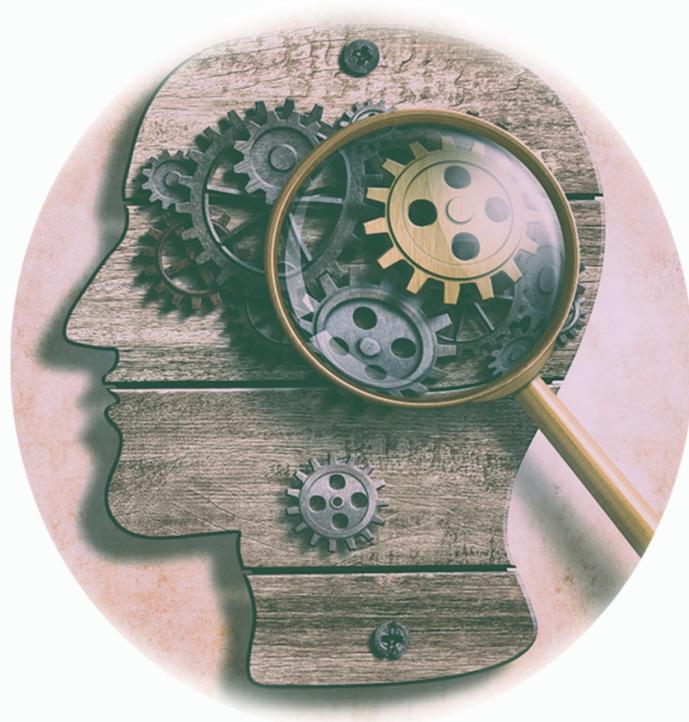


# PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y COLECTIVOS DE PERSONAS TRABAJADORAS VULNERABLES



**ESTUDIO DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES Y  
COLECTIVOS DE  
PERSONAS  
TRABAJADORAS  
VULNERABLES**

## **COORDINACIÓN**

**Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Madrid**

## **AUTORES**

José Avelino Velasco

Malú Feo

Guillermo Fouce

El equipo de investigación encargado de este proyecto, y en extensión, quienes redactan específicamente este informe, lo conforman:

**Avelino Velasco.** Licenciado en Psicología. Especialista en Psicología Clínica. Máster en Gestión de ONG. Experto en Fundraising.

**Malú Feo.** Graduada en Psicología. Máster Universitario en Psicología Social. Estudiante del Máster de Metodología en Ciencias del Comportamiento y de la Salud. Contratada predoctoral.

**Guillermo Fouce.** Doctor en Psicología. Coordinador salud y consumo Ayuntamiento de Getafe. Presidente de la Fundación psicología sin fronteras. Profesor de la Universidad Complutense/ Profesor Honor Universidad Carlos III.

@ Los autores

@ UGT Madrid

Impresión: Fragma

ISBN: 978-84-09-62658- 8

Depósito Legal: **M-14332-2024**

Financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P. (FEPRL) a través del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid (IRSST)

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita de los titulares de Copyright, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler o préstamo públicos. No está permitido el uso comercial de los medios publicados por UGT Madrid sin el consentimiento por escrito de la misma.

## ÍNDICE

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>PRESENTACIÓN</b> .....  | <b>2</b>  |
| <b>2</b> | <b>GLOSARIO DE ACRÓNIMOS</b> .....   | <b>4</b>  |
| <b>3</b> | <b>INTRODUCCIÓN</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>4</b> | <b>VULNERABILIDAD</b> .....  | <b>8</b>  |
| <b>5</b> | <b>LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> ..                      | <b>18</b> |
| 5.1      | ALCANCE DE LA ESTRATEGIA. LOS COLECTIVOS VULNERABLES.....                                | 22        |
| <b>6</b> | <b>LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO</b> ..... | <b>26</b> |
| 6.1      | EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL Y LAS SITUACIONES DE VULNERABILIDAD .....               | 26        |
| 6.2      | CONCEPTO JURÍDICO DE PREVENCIÓN.....   | 32        |
| 6.3      | CONCEPTO JURÍDICO DE RIESGO .....  | 34        |
| 6.4      | EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL .....                          | 35        |
| 6.5      | CONCLUSIONES .....   | 38        |
| <b>7</b> | <b>SALUD LABORAL</b> .....   | <b>40</b> |
| 7.1      | MARCO HISTÓRICO Y CONCEPTUALIZACIÓN .....  | 40        |
| 7.2      | MODELO DE SALUD HOLÍSTICO .....  | 45        |
| <b>8</b> | <b>RIESGOS PSICOSOCIALES: IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN</b><br><b>80</b>       |           |
| 8.1      | PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES.....   | 80        |
| 8.2      | EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....  | 87        |
| 8.3      | PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....  | 91        |
|          | <b>SALUD LABORAL Y VULNERABILIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID</b> .....                    | <b>92</b> |
| 8.4      | METODOLOGÍA .....  | 92        |
| 8.5      | LA ENCUESTA .....  | 93        |
| 8.6      | ANÁLISIS CUALITATIVO.....  | 99        |

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| <b>9</b>  | <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>         | <b>130</b> |
| 9.1       | UN CAMBIO CULTURAL .....                            | 130        |
| 9.2       | DE LAS NORMAS Y SU APLICACIÓN .....                 | 131        |
| 9.3       | ACCESIBILIDAD UNIVERSAL Y ENTORNOS INCLUSIVOS ..... | 133        |
| 9.4       | CULTURA CORPORATIVA.....                            | 134        |
| 9.5       | INTERMEDIACIÓN LABORAL .....                        | 135        |
| 9.6       | ACCIONES ESPECÍFICAS .....                          | 136        |
| <b>10</b> | <b>EL PAPEL DE LA ACCIÓN SINDICAL .....</b>         | <b>137</b> |
| <b>11</b> | <b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>                           | <b>140</b> |
| <b>12</b> | <b>ANEXO MATERIALES TRABAJO DE CAMPO.....</b>       | <b>149</b> |
| 12.1      | PREGUNTAS JORNADAS/GRUPOS FOCALES .....             | 149        |
| 12.2      | CUESTIONARIO.....                                   | 149        |
| 12.3      | GUION ENTREVISTA.....                               | 151        |
| 12.4      | GUÍA ESTUDIO DE CASO.....                           | 152        |

# 1 PRESENTACIÓN

UGT Madrid es consciente de la dificultad que existe para implantar en las empresas, una prevención efectiva de los riesgos psicosociales.

Todas las personas trabajadoras tenemos derecho a la protección de nuestra salud de una manera integral, incluyendo la seguridad y la salud psicosocial.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, protege la salud de las personas trabajadoras y hace al empresario garante de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras de su empresa en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Así, la prevención de los riesgos psicosociales, aunque no se cite expresamente en la Ley de Prevención, tienen que ser tratados de igual manera que el resto de los riesgos que puedan existir en la empresa. Y esto hay que difundirlo y sensibilizar no solo a las y los empresarios, sino también a toda la población trabajadora y a la ciudadanía. Son muchas las situaciones relacionadas con el entorno laboral que terminan afectando a nuestra salud mental.

Los riesgos psicosociales van ligados a las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido y la ejecución de las tareas y con las relaciones interpersonales del entorno laboral. Es decir, están intrínsecamente ligados a la actividad laboral.

Para UGT Madrid la lucha contra los riesgos psicosociales y en especial su prevención, es una prioridad en la defensa de la salud de las personas trabajadoras. A esto hay que añadir otra de las prioridades de la organización, la defensa de las personas con algún tipo de discapacidad.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dedica una serie de artículos a aquellas personas especialmente sensibles, que por sus características personales o estado biológico conocido, puedan ser especialmente sensibles a determinados riesgos y cita específicamente a las personas que tengan una discapacidad física, psíquica o sensorial, o a aquellas que por su situación temporal no estén en condiciones físicas o psicológicas para desarrollar de manera segura su trabajo, además de la obligatoriedad de prevenir los efectos mutagénicos o que puedan afectar a la procreación. Se habla también de protección de la maternidad, de las y los menores y de personas con trabajos temporales.

Además, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027) plantea en su objetivo 4, reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad, incluyendo entre otros, a las personas jóvenes, autónomas, migrantes o con discapacidad.

Desde nuestro punto de vista, además de estos colectivos, queremos señalar otro, el de personas susceptibles de discriminación por razón de orientación sexual, de las que cada vez tenemos más muestras de la discriminación a las que están sometidas. En muchos centros de trabajo, aún no se acepta a estas personas y se les trata de manera discriminatoria. Una persona por ser transgénero, lesbiana, bisexual u homosexual, no tiene porqué ser tratada de manera más desfavorable que el resto de las personas trabajadoras de una empresa.

Está prohibido por la legislación española, la discriminación en cualquier aspecto del empleo: la contratación, el salario, el despido, las tareas, las capacidades de ascenso o de formación. Y por supuesto, tampoco las relaciones interpersonales tienen que provocar situaciones de discriminación de estas personas.

A partir de estas reflexiones, UGT Madrid, con la subvención de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (FEPRL), a través del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid, se ha planteado la realización de este Estudio, con el que pretendemos por una parte, promover la mejora de la prevención de los riesgos psicosociales con especial atención a los grupos de personas trabajadoras más vulnerables y por otro, ofrecer una herramienta válida para la lucha contra los riesgos psicosociales a los que están expuestos estos colectivos.

De esta manera, nos proponemos ampliar la concienciación y la sensibilización de todas las personas frente a los riesgos psicosociales y especialmente, en lo referente a las personas más vulnerables, defendiendo que los entornos de trabajo sean seguros y saludables para todas las personas y en todos los aspectos del entorno laboral, un derecho fundamental reconocido reciente por la OIT.

**Fdo.: Leticia Fernández Alcalde**  
**Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Madrid**

## 2 GLOSARIO DE ACRÓNIMOS

|         |   |
|---------|---|
| AAPP    | Administraciones Públicas   |
| APT     | Acoso Psicológico en el Trabajo   |
| BOE     | Boletín Oficial del estado  |
| CE      | Comunidad Europea   |
| CEE     | Comunidad Económica Europea   |
| CERMI   | Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad                       |
| DSM     | Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales                         |
| ET      | Estatuto de Trabajadores  |
| EU-OSHA | Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo                             |
| LGSS    | Ley General de la Seguridad Social  |
| LGTBI   | Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales  |
| LISMI   | Ley de Integración Social de los Minusválidos                                       |
| LISOS   | Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social                               |
| LO      | Ley Orgánica  |
| LOPDP   | Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales |
| LPRL    | Ley de Protección de Riesgos Laborales  |
| NTIC    | Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.                             |
| NTP     | Notas Técnicas de Prevención  |
| OIT     | Organización Internacional del Trabajo  |
| OJ      | Ordenamiento jurídico   |
| OMS     | Organización Mundial de la Salud  |
| ONG     | Organización no Gubernamental   |
| RDL     | Real Decreto Ley  |
| RETA    | Régimen Especial de Trabajadores Autónomos  |
| STS     | Sentencia del Tribunal Supremo  |
| STSJ    | Sentencia del Tribunal Superior de Justicia   |
| TC      | Tribunal Constitucional   |
| TRET    | Texto Refundido Estatuto de los Trabajadores  |
| TS      | Tribunal Supremo  |
| UE      | Unión Europea   |

### 3 INTRODUCCIÓN

En un mundo caracterizado por continuos cambios sociales, tecnológicos y económicos, el entorno laboral ha sido testigo y parte de profundas transformaciones sociales. La digitalización, la automatización o la deslocalización son procesos que han reformulado el trabajo<sup>1</sup> en las últimas décadas. No obstante, estos cambios lejos de ser solo ajustes tecnológicos o económicos han propiciado una reflexión sobre el papel central del trabajador/a y su bienestar psicosocial en el trabajo (Moreno y Báez, 2010).

Eventos como la pandemia producida por la COVID-19 han catalizado numerosos de estos cambios, forzando, por ejemplo, una reevaluación completa del concepto de lugar de trabajo. A este respecto, la implementación del teletrabajo y de la modalidad mixta ha puesto de manifiesto cuán factibles son a la hora de mantener e incluso incrementar la productividad laboral fuera de las oficinas convencionales.

No debemos olvidar que, a lo largo de la vida, el trabajo es – para la mayoría – la actividad a la que se dedica mayor número de horas de vigilia y que, además, constituye una parte integral de nuestra identidad. Es por ello que podemos considerar el bienestar psicosocial en el trabajo como materia de salud pública en la medida en la que una sociedad con trabajadores y trabajadoras con buena salud laboral es una sociedad con una ciudadanía con mejor salud mental y social.

