

LOS FACTORES LABORALES Y EL ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR EN LOS TRASTORNOS SUICIDAS

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos



Autor: Saray Hernández Martín

Fecha de presentación: junio 2018

Tutor: Marcos Antonio Pérez Delgado

Obra de portada: El Grito.

Autor: EdvardMuch, 1893.

Firma del tutor	Firma de la alumna
Marcos Antonio Pérez Delgado	María Saray Hernández Martín

Resumen

Este trabajo pretende indagar sobre la importancia de que las empresas tengan en cuenta los riesgos psicosociales y eviten los síntomas relacionados con el estrés laboral. El problema causado por estos factores es cada vez más relevante y supone consecuencias económicas, sociales y organizativas para la empresa. La transformación que ha sufrido el mundo laboral en los últimos años ha generado nuevas patologías relacionadas con el estrés.

El estrés laboral puede generar muchos síntomas de orden psicosomáticos, el más grave puede ser la depresión crónica, e incluso llevar al suicidio en algunos casos. En España los Tribunales han considerado en varios procesos el suicidio como accidente laboral, encontrando la conexión entre el trabajo y el trastorno mental.

El carácter voluntario del acto suicida en un principio lo desvincula completamente de la consideración de accidente de trabajo. Encontrar la conexión causal entre trabajo y trastorno mental y suicidio, hace posible que se determine el carácter de accidente de trabajo. Es difícil hallar ese nexo causal ya que el trabajador está fallecido y los motivos que lo relacionan con el trabajo no son fáciles de identificar, pero resulta convincente su relación cuando se analizan los hechos concretos que se han producido.

Abreviaturas

Art: Artículo

INSSBT: Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo

ET: Estatuto de los Trabajadores

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

NTP: Nota Técnica de Prevención

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto Legislativo

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

UE: Unión Europea

ÍNDICE

0. OBJETIVOS E INTRODUCCIÓN	7
1. DAÑOS A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	10
1.1 Accidente de trabajo	10
1.2 Las enfermedades relacionadas con el trabajo.....	12
1.3 Otros daños relacionados con el trabajo	13
2. FACTORES PSICOSOCIALES	14
2.1 Definición de los factores psicosociales	14
2.2 La relevancia de los factores psicosociales.....	15
2.3 Normativa actual vigente sobre riesgos psicosociales	16
3. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	16
3.1 Los efectos de los riesgos psicosociales sobre la organización	18
3.2 Influencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores.....	18
3.3 La trascendencia sobre la sociedad	22
4. LA IMPORTANCIA DE PREVENIR LOS RIEGOS PSICOSOCIALES ANTE LA POSIBLE APARICIÓN DE SUICIDIOS.	24
4.1 El estrés como causa de diversos trastornos conductuales y personales. ..	26
4.2 La consideración de la jurisprudencia del estrés como accidente de trabajo.	29
4.3 Factores a tener en cuenta para crear una mejora del ambiente laboral. ...	33
5. FACTORES A CONSIDERAR PARA UNA ADECUADA PREVENCIÓN 	36
6. CONCLUSIONES	43
7. BIBLIOGRAFIA	45

0. OBJETIVOS

Los objetivos de este Trabajo Fin de Grado son:

El estudio de los aspectos de la conducta humana que se relacionan con los riesgos psicosociales que se producen en las relaciones laborales, desde un punto de vista tanto individual como en la organización.

Desarrollar la importancia de los riesgos psicosociales en el trabajo y las consecuencias que desencadenan situaciones como el suicidio en su consideración de accidente laboral.

Facilitar una serie de propuestas para la mejora del clima laboral que favorezcan la mejora de las relaciones laborales en la empresa, con base en el desarrollo personal y calidad del servicio que presta en la empresa y su grado de competitividad en el mercado, aminorando los costes sociales y económicos que producen desenlaces por daños en el trabajo.

INTRODUCCIÓN

La salud no es sólo la ausencia de enfermedad, es un estado de completo bienestar tanto físico, social, como mental. Así lo describe la Organización Mundial de la Salud (OMS). Determinadas condiciones de trabajo pueden afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores y por tanto al desarrollo del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los factores psicosociales, como las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia. Por ello teniendo en cuenta las medidas preventivas de riesgos psicosociales que se han tomado en nuestro país, donde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las empresas están obligadas a proteger la salud de sus trabajadores, unida a la consideración de que la salud se entiende como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, como se

exponía anteriormente, se puede afirmar que se debe proteger la salud mental de los trabajadores.

El problema surge cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades expectativas o capacidades del trabajador. Las consecuencias de que esto ocurra no solo afecta negativamente al trabajador, también perjudica a la empresa, traduciéndose por ejemplo en un aumento del absentismo, abandonos, conflictos laborales, etc que acaben alterando la productividad de la empresa.

Es relevante el riesgo que existe actualmente de que determinadas condiciones laborales afectan en la salud mental de los trabajadores y ocasionan un fuerte estado de ansiedad, que en algunos casos, y bajo determinadas características personales, pueden desembocar en suicidios, y que a menudo están rodeados de cierta estigmatización social, y de ahí su escaso estudio.

Existen planteamientos legales laborales referidos a los límites de la carga de trabajo y de su consideración para limitar los efectos adversos en la salud de los trabajadores. Debido a la dificultad legal de encuadrarlo como enfermedad profesional, la jurisprudencia ha decidido considerarlo accidente laboral, como un daño a la salud causado por el trabajo. Los Tribunales han reconocido en varias ocasiones el suicidio como accidente laboral, entre las que han gozado de un debido tratamiento, la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 4 de diciembre de 2012, que argumenta como motivos de nexo de causalidad, que el trabajador venía solicitando el cambio de jornada laboral por motivos de salud y la empresa se lo denegó. Se refleja a lo largo de la sentencia que el trabajador venía sufriendo episodios de ansiedad debido a la detención que sufrió en su empresa por motivos de una huelga donde se produjeron destrozos. En ella se puede desprender una relación causal bien esclarecida.

En consecuencia se evidencia la necesaria prevención del estrés laboral y sus posibles desencadenantes. Identificar los factores psicosociales es por tanto un deber para la empresa aunque estos resulten complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos¹. En conclusión la evaluación de los riesgos psicosociales resultará una ardua tarea.

De las sentencias que determinan el suicidio de los trabajadores como accidente laboral, se concluye de la relación causal, la importancia *de reconocer y corregir los factores de estrés y adaptar el trabajo a la persona*, (Directiva 89/391/CEE. Directiva Marco de la Unión Europea en materia de salud y seguridad). Es muy importante la evaluación del puesto de trabajo y si está produciendo un desajuste entre el trabajador, su puesto y la organización, ya que si esto ocurre, el trabajador podrá percibir que no dispone de los recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y potenciar la aparición del estrés. Lo que concierne a la obligación del empresario de proteger la seguridad de los trabajadores y corregir las situaciones de riesgo que establece el artículo 14 de la LPRL.

¹Moreno Jiménez, B., Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, pag. 5.

1. DAÑOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores están expuestos a sufrir algún tipo de riesgos en el desempeño de su trabajo. Por ello es indispensable analizar el riesgo y establecer unas condiciones de trabajo óptimas que garanticen la salud de los trabajadores. Se considera daños derivados del trabajo, *las enfermedades patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*, (artículo 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales)

El concepto de daño laboral engloba cualquier alteración de la salud relacionada, causada o agravada por las condiciones de trabajo, existiendo varios tipos de daño laboral: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades relacionadas con el trabajo, enfermedades agravadas por el trabajo, otras patologías: fatiga, estrés laboral, envejecimiento prematuro, insatisfacción laboral. Los tres primeros tipos, ya se definían en la Ley General de la Seguridad Social, el resto son daños relacionados con el trabajo definidos más recientemente.

1.1 Accidente de trabajo

El accidente de trabajo se define como *toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*, (art. 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de Ley General de la Seguridad Social).

Para poder establecer que existe accidente de trabajo es necesario identificar el hecho de que se ha producido con ocasión o como consecuencia del trabajo practicado por cuenta ajena, debiendo existir un nexo de unión entre lesión y trabajo prestado. También se recoge en su apartado 2. que tendrán la consideración de accidente de trabajo las enfermedades no incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales que *contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo*. Por otra parte, el mismo artículo señala que, *no se considera accidente de trabajo los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado*.

La configuración jurídica del accidente de trabajo es el resultado de un proceso histórico prolongado y complejo que tuvo como efecto muchas situaciones de tensión y de conflictos que surgieron como consecuencia de las reivindicaciones sociales y políticas formuladas por la clase obrera y en el contexto de la Revolución Industrial.

Es la Ley de Accidente de trabajo de 1900 la que garantiza la protección del obrero accidentado. La nueva ley supuso la ruptura del principio de responsabilidad por culpa o negligencia, estableciendo lo que se conoce como responsabilidad objetiva por riesgo. El nuevo sistema de responsabilidad se apoya en la idea de que el empleador es responsable de cualquier lesión personal que pueda sufrir sus empleados y que aparezca como una expresión del riesgo que implica la ejecución del trabajo.

Pero pasó mucho tiempo hasta que se considerara asimilada a la protección de accidente de trabajo, fue la progresiva interpretación propiciada por la doctrina jurisprudencial y aun excluida de la norma el deterioro lento y progresivo provocado por agentes exteriores derivados del trabajo el TS interpretó la lesión como incluida a la enfermedad, STS de 17 de junio de 1903.

Todavía hoy se mantiene el espíritu de la primera Ley de Accidente de Trabajo e integra los mismos elementos de nexo causal, trabajo por cuenta ajena y lesión corporal que son actualmente entendidos como primordiales para definir el accidente de trabajo. Se define accidente de trabajo en esta ley como *aquel que ocurre con ocasión o por consecuencia del trabajo* y existe desde 1900.

El legislador se decidió por una idea amplia del accidente de trabajo que ha desarrollado una consideración jurisprudencial expansiva que ha hecho posible que no se hayan producido modificaciones legislativas.² Teniendo en cuenta que el trabajador no solo puede verse afectado por una lesión de fuerza violenta o súbita sino que el origen de muchas patologías se deben a una acción lenta y progresiva.

La definición de accidente de trabajo ha evolucionado a partir de una gran elaboración jurisprudencial que ha considerado que la fuerza lesiva podía ser de generación lenta y progresiva y califica accidente de trabajo como las enfermedades

²Sánchez Pérez, J. (2012) La configuración jurídica del accidente de trabajo, pag. 70.

causadas por el trabajo.³ Estas consideraciones de los tribunales han dado lugar a que la LGSS establezca como accidente de trabajo las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo, art. 156.2. e), LGSS.

La definición legal del accidente de trabajo como toda lesión que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, por tanto se aprecia que se ha propiciado una interpretación extensiva.

Podemos deducir que las enfermedades o alteraciones de la salud, a diferencia de las profesionales en las que hay una automática relación causa-efecto, pueden tener o no un origen relacionado con el trabajo y sólo en el caso de que la tengan serán enfermedades del trabajo consideradas accidente de trabajo. Cuando se originan como consecuencia del trabajo y solo en ese caso serían enfermedades del trabajo, tal y como recoge el art. 156.2.e) LGSS.

Precisamente la depresión, un síndrome ansioso depresivo etc, son enfermedades que no tienen por qué tener su causa en el trabajo, pero si se prueba que esta enfermedad aparece como consecuencia, digamos, de que el trabajador ha sido sometido a un acoso en el trabajo, esa enfermedad común sería considerada enfermedad del trabajo.

La aplicación de la presunción del art. 156.2 de la LGSS es más compleja cuando se trata de trastornos psíquicos porque normalmente no se manifiestan en el lugar de trabajo aunque los factores que la desencadenen sean producidos en el mismo. Por ello recaerá sobre el trabajador la carga de la prueba del nexo causal.⁴

1.2 Las enfermedades relacionadas con el trabajo

Las enfermedades relacionadas con el trabajo son aquellas que tanto físicas como psíquicas no posean la calificación de enfermedades profesionales y que sean contraídas por el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, teniendo que

³ Cavas Martínez, F. (2007) Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social, pag. 32.

⁴ Olearte Encabo, S. (2005) Acoso moral y enfermedades psicosociales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progreso y dificultades, pag. 78.

probarse que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo⁵, Son enfermedades causadas por el trabajo aquellas en las que existe un deterioro lento y paulatino de la salud por una exposición crónica a determinadas condiciones laborales. Se debe acreditar fehacientemente la relación causa-efecto entre la realización de un trabajo y la aparición posterior de la enfermedad. Una muestra de enfermedad relacionada con el trabajo sería el trabajador afectado por el síndrome de agotamiento personal o burnout. El síndrome de *burnout* es consecuencia de la exposición a estresores laborales. Esta interacción del trabajador con unas determinadas condiciones laborales de riesgo puede provocar el síndrome, siendo, por tanto, una consecuencia sobre la salud en la persona que se deriva del trabajo.⁶

1.3 Otros daños relacionados con el trabajo

Se debe tener en un criterio más amplio en la calificación de la contingencia que en cualquier caso *ha de incluir los básicos para la catalogación de las lesiones o patologías como daño laboral para ello se entenderá que son las sufridas con motivo u ocasión del trabajo como causa directa responsable y aunque existan factores extralaborales que hayan podido contribuir a la aparición de la enfermedad, ninguno de ellos ha actuado claramente como desencadenante, aun pudiendo ser potenciador del efecto*⁷.

Para que estos criterios se valoren como situaciones potenciales de daño hay que contemplar los condicionantes para la clasificación de los distintos tipos de daño laboral de acuerdo a la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En la actualidad se valoran situaciones potenciales de daño como la fatiga laboral, estrés laboral, insatisfacción laboral y el envejecimiento prematuro. En la aparición de estos tipos de daños contribuye no sólo el trabajo, sino también factores

⁵.Vicente Herrero, M.T.. Victoria Ramírez, M. de la Torre, Iñiguez. Capdevilla García, L.M. López González, Á.A. Terradillos García, J. Aguilar Jiménez, E. Torres Alberich, J.I. Revista CES Salud Pública. ISSN 2145-9932. Volumen 3, Número 1, Enero-Junio 2012, pág. 73-93.

⁶ INSSBT. (2005). NTP 704 Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout I. Definición y procesos de generación.

⁷.Vicente Herrero, M.T.. Victoria Ramírez, M. de la Torre, Iñiguez. Capdevilla García, L.M. López González, Á.A. Terradillos García, J. Aguilar Jiménez, E. Torres Alberich, J.I. Revista CES Salud Pública. ISSN 2145-9932. Volumen 3, Número 1, Enero-Junio 2012, pág. 73-93.

personales ajenos a él y por tanto se consideran como una patología inespecífica del trabajo.

Dado que el concepto de accidente de trabajo es amplio y permite incluir gran variedad de sucesos y el Real Decreto (RD) 1299/2006 no contempla los factores psicosociales como enfermedad profesional, la jurisprudencia lo considera un daño a la salud causado por el trabajo y lo contempla como accidente de trabajo siempre que se establezca la conexión causal con el trabajo.

2. FACTORES PSICOSOCIALES

*La prevención de riesgos en el trabajo no puede quedar reducida a la lucha contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Según la OIT y la OMS los factores psicosociales estresantes que se encuentran en el ambiente laboral son numerosos y de diferente naturaleza.*⁸ El desequilibrio de las condiciones de trabajo como la tarea, el tiempo de trabajo y la estructura de la organización, unido a los factores humanos del trabajador pueden dar lugar a perturbaciones emocionales, problemas de comportamiento y cambios bioquímicos que favorecen la aparición de enfermedades mentales y físicas.

2.1 Definición de los factores psicosociales.

La OIT define los factores psicosociales como las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionados con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presenta con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud, física, psíquica o social del trabajador.⁹ Estas condiciones pueden llegar a ejercer una influencia en determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. *Los riesgos psicosociales tienen repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores y afectan de forma importante a los procesos de adaptación del trabajador y su sistema*

⁸Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. Portal de Riesgos Psicosociales.

⁹ Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales. (2012) Documento elaborado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pag. 39.

*de estabilidad y equilibrio mental. La ansiedad la depresión además de otros indicadores de mala salud mental está asociada a la exposición a los riesgos psicosociales.*¹⁰La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas parasuicidas son las consecuencias más habituales.

2.2 La relevancia de los factores psicosociales

Una exposición a los riesgos psicosociales puede conllevar consecuencias en los trabajadores y también en las empresas, además si es prologado puede provocar una influencia negativa sobre la sociedad en general. Los efectos sobre las personas pueden tener consecuencias psicosomáticas, psicológicas y conductuales. Para las empresas pueden ocasionar absentismo, baja productividad, la pérdida de capital humano. Con la relevancia de que en la sociedad produce altos costes médicos, costes humanos e implicar una pérdida de competitividad. Los riesgos psicosociales potencialmente afectan a todos los sectores productivos, y a todos los niveles de la organización. El art. 14 de la Ley de Prevención Riesgos Laborales (LPRL) en su párrafo 2 establece la obligación jurídica de los empresarios de proteger en el lugar de trabajo la salud y la seguridad de sus empleados y protegerlos contra los efectos del estrés y otros riesgos psicosociales. Por tanto la empresa debe evaluar los riesgos y adoptar medidas preventivas antes de que sus trabajadores caigan enfermos y es necesario informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos. Si se establece una adecuada vigilancia de la salud se podrá detectar la aparición de estos síntomas en los trabajadores.

2.3 Normativa actual vigente sobre riesgos psicosociales.

Como ya se ha citado en el apartado anterior el art. 14 de LPRL establece que el empresario está obligado a proteger la salud y la seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, factores psicosociales incluidos. El RD 39/1997 de los Servicios de Prevención en su Anexo VI de contenidos mínimos del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel superior, en el

¹⁰ Moreno Jiménez, B., Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, pag. 21.

párrafo 4 de ergonomía y psicología aplicada, hace mención a la formación necesaria y en los apartados, e) factores de naturaleza psicosocial i) estrés y otros problemas psicosociales, j) consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación y k) intervención psicosocial, ***reconoce los factores psicosociales como riesgos para la salud de los trabajadores.***¹¹El INSSBT en la Nota Técnica de Prevención (NTP) 702 de factores psicosociales contempla el concepto de apoyo social, entendido como factor moderador del estrés, y el método concreto estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo jefes, compañeros, etc, para poder realizar adecuadamente el trabajo y la calidad de tales relaciones, factores que deberá tener en cuenta la empresa para evitar los síntomas derivados del estrés laboral. También se contempla el deber del empresario de adaptar el trabajo a la persona en el art. 15 de la LPRL y en el Estatuto de los Trabajadores (ET), en su art. 36.5, asimismo que ***son muchos los factores de riesgos psicosocial que son objeto de regulación detenida y específica tanto a efectos laborales como preventivos***¹², tales como el tiempo de trabajo, la promoción profesional y el trabajo a turnos.

3. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales afectan gravemente a las personas, a su sistema de estabilidad y el equilibrio mental. Actualmente los estudios indican que la ansiedad y la depresión unidas a otros indicadores con respecto a la salud mental, se relacionan directamente con los riesgos psicosociales. Los trastornos que aparecen con más frecuencia son la depresión y los suicidios. Este trastorno es cada vez más común en entornos laborales y está asociado principalmente a riesgos psicosociales, como la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual. Con este propósito de reconocer el trastorno de estrés postraumático, la OIT lo ha incluido como enfermedad profesional, (Lista de Enfermedades Profesionales, revisadas en 2010, apartado 2.4), referido al

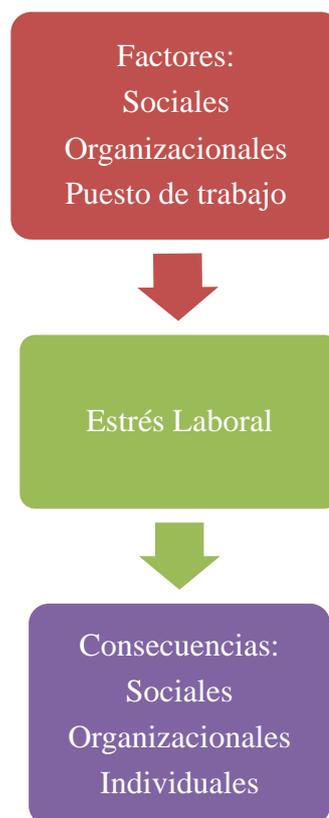
¹¹ Moreno Jiménez, B., Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, pag. 11.

¹² Guía de Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo. (2009), pag. 90.

estrés postraumático y a los trastornos mentales o del comportamiento con vínculo directo con las actividades laborales.

En España el RD 1299/2006 por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales no contempla como enfermedad profesional factores psicosociales de ningún tipo, aunque si se establece la conexión causal con el trabajo en los Tribunales del orden social de nuestro país. Ahora bien, la cuestión se centra en que los daños psíquicos no aparecen contemplados como enfermedad profesionales y en consecuencia la jurisprudencia lo trata como accidente de trabajo y de otro modo se podría considerar una situación que incapacita al trabajador para realizar su trabajo. Los elementos vinculados al estrés se manifiestan de forma progresiva lo que dificulta identificar el momento concreto en el que aparece.

GRÁFICO 1. LOS FACTORES E INFLUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL.



Elaboración propia a partir de Factores y Riesgos Psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

3.1 Los efectos de los riesgos psicosociales sobre la organización

Las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales no afectan sólo a la salud física y mental de los trabajadores, sino a todo el funcionamiento de la organización. Los riesgos psicosociales repercuten sobre los niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia de la organización. Los riesgos psicosociales como el conjunto de riesgos para la salud en el trabajo no son ajenos a la línea de negocio de la organización sino que le afecta internamente, disminuyendo sus posibilidades. La salud en el trabajo es parte de la salud global de la empresa, incluida la económica.

Una de las consecuencias más costosas para las organizaciones y la sociedad son las bajas laborales por enfermedad. Éstas se han relacionado con la inseguridad contractual que también a su vez contribuye a un mayor uso de servicios sanitarios. Se aprecia una asociación entre la percepción de inseguridad laboral y las intenciones de abandonar la empresa, parece ser que cuando aparece el miedo a perder el trabajo, el trabajador piensa en abandonarlo antes de que ocurra. Estudios realizados al respecto (Head et al., 2006) indican que los largos periodos de baja laboral están asociados a un desequilibrio esfuerzo-recompensa tanto para hombres como para mujeres y ha hecho evidente la asociación entre los factores de riesgo de estrés y el absentismo. Los factores más frecuentes son la ambigüedad de rol, la baja demanda laboral y la falta de participación en la tarea laboral. También se asocia la paga salarial a las intenciones de abandono. El acoso sexual suele generar un cambio de trabajo y esto implica un gran peso para las empresas.

Por tanto se puede afirmar que la prevención adquiere un papel importante en la economía de la empresa si se quiere disminuir los altos costes que suponen los riesgos psicosociales para la organización.¹³

3.2 La influencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores

Los trastornos que se derivan de los riesgos psicosociales pueden ser de carácter físico, psíquico o conductual. Los trastornos físicos pueden ser de tipo cardiovascular o

¹³ Moreno Jiménez, B., Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, pag. 54.

digestivo, los daños psíquicos suelen ser los trastornos adaptativos y la depresión, mientras que los trastornos conductuales pueden ser las adicciones o toxicomanías. Es preciso recalcar en este punto que el estrés no es una enfermedad sino una situación de la que pueden derivarse daños a la salud y que el burnout es una situación de desgaste o estrés crónico. La calificación de estos daños como accidentes de trabajo dependerá de la interpretación y alcance que se otorgue en cada caso a lo dispuesto en el art. 156 de la LGSS.¹⁴

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de España 2015 6ª EWCS donde España se ha sumado y que está realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. A través de la muestra que corresponde a España se ha logrado mejorar la representatividad nacional y la comparabilidad con los países europeos. En ella se agrupa los riesgos en estos factores, (ver Tabla 1, donde se recoge los indicadores relativos a factores de riesgo psicosocial y el porcentaje resulta del total de encuestados que respondió afirmativamente a cada una de esas afirmaciones).

a) La exigencia del trabajo de tener que cumplir con plazos y mayor velocidad es del 26% además los que acumulan estas dos exigencias manifiestan no tener tiempo para hacer su trabajo. La percepción del trabajador sobre el grado de exigencia de su tarea es de 3 de cada 10 trabajadores y el 39% afirma que se siente exhaustos cuando finaliza la jornada laboral.

b) Exigencias emocionales. El trabajo emocional es la interacción entre el trabajador y la persona destinataria de su trabajo como puede ser el cliente, paciente, pasajero, alumno etc. En estas circunstancias el trabajador debe poner en juego sus emociones y sentimiento y gestionarlos de forma que la interacción sea adecuada para aquel pero un exceso de implicación emocional puede ocasionar un impacto negativo en la salud del trabajador. Hay dos indicadores, el primero sería el que señala con qué frecuencia deben hacer frente los trabajadores a personas enfadadas y el segundo apunta la frecuencia en la que se encuentra en su trabajo situaciones que pueden molestarle emocionalmente. El

¹⁴ Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales. (2012) Documento elaborado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pag. 15.

21% de los trabajadores manifiesta identificarse con el primer indicador y 11% total de los trabajadores con el segundo indicador siendo un 13% mujeres y el sector más alto el de salud con un 36%.

c) Autonomía del trabajo. De la encuesta se desprende que un tercio de los trabajadores no tenían la posibilidad de elegir o cambiar el orden de las tareas el 33%, método de trabajo 36% o el ritmo del trabajo 30%. Las ocupaciones manuales están más desfavorecidas con respecto a la autonomía del trabajo.

d) Los factores que determinan el ritmo de trabajo. Un aspecto que limita de forma importante la capacidad del trabajador para acomodar su forma de trabajar a sus capacidades y las circunstancias del momento es tener que seguir un ritmo impuesto exteriormente por alguno o varios de los siguientes factores:

- ▲ El trabajo de otros compañeros.
- ▲ Demandas directas como clientes.
- ▲ Objetivos de producción o rendimiento.
- ▲ La velocidad automática de máquinas y el control directo de su jefe.

El factor más importante para el conjunto de los ocupados es el que se deriva de las demandas directas de de los clientes, pasajeros, alumnos o pacientes. Un 77% ve interrumpida su tarea por otra no prevista y un 66% considera que estas interrupciones tienen el efecto de cortar el ritmo de trabajo.

e) TIC, organización del trabajo y calidad. Son menos de la mitad de los ocupados los que no tienen durante su trabajo un uso ocasional de equipamiento informático. La rotación es de un 43%, es más frecuente en el sector de salud con un 63% y se da en 56% entre los que trabajan en equipo.

La monotonía y la repetitividad es bastante más considerable en el sector de la ganadería.

f) Apoyo social. Por parte de los compañeros la falta de ayuda es muy poco frecuente con un 5% pero este porcentaje crece si se refiere a la falta de ayuda por parte del jefe.

g) La percepción de la inseguridad en el empleo. El 22% de los trabajadores consideran posible perder su trabajo. Manifiestan más inseguridad los jóvenes menores de 35 años. El 44% cree que no sería fácil encontrar un trabajo con un salario similar.

h) Violencia acoso y discriminación en el trabajo. El 5% de los trabajadores en España ha sufrido algún tipo de discriminación en el último año.

Los motivos de discriminación más frecuentes son la edad, el sexo y la nacionalidad del trabajador. Los sectores de servicio y vendedores superan el promedio en ofensas verbales, acoso/intimidación, violencia física y atención sexual no deseada.

Respecto a las actividades, sobresalen también repetidamente sectores que trabajan de cara al público; es el caso de la Salud, la Administración pública y defensa o el Transporte.

Sobre el estrés en el trabajo la Encuesta de condiciones laborales 2015 arroja los siguientes datos:

Los trabajadores que afirman experimentar estrés en el trabajo son un 36% de los encuestados y un 30% afirma sufrir estrés siempre o casi siempre, destacando que este último dato es superior al de la encuesta de 2010 donde la prevalencia de trabajadores que padecían estrés era de un 23%. El estrés destaca en el sector de la salud donde un 37% afirma estar expuesto a estrés siempre o casi siempre.

TABLA 1. PORCENTAJES DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE CONDICIONES LABORALES.

	100 % de los trabajadores encuestados que responde afirmativamente a estas cuestiones.
La exigencia del trabajo	26%
Exigencias emocionales	21%
Autonomía en el trabajo	36%

Los factores que determina el ritmo de trabajo	77%
TIC, organización del trabajo y calidad.	43%
Apoyo social	5%
La percepción de la inseguridad en el empleo	22%
Violencia acoso y discriminación en el trabajo	5%

Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015.

3.3 La trascendencia sobre la sociedad

El efecto de los riesgos psicosociales afecta a la sociedad en su conjunto. El trabajador afectado llevará su malestar a todas sus relaciones con la sociedad y sobre todo a las de su entorno más cercano como la familia.

Los gastos ocasionados en la Seguridad Social no son fáciles de valorar puesto que no se suelen identificar los síntomas de la enfermedad del trabajador como consecuencia de la relación con el trabajo.

En la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª 2015 se recoge que a los trabajadores que se les preguntó con qué frecuencia experimentaban estrés en el trabajo. La respuesta más frecuente fue “a veces”, manifestada por el 36% de los encuestados, pero hay que destacar que hasta un 30% afirmó sufrir estrés “siempre” o “casi siempre”. Este último porcentaje es superior al observado en la encuesta de 2010, donde la prevalencia de trabajadores que padecían estrés “siempre” o “casi siempre” se estimó en un 23%. Hay que tener en cuenta las consecuencias a la salud del estrés laboral y el alto valor que supone a la Seguridad Social el coste derivado de la baja laboral y además el alto gasto que supone para la Seguridad Social la alta demanda de fármacos para el tratamiento de las patologías provocadas por el estrés. El consumo farmacéutico tiene un papel importante en los costes generales de las prestaciones farmacéuticas siendo una parte muy relevante de la inversión sanitaria

Según la Encuesta de Condiciones Laborales de 2015 existe una mayor preocupación por las consecuencias del trabajo en la salud, donde un 37% de los

trabajadores considera que su trabajo afecta de forma negativa a su salud. Esta percepción ha visto aumentada su magnitud en los últimos años, incrementándose en 10 puntos el porcentaje de trabajadores que asocian la actividad laboral con el deterioro de la salud. Además, son los hombres, los mayores, los trabajadores de la Construcción y de la actividad sanitaria los colectivos que presentan una percepción más negativa al respecto.

Los síntomas tales como el cansancio general con un 45%, y la ansiedad (17%) han visto incrementado su impacto, con prevalencias que superan sensiblemente a las de cinco años antes. En particular, el estrés en el trabajo afecta, “siempre o casi siempre” al 30% de los trabajadores, viéndose incrementada su magnitud en los últimos cinco años.

Aunque es un problema creciente, no afecta por igual a todos los trabajadores, destacando el sector de la Salud como la actividad con mayor proporción de aquejados. Y hay que destacar que casi un tercio de los trabajadores comunica que han perdido algún día de trabajo por una baja médica o por motivos de salud, en el último año, siendo este porcentaje muy similar al de 2010.

En promedio, por cada 100 días de baja médica al año, 22 serían atribuibles a accidente de trabajo. Destacando que de esos 100 días de baja, 32 serían atribuibles a problemas de salud relacionados o empeorados por el trabajo. Además, el 41% de los trabajadores afirma que, en los últimos 12 meses, han trabajado estando enfermos, siendo este porcentaje superior al revelado por la encuesta de 2010 que era del 35%.

Podemos concluir con los datos anteriores que esta encuesta refleja la influencia de poderosas tendencias de cambio que están afectando de forma profunda a las condiciones de trabajo y a la salud de los trabajadores, y en especial a la salud mental. Sin olvidar que nos están indicando la necesidad de evitar un mayor deterioro de las condiciones de trabajo y es indispensable saber emplear todas las posibilidades para progresar.

4. LA IMPORTANCIA DE PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ANTE LA APARICIÓN DE SUICIDIOS.

La mayor parte de los estudios indican que los problemas en la organización del trabajo son la causa más común de los accidentes laborales y que muchos de los accidentes producidos por fallos o errores son debidos a situaciones de fatiga o estrés, malas comunicaciones, la consecución de objetivos de producción difícilmente alcanzables, el inadecuado reparto de tareas a personas no cualificadas para llevarlas a cabo o a la falta de control y supervisión de las normas de trabajo por parte de los mandos o supervisores.

Estudios realizados por Inspección de Trabajo y Seguridad Social, (ITSS) en empresas de alta siniestralidad demuestran que la evaluación de riesgos psicosociales puede servir para identificar con mejor alcance y claridad estos problemas, lo que se relacionan con el término, “cultura preventiva”.

La cultura preventiva es el conjunto de actitudes y creencias que debe integrarse en todos los departamentos de las empresas, sobre la salud, los riesgos, accidentes, enfermedades y las medidas preventivas ante los mismos. De tal manera que la importancia de la utilidad del análisis de la evaluación de riesgos psicosociales hace que pueda ir más allá de la prevención de este tipo de riesgos.

Es semejante lo que sucede con los trastornos músculo-esqueléticos y otras enfermedades laborales donde el origen puede estar en ocasiones relacionado con situaciones de estrés laboral soportadas por el trabajador.¹⁵

Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia.¹⁶ La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas parasuicidas suelen estar entre las más comunes.

Sobre las patologías o enfermedades derivadas de situaciones de estrés, laboral y alegados en el Tribunal Supremo son de carácter psíquico que determinan la aparición

¹⁵ Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales. (2012) Documento elaborado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pag. 16.

¹⁶Moreno Jiménez, B., Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, pag. 21.

de situaciones de depresión y ansiedad que en algunos casos llegados al extremo, pueden llegar a producir suicidios.

Los efectos en el trabajador derivados de la presencia de factores estresantes en el entorno laboral son, la depresión, la ansiedad y el suicidio que han determinado la presencia de un elevadísimo número de resoluciones jurisprudenciales.¹⁷

El art. 16.1 de la LPRL establece la obligación del empresario de planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Asimismo el art. 25.1 de la LPRL dispone que *el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias*

En la evaluación de riesgos laborales deberá identificarse todos los factores de riesgos y en ellos están implícitos los de carácter psicosocial. En el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa se contemplará los factores de riesgo psicosocial con el mismo objetivo que el de otros factores de prevención: identificar los factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Teniendo en cuenta las características personales de los trabajadores que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Aunque pueda resultar compleja porque no se podrá identificar una relación causal directa entre factor de riesgo y daño ya que la pérdida de salud producida por una situación psicosocial inadecuada es de origen multicausal. Debe estudiarse desde un enfoque bio-psicosocial integrando la salud física, psíquica y social. Identificar los daños individuales, colectivos para la organización estableciendo relaciones.

Para la realización de la evaluación habrá que prestar atención a los elementos intervinientes como las condiciones de trabajo que pueden provocar daños, los factores

¹⁷ Moreno Jiménez, B., Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, pag. 74.

moderadores y las consecuencias, ya sean sobre la persona o sobre la organización y centrar el análisis en las condiciones de trabajo de carácter psicosocial.

4.1 El estrés como causa de diversos trastornos conductuales y personales.

El estrés es un mecanismo de alarma y respuesta desarrollado para la supervivencia de la especie y del individuo. El problema aparece cuando la respuesta se hace muy frecuente o crónica entonces el agotamiento de los recursos energéticos del mismo ocasiona perjuicios al organismo.

Estas respuestas conllevan problemas musculoesqueléticos, trastornos cardiovasculares, incidencias en el desarrollo de problemas neoplásicos y muchos trastornos psicosomáticos de amplia dispersión como trastornos gastrointestinales por ejemplo el síndrome del intestino irritable.

Los efectos individuales del estrés laboral sobre la salud afectan a diferentes ámbitos del funcionamiento del individuo algunos de los más estudiados específicamente han sido los trastornos musculoesqueléticos, cardiovasculares, psicosomáticos, mentales y el consumo de sustancias.¹⁸

¹⁸ Moreno Jiménez, B., Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, pag. 58.

GRÁFICO 2. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS

Consecuencias conductuales

- Ausentismo
- Impuntualidad
- Abuso de drogas alcohol y tabaco
- Accidentes
- Violencia
- Toma de decisiones
- Desempeño
- Rotación del personal

Consecuencias personales

- Burnout
- Depresión
- Ansiedad
- Problemas familiares
- Problemas de sueño
- Insatisfacción laboral

Elaboración propia a partir del Manual Riesgos Psicosociales. Autor José Carlos Rodríguez Trueba. 2014.

Las consecuencias conductuales del estrés pueden ser el absentismo, los accidentes, el abuso de alcohol y drogas, el bajo desempeño y los comportamientos improductivos incluyendo la violencia en el trabajo. Existen dos consecuencias muy importantes de comportamiento, el procesamiento de información que afecta a los resultados del trabajo y el desempeño laboral que incluye procesamiento de información pero comúnmente incluye una medida global de afectividad. El estrés crónico tiene efectos perjudiciales sobre la memoria, el tiempo de reacción, la precisión y el desempeño de una variedad de tareas. Los trabajadores que están bajo los efectos del estrés acostumbran a padecer problemas de concentración, reacciones apresuradas ante los estímulos, al uso restringido de claves relevantes y al incremento de errores en tareas

cognoscitivas. Asimismo se relaciona con menor creatividad y una precaria toma de decisiones sobre todo con presión de tiempo. Las consecuencias personales del estrés incluyen ansiedad, depresión, *burnout*, fatiga, tensión laboral e insatisfacción con el trabajo y la propia vida.

El *burnout* es una consecuencia relevante y muy estudiada. El trabajador ve afectada su salud de forma progresiva, a causa de una exposición a condiciones de trabajo determinadas que no puede dominar y aun utilizando todos sus recursos personales. Hay que destacar que la sensibilidad individual no es la responsable de que el trabajador sufra daños en su salud. Son las condiciones de trabajo en las que se mueve el trabajador las responsables del daño a la salud de los trabajadores. Aunque en muchos aspectos se pueda proteger de la exposición a los factores de riesgo del *burnout* a través de los recursos personales de afrontamiento y del apoyo social del que se provea, pero aun así no es un problema de adaptación porque está establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la obligación del empresario de adaptar el trabajo a la persona. El *burnout* es un mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés generado por la relación profesional con el cliente y con la organización. Los síntomas son un deterioro en el trabajador, deterioro cognitivo como la frustración y el desencanto profesional, afectivo como el desgaste emocional y en algunos casos culpa, y actitudinal reflejado con el cinismo y la indolencia e indiferencia frente a clientes o frente a la organización.¹⁹ El primer resultado fue percibido en trabajadores dedicados al cuidado de personas como enfermería, trabajo social y enseñanza. Los trabajadores que se sienten exhaustos por el trabajo pueden desarrollar un agotamiento emocional. Por otra parte los trabajadores que experimentan sentimientos de despersonalización manifiestan endurecimiento y suelen tratar a los pacientes como objetos. El bajo logro personal hace que los trabajadores no sepan luchar con los problemas de la manera adecuada y en consecuencia dejan de apreciar los problemas de las demás personas.

Diversos estudios reflejan que los trabajos en ambientes de altas demandas crónicas unidos a presiones de tiempo exponen a los empleados a un elevado peligro de sufrir *burnout*. Se debe intentar reducir el *burnout* con actuaciones dirigidas al

¹⁹INSSBT. (2005). NTP 705. Síndrome de estar quemado por el trabajo o *burnout*. Consecuencias, evaluación y prevención. , pag. 1.

trabajador y al trabajo. Con una conexión de manejo del estrés, entrenamiento en habilidades y diseño del trabajo se puede aminorar y prevenir el crecimiento del burnout.

Existen muchas características individuales que actúan como moderadoras de las relaciones entre estresor y predisposición. En personas como baja autoestima se genera una predisposición mayor que en los de alta autoestima. Por lo tanto tenemos que la autoestima es un moderador de la relación entre estresor y tensor. Los moderadores que se suelen tomar como características individuales para la relación estresor y predisposición son el locus de control que se refiere a la creencia de lo que sucede está bajo el control del individuo o más allá de éste, la resistencia, la autoestima y el patrón de comportamiento Tipo A que es aquel que se define como un conjunto de características mostradas por una persona dinámica, hiperactiva, ambiciosa, competitiva, orientada a las tareas y que está siempre en movimiento, (Friedman y Rosenman, 1974).

4.2 La consideración de la jurisprudencia del estrés como accidente de trabajo

En España hasta el año 1970 la jurisprudencia no admitía la protección del accidente de trabajo frente a los supuestos de suicidio puesto que el daño ocasionado era realizado de forma intencionada y por tanto se excluía de la protección por accidente laboral. Fue a partir de la STS de 29 de octubre de 1970 cuando se cuestiona la posibilidad de que el desarrollo del trabajo sea el motivo de la decisión suicida si en éste se dan determinadas condiciones de estrés laboral o presión imposible de asimilar por el trabajador. **La conexión entre el nexos causal** existente entre el acto suicida y el trabajo prestado, da lugar a una primera sentencia estimatoria de la calificación de accidente de trabajo. Se acredita en el caso que el suicidio fue provocado por una situación de trastorno mental, producida a su vez por las vicisitudes y secuelas de un accidente de trabajo. Se identificó la causa del suicidio como un trastorno mental de tipo depresivo provocado por un accidente de trabajo que sufrió el trabajador y que le mantuvo hospitalizado durante un largo plazo de tiempo, y a las de repetidas intervenciones quirúrgicas a las que estuvo sometido. Aunque la interpretación era visiblemente restrictiva ya que consideraba el suicidio sólo si era producido dentro del centro de

trabajo y siempre que existiera una prueba concluyente de que el trabajo era la causa determinante de la decisión de quitarse la vida.

Fue a principios del siglo XXI cuando la sensibilidad judicial se transformó considerablemente influenciada por los continuos suicidios que se produjeron en la empresa France Telecom. En esta empresa se produjo 35 suicidios de trabajadores entre 2008 y 2009. Los despidos, los expedientes de regulación de empleo y la exigencia de objetivos comerciales inalcanzables para los empleados constataron una evidente relación entre el trabajo y la determinación de quitarse la vida. Esta oleada de suicidios claramente vinculada al trabajo creó un precedente para la introducción de la protección por accidente de trabajo. Ejemplo de esta doctrina jurisdiccional se recoge en la STS de 4 de diciembre de 2012 donde un trabajador conductor de autobús se le abre diligencias penales por ser piquete y participar en una huelga. Este trabajador, que no contaba antecedentes penales, inicia la baja laboral después del incidente, debido a que sufría un cuadro de ansiedad reactiva provocada por la situación de conflicto laboral. Finalmente el trabajador conductor de autobús acaba suicidándose.

La STS de 25 de septiembre de 2007 que recoge el caso de un trabajador de mantenimiento en una cárcel que decide suicidarse del trabajador. El Tribunal Supremo considera que el suicidio se produce a veces por una situación de estrés o de trastorno mental que puede derivar tanto de factores relacionados con el trabajo como de factores extraños al mismo. El análisis de la contradicción de sentencias en casos de suicidio, y en particular en casos de suicidio en el lugar de trabajo, debe ponderar estas circunstancias. En la resolución consta en los hechos probados informes médicos que ponen de manifiesto en el trabajador la existencia de un episodio depresivo mayor recurrente, y con desencadenante laboral, presentando muy baja autoestima, inseguridad, rumiaciones obsesivas acerca del trabajo y refiriendo mala relación con algunos compañeros, todo ello hace que el Tribunal Supremo concluya que el suicidio se produjo por causas laborales.

La STSJ de Cataluña de 3 de octubre de 2002 que recoge la cuestión de consideración de accidente de trabajo el suicidio por ahorcamiento de un trabajador en su domicilio. Esta sentencia justifica el suicidio como accidente de trabajo alegando que

el trastorno laboral al que se asocia la decisión suicida aparece relacionada con el trabajo. Argumenta que el Tribunal Supremo ya ha aceptado definitivamente la doctrina de que la aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 156.3 de la LGSS *que establece que se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo* y la interpretación ha de hacerse no sólo a los accidentes de trabajo en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos. Se debe acreditar el nexo causal para salvar la presunción de laboralidad fuera del lugar y tiempo de trabajo y este caso aparece una relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado y concluye que el fallecimiento del trabajador fue causa directa de la gravísima depresión que venía asumiendo y que tuvo como desencadenante la decisión empresarial de cambiarle de puesto.

STS de 04 de abril de 2012. Esta sentencia es significativa en el contexto de riesgo psicosocial puesto que se establece la causa de relación con el trabajo derivada de las necesidades de protección de riesgos laborales que demandaba el trabajador y que la empresa no asumió. Se intenta establecer el nexo de causalidad con el acto suicida de un trabajador en su domicilio.

El estado de salud del trabajador empieza a deteriorarse debido a una huelga en la que se produjeron destrozos y de la que el trabajador acabó preso e imputado. El trabajador conductor de autobús inicia una baja por incapacidad temporal por contingencias comunes provocada con el diagnóstico de que sufre un cuadro de ansiedad. Posteriormente fue dado de alta por mejoría y se reincorporó a su trabajo pero pocos días más tarde conduciendo el autobús se desorienta y pide ayuda manifestando que se encuentra muy *nervioso y agobiado*.

De estos acontecimientos sufridos por el trabajador se deduce una situación de conflictividad laboral latente que fácilmente puede relacionarse con el estado de ansiedad que padecía el trabajador y que había causado una baja laboral por incapacidad temporal justo antes de que se produjera el acto suicida. El Tribunal considera que el

primer proceso de incapacidad temporal estaba estrechamente ligado con la situación de conflictividad laboral

STSJ de Cataluña de 11 de abril de 2014. Esta sentencia resulta muy interesante porque introduce nuevas consideración para estimar el accidente de trabajo. En ella se recoge que el empleado jefe del área que supervisa las actividades de los agentes rurales en una zona determinada con responsabilidades en materia de prevención de incendio. Se aprecia los hechos de que se considera que el acto suicida consumado por el trabajador se produce fuera del lugar y tiempo de trabajo y por tanto resulta ineludible demostrar que el estado de ánimo que sufría era provocado por el trabajo y que desencadenó el suicidio. Se alega en la misma que si la sintomatología ansiosa moderada es de carácter laboral que se habrá que determinar la existencia de un accidente de trabajo. *Además hay que matizar que este procedimiento no existían antecedentes de patologías psiquiátricas en el causante, ni éste se medicaba con regularidad. Es por ello que resulta más claro deducir que el episodio de ansiedad que sufría el trabajador era de origen reactivo y se desencadenó a raíz del incendio de Calvinyá, pudiéndose entender que su elevado grado de responsabilidad y la gran autoexigencia que fue acreditada por las pruebas realizadas, llegó a superarlo emocionalmente hasta el extremo de querer quitarse la vida.*

De esta manera se relaciona el problema psíquico con el trabajo ya que se establece el nexo causal entre el acto suicida y su estado de ansiedad. Se insiste en que pese a que los factores desencadenantes de un suicidio pueden ser de índole muy diversa, no existiendo reglas objetivas para determinar cuál de los concurrentes puede resultar decisivo, en este caso se infiere que la dolencia psíquica padecida es reactiva al trabajo, circunstancia que viene ratificada por la carta hallada junto al cadáver así como por la declaraciones de carácter testifical practicadas.

Es cada vez más frecuente los casos en que se da que el trabajo desarrolla resultados catastróficos para la salud de los trabajadores. En consecuencia cuando se refleja una certeza directa en la relación de causalidad entre trabajo y acto suicida la calificación derivada ha de ser profesional sin que sea obligada la necesidad de que se

dé una actuación de la empresa o de otros empleados con dolo o culpable. Puede considerarse solamente ante un hecho producido por estrés laboral o un trabajador que sufra burnout, en este caso se debe producir por ocasión o por consecuencia del trabajo para poder esclarecer accidente de trabajo y todo ello sin que exista una culpabilidad por parte de la empresa.

4.3 Factores a tener en cuenta para crear una mejora del ambiente laboral.

Los factores que esclarecen la ausencia de preocupación preventiva hacia los riesgos psicosociales son:²⁰

- ▲ La falta de información respecto a la nocividad de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud de los trabajadores.
- ▲ La concepción de que los problemas de estrés son de carácter individual, y sólo afectan a las personas predispuestas.
- ▲ Percepción del tópico cultural que sigue viendo el estrés como un problema de ejecutivos, y más relacionado con trabajo intelectual que manual, lo que lleva a considerarlo como algo inherente al trabajo a ciertos trabajos, y a contemplar la prevención como un asunto de técnicas individuales de autocontrol.
- ▲ Las dificultades de evaluación por la falta de instrumentos objetivos.
- ▲ Actitud de incredulidad ante la imposibilidad de controlar o eliminar los factores psicosociales.

Para lograr una mejora en el ambiente laboral que prevenga estos factores hay que crear un cambio en la organización de la empresa y utilizar instrumentos que fomenten el desarrollo de los trabajadores y la satisfacción de los mismos con su trabajo. Estos objetivos son fundamentales para realizar una cultura preventiva destinada a que en los lugares de trabajo primen condiciones seguras y saludables.²¹

La identidad cultural de una organización es el resultado de un proceso en el que predominan unos valores culturales sobre otros, condicionando pautas de conducta en las personas que forman parte de la misma. Los comportamientos vienen marcados por

²⁰INSSBT. (1997) NTP 443.Factores Psicosociales: metodología de evaluación.

²¹. Pérez Delgado, M.A. Ámbito Jurídico de la Prevención. Normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales. (2016). Ed. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, pag. 96.

los hábitos adquiridos, pero en gran medida están influenciados por el entorno sociocultural al que se pertenece.

En realidad, la cultura de una organización se transmite de forma espontánea y natural a los nuevos miembros, sin necesidad de razonamientos, pero que de existir, facilitan la toma de conciencia y aceleran el proceso de integración. En general, es la observación y la adaptación consciente y sobre todo inconsciente, los que determinan que se asuman las pautas de conducta comunes con naturalidad.²².

La información y la formación son cuestiones imprescindibles para la implantación de una cultura preventiva y para el desarrollo de una actividad preventiva que permita alcanzar óptimos niveles de Seguridad y Salud en el trabajo. También son herramientas muy importantes para afrontar los cambios organizativos y tecnológicos que se están produciendo en las organizaciones.

Las personas precisan tener información de lo que se espera de ellos, el rendimiento, la producción, quien los supervisa, las obligaciones y los derechos que tienen para aplicar su propio criterio en sus tareas, las consecuencias de determinadas acciones y de su rendimiento. Asimismo necesitan información para evitar situaciones de tensión, de cambio, nuevas tecnologías, etc. En prevención psicosocial la formación es para la autorrealización, la promoción, la satisfacción laboral, participación, facilitar la adaptación de la persona a procesos de cambio.

La transferencia y el tratamiento de informaciones necesarios para la realización de un trabajo deben regirse por los principios de claridad y precisión, es decir, proporcionar la información necesaria con claridad y a tiempo.

La información que se maneja para realizar la tarea debe ser la necesaria y suficiente, con el grado de insistencia que sea necesario y debe presentarse de una manera clara, sin rodeos y con tiempo suficiente para realizar la tarea. Los datos no solucionan problemas; las personas sí. Por eso es importante asegurar que la información llegue a la persona, que sea detectable y además, sea compatible con sus conocimientos.

²²INSSBT. (2006). NTP 745. Nueva cultura de la empresa y condiciones de trabajo.

En ocasiones se utilizan códigos para las informaciones y datos, de manera que se economiza tiempo en los intercambios de información y aumenta el caudal de datos circulante. En este caso, se requiere un conocimiento exacto de los códigos utilizados si se pretende reducir la carga de trabajo mental de las personas que los utilizan, ya que en caso contrario aumenta la complejidad de la información que debe ser tratada.

Las personas normalmente suelen estar en buena disposición para tratar la información en serie, no en paralelo, y hacerlo a su propio ritmo, de ahí la necesidad de disponer de márgenes de tiempo suficientes para ello.²³

El trabajador debe interpretar que con el desarrollo formativo podrán cambiar las condiciones de trabajo y mejorar sus interacciones sociales y su reconocimiento personal en el trabajo.²⁴

La formación estará enfocada a todos los miembros de la organización teniendo en cuenta tres niveles;

Formación preventiva inicial: Los nuevos trabajadores de la empresa deben ser formados antes de incorporarse o en los primeros días del desarrollo del trabajo, en temas relacionados con la política de la empresa en prevención de riesgos laborales, en los procedimientos generales de actuación según el Manual General de Prevención, las normas generales de prevención de la empresa y el plan de emergencia.

Formación técnica: Designada para incrementar el cumplimiento en el puesto de trabajo y posibilitar el dinamismo de los trabajadores entre puestos de similar categoría y condiciones parejas.

Formación de actualización: Desarrollada con la intención de que el trabajador se forme y asuma competencias nuevas promovidas por un ascenso o cambio de categoría. La finalidad es intentar dotar al trabajador de herramientas que mejoren la comunicación y aprenda a motivar a los colaboradores, pueda gestionar eficazmente el tiempo, y manejar la toma de decisiones. Hay que destacar la importancia de que los

²³ INSSHT. (2009). NTP 659. Carga mental de tareas.

²⁴ Rodríguez Trueba, J.C. Manual de Riesgos Psicosociales. (2014). Ed. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, pag. 50.

trabajadores aprendan nuevas formas de organizar el trabajo. En este proceso de cambio hacia un enriquecimiento del trabajo, puede exigirse de cada individuo un alto grado de capacidad para tomar decisiones y/o coordinar distintas tareas.

Debe existir en la empresa programas de reciclaje y actualización que traten los cambios que puedan darse en métodos de trabajo, procesos de fabricación, maquinarias, informatización, etc. La formación debe seguir una continuidad con fases sucesivas en función de las necesidades que vayan surgiendo.

Hay que distinguir entre dos tipos de formación la formación primaria y la formación secundaria. La formación primaria que es la que se ha detallado y que intenta prevenir la aparición de conflictos y además pretende motivar y aportar satisfacción al trabajador. La formación secundaria que se utilizaría en aquellos casos donde el daño ya se ha producido y de lo que se trata es de detenerlo, se aplicaría la formación como la realizada en los cursos sobre técnicas de resolución de conflictos o técnicas de relajación.

5. FACTORES A CONSIDERAR PARA UNA ADECUADA PREVENCIÓN

Para Durkheim (1897) el suicidio es un fenómeno que debe ser considerado como un hecho social. Este sociólogo del s.XIX afirma que la división social del trabajo, nuevo sistema económico de la sociedad moderna, produce malestar y el suicidio tan solo es una manifestación del malestar que sufrimos la sociedad moderna con causas estrictamente sociales.

La decadencia de las creencias provoca individualismo moral y este conlleva a la depresión. La carencia de valores produce la pérdida de motivación puesto que la mayor parte de los deseos de los humanos son deseos sociales y si no encuentran una implicación emocional con otras personas deja de tener sentido para el individuo. Por ejemplo, un atleta que compita en un estadio sin público, se sentiría desmotivado, su deseo dejaría de tener valor. Los rasgos de esta sociedad, según Durkheim son la depresión, la tristeza, la desesperanza, el desencanto y la desgana de vivir. Incluso

afirma que el suicidio sirve como indicador para determinadas patologías sociales. En su estudio, Durkehin llegó a la conclusión de que en los diferentes actos suicidas parece que está siempre la esperanza de lograr la estima o el miedo de caer en la vergüenza.²⁵

Los trabajos de este autor durante años han orientado muchos estudios sobre el tema, y también han sufrido críticas que nos han llevado a comprender los complejos sistemas de la conducta humana, y muchas de sus orientaciones se han quedado obsoletas, lo que nos lleva considerar este fenómeno del comportamiento humano en todas sus vertientes, y máxime en el plano de las organizaciones, lo que nos debería a llevar a tener en cuenta con mayor precisión los factores que inciden en él, también en el trabajo, así como sus repercusiones, laborales y personales.

El notable crecimiento económico de las últimas décadas ha venido acompañado por un aumento de las tasas de suicidio en España²⁶. También en el ámbito mundial se registran altas tasas de suicidio, sobre todo en países con alta industrialización. La asociación de la precariedad laboral y el suicidio parece deberse a causas económicas y de apoyo social que produce una mayor vulnerabilidad frente a enfermedades mentales. Parece razonable pensar dado el individualismo de la sociedad, del nuevo papel de la sociedad contemporánea, las exigencias de esta sociedad y el nuevo papel de la mujer frente al mercado laboral produce una mayor dificultad para conciliar la vida laboral con la familiar, estos son factores que pueden explicar el aumento de suicidios.²⁷

La percepción que tienen actualmente las personas del trabajo no es solo de un medio que le aporta estabilidad económica para subsistir, es parte de la identidad social que le define y que determina su estatus social. Esta característica del trabajo entra dentro del ámbito personal del trabajador. El empleo ayuda a la integración social y produce un mayor bienestar personal, por lo tanto es muy importante para el desarrollo de la sociedad porque es un principio de cohesión y de justicia social. En definitiva es un acto de socialización.

²⁵BericatAlastuey, E. (2015). *EL SUICIDIO EN DURKHEIM, O LA MODERNIDAD DE LA TRISTE FIGURA* Universidad de Málaga

²⁶Llácer, A. Fernández Cuenca. Martínez de Aragón, M.V. Mortalidad en España. (2002) Evolución en la década 1989-1998. I. Mortalidad general, principales causas de muerte y de años potenciales de vida perdidos A. Llácer, R. Fernández-Cuenca y M.V. Martínez de Aragón, pag. 5. <http://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-sumario-vol-28-num-6-S1138359302X78745>

²⁷ Ruiz Pérez, I. Orly de Labry, A.. (2006). El suicidio de la España de hoy. Escuela andaluza de salud pública. Granada. España, pag. 30.

En consecuencia, no debemos desvincular el ámbito laboral del individual si partimos del principio de la conexión inicial del trabajo con el espacio personal. La vida laboral ejerce una gran influencia en la vida de las personas. Los acontecimientos sufridos en el trabajo como un posible despido, no conseguir alcanzar los objetivos de rendimiento propuestos, la dificultad de lograr el ansiado ascenso, etc. pueden llegar a afectar negativamente a la salud mental de los trabajadores que en casos extremos llegan a convertirse en graves problemas de salud.

La prevención de riesgos laborales en las organizaciones es una tarea cada vez más y mejor asumida por los empresarios. La atención sobre la amenaza a la salud derivada del trabajo se ha centrado siempre en los riesgos físicos, químicos y ambientales puesto que son los daños más directos e inmediatos que suelen ocasionar los accidentes y enfermedades laborales. Por lo que la legislación ha centrado su atención en este tipo de factores.

En cambio en materia de riesgos psicosociales no se atiende en la medida que se tendría que establecer, dado los resultados de las últimas encuestas nacionales de condiciones de trabajo del INSSBT donde se recoge que el estrés laboral afecta a un 36% de los encuestados y un 30% manifiesta sufrirlo siempre o casi siempre. El estrés laboral, la violencia en el trabajo y la fatiga de los trabajadores derivada de la ordenación del tiempo de trabajo son los riesgos psicosociales básicamente establecidos en la normativa actual vigente. Hay que presentar especial atención a estos aspectos si se presentan de alguna manera en la evaluación de riesgos.

Los datos actuales muestran que sus efectos sobre la salud son amplios e importantes tanto para el trabajador, para la empresa como para la sociedad en su conjunto. Según el documento realizado por la Seguridad Social sobre Factores que Influyen en la Incapacidad Temporal de 2011, la tercera causa en ambos sexo de enfermedad que origina el proceso son los trastornos mentales, más frecuentes en mujeres que en hombres. En ambos sexos prevalecen los trastornos del estado de ánimo, fundamentalmente los estados de ansiedad, se destaca la influencia de factores de tipo psicosocial en la duración de las bajas laborales en mujeres.

Desde la década de los 90 se introduce los riesgos psicosociales en la legislación de nuestro país, más concretamente en la LPRL 31/1995. En esta ley aunque no se hace mención explícita de los riesgos psicosociales en el art. 14. 2 se establece la obligación del empresario a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, de esta manera se incluyen los riesgos psicosociales. El RD 39/1997 reconoce los factores de riesgo psicosocial al incluir en su anexo VI la descripción de la formación necesaria de Ergonomía y Psicología Aplicada.

Los factores de riesgo psicosocial manifiestan una alta incidencia y relevancia de sus consecuencias en la salud, y por tanto es un importante riesgo real que ha obligado al desarrollo de una jurisprudencia sobre el problema. De dicha jurisprudencia se aprecia la magnitud de los factores psicosociales.

Las condiciones laborales inadecuadas unidas a una mala gestión empresarial pueden desarrollar estrés crónico en el trabajador que algunos casos puede conducir al suicidio.

La primera sentencia estimatoria de la calificación de suicidio como accidente de trabajo dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 1970 donde se acredita que el suicidio *fue provocado por una situación de trastorno mental, producida a su vez por las vicisitudes y secuelas de un accidente de trabajo*. La citada sentencia había estimado la demanda de pensiones a familiares sobrevivientes, esposa e hijos, y la sentencia de casación desestimó el recurso, identificando como *causa eficiente del suicidio un trastorno mental de tipo depresivo, derivado de una larga hospitalización por accidente de trabajo y repetidas intervenciones quirúrgicas circunstancias que determinaron la fatal decisión*. Ya en esta primera sentencia se evidencia la necesaria prevención de los factores psicosociales.

El caso de la cadena de suicidios ocurridos en la misma empresa, France Telecom, donde se registraron la escalofriante cifra de 35 suicidios entre 2008 y 2009. Un trabajador de esta empresa quiso dejar constancia de la relación de su suicidio con el trabajo que realizaba en dicha compañía con una nota que decía: “Me suicido debido a mi trabajo. Es la única causa”. Esta contundente afirmación del trabajador refleja que el estrés crónico puede llegar a ser insuperable. Es quizás esta la más clara manifestación del problema real de los riesgos psicosociales.

Aunque el carácter voluntario del acto suicida pueda hacernos pensar que esta cadena de suicidios de trabajadores de la misma empresa está desvinculado completamente de la consideración de accidente de trabajo, hay que reflexionar sobre todos los aspectos a los que hay que prestar atención, para determinar su calificación, como accidente de trabajo.

La jurisprudencia ha reaccionado con respecto a la calificación que se le ha dado al suicidio basándose en que debe haber un nexo causal entre el trabajador y el fallecimiento, para que se pueda considerar accidente de trabajo, art. 156.1.e) de la LGSS. Es más, si seguimos leyendo la LGSS en ese mismo art. 156.4.b) señala que quedan excluidos de la consideración de accidente de trabajo los que sean debidos a dolo, que en el caso de suicidio se lleva a cabo por el propio accidentado. Además el art. 158.1 de la LGSS establece que es accidente no laboral el que no tenga carácter de accidente de trabajo.

Es el nexo causal por tanto el que determinará si realmente existe una relación laboral con la causa del fallecimiento. Normalmente el suicidio suele considerarse como un acto de autolesión y además no se suele asociar a una enfermedad ni accidente, lo cual produce una ruptura del nexo causal puesto que se interpreta como un acto doloso afín al art. 156.4.b). La trascendencia social del problema y los datos que vinculan el alto porcentaje de enfermedades derivadas del estrés relacionado con el trabajo han hecho necesaria una interpretación amplia del concepto.

La OIT hace referencia a la tendencia actual a nuevas formas de empleo como el independiente, la subcontratación y el creciente desarrollo de los contratos temporales como motivos del gran aumento de los trastornos causados por el estrés laboral debido a la incapacidad de hacer frente a los nuevos modelos de la vida laboral.

Encontrar la conexión causal entre trabajo, trastorno mental y suicidio, hace posible que se determine el carácter de accidente de trabajo. Es difícil hallar el nexo causal ya que el trabajador está fallecido y los motivos que lo relacionan con el trabajo no son fáciles de identificar, pero resulta evidente su relación cuando se analizan los hechos concretos que se produjeron, como ocurre en la STS de 4 de diciembre de 2012. De la lectura de esta sentencia, se desprende una relación causal bien esclarecida

En la STS de 4 de diciembre de 2012 se puede apreciar como el trabajador causaba varias bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes con diagnóstico de crisis de ansiedad, dolor abdominal por estrés laboral y que se ven agudizadas después de una huelga en la que se produjeron destrozos y donde fue detenido. Tras el alta de una de las incapacidades por estrés el trabajador, conductor de un autobús, llama al 112 solicitando ayuda al sentirse desorientado y desconocer el sitio donde se encontraba, manifestando nerviosismo y agobio. Posterior a estos episodios solicita el cambio de jornada por motivos de salud, pero la empresa se lo deniega argumentado que no está suficientemente probada la petición. Finalmente el trabajador acaba quitándose la vida en su domicilio. En el Fundamento de Derecho tercero se esclarece como motivos de nexo de causalidad, que el trabajador venía solicitando el cambio de jornada laboral por motivos de salud y la empresa se lo denegó. El Tribunal entiende *que ya la primera incapacidad tenía carácter laboral dada su relación con la detención y aunque se reincorporó por mejoría, el suceso que sufrió el trabajador al encontrarse desorientado demuestra que las facultades psíquicas del trabajador estaban afectadas y que además no existen episodios anteriores de problemas mentales que reflejen una coincidencia con una patología mental lo que se traduce como suceso de ámbito laboral.*

Se evidencia a lo largo de la sentencia que el trabajador venía sufriendo episodios de ansiedad debido a la detención que sufrió en su empresa por motivos de una huelga donde se produjeron destrozos. Esta falta de atención a las demandas de mejoras laborales del trabajador y la falta de respuesta de la empresa a las necesidades de protección en materia de salud laboral del fallecido son una muestra evidente de la importancia de aplicar una cultura preventiva en la empresa y establecer una política de prevención de riesgos laborales, donde se tengan en cuenta los factores de riesgos psicosocial prestando atención a aquellas condiciones laborales susceptibles de provocar estrés laboral. Evitar que el estrés se vuelva crónico es relevante ya que el mismo como hemos podido apreciar en el análisis de la STS 4 de diciembre de 2014 puede conducir a situaciones muy trágicas.

La ausencia de medidas preventivas de riesgos psicosociales en los hechos producidos en el caso anterior alertan de su necesaria aplicación. El estrés en el trabajo

aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. No es una enfermedad pero, si se sufre de una forma intensa y continuada, puede provocar problemas de salud física y mental: ansiedad, depresión, y enfermedades gastrointestinales. Todas ellas presentes en el caso del conductor. Actualmente, el estrés se identifica como uno de los riesgos laborales emergentes más importantes. Los expertos coinciden en que el estrés se debe a un desajuste entre los individuos y las condiciones de trabajo como inseguridad laboral, que en el caso del trabajador conductor de autobús se manifiesta por expediente disciplinario abierto después de los incidentes de la huelga. Los horarios de trabajo que el trabajador venía solicitando. La presión ejercida por la empresa al mantenerle abierto el expediente disciplinario aun cuando no se pudo demostrar que el trabajador ocasionó los destrozos.

La ausencia de sistemas de comunicación y participación y donde se verificaran que las tareas eran compatibles con la capacidad y los recursos de forma competente inicialmente y bajo un cambio. Facilitando una información detallada sobre el significado y las repercusiones del cambio para evitar la aparición de falsas ideas que induzcan a preocupación solicitando además la opinión de las personas afectadas. Hacer un control de la carga de trabajo que soportaba el trabajador ya que esta es una fuente de estrés.

Si el trabajador no se siente capaz de realizar una tarea o cuando ésta no ofrece la posibilidad de aplicar la capacidad del trabajador, hay que redistribuir las tareas o plantear un nuevo diseño de su contenido de manera que lo motiven. Establecer rotación de tareas y funciones en actividades monótonas y repetitivas. Proporcionar el tiempo que sea necesario para realizar la tarea de forma satisfactoria, evitando prisas y plazos de entrega ajustados. Previendo pausas y descansos en la tarea.

Planificar el trabajo teniendo en cuenta los imprevistos y las tareas extras y sin prologar en exceso los horarios. Intentar favorecer la satisfacción del trabajador dándole la posibilidad de elegir el turno o los tiempos de descanso.

Otro modo de que el trabajador se sienta valorado es dejarle clara su función en la empresa y lo que significa su tarea y como repercute positivamente en la realización de su trabajo.²⁸

6. CONCLUSIONES

Como conclusión, este trabajo sirve para concienciar del grave problema al que se enfrenta nuestra sociedad y del que apenas se informa. Hemos podido apreciar en los apartados anteriores como se ha reconocido que determinadas condiciones de trabajo puede conllevar a patologías muy graves incluso irreversibles.

Dada la gravedad de este tema, la información debe jugar un papel muy importante para dar a conocer los riesgos y factores que propician estados de salud irreversibles, y de esta manera saber a qué nos exponemos.

Desafortunadamente existe un velo formado alrededor del hecho suicida. La sociedad parece desconocer o evitar este problema, a pesar de que sea uno de los mayores problemas de salud pública en nuestro país.

Por todo ello las organizaciones deben tratar defocalizar la viabilidad de un sistema de prevención de riesgos psicosociales que recoja los riesgos actuales reales en el ámbito laboral, que llegue a todos los miembros de la organización. El ordenamiento jurídico puede facilitar una mayor comprensión del fenómeno, pero sobre todo, las técnicas preventivas y el decidido afán en las empresas por evitarlos con la acción y participación de todos los miembros de la organización.

²⁸INSSBT.(1993). NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral

Bibliografía.

Bericat Alastuey, E. (2015) EL *SUICIDIO* EN DURKHEIM, O LA MODERNIDAD DE LA TRISTE FIGURA. Universidad de Málaga. Recuperado en: https://www.researchgate.net/publication/287200546_El_Suicidio_en_Durkeim_o_la_modernidad_de_la_triste_figura. Recuperado el 09/06/2018

Cavas Martínez, F. (2007) Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social. Recuperado en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/115799.pdf>. Recuperado el: 23/05/2018.

Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales. (2012) Documento elaborado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad Salud y Bienestar en el Trabajo. Recuperado en: https://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia_psicosociales.pdf. Recuperado el 15/05/2018.

Guía de Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo. (2009). Recuperado en: <http://www.INSSBT.es/portal/site/INSSBT/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=d8388dd6caa62110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnextchannel=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>. Recuperado el 15/05/2018.

Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. Portal de Riesgos Psicosociales. Recuperado en <http://www.INSSBT.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/>. Recuperado el: 13/05/2018.

Llácer, A. Fernández Cuenca, M.. Martínez de Aragón, M.V. Mortalidad en España. (2002) Evolución en la década 1989-1998. I. Mortalidad general, principales causas de muerte y de años potenciales de vida perdidos. Recuperado en: <http://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-sumario-vol-28-num-6-S1138359302X78745>. Recuperado el 08/06/2018.

Moreno Jiménez, B. Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado en: <http://www.INSSBT.es/INSSBTWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>. Recuperado el: 13/03/2017.

INSSBT. (1993) NTP 318.El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral

INSSBT. (2001) NTP 603. Riesgo Psicosocial: el modelo demanda control-apoyo social.

INSSBT. (2004). NTP 659. Carga mental de tareas.

INSSBT. (2005) NTP 704 Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout I. Definición y procesos de generación.

INSSBT. (2005). NTP 705. Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout. Consecuencias, evaluación y prevención.

- INSSBT. (2006)NTP 745. Nueva cultura de la empresa y condiciones de trabajo..
- Olearte Encabo, S. (2005) Acoso moral y enfermedades psicosociales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progreso y dificultades. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1342020>. Recuperado el: 23/05/2018.
- Pérez Delgado, M. A.. Ámbito Jurídico de la Prevención. Normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales. (2016). Ed. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Rodríguez Trueba, J. C. Manual de Riesgos Psicosociales. (2014). Ed. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Ruiz Pérez, I. Orly de Labry, A. (2006). El suicidio de la España de hoy. Escuela andaluza de salud pública. Granada. España. Recuperado en: <http://www.sespas.es/informe2006/p1-3.pdf>. Recuperado el 08/06/2018.
- Sánchez Pérez, J. (2012) La configuración jurídica del accidente de trabajo. Recuperado en: http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32856/SanchezPerez_AccidentedeTrabajo.pdf;jsessionid=2061A2D71E57B92ADCCB635677EE0773?sequence=6. Recuperado el: 27/05/2018.
- Vicente Herrero, M.T. Victoria Ramírez, María.de la Torre, I. Capdevilla García, L M. López González, Á.A. Terradillos García, J. Aguilar Jiménez, E. Torres Alberich, J.I. Revista CES Salud Pública. ISSN 2145-9932.Volumen 3, Número 1, Enero-Junio 2012, pág. 73-93. Recuperado en: [file:///C:/Users/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeDanoLaboralEnEspañaYSuComparativoInter-3977581%20\(17\).pdf](file:///C:/Users/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeDanoLaboralEnEspañaYSuComparativoInter-3977581%20(17).pdf). Recuperado el: 12/04/2017.