MIÑARRO YANINI, M.: *Los jóvenes frente a los riesgos profesionales. Nuevos retos para su prevención*, en *Actualidad laboral*, núm.12, 2014.

MIRANDA BOTO, J.M.: El principio de subsidiariedad en el ordenamiento comunitario y sus aplicaciones en materia social, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 47, 2003, págs. 111-138.

MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “La negociación colectiva y las nuevas dimensiones de la prevención de riesgos: Riesgos emergentes, cuestiones de género y dimensión ambiental externa. Los acuerdos de calidad de clima y los acuerdos de gestión ambiental”, en AA.VV. MOLINA NAVARRETE, C. (coord.) *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: Presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, 2006, págs. 689-718.

MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “Más allá de un cuestionario: De la evaluación de riesgos a la intervención psicosocial”, en *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, núm. 2, 2010, págs. 7-9.

MOLINA NAVARRETE, C. y GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “El papel de la participación de los trabajadores en la gestión de los riesgos psicosociales: Encuestas y estudios comunitarios”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Participación de los trabajadores y gestión de los riesgos psicosociales: Estudios y experiencias nacionales e internacionales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2014, págs. 51-73.

MOLINA NAVARRETE, C. y VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: *Adicciones conductuales (“sin sustancia”) “en” el trabajo y “al” trabajo: Magnitud del problema social y políticas de gestión preventiva en la empresa*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2018.

MOLINA NAVARRETE, C.: “¿El envejecimiento de la población laboral como oportunidad o como riesgo? La convivencia de modelos y prácticas de gestión jurídico-laboral opuestos”, en AA.VV. SORIANO ARROQUIA, E. y GONZÁLEZ COBALEDA, E. (coord.) *El envejecimiento activo, nuevo reto de seguridad laboral: entre tradición y renovación*, Fraternidad-Universidad de Jaén, 2017.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales: el paradigma de “Drittwirkung” laboral a propósito de la reciente jurisprudencia constitucional, en *Revista de trabajo y Seguridad Social*, núm. 3, 1991, págs. 63-106.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (mobbing)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”, en AA.VV. CABALLERO PÉREZ, M. J.; GARCÍA VALVERDE, M. D.; RIVAS VALLEJO, M. P. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coord.) *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, 2015, págs. 1161-1214.

MOLINA NAVARRETE, C.: “El “fin” de la “re-conciliación” trabajo/familia como derecho social fundamental ¿”sexuado”? Sin “corresponsabilidad” no hay “paraíso” de igualdad”, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 47, 2018, págs. 16-34.

MOLINA NAVARRETE, C.: “*El Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo*”, en Editorial Bomarzo, Albacete, 2008.

MOLINA NAVARRETE, C.: “El diálogo social como vía de progreso en la prevención de los riesgos psicosociales: Ambivalente preferencia Europea”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. El papel de los interlocutores sociales en la gestión de los riesgos psicosociales: un desafío global*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2011, págs. 31- 45.

MOLINA NAVARRETE, C.: “El impacto laboral de la ley de igualdad de sexos: lo que queda después de vender el humo político”, en RTSS CEF, núm. 290, 2007, págs. 99-158.

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

MOLINA NAVARRETE, C.: “El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace justicia disuasoria”, en *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 3, núm. 22, 2011.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “Desconexión digital”, garantía del derecho al descanso”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138, 2017, págs. 249-283.

MOLINA NAVARRETE, C.: “La « Luna Europa» y sus dos caras: Regulación flexible del tiempo de trabajo y límites comunitarios”, en AA.VV. (PERÁN QUESADA, S. y MONEREO PÉREZ, J.L. Coord.) *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes*. Granada: Editorial Comares, 2014, págs. 57-82.

MOLINA NAVARRETE, C.: “La autonomía colectiva comunitaria como <<vía de progreso>> en la gestión preventiva: dos modelos de recepción nacional de los <<acuerdos marco>>”, en AA.VV.: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y práctica*, Aranzadi, Navarra, 2009, págs. 145-161.

MOLINA NAVARRETE, C.: “La protección de la salud mental de los trabajadores entre dos ánimas opuestas: “garantía” de la Ley de Salud Pública y “recortes” del “Decretazo sanitario”, en AAVV: COLLANTES IBÁÑEZ, P. y MARCOS GONZÁLEZ, J.I. (Coords.): *La salud mental de las y los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2012.

MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la ‘violencia moral’ en los lugares de trabajo: Entre prevención e indemnización”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2002, págs. 1127-1172.

MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la <<violencia moral>> en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2002, págs.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevas dimensiones de la prevención y el aseguramiento de los riesgos profesionales: Enfermedades de trabajo y riesgos emergentes”, en AA.VV.: MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (coords.): *Tratado práctico de la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*, Comares, 2006.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Orientaciones comunitarias en materia de prevención de riesgos laborales: Los riesgos psicosociales como riesgos profesionales emergentes”, en AA.VV. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (coord.), *Política social europea y comunidades autónomas*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales: Mergablum, Sevilla, 2007, págs. 65-81.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Poder de geolocalización intimidad y autodeterminación digital en las relaciones de trabajo: ¿un nuevo orden eficaz de garantías y límites?”, en *Diario La Ley*, núm. 9319, 2018.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Prevención de riesgos laborales, Ley del “corazón” del Derecho del Trabajo: ¿Qué futuro?, en AA.VV. GARCÍA JIMÉNEZ, M. y SORIANO SERRANO, M.: *Veinte años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Pasado, presente y futuro*, Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, Jaén, 2015, pág. 328-250.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Retos evolutivos pendientes de justicia constitucional: más <<tradición-regresión>> que <<innovación-progreso>>”, en *RTSS CEF.*, núm. 429, 2018, págs. 165-189.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales: Alcance de una norma especial que confirma el principio general”, en *Revista de Derecho Social*, núm.63, 2013, págs. 35-56.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Una gran innovación constituciones: El deber de prevenir el riesgo de acoso laboral como imperativo de integridad”, en AA.VV.: BAYLOS GRAU, A.P, CABEZA PEREIRO, J., CRUZ VILLALÓN, J. Y VALDÉS DAL-RÉ, F. (coords.) *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el período 1999-2010. Libro homenaje a María Emilia Casas*, La Ley, Madrid, 2015, págs. 211-239.

MOLINA NAVARRETE, C.: “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”, en *Diario La Ley*, núm. 7, 2001, págs. 1553-1571

MOLINA NAVARRETE, C.: « (In) culturas laborales y vida privada: el sentido del límite», en *RTSS.CEF*, núm. 381, 2014.

MOLINA NAVARRETE, C.: «Ideología y “neo-lenguaje” en el nuevo estatuto productivista del trabajo: “Orden público económico” legal versus “orden público social” constitucional», XXXI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Cádiz, 2012.

MOLINA NAVARRETE, C.: «La “luna Europa” y sus dos caras: Regulación flexible del tiempo de trabajo y límites comunitarios», en AAVV. PERÁN QUESADA, S. (Dir.): *La*

ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes, Editorial Comares, Granada, 2014, págs. 57-82.

MOLINA NAVARRETE, C.: *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿estancamiento y subestimación o lento progreso?*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2018.

MOLINA NAVARRETE, C.: Riesgos laborales, factores humanos y protocolos preventivos: ¿Qué lecciones de las crisis del ébola?, en *RTSS CEF.*, núm. 380, 2014, págs. 205- 215.

MOLINA NAVARRETE, C.: *Teoría de las Relaciones Laborales*, Ediciones CEF-Udima, Madrid, 2011.

MOLINA NAVARRETE, C.; MIÑARRO YANINI, M. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Guía Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la P.R.L.: Razones para una necesaria reforma*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016.

MOLINA NAVARRETE, C.; MIÑARRO YANINI, M.; ÁLVAREZ MONTERO, A.; GARCÍA CÍVICO, J. y GONZÁLEZ COBALEDA, E.: *Drogodependencias y adicciones en los ambientes de trabajo: Buenas prácticas de regulación y gestión negociadas*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2015.

MOLINA NAVARRETE, C.; MIÑARRO YANINI, M.; ESCARABAJAR ARRIETS, M.D.; GIMENO NAVARRO, M.A. y GONZÁLEZ COBALEDA, E.: *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales relacionados con las adicciones: Prevalencias de consumo y acciones preventivas en el entorno laboral*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016.

MOLINA NAVARRETE; C.: “La implantación de los sistemas de gestión de riesgos psicosociales en la Unión Europea: Análisis institucional de la ENCUESTA ESENER” en *Revista de Prevención Riesgos Psicosociales y Bienestar en el trabajo*, núm. 01, 2010, págs. 109- 149.

MOLINA NAVARRETE; C.: Nuevo Cuadro de Enfermedades Profesionales, enfermedades del trabajo y riesgos psicosociales: ¿Una nueva oportunidad de modernización real perdida?, en *Revista La Mutua*, núm.18, 2007, págs. 21-34.

MOLINER CANTOS, C.: “Tareas, roles, puestos y ocupaciones” en AA.VV. PEIRÓ SILLA, J.M. (Dir.) *Introducción a la Psicología del Trabajo*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2013.

MOLINER CANTOS, C.; LORENTE PRIETO, L. y ESTREDEER ORTÍ, Y.: “Justicia y contrato psicológico”, en AA.VV. MARTINEZ TUR, V.; RAMOS LÓPEZ, J. y MOLINER CANTOS, C. (coord.) *Psicología de las organizaciones*, Editorial Síntesis, 2015, págs. 175-196.

MOLINER, C., MARTÍNEZ-TUR, V., PEIRÓ, J. M., RAMOS, J. y CROPANZANO, R.: “Organizational justice and extra-role customer service: the mediating role of well-being at work”, en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, núm. 17, 2008, págs. 327-348.

MOLINER, C.; MARTÍNEZ-TUR, V.; y CARBONELL, S.: ¿Cuántas dimensiones tiene la justicia organizacional?, en *Revista de Psicología Social Aplicada*, núm. 13, 2003, págs. 91-106.

MONCADA LLUÍS S., LLORENS SERRANO, C.: Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva, en AA.VV. AGUSTÍ JULIÁ, J. (Dir.) *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005, pág. 38.

MONCADA S, LLORENS C, FONT A, GALTÉS A, NAVARRO A.: “Exposición laboral a riesgos psicosociales en población asalariada en España (2004-05): valores de referencia del cuestionario COPSOQ ISTAS21”. En *Revista Española de Salud Pública*, vol. 82, núm.6, 2008; págs. 667-675.

MONCADA, S., LLORENS SERRANO, KRISTENSEN, T.S. y VEGA MARTÍNEZ, S.: *NTP: 703 El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2005.

MONCADA, S., LLORENS, C., ANDRÉS R., MORENO, N. Y MOLINERO E.: *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; Barcelona, 2014.

MONCADA, S.: “Trabajo repetitivo y estrés”, en *Foro ISTAS de salud laboral: lesiones musculoesqueléticas*, Instituto Municipal de salud Pública de Barcelona, 1999.

MONCADA, S.; LLORENS, C.; NAVARRO, A. y KRISTENSEN, T.S.: ISTAS21 versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ), en *Archivos de prevención de riesgos laborales*, Vol. 8, núm. 1, 2005, págs. 18-29.

MONCADA, S.; UTZET, M.; MOLINERO, E.; LLORENS, C.; MORENO, N.; GALTÉS, A. Y NAVARRO, A.: “The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) in Spain—A Tool for Psychosocial Risk Assessment at the Workplace”, in *American Journal of Industrial Medicine* 57, 2014, pages 97–107.

MONEREO ATIENZA, C.: Artículo 21. Principio de no discriminación, en VV.AA. MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs.) *La Europa de los Derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Comares, Granada, págs. 331-374.

MONEREO PÉREZ, J. L., y RIVAS VALLEJO, P.: *Prevención de riesgos laborales y medio ambiente*, Comares, Granada, 2010.

MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “El sistema jurídico-positivo vigente: Análisis del modelo normativo”, en AA.VV.: MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (coords.): *Tratado práctico de la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*, Comares, 2006.

MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Para una crítica del modelo de flexiseguridad liberal: Flexiseguridad y garantismo jurídico-social (Segunda y última parte)”, en *Tribuna Social*, núm. 208, 2008, págs.9-20.

MONEREO PÉREZ, J.L. y GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Tiempo de trabajo y ciclos vitales. Estudio crítico del modelo normativo*, Editorial Comares, Granada, 2009.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Artículo 4. Definiciones”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (drs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos Reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, págs.52-61.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Capítulo 1: La caracterización general de la prevención de los riesgos laborales: Conceptos y fundamentos jurídicos-críticos del nuevo modelo de acción preventiva”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C. (dir.): *Tratado de Prevención de Riesgos Laborales. Teoría y Práctica*, Tecnos, Madrid, 2015, págs. 15-66.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Las razones de la Ley: ¿Qué fue de la “cultura de la prevención”?”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (drs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos Reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, págs.1-20.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (I)”, en *Revista española de derecho del trabajo*, núm.56, 1992.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N. (Dirs.) *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Comares, Granada, 2002, págs. 625-684.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “La política social en el estado del bienestar: Los derechos sociales como derechos de “desmercantilización”, en *Revista de trabajo y Seguridad Social*, núm.19, 1995, pág.7- 46.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2009, págs. 481-538.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Concertación y diálogo social*, Lex Nova, Valladolid, 1999.

MONEREO PÉREZ, J.L.-RIVAS VALLEJO, P. La prevención de riesgos medioambientales en el ámbito de las relaciones de trabajo. Comares. 2011. Más recientemente, para plantear este desafío vid.

MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J.M. y SEMPERE NAVARRO A.V.: *Derecho Social Europeo*, Tecnos, Madrid, 1994, pág. 100 y ss.

MORALES RAMÍREZ, M.A.: Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, vol. 49, núm. 147, 2016, págs. 71-98.

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

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

MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA, HERNÁNDEZ, E.: “Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales”. En AA.VV. MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA, HERNÁNDEZ, E. (Coord.) *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Ediciones Pirámide, Madrid, 2013, págs. 31-50.

MORENO JIMÉNEZ, B.: “Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral”, en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 3, núm. 1, 2000, págs. 3-4.

MORENO JIMÉNEZ, B.: Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico, en *ORP journal*, núm. 1, Barcelona, 2014, págs. 4-18.

MORENO SOLANA, A.: *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

MORENO VIDA, M.N. y ÁLVAREZ MONTERO, A.: “Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (drs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos Reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, págs. 165-173.

MORENO VIDA, M.N. y ÁLVAREZ MONTERO, A.: “Artículo 33. Consulta de los trabajadores”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (drs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos Reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, págs. 365-373.

MORENO VIDA, M.N. y ÁLVAREZ MONTERO, A.: “Artículo 34. Derechos de participación y representación”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (drs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos Reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, págs.374-384.

MORENO VIDA, M.N.: “La seguridad y salud en el trabajo: El deber de prevención de riesgos profesionales. Un análisis desde la perspectiva de la Directiva 89/391/CEE”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. (coord.): *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral: XII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, Granada, 1996, pág. 545- 608.

MORENO VIDA, M^a. N.: “La seguridad y salud en el trabajo: el deber de prevención de riesgos profesionales. Un análisis desde la perspectiva de la Directiva 89/391/CEE”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.) *La reforma del Mercado de Trabajo y de la Seguridad y Salud Laboral*, XII Universidad de Granada: Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, 1996.

MORENO, B. Y BÁEZ, C. *Análisis comparado de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales. Balance de perspectiva.*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2008.

MORENO-JIMÉNEZ, B. y DÍAZ GRACIA, L.: *Guía-Estudio sobre el estrés por deterioro de las condiciones de trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016.

MORSE JANICE, M.: “Approaches to Qualitative-Quantitative Methodological Triangulation”, en *Rev. Nursing Research*, Vol. 40, Issue 2, 1991, págs. 120 - 123.

MOYA AMADOR, R.: “Cuestiones básicas sobre la tutela de las conductas atentatorias y discriminatorias de la mujer en relación al trabajo. En especial la tutela del acoso sexual”, en AA.VV. MOYA AMADOR, R.; SERRANO FALCÓN, C. y CASAS BAAMONDE, M.E. (coord.) *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Navarra, 2016, págs. 263-293.

MUNARRIZ IRAÑETA, B.: “Técnicas y métodos en investigación cualitativa”, en *Metodología educativa I* (coord. MUÑOZ-CANTERO, J.M. y ABALDE PAZ, E.), Universidad da Coruña, Servicio de Publicación, 1992, págs. 101-116.

- MUÑIZ FERNÁNDEZ, J.: *Teoría clásica de los tests*. Pirámide, Madrid, 1992.
- MUÑOZ RUIZ, A.B.: *El sistema normativo de prevención de riesgos laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2009.
- NARANJO-VALENCIA, J.C., JIMÉNEZ JIMÉNEZ, D. y SANZ-VALLE, R.: ¿Es la cultura organizativa un determinante de la innovación en la empresa?, en *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, vol. 15, núm. 2, 2012, págs. 63–72.
- NAVARRO APARICIO, J.: “Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa”, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 55, núm. 215, 2009, Madrid, págs. 86-98.
- NAVARRO NIETO, F.: “Impulsos y resistencias judiciales en la tutela frente al acoso moral”, en *Aranzadi Social*, núm. 21, 2010, págs. 109-141.
- NAVARRO NIETO, F.: El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 75, 2004, págs. 11-58.
- NOGAREDA CUIXART, C. y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2005.
- NOGAREDA CUIXART, C.: “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”. En AA.VV. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Editorial Foment del Treball Nacional, Barcelona, 2006, págs. 39-60.
- NOGAREDA CUIXART, C.: “NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1997.
- NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 296: El grupo de discusión*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 1993.
- NOGAREDA, C.: *NTP 825. La prevención de accidentes en trabajadores inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2009.

NOGAREDA, C.: *Riesgos psicosociales en trabajadores de mayor edad. Aspectos preventivos*. Disponible en: <http://neurologiadeltrabajo.sen.es/pdf/ponencia2012a.pdf>

NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Informe de la Comisión europea sobre los cambios en el trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo en Europa”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 17, 1999, págs. 293-316.

OJEDA AVILÉS, A. “Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad personal en la empresa”, en *Revista Derecho Social*, núm. 35, 2006, págs. 11-34.

OJEDA AVILES, A.: ¿Son meras recomendaciones los acuerdos colectivos europeos?, en *Relaciones laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 17, 1998, págs. 298-316

OJEDA AVILÉS, A.: “La negociación colectiva europea”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm.62, 1993, pág. 1249-1265.

OJEDA AVILÉS, A.: “Los euroacuerdos reforzados y la naturaleza de la decisión del Consejo”, en *Revista española de derecho del trabajo*, núm.62, 1993, pág. 855-866.

OLARTE ENCABO, S., ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., GONZÁLEZ COBALEDA, E. y RIVAS VALLEJO, P.: “Análisis de la experiencia en materia de Evaluación de Riesgos Psicosociales en España. Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y de empleo”, Ed. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, Madrid, 2013.

OLARTE ENCABO, S.: “Los planes de igualdad: los <<parientes pobres>> de la negociación colectiva”, en AA.VV. MOYA AMADOR, R.; SERRANO FALCÓN, C. y CASAS BAAMONDE, M.E. (coord.) *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Navarra, 2016, págs. 533-554.

ONCINS DE FRUTOS, M.; Y ALMODÓVAR MOLINA, A.: “NTP 450: E Factores psicosociales: fases para su evaluación”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1997.

PAJARES M.: *Inmigración y Mercado de Trabajo. Informe 2008*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2001.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “Derechos fundamentales generales y relación laboral: Los derechos laborales inespecíficos”, en AA.VV. MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SEMPERE NAVARRO, A.V. (coord.) *El modelo social en la Constitución española de 1978*, 2003, pág. 229-248.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: *Los Derechos Laborales en la Constitución española*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo”, en *Actualidad Laboral*, II, 1992, págs. 37-44.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “La protección del trabajador frente a los riesgos laborales”, en *DS: Derecho y salud*, Vol. 4, núm. 1, 1996, págs. 27-42.

PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo, en *Actualidad laboral*, núm. 1, 1992, págs. 37-44.

PARDO, A. y SAN MARTÍN, R.: “*Análisis de datos en psicología II*”, Ediciones Pirámide, Madrid, 2004.

PARELLA RUBIO, S.: “El retraso de la recuperación económica y sus efectos sobre la fuerza de trabajo inmigrante”, en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. 2012: Las reformas y el empleo*, Volumen 1, 2013, págs.195-205.

PAULA MACIEL, J., RÓDENES ADAM, M. y TORRALBA MARTÍNEZ, J.M.: “Planteamiento sistemático de formación e información en PRL para trabajadores extranjeros”, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm.22, 2005, págs. 37-41.

PEIRÓ SILLA, J.M.: “La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante”, en AA.VV. PEIRÓ SILLA, J.M. (Dir.) *Introducción a la Psicología del Trabajo*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2013.

PEIRÓ SILLA, J.M.: *Psicología de la organización*, Universidad a Nacional de Educación a distancia, Madrid, 1991.

PEIRÓ, J. M.: “El estrés laboral: una perspectiva laboral y colectiva”, en *Prevención, Trabajo y Salud*, núm.13, 2001, págs. 1-12.

PEIRÓ, J. M.: “Psicología Social de las organizaciones”, en (AA.VV. ÁLVARO, J.L; GARRIDO, A. y TORREGROSA, J. R. Coord.) *Psicología Social aplicada*, McGraw-Hill, Madrid, 1996, págs.155-197.

PEIRÓ, J.M. y BRAVO, M.J.: “Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades y retos para la Psicología del trabajo y de las organizaciones”. En *Revista de Psicosociología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 15. Núm. 2. 1999, págs.137-146.

PEIRÓ, J.M., YEYES, J. Y LORENTE, L.: “El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: Investigación y práctica profesional en España”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Los desarrollos de la Evaluación de Riesgos Psicosociales en Europa. El estado de la investigación científica y experiencias institucionales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2013, pág. 19-46.

PEIRÓ, J.M.: “Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su clarificación”, en *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, núm. 2, 2010, págs. 13-66.

PEIRÓ, J.M.: El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva, en *Revista Seguridad y Salud en el Trabajo*, núm. 13, 2001, págs.18-38.

PEIRÓ, J.M.; AYALA, Y.; TORDERA, N.; LORENTE L. y RODRÍGUEZ I.: Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación, en *Papeles del psicólogo*, Vol. 35, núm. 1, 2014, págs. 5-14.

PERÁN QUESADA, S.: *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, Editorial Comares, 2010.

PEREDO LINACERO, J.A.; BARROSO BARRERO, J.; COLINA ROBLEDO, M.; DÍEZ RODRÍGUEZ, B. y DOMINGUEZ GARRIDO, J.L.: *La Política social en la Comunidad Europea*, Trivium, Madrid, 1986.

PERELLÓ OLIVER, S.: *Metodología de la investigación social*, Editorial Dykinson, Madrid, 2009.

PÉREZ ALENCART, A.: *El Derecho Comunitario Europeo de la seguridad y la salud en el trabajo*, Tecnos, Madrid, 1993.

PÉREZ BILBAO, J. y MARTÍN DAZA, F.: *NTP 439. El apoyo social*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1997.

PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 489. Violencia en el lugar de trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 1998.

PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2012.

PÉREZ DEL RÍO, T.: “La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género”, en *Temas Laborales*, núm. 91, 2007, págs. 175-203.

PÉREZ GUARDO, R. y RODRÍGUEZ SUMAZA, C.: Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 31, núm. 1, 2013, págs. 195-219.

PÉREZ GUARDO, R.: “Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España”, en *Athenea Digital*, vol. 12, núm. 2, 2012, págs.199-219.

PÉREZ LUÑO, A. E.: “Intimidad y protección de datos personales: Del Habeas Corpus al Habeas Corpus Data”, en AA.VV. *Estudios sobre el derecho a la intimidad*, Tecnos, Madrid, 1992, págs. 36-45.

PÉREZ MELÉNDEZ, C., ROJAS TEJADA, A.J. Y FERNÁNDEZ PRADOS, J.S.: “Introducción a la investigación social”. En *Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos*, Síntesis, Madrid, 1998, págs. 17-29.

PERÓ, M. y GUÀRDIA, J.: “Algunas aproximaciones a las técnicas de evaluación de riesgos psicosociales”, en AA.VV. (GUÀRDIA OLMOS, J., Coord.) *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas: Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones*, Edit. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2010, págs. 41-52.

PINILLA GARCÍA, F. J. y LÓPEZ PELÁEZ, A.: “La intensificación del trabajo en España (2007-2011): trabajo en equipo y flexibilidad”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm.160, 2017, págs. 79-94.

PINILLA GARCÍA, F.J.; ALMODÓVAR MOLINA, A.; GALIANA BLANCO, L. y HERVÁS RIVERO, P.: *Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2. España*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015.

PINILLA GARCÍA, F.J.; HERVÁS RIVERO, P.; GALIANA BLANCO, L. y ZIMMERMANN VERDEJO, M.: *La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la “Encuesta anual laboral 2016”*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018.

PORTHÉ V., AMABLE M., BENACH J.: “La precariedad laboral y salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber?” en *Archivo de Prevención de Riesgos Labor*; vol. 10, núm.1, 2007, págs. 34-39.

QUESADA SEGURA, R.: “El acoso sexual y acoso por razón de género en la negociación colectiva”, en AA.VV.: SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y práctica*, Aranzadi, Navarra, 2009, págs. 185-207.

RAMOS QUINTANA, M. I.: “Concentración de la riqueza y desigualdad salarial”, en *Trabajo y Derecho*, núm.27, 2017, págs. 9-13.

RAMOS QUINTANA, M.I.: “Estrés laboral y deterioro de la salud: La organización del trabajo en la empresa como centro de imputación”, en AA.VV.: RAMOS QUINTANA, M.I. (dir.): *Riesgos psicosociales y Organización de la Empresa*, Aranzadi, Navarra, 2017, págs. 27-61.

REGINI, M.: “Different Responses to Common Demands: Firms, Institutions and Training in Europe”, en *European Sociological Review*, Vol. 13, num.3, 1997, págs. 267-282.

REY MARTÍNEZ, F.: “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84, 2008, págs. 251-283.

RHOADES, L., EISENBERGER, R. y ARMELI, S.: Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support, en *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, núm.5, 2001, págs. 825-836.

RICK J., BRINER R.B., DANIELS K., PERRYMAN S., GUPPY A.: *A critical review of psychosocial hazard measures*. Health and Safety Executive; Brighton, 2001.

RICK, J. y BRINNER, R.B.: “Psychological Risk assessment: Problems and prospects”, en AA.VV. *Occupational Medicine*, Volume 50, Issue 5, 2000, págs. 310–314.

RIVAS VALLEJO, P. M.: “Factores de riesgo laboral derivados de la emigración”, en *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 63, 2009, págs.18-27.

RIVAS VALLEJO, P.: “Aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales y de Seguridad Social, en AA.VV.: EZQUERRA ESCUDERO, L. (coord.) *Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral*, Atelier, Barcelona, 2010, pág.161-277.

RIVAS VALLEJO, P.: La contratación de prestaciones laborales por parte de personas menores de edad: capacidad y especialidades, en *La Ley Derecho de Familia: Revista jurídica sobre familia y menores*, núm. 13, 2017, págs. 45-68.

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

RIVERO LAMAS, J. Y DE VAL TENA, A. L.: “Artículo 15. Principios de la acción preventiva”, en AA.VV. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (drs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos Reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, págs.133-140.

RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva”. En AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C., y MORENO VIDA, N., Dirs.) *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Comares, Granada, 2004.

RIVIÈRE, J.: “La complejidad de tarea de las ocupaciones”, en *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, núm. 17, 2009, págs. 91-121.

ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, Edit. Pearson Educación, México, 2009.

RODOTÀ, S.: “Códigos de conducta: entre hard law y soft law”, en AA.VV. REAL PÉREZ, A. (coord.) *Códigos de conducta y actividad económica: Una perspectiva jurídica*, Marcial Pons, 2010, págs. 19-30.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La protección jurídico-laboral de la mujer: Luces y sombras*, Cedecs, 2002.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

RODRIGUEZ FERNÁNDEZ, A.: “La cultura en las organizaciones públicas y privadas”, en *Psicothema*, vol. 5, Suplem.1, 1993, págs. 237-260.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: Trabajo decente y riesgos psicosociales: la organización del tiempo de trabajo, en AA.VV.: RAMOS QUINTANA, M.I. (dir.): *Riesgos psicosociales y Organización de la Empresa*, Aranzadi, Navarra, 2017, págs. 97-144.

RODRÍGUEZ GURTUBAY, A.: *Planificación de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas. Gestión y desarrollo de personas en tiempos de austeridad*, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Madrid, 2013.

RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R.: “La acción preventiva en la empresa”, en AA.VV.: GARCÍA NINET, J. I. (dir.), *Manual de prevención de riesgos laborales*, Atelier, Barcelona, 2012, págs. 33-44.

RODRÍGUEZ MOURULLO, G.: “Derecho a la vida”, en AA.VV.: ALZAGA VILLAAMIL, O. (dir.) *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, Cortes Generales-Edersa, Madrid, 1997.

RODRÍGUEZ SABIOTE, C., POZO LLORENTE, T., GUTIERREZ PÉREZ, J.: “La triangulación analítica como recurso para la validación de estudios de encuestas e investigaciones de réplica en Educación Superior”, en *RELIEVE*, vol. 12, núm.2, págs. 289 – 305.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: “El desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 20, Octubre 1997, págs. 52-62.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “La integración de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo”, en AA.VV. MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SEMPERE NAVARRO, A.V. (coord.) *El modelo social en la Constitución española de 1978*, 2003, págs. 207-228.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Ley y diálogo social en el Derecho Comunitario Europeo”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 3, 1997, págs. 49-66.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Derecho del Trabajo y racionalidad”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2006, pág. 55-64.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “El II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 115, 2012, pág. 55-84.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, Y BRAVO-FERRER, M.: “Método abierto de coordinación y Derecho del Trabajo”, En AA.VV.: RODRÍGUEZ-PIÑERO, Y BRAVO-FERRER; CRUZ VILLALÓN, J. Y DE SOTO RIOJA, S. (dirs.) *Presente y futuro de la intervención pública en las Relaciones Laborales y de Seguridad Social. Libro homenaje al profesor Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2011, págs. 41-58.

ROMÁN DE LA TORRE, M.D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, Valladolid, 1992.

ROOZEBOOM, M. B., HOUTMAN, I. y VAN DEN BOSSCHE, S.: “Monitoring psychosocial risks at work”, en S. LEKA & T. COX (Eds.), *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF*. I-WHO, Nottingham, 2008, págs. 17-36.

ROYO BEBERIDE, S.: *NTP 107: Diseño y realización de entrevistas*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 1984.

RUBIALES-GUTIÉRREZ E., AGUDELO-SUAREZ A.A., LÓPEZ-JACOB M.J., RONDA E.: “Diferencias en los accidentes laborales en España según País de

procedencia del trabajador”, en *Salud Pública de México*, vol. 52, núm.3, 2010, págs.199-206.

RUBIO CASTRO, A. y GIL RUIZ, J.M.: *Dignidad e Igualdad en derechos. El acoso en el trabajo*, Dykinson, Madrid, 2012.

RUBIO CASTRO, A. y GIL RUIZ, J.M.: *Dignidad e Igualdad en derechos. El acoso en el trabajo*, Dykinson, Madrid, 2012.

RUBIO VALDEHITA, S.; LUCEÑO MORENO, L.; MARTÍN GARCÍA, J.; JAÉN DÍAZ, J.: “Modelos y procedimientos de evaluación de la carga mental de trabajo”, en *EduPsykhé: Revista de psicología y educación*, vol. 6, núm. 1, 2007, págs. 85-108.

RUIZ OLABUENAGA, J. e ISPIZUA, M.A.: *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*. Universidad de Deusto, Bilbao, 1989, pág. 126.

SALA FRANCO, T.: *Derecho a la prevención de riesgos laborales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014.

SALGADO, J.F.: “Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones”, en *Papeles del Psicólogo*, vol. 26, págs. 115-128.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 84, 2009, págs. 57- 75.

SÁNCHEZ PÉREZ, J.: *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: Una visión global y práctica*, Comares, Granada, 2016.

SANCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Igualdad de género y salud laboral: propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53, 2004, págs. 149-180.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 33, 2001, págs. 215-250.

SANGUINETI RAYMOND, S.: “El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo”, en AA.VV. ÁLVAREZ DE LA ROSA; PALOMEQUE LÓPEZ M.C., RAMOS QUINTANA, M.I. Y SAAVEDRA ACEVEDO, J. (coord.): *Estudios sobre negociación y convenios colectivos: Homenaje al profesor Alberto Guanche Marrero*, Madrid, Ed. Centro de Estudios R. Areces, 2003, págs. 447-475.

SANGUINETI RAYMOND, W.: “La reforma flexibilizadora de la modificación sustancial de condiciones de trabajo y sus límites inmanentes”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, págs. 125-144.

SANTISTEBAN REQUENA, C.: “*Psicometría: Teoría y práctica en la construcción de tests*”, Ediciones Norma, S.A., Madrid, 1990.

SANZ GRANDA, A.: “Características y evaluación de la muestra para estudio en un programa de atención farmacéutica”, en *Offarm*. volum. 22, núm. 5, 2003, pág. 145-150.

SARRIÁ SÁNCHEZ, E. y BRIOSO DÍEZ, A.: “Metodología observacional”. En AA.VV. (NAVAS ARA, M.J. coord.), *Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2010, págs. 439-482.

SCHAUFELI, W.B. y SALANOVA, M. L.: ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?, en *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 20, 2002, págs. 4-10.

SCIARRA, S.: La constitucionalización de la Europa Social. Derechos fundamentales y procedimientos de soft law, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2004, pág. 1215-1236.

SEGALÉS FIDALGO, J.: La integridad moral como bien jurídico a proteger y la tutela constitucional frente al acoso moral, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2007, págs. 635-652.

SEMPERE NAVARRO A.V.: “Perfil de la nueva legislación sobre seguridad y salud en el trabajo”, en *Aranzadi Social*, núm. 5, 1998, págs. 49-58.

SERVAIS, J. M.: “El trabajo decente: La visión de la OIT y su puesta en práctica”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 15-18, Agosto 2012, págs. 141-166.

SILECEO AGUILAR, A. CASARES ARRANGOIZ, D. y GONZÁLEZ MARTÍNEZ, J. L.: *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. Mc Graw-Hill, México, 1999.

SMIRCICH, L.: "Implications for management theory", en (AA.V. PUTNAM, L. y PACANOWSKY, M. eds.) *Communication and organizations: an interpretive approach*, Sage Publications, Beverly Hills, 1983 págs. 221-241.

SORA, B.; CABALLER, A. y PEIRÓ, J.M.: "Los efectos de la inestabilidad en el trabajador y la dependencia del empleo", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 129, núm. 1, 2010, págs. 65-80.

TEZANOS JF, DÍAZ V.: *Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España*, Fundación Sistema, Madrid, 2008.

THIBAUT, J. y WALKER, L.: *Procedural justice: A psychological analysis*, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, 1975.

TOMÁS, J. M., SANCHO, P., OLIVER, A., GALIANA, L. y MELÉNDEZ, J. C.: "Efectos de método asociados a ítems invertidos vs. ítems en negativo", en *Revista Mexicana de Psicología*, vol. 29, núm. 2, 2012, págs. 105-115.

TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: "La seguridad y salud en el trabajo: síntesis de un problema y propuestas de solución (A propósito del Informe sobre riesgos laborales y su prevención)", en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2002, págs. 141-186.

TUDELA CAMBRONERO, G.: "La protección de la seguridad y salud en España: Balance y perspectivas", en AA.VV.: RAMOS QUINTANA, M.I. (dir.): *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*, Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 25-43.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: "Las Directivas como instrumento de política social y su relación con el ordenamiento laboral español", en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 17, 1999, págs. 53-110.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: "Contrato de trabajo, derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales: una difícil convivencia", en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2003, págs. 89-176.

VALDÉS DAL-RE, F.: “La contratación colectiva europea: más que un proyecto y menos que una realidad consolidada”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 21, 1997, págs. 63-78.

VALDÉS DAL-RE, F.: “La prórroga para el 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2008, págs. 27-38.

VALDÉS DAL-RE, F.: “Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1990, págs. 277-294.

VALDÉS DAL-RE, F.: “Soft law, Derecho del trabajo y orden económico globalizado”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2005, págs. 37-54.

VALDÉS DAL-RE, F.: Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral, en *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 29, 2007, págs. 243-269.

VALERO, S.: “Capítulo V. Transformación e interpretación de las puntuaciones”, en AA.VV. (MENESES, J. coord.) *Psicometría*, Editorial UOC, Barcelona, 2013, págs.201-230.

VALERO-MATAS, J.A., COCA, J. R. y VALERO-OTEO, I.: Análisis de la inmigración en España y la crisis económica, en *Papeles de población*, vol.20, núm. 80, 2014, págs. 9-45.

VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: “El derecho a la desconexión: ¿<<novedad digital>> o enobismo del <<viejo>> derecho al descanso?”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 408, 2017, págs. 167-178.

VALLÉS MARTINEZ, M.S.: *Entrevistas Cualitativas*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 2009.

VALLES, M.S.: *Técnicas cualitativas de investigación social*. Síntesis, Madrid, 1997.

VEGA MARTÍNEZ, S.: *NTP 604. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2001.

VEGA MARTÍNEZ, S.: *NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2012.

VEGA MARTÍNEZ, S.: *NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2012.

VEGA MARTÍNEZ, S.: *NTP: 603. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2001.

VEGA MARTÍNEZ, S.; y otros.: *Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2009.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “El papel de las Inspecciones de trabajo europeas ante los procesos de reestructuración laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo”, en *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Participación de los trabajadores y gestión de los Riesgos Psicosociales. Estudios y experiencias nacionales e internacionales*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2010.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing”, en *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm.17, 2002, pág. 27-38.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Lettera, Bilbao, 2005.

VELAZQUEZ FERNANDEZ, M.: *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*, Ediciones Gestión 2000, 2004.

VESGA RODRÍGUEZ, J. J.: “Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico”, en *Pensamiento Psicológico*, vol. 9, núm. 16, 2011, págs. 171-181.

VILLAR CAÑADA, I. y VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: *Reestructuraciones empresariales, riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo. Una nueva dimensión del modelo comunitario de gestión social*, Editorial Comares, Granada, 2011.

VILLAR CAÑADA, I.M.: “La protección de los colectivos especiales de trabajadores”, en AA.VV. VIDA SORIA, J. (Dir.) *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2005, págs. 359- 379.

VILLAR FERNÁNDEZ, M.F.: *Posturas de trabajo evaluación del riesgo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2015.

VROOM, V.H.: *Work and motivation*, Wiley, Nueva York, 1964.

WALTERS, D.: “Representación de los trabajadores y de los riesgos psicosociales: ¿una relación problemática?”, en *Safety Science*, vol. 49, núm. 4, 2011, págs. 599-606.

WESTLANDER, G: Organizaciones y salud y seguridad: Factores psicosociales y gestión organizativa, en *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1998, págs. 35.2- 35.10.

YÉBENES, F.: “Evaluación del caso frente a la evaluación de organizaciones”, en AA.VV. (GUÀRDIA OLMOS, J., Coord.) *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas: Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones*, Edit. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC, 2010, págs. 56-58.