Así pues, la necesidad de analizar de manera integral los múltiples factores que influyen en el bienestar de las personas trabajadoras ha impulsado el estudio de la salud laboral y, en concreto, de los factores psicosociales.

De manera general, los factores psicosociales en las organizaciones se definen como las condiciones laborales directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que tiene una influencia tanto en la salud física, psíquica y social de la persona trabajadora como en el desempeño laboral (Martín y Pérez, 1997).

---

<sup>1</sup> En este estudio trabajo se entiende como empleo, es decir, como una actividad con remuneración económica.

Estos factores pueden tener un efecto positivo o negativo en la salud de la persona trabajadora. En concreto, aquellos que potencialmente inciden de forma adversa en el bienestar – los factores de riesgo psicosocial – son el foco principal del presente texto. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2024):

“Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral engloban aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, así como el contexto social y ambiental, que pueden influir negativamente en la salud física, mental y social de los trabajadores”.

Estos factores de riesgo psicosocial, a diferencia de los tradicionales, presentan una serie de características que dificultan su evaluación. Algunos de los factores de riesgos psicosociales más estudiados son (EU-OSHA, 2024):

- cargas de trabajo excesivas;
- exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones;
- falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador;
- falta de influencia en la manera de realizar el trabajo;
- cambios organizativos mal gestionados;
- precariedad laboral;
- comunicación ineficaz;
- falta de apoyo por parte de la dirección o de los compañeros;
- acoso psicológico y sexual; y
- clientes, pacientes, alumnos, etc. difíciles.

Cabe remarcar que, como bien se recoge en la definición, los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral se encuentran interconectados con otros tipos de factores de riesgos laborales, como los físicos. Debemos entender que la salud de una persona viene definida por una interconexión e interrelación entre los distintos componentes, de tal manera que los factores de riesgo psicosocial pueden impactar no solo en el bienestar psicosocial, sino que también pueden acrecentar los riesgos físicos. Por ejemplo, al aumentar la probabilidad de padecer trastornos musculoesqueléticos (p.ej.: Amézquita y Amézquita, 2014) y enfermedades cardiovasculares (p.ej.: Moretti et al., 2021).

Ahora bien, ¿qué impacto tienen los riesgos psicosociales en el ámbito laboral? Según los datos del Eurostat (2020) casi la mitad de la ciudadanía europea (45%) afirma estar

expuesta en su trabajo a factores que empeoran su bienestar psicológico. De manera semejante, en la última encuesta de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2022) casi un tercio de las personas trabajadoras experimentan estrés, ansiedad o depresión relacionados con su actividad laboral. Factores como horarios incompatibles con la vida familiar/relaciones interpersonales y la alta demanda laboral se encuentran entre los principales riesgos psicosociales.

En el contexto español se observa una tendencia similar, de hecho, el volumen de absentismo laboral por incapacidad temporal ha ido en aumento en los últimos años llegando a posicionarse en el *top tres* a nivel europeo con un coste del 1,4% del PIB (Umivale Activa, 2024). No es de extrañar si observamos que el 45% de la población ocupada en España asegura estar expuesta a algún factor causante de malestar psicológico. Entre estos factores los más frecuentes son la presión de tiempo o sobrecarga de trabajo y el trato difícil con la clientela (INSST, 2022).

La importancia de adoptar acciones rápidas y efectivas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo ha sido enfatizada por entidades como la OMS y la OIT. En este sentido, anualmente se pierden 12.000 millones de días laborales relacionados con problemas psicológicos como la depresión y la ansiedad, lo cual impacta en la economía global con un costo cercano a un billón de dólares (OMS, 2022).

Para mitigar estos impactos resulta primordial desarrollar estrategias que incluyan una evaluación y gestión adecuada de los riesgos psicosociales. A este respecto, el objetivo de este estudio es analizar el impacto de los riesgos psicosociales entre grupos poblacionales especialmente susceptibles o en situación de mayor vulnerabilidad en la Comunidad de Madrid. Con ello pretendemos generar un panorama detallado de esta problemática, estableciendo un fundamento sólido, basado en evidencias y que guíe las acciones de prevención e intervención futuras.

Los sindicatos juegan un papel muy importante tanto en la evaluación como en la prevención e intervención en materia de riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Este papel se sustenta en diversas ramas, en primer lugar, la influencia política en la formulación e implementación que aborden directamente los riesgos psicosociales. En segundo lugar, la representación ante el tejido empresarial y el Gobierno de los intereses de las personas trabajadoras con mayores riesgos psicosociales. En tercer lugar, en la

sensibilización y facilitación de recursos en temáticas como la salud laboral y mental y, por último, en el impulso de la investigación en esta materia.

## 4 VULNERABILIDAD

Derivada del latín vulnerabilis, “vulnerabilidad” se compone, por un lado, de “vulnus”, que significa 'herida', y el sufijo -abilis, que indica posibilidad; así pues, “vulnerabilidad” alude una mayor probabilidad de ser herido.

Del mismo modo, la RAE define vulnerabilidad como cualidad de vulnerable, y vulnerable como “Que puede ser herido o recibir lesión, física o moralmente”.

Podemos decir, entonces, que la vulnerabilidad es el riesgo de que alguien o algo sufra algún tipo de menoscabo, siendo que existe un *sujeto paciente* (la persona o cosa menoscabada) pero ha de existir también un *sujeto agente* (el elemento o factor que genera o puede generar ese menoscabo).

En ese sentido, es interesante reparar en los sinónimos que la academia señala para vulnerable: débil, delicado, frágil, indefenso, inerme, endeble, desvalido, adjetivos en los que la nota reside en las cualidades (o la falta de ellas) del sujeto paciente, como si uno fuese vulnerable por sus propias características. Y es interesante porque en torno a esas cualidades o a su ausencia se construye una narrativa sobre la vulnerabilidad en la que ésta se hace descansar única y exclusivamente sobre el sujeto paciente.

Y es conveniente precisar. La exposición a tóxicos hace más vulnerables a las personas, por ejemplo, a sufrir un cáncer; quienes fuman aceptan, de manera más o menos consciente el riesgo de contraer esa enfermedad, pero a quienes se ven expuestos al incremento de circulación, por consiguiente, al de los gases de los generados por los vehículos, derivada de una determinada política respecto a la movilidad urbana, ese riesgo le viene dado.

En particular cuando hablamos de vulnerabilidad psicosocial, es preciso desarmar desde el inicio esa narrativa que pone en el sujeto paciente todo el peso de su propia condición, ya que, como se desprende de la propia conceptualización de la vulnerabilidad, ésta tiene una naturaleza interactiva, tal y como hemos indicado.

A lo largo de este trabajo incidiremos en esta idea. De hecho, es una de las que podemos denominar *ideas fuerza* del mismo. Entendemos, e iremos argumentado, que:

- Hay factores (económicos, sociales, culturales...) que incrementan la vulnerabilidad de las personas.
- Esos factores constituyen ejes de exclusión.
- Todas las personas, al menos potencialmente, estamos expuestas a esos ejes de exclusión, si bien de manera diferente.
- Los ejes de discriminación no operan de forma absoluta e independiente unos de otros; conviene enfocar su análisis desde una perspectiva interseccional.
- La existencia de esos ejes es un fenómeno social y contingente, en ningún caso un proceso natural y necesario.
- Es posible, por lo tanto, intervenir (desde el estado, los agentes sociales y la sociedad civil) para mitigar la influencia de esos ejes.
- La intervención tiene dos vertientes:
  - La distribución, el allegamiento de recursos que mejore las oportunidades de las personas.
  - El reconocimiento de los derechos de las personas atravesadas por uno o más ejes de exclusión.
- Ambas deben articularse en paralelo, a través de políticas y medidas legislativos, pero también de planes y medidas de carácter micro.

A la situación de vulnerabilidad se llega por algún tipo de proceso de exclusión social, proceso que resulta de la interacción entre factores de diversa índole, pero que se da siempre sobre un trasfondo de desigualdad, pudiendo decirse que es precisamente la desigualdad, en particular la económica y la sexual, la que está en el origen de la exclusión social.

La idea de exclusión social surge en Francia, en la década de los 70 del siglo pasado, para referirse a población excluida tanto por situaciones de desempleo como por la inestabilidad de los vínculos sociales<sup>2</sup>; exclusión y vulnerabilidad van de la mano y deben ser entendidas en sentido escalar ya que podemos hablar de diferentes grados de exclusión y de situaciones que predisponen a la misma.

Así, en el contexto de este estudio, hay que resaltar que el empleo ya no es por sí mismo una garantía. Es cierto que contar con un empleo abre muchas posibilidades, pero no lo es menos que, en las actuales circunstancias, muchas personas trabajadoras no

---

<sup>2</sup> Subirats, J. (DIR.) Pobreza y exclusión social Un análisis de la realidad española y europea. Colección Estudios Sociales. 2004.

encuentran en el empleo una salida a la exclusión social y siguen, por lo tanto, en situación de vulnerabilidad

Trabajo y pobreza no son términos excluyentes, tal y como podemos entender si analizamos cómo se define la pobreza.

En primer lugar, Eurostat ha acuñado el término *Severe material deprivation*, que el INE ha incorporado a su Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) en donde queda definido como la proporción de la población que vive en hogares que carecen al menos de tres conceptos de los nueve siguientes:

- 1) No puede permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año.
- 2) No puede permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días.
- 3) No puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada.
- 4) No tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos (de 650 euros).
- 5) Ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal (hipoteca o alquiler, recibos de gas, comunidad...) o en compras a plazos en los últimos 12 meses.
- 6) No puede permitirse disponer de un automóvil.
- 7) No puede permitirse disponer de teléfono.
- 8) No puede permitirse disponer de un televisor.
- 9) No puede permitirse disponer de una lavadora.

Según los datos de la última ECA del INE<sup>3</sup>, el porcentaje de población en riesgo de pobreza o exclusión social aumentó hasta el 26,5%, desde el 26,0% de 2022.

La Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN) en su indicador AROPE (At Risk Of Poverty and/or Exclusion) añade, otros dos

- Vivir en un hogar con rentas inferiores al umbral de pobreza establecido. En este sentido, el 60% de la mediana de la renta nacional equivalente en unidades de consumo.
- Vivir en un hogar con baja intensidad de trabajo (BIT H): La relación entre el número de meses trabajados por todos los miembros del hogar, así como el número de meses que dichos miembros podrían trabajar como máximo. Si el nivel es inferior a 0,28, esta persona se encuentra dentro del indicador.

---

<sup>3</sup> <https://ine.es/dyngs/Prensa/ECV2023.htm>

Según la misma fuente, la tasa AROPE –porcentaje de población en riesgo de pobreza o exclusión social– se situó en el 26,5% de la población residente en España en 2023, frente al 26,0% del año anterior.

Si nos referimos a la población ocupada, según los datos de la EAPN<sup>4</sup>, la tasa de pobreza es del 12,6%; por su parte la tasa de empleo de las personas pobres es del 33,0%. Pero los datos son solo datos y conviene ponerles cara. Lo que nos dicen estos porcentajes es que cuando vamos en el tren, en el metro o el bus, un día cualquiera a la hora en la que vamos al trabajo, si miramos alrededor, veremos personas pobres. En concreto una de cada diez. De igual modo, cuando en las noticias, más bien en las tertulias, se alude a la falta de esfuerzo de las personas excluidas, habremos de cobrar conciencia que casi un tercio de ellas son personas que trabajan, que todos los días llevan a cabo tareas que aportan valor a la comunidad. Y, aun así, son pobres.

Para hablar de exclusión es preciso hablar también de la vivienda. Disponer de un lugar habitable digno es un factor esencial para normalización social, tal y como se pone de manifiesto en el movimiento “Housing First”<sup>5</sup>. Además de un derecho la vivienda es una condición para que las personas puedan organizar su vida. Hay que hacer notar cómo se ha impuesto la idea “sin hogar” (sinhogarismo es ya una palabra aceptada por la RAE) a la de “sin techo”, pues tienen diferentes significados: un techo es un sitio donde cobijarnos, un hogar es, además, un espacio que identificamos como, propio, personal y nos ofrece seguridad.

Así pues, cuando hablamos de acceso a vivienda, hemos de pensar en esta idea de hogar, de un lugar que, además de cobijar a las personas y a las familias, reúna condiciones internas y externas de habitabilidad. No se trata solo de una vivienda. Se trata de que ésta tenga espacio y luz, que sea accesible y que esté en un entorno no degradado (física o socialmente) de forma que sirva a sus moradores como espacio físico y simbólico para el desarrollo de sus planes y proyectos vitales.

---

<sup>4</sup> [Trabajar para ser pobre La situación de las personas empleadas que viven bajo el umbral de la pobreza..](#) EAPN. 2023

<sup>5</sup> Llobet, M. y Hendricksón, M. El Housing First. El derecho a la vivienda de los más vulnerables. Barcelona Societat. Revista de Investigación y Análisis Social, N° 20. 2016, páginas 21-40

Estos son los criterios establecidos por el INE<sup>6</sup> con respecto a las condiciones mínimas que debe cumplir una vivienda:

***Una habitación para el hogar en su conjunto, una habitación por pareja que forma parte del hogar, una habitación para cada persona sola de 18 y más años, una habitación para dos personas del mismo sexo con edades comprendidas entre 12 y 17 años de edad, una habitación para una persona sola con edad comprendida entre 12 y 17 años no incluida en la categoría anterior y una habitación por pareja de niños menores de 12 años.***

En un contexto en el que se ha normalizado que personas adultas y trabajadoras tengan que alquilar habitaciones, poco más hay que decir.

Más allá de los aspectos económicos, los procesos de exclusión empiezan con la marginación o rechazo de determinadas características o circunstancias personales que se *apartan o desvían* de lo *normal*, normalidad que es determinada por los grupos y personas que tienen y mantienen el poder (social, político y, sobre todo, económico) siendo que en el origen o en el agravamiento de la vulnerabilidad nos encontramos con la discriminación y el rechazo.

Se ha acuñado en sociología —Bourdieu, Coleman, Putnam<sup>7</sup>— el concepto *capital social* para referirse a ciertos condicionantes en el desarrollo de las personas que, aunque puedan tener relación con el *capital económico* no es subsumible al mismo y que se constituye en torno a las relaciones e intercambios que se producen en un grupo.

Acogiéndonos a la idea de Bourdieu, podemos hablar de capital social como la totalidad de recursos basados en la pertenencia a un grupo en el que se dan relaciones de intercambio, material y simbólico, más o menos institucionalizadas, siendo que tales recursos son más y mejores en unos grupos que en otros.

El intercambio en el seno del grupo (como decimos, material y simbólico) da lugar, y presupone, conocimiento y reconocimientos mutuos entre sus miembros. Dicho intercambio asume la forma de un toma y daca en apariencia desinteresado, gratuito y

---

<sup>6</sup>[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259949001153&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259949001153&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084)

<sup>7</sup> Ramírez, J. Tres visiones sobre capital social: Bourdieu, Coleman y Putnam. ACTA REPUBLICANA POLÍTICA Y SOCIEDAD. N° 4. 2005, páginas 21-35

voluntario, pero que genera en realidad un cúmulo de obligaciones duraderas que “se apoyan bien sobre sentimientos subjetivos (de reconocimiento, respeto, amistad, etc.), bien sobre garantías institucionales (derechos o pretensiones jurídicas).

Así visto, el capital social puede propiciar, limitar o entorpecer el desarrollo de planes de acción, ya que otorga mejores o peores posiciones para beneficiarse de los bienes (entendidos en un sentido amplio) socialmente disponibles.

El límite inferior vendría dado por la pertenencia a grupos sociales anómicos, marginales —underclass<sup>8</sup>— que implica una socialización que se aparta de los contextos mayoritarios y habituales de socialización.

Estas cuestiones de carácter social se entrecruzan con otras de carácter cultural, entendiendo la cultura en un sentido amplio y acogiéndonos a la definición comúnmente aceptada de Tylor<sup>9</sup>

***“La cultura o civilización, en sentido etnográfico amplio, es aquel todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre en cuanto miembro de la sociedad”***

Nuestra sociedad, nuestra cultura, sigue construyendo ideas y creencias y valores que sojuzgan determinadas realidades que se apartan de cierta normatividad, sea esta estadística o moral.

Es importante indicar que como indica Ortega y Gasset<sup>10</sup> las ideas y creencias son construcciones sociales, no *ocurrencias* de las personas. Por ejemplo: si hay agresiones a personas de la comunidad LGTB, si se desprecia a las personas pobres, si se mira de reojo a las personas con determinado tono de piel o si las mujeres tienen más dificultades en el mundo laboral, es porque hay un caldo de cultivo, una aceptación tácita o explícita de ciertas ideas y creencias que, nos guste más o menos, forman parte de nuestro acervo.

---

<sup>8</sup> Jack, T. Revisitando la noción de inclusión social. Lavboratoio. N° 29, 2019, páginas 36-59

<sup>9</sup> TYLOR, Edward B. (1975) [1871] “La ciencia de la cultura”

<sup>10</sup> Ortega, J. Ideas y creencias. 1940. Espasa Calpe. Buenos Aires

En ese sentido, Fuentes<sup>11</sup> habla de la *norma* como la figura clave en las interacciones sociales dentro de las sociedades civilizadas. Básicamente, una norma es una estructura morfosintáctica que nos indica los resultados que se siguen de ciertos actos. Al contrario de lo que sucede en las sociedades frías o ahistóricas, en donde las reglas de convivencia no admiten contradicción, las sociedades civilizadas se caracterizan por la existencia de normas —emergentes, dominantes, declinantes— que son contradictorias entre sí y que, por lo tanto pueden ser incumplidas, siendo que las personas viven (vivimos) inmersas en un contexto de multiplicidad de normas relativas a diferentes aspectos de la vida que, según este autor, consiste en *navegar* entre ese conflicto normativo.

Normas, creencias, ideas. Para el objeto de este estudio es de vital importancia situar, en todo momento, esas estructuras en el contexto cultural, no en el psiquismo o en la naturaleza de las personas que se comportan de tal o cual manera.

Mirando como un “grupo” (un conjunto de elementos que comparten una característica) “la humanidad” “los seres humanos”, podemos entender, en un sentido distributivo, la humanidad como un conjunto de elementos iguales entre sí, en tanto que la “humanidad” se distribuye por igual entre todos los miembros —nadie es *más humano* que nadie— sin distinción de ningún tipo. Esta sería la idea que está detrás de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en los que se proclama la radical igualdad entre todas las personas.

Dentro de esa totalidad distributiva, podemos identificar atributos en torno a los cuales se agrupan unos elementos, y no otros, de esa totalidad distributiva.

A golpe de vista podemos entender que tales grupos atributivos son potencialmente infinitos y permiten agrupar al ser humano atendiendo a un sinnúmero de atributos.

Pero decimos que podemos identificar porque, nuevamente, esas totalidades atributivas no están dadas previamente a la labor clasificadora en la que elegir unos u otros atributos como elementos de análisis obedece siempre a algún criterio o propósito.

---

<sup>11</sup> Fuentes, J.B. introducción del concepto de 'conflicto de normas irresuelto personalmente' como figura antropológica (específica) del campo psicológico. *Psicothema*, ISSN 0214-9915, ISSN-e 1886-144X, Vol. 6, N°. 3, 1994, págs. 421-446..

Como veremos más adelante, los grupos pueden tener este carácter analítico<sup>12</sup>, construido a efectos de investigación, pero pueden constituirse por las propias personas en torno a algún elemento o interés compartido.

Alfonso Ortí en su definición de grupo social: "Conviene señalar que los grupos reales y las agrupaciones concretas deben ser distinguidos de los agrupamientos analíticos, como conjuntos clasificatorios posibles de los individuos más o menos bien ordenados en categorías sociales con una base común sustantiva (por ejemplo, biológica) o configurando agregados estadísticos con un atributo común cualquiera".

Esos atributos son, en algunos casos, neutrales desde un punto de vista axiológico (por ejemplo los que se constituyen ante las preferencias de ocio, como los coleccionistas o los cicloturistas) pero hay un buen número que no lo son: el sexo, la etnia, la identidad sexual, la identidad afectiva, el nivel formativo, el nivel económico, la capacidad funcional o la procedencia. En torno a estos atributos se generan ejes de exclusión que atraviesan a las personas, de manera que hacen más fácil o más difícil la exclusión social y la vulnerabilidad.

Lo primero que hay que poner de relieve es en una especie de sinécdoque, *tapar* con ese atributo el resto de cualidades de las personas: negro/a homosexual, discapacitado/a... siendo que es esa característica la única que cuenta a la hora de referirse a una persona que, además, tiene un carácter peyorativo.

Y lo segundo es que esos ejes de exclusión interaccionan entre sí de manera que suponen una mitigación del efecto potencialmente excluyente del atributo, pero también pueden incrementarlo

Del mismo modo, al referirnos a las personas en riesgo de exclusión, es importante que no las representemos solo desde una sola de sus condiciones vitales (de su adscripción solo a una norma) pues la realidad personal es harto más compleja. Desde una perspectiva interseccional hay que mirar siempre cómo una discriminación o

---

<sup>12</sup> Ortí, A. La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo. En *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación* / Manuel García Ferrando (comp.), Jesús Ibáñez (comp.), Francisco Ricardo Alvira Martín (comp.), 1994, ISBN 84-206-8105-9, págs. 189-221

desigualdad está configurada por múltiples ejes, evitando así hacer análisis simplistas que solo tengan en cuenta un eje de desigualdad.<sup>13</sup>

A este respecto conviene no perder de vista que las categorías en las que agrupamos a las personas son eso, categorías, no cosas en sí mismas. Hay que evitar cosificar las categorías, meter en ellas a las personas de forma rígida pues, queremos insistir en ello, las circunstancias personales interactúan unas con otras de manera dinámica.

En ese contexto, aparecen como dominantes valores ligados a la meritocracia—"si quieres puedes"— trampantojo mediante para disimular las causas estructurales de la exclusión y hacerla recaer sobre la responsabilidad individual.

Pareciera que la división social del trabajo conlleva una diferenciación entre empleos que gozan de un mayor prestigio y que ofrecen mejores condiciones, mientras que otros se sitúan en el polo opuesto en cuanto a remuneración y consideración social, siendo que, además, esos empleos *se reservan* para ciertos segmentos de población<sup>14</sup>. Detengámonos un momento cómo se conceptúan en esa obra las desigualdades y la lucha contra ellas a través del par redistribución y reconocimiento.

Con reconocimiento se alude a todo lo que contribuya a disolver la raíz ideológica de las desigualdades, desde disposiciones legales, hasta cualquier actuación para eliminar los prejuicios y estereotipos.

La redistribución hace referencia a la gestión de los recursos para que las desigualdades pierdan fuerza. Son medidas abordables sobre todo a través de políticas públicas, pero también de acciones sectoriales, como los convenios colectivos.

Ciertamente parece que se trata de estrategias distintas y que una y otra están enfocadas para determinados ejes de exclusión. Por ejemplo, ejes de exclusión como la homofobia y el racismo parecen depender de medidas de reconocimiento, mientras otros como la pobreza lo harían de medidas de redistribución.

---

<sup>13</sup> Interseccionalidad desigualdades, lugares y emociones (Maria Rodó-Zárate) Edición de Kindle. 2021

<sup>14</sup> Butler, J., & Fraser, N. (2016). ¿Redistribución o reconocimiento?: un debate entre marxismo y feminismo. Traficante de Sueños.

Pero la realidad es más compleja y, si nos atenemos al principio de interseccionalidad al que nos hemos referido, podemos decir que eso en parte sí, pero que, con frecuencia, con mucha frecuencia nos atrevemos a decir, son necesarias medidas de ambos tipos.

Un ejemplo paradigmático es la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia que *reconoce* la dependencia como una situación personal específica a la que se asocia un derecho de ciudadanía; sin embargo su puesta en práctica exige también una estrategia de *redistribución* que no parece funcionar con la diligencia debida.

En la misma línea, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, suponiendo un enorme avance social en nuestro país, hace necesarias acciones de *redistribución*, es decir, de la disposición de recursos para que sea realmente efectiva.

Qué decir del Ingreso Mínimo Vital, una importantísima medida de *redistribución* cuya aplicación choca frontalmente con las dificultades objetivas de las personas destinatarias de la misma y, no lo perdamos de vista, con el estigma asociado a la percepción de esa ayuda, conceptuada de manera despectiva (“las paguitas”)

Nos atrevemos a señalar la enorme importancia que esta distinción tiene a los efectos de este trabajo, ya que ambas estrategias (distribución- reconocimiento) deben ser puestas en marcha a la hora de prevenir los riesgos psicosociales de las personas que están en una situación adversa; atravesadas, diríamos mejor, por uno o varios ejes de discriminación.

En ese sentido veremos que algunos grupos de personas trabajadoras se ven sometidas a riesgos derivados tanto de déficit en el reconocimiento (como las personas LTBI+) de la distribución (como las personas en régimen RETA) o de ambas (como las personas trabajadoras con discapacidad o las migrantes).

## 5 LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Consejo de ministros, en su reunión del 14 de marzo de 2023, aprobó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, documento que se hace eco del consenso entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales.

La Estrategia pretende ser un nuevo marco de referencia que oriente las políticas públicas de prevención de riesgos laborales. En ese sentido supone un compromiso decidido con los ejes prioritarios del Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 y, en concreto, con el objetivo de anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica.

En el diseño de sus líneas de actuación se han tomado en cuenta otras estrategias y planes nacionales en materias concomitantes, como la salud mental, la igualdad de hombres y mujeres, el cáncer laboral, la seguridad vial y el cambio climático.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 aspira, en definitiva, a lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y de la sociedad.

Con el objetivo de conseguir la mayor eficacia posible en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo e intentar anticiparse y gestionar las posibles amenazas y riesgos para la salud de las personas trabajadoras que emergen con el cambiante mundo laboral, la Estrategia ha sido elaborada en torno a seis objetivos estratégicos:

- Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático.
- Mejorar la gestión de la seguridad y la salud en las pymes, una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales.
- Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor vulnerabilidad.
- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo para afrontar con éxito futuras crisis.

Al objeto de este trabajo hay que referirse a su Objetivo 4, definido como **Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad**, y que se dirige, de manera específica a la puesta en marcha de medidas y actuaciones que tienen por objeto a determinados *colectivos o grupos sociales* que, por unas u otras causas, son más *vulnerables*, para lo cual se establecen las siguientes líneas de actuación<sup>15</sup>.

| LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº4.1: MEJORA DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS JÓVENES Y MENORES DE EDAD. |  |             |                            |   |
|---|--|-------------|----------------------------|---|
| Nº  | Medida   | Responsable | Planificación              | Indicadores de proceso/ resultado                                 |
| 70  | Actualizar la normativa aplicable al trabajo de los/as menores de edad y Desarrollar el artículo 27.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para garantizar su protección.  | MITES       | Julio: 23<br>Diciembre: 24 | Nº de disposiciones actualizadas                                  |
| 71  | Integrar la edad en la gestión de la prevención con especial atención a la evaluación de riesgos y al diseño/adaptación del puesto de trabajo.   | INSST       | Julio: 23<br>Diciembre: 27 | Documento de integración<br>Documento de adaptación               |
| 72  | Intensificar la planificación de actuaciones en materia de seguridad y salud, dirigidas específicamente a personas trabajadoras jóvenes, a través del uso de herramientas digitales para lograr una mayor eficacia en la actuación inspectora.   | ITSS        | Julio: 23<br>Diciembre: 27 | Nº Actuaciones  |
| LÍNEA DE ACTUACIÓN Nº4.2: MEJORA DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS.                 |  |             |                            |   |
| 73  | Analizar y modificar, si procede, las disposiciones legales aplicables a las personas trabajadoras autónomas tanto en la LPRL como en la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo para mejorar su protección, incluyendo lo que se refiere a la coordinación de actividades empresariales.    | MITES       | Julio: 23<br>Diciembre: 27 | Nº de disposiciones analizadas<br>Nº de disposiciones modificadas |
| 74  | Revisar el régimen jurídico de aplicación a las personas trabajadoras autónomas para mejorar la protección frente a los trabajos con riesgo de exposición a fibras de amianto, teniendo en cuenta para ello el informe elaborado por el subgrupo de trabajo amianto-autónomos de la CNSST. | MITES       | Julio: 23<br>Diciembre: 27 | Nº de disposiciones analizadas<br>Nº de disposiciones modificadas |
| 75  | Mejorar el acceso a herramientas formativas a personas trabajadoras autónomas.   | INSST       | Julio: 23<br>Diciembre: 27 | Nº de acciones formativas diseñadas                               |

<sup>15</sup> : Plan de acción 2023-2024: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027. Objetivo 4 pp 18-20



| <b>LÍNEA DE ACTUACIÓN N°4.3: MEJORA DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR SANITARIO Y SOCIOASISTENCIAL, Y DEL SECTOR ASISTENCIAL.</b>  |   |                     |                            |  |
|---|---|---------------------|----------------------------|--|
| <b>N°</b>   | <b>Medida</b>   | <b>Responsable</b>  | <b>Planificación</b>       | <b>Indicadores de proceso/ resultado</b> |
| 76  | Acción destacada<br>Sector cuidados de salud<br>Mejorar el conocimiento de los riesgos psicosociales, ergonómicos y biológicos a los que están expuestas las personas trabajadoras del sector sanitarios, sociosanitario y asistencial.   | INSST<br>CCAA<br>MS | Julio: 23<br>Diciembre: 27 | N° estudios, informes, indicadores       |
| 77  | Elaborar criterios orientativos para la gestión de los riesgos y recomendaciones para mejorar la protección de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado (sector sanitario y sociosanitario, servicios de asistencia a domicilio), con especial atención a los riesgos de carácter psicosocial y ergonómico.                         | INSST<br>CCAA<br>MS | Julio: 23<br>Diciembre: 27 | Criterios                                |
| 78  | Desarrollar la colaboración entre administraciones públicas laborales, sanitarias y de políticas sociales, para mejorar la protección de las personas trabajadoras mediante el desarrollo, entre otras acciones, de procedimientos de gestión de prevención de riesgos laborales y formación, teniendo en cuenta la perspectiva de género.            | AGE<br>CCAA         | Julio: 23<br>Diciembre: 27 | N° reuniones coordinación/ grupos        |
| 79  | En el sector sanitario y sociosanitario las campañas/actuaciones de la ITSS potenciarán la realización de funciones de asistencia técnica sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género, con carácter transversal, en las políticas preventivas de las empresas, prestando especial atención a los riesgos psicosociales y organizativos. | ITSS                | Julio: 23<br>Diciembre: 27 | Informe campañas y de actuaciones        |
| <b>LÍNEA DE ACTUACIÓN N°4.4: APROBACIÓN DE CRITERIOS ORIENTATIVOS PARA GESTIÓN DE LOS RIESGOS EN LOS SERVICIOS DE ASISTENCIA A DOMICILIO Y PERSONAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DEL HOGAR, ESPECIALMENTE EN LO RELATIVO A LOS ASPECTOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES.</b> |   |                     |                            |  |
| <b>N°</b>   | <b>Medida</b>   | <b>Responsable</b>  | <b>Planificación</b>       | <b>Indicadores de proceso/ resultado</b> |
| 80  | Desarrollar herramientas de apoyo a la gestión de la prevención en dicho ámbito, adaptando las ya existentes o creando herramientas nuevas, con especial atención a la evaluación de riesgos, a la planificación preventiva y a la formación, conforme al desarrollo reglamentario.   | INSST               | Enero: 24<br>Diciembre: 27 | Herramienta                              |

| <b>LÍNEA DE ACTUACIÓN N°4.5: RETORNO AL TRABAJO TRAS UN PERIODO PROLONGADO DE BAJA.</b>  |  |                                |                            |   |
|--|--|--------------------------------|----------------------------|---|
| <b>N°</b>  | <b>Medida</b>  | <b>Responsable</b>             | <b>Planificación</b>       | <b>Indicadores de proceso/<br/>resultado</b>                        |
| 81   | Desarrollar actuaciones que promuevan y faciliten el retorno al trabajo tras un periodo prolongado de baja.  | INSST<br>CCAA                  | Julio: 23<br>Diciembre: 27 | N° de actuaciones   |
| <b>LÍNEA DE ACTUACIÓN N°4.6: MEJORA DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD.</b>                              |  |                                |                            |   |
| <b>N°</b>  | <b>Medida</b>  | <b>Responsable</b>             | <b>Planificación</b>       | <b>Indicadores de proceso/<br/>resultado</b>                        |
| 82   | Promover la protección y la inclusión de las personas trabajadoras con diversidad funcional mediante la elaboración de directrices para la integración en función de la naturaleza de la discapacidad. | INSST                          | Julio: 23<br>Diciembre: 27 | Tipo de discapacidades abordadas<br>N° de documentos de directrices |
| <b>LÍNEA DE ACTUACIÓN N°4.7: MEJORA DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MÓVILES Y MIGRANTES, INCLUIDAS LAS TEMPORERAS.</b> |  |                                |                            |   |
| <b>N°</b>  | <b>Medida</b>  | <b>Responsable</b>             | <b>Planificación</b>       | <b>Indicadores de proceso/<br/>resultado</b>                        |
| 83   | Realizar un estudio sociodemográfico y de la siniestralidad de personas trabajadoras migrantes.  | INSST                          | Julio: 23<br>Diciembre: 27 | Estudio   |
| 84   | Diseñar un plan de acogida relativo a los aspectos de SST dirigido a la integración de migrantes y/o personas trabajadoras temporeras.   | INSST<br>ITSS<br>CCAA<br>CNSST | Julio: 23<br>Diciembre: 27 | Plan de acogida   |

## 5.1 Alcance de la Estrategia. Los colectivos vulnerables

Desde una perspectiva de políticas públicas, hablar de colectivos, en uno u otro sentido, puede ser tremendamente útil, ya que desde una perspectiva global se identifican grupos poblacionales que comparten una determinada problemática.

En la Estrategia no se da cuenta de cómo y porqué se han incluido seis colectivos bajo la rúbrica “vulnerables”; atendiendo a los datos disponibles y a las medidas que se proponen, esto es lo que podemos decir.

### 5.1.1 Jóvenes

A pesar del periodo de crecimiento económico, las personas jóvenes, sufren tasas muy altas de desempleo. Según los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2023<sup>16</sup>, el paro alcanza a casi tres de cada diez jóvenes.

**TABLA 1. Tasa de paro por sexo y edad**

|                | <b>Menores de 25 años</b> | <b>25 y más años</b> | <b>Total</b> |
|----------------|---------------------------|----------------------|--------------|
| <b>HOMBRES</b> | 29,27                     | 8,79                 | 10,30        |
| <b>MUJERES</b> | 27,26                     | 12,36                | 13,36        |
| <b>TOTAL</b>   | 28,36                     | 10,50                | 11,76        |

Es de notar que, si bien en el conjunto de la población hay más mujeres en paro (tres puntos sobre los hombres), entre las personas menores de 25 años la tendencia es la contraria, siendo el paro dos puntos menor entre las mujeres jóvenes respecto a los hombres de la misma edad.

A esa tasa desorbitada de desempleo, hay que añadir la precarización del empleo entre las personas más jóvenes. Bien es cierto que la reforma laboral ha propiciado la contratación indefinida, pero no lo es menos que el sistema productivo actual se caracteriza por el cambio, inherente a la digitalización de la economía y a la propia volatilidad de los mercados, que se traduce en volatilidad en los negocios.

En ese contexto, hacer un enfoque de edad en la Salud Laboral nos parece del todo pertinente; en particular si tenemos en cuenta las diferentes brechas y problemas intergeneracionales. Más adelante, cuando analicemos a fondo los resultados de nuestro trabajo habremos de incidir sobre estos aspectos.

---

<sup>16</sup> Elaboración propia a partir de datos del INE.

[https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

### **5.1.2 Profesionales de trabajo autónomo**

Tal y como su nombre indica, se trata de personas que trabajan por y para sí mismas, que no cuentan con las ataduras de una estructura empresarial, pero tampoco con el paraguas que esa estructura supone.

Aunque en la narrativa meritocrática suene muy bien eso de *ser tu propio jefe*, no es menos cierto que la persona autónoma para todos los golpes está expuesta a situaciones psicosociales complejas y en las que no cuenta con más amparo que su saber hacer.

Es el colectivo con más siniestralidad y con más dificultades para integrar una política preventiva, tal y como veremos al exponer los resultados del trabajo de campo.

Tiene, igualmente, dificultades para acceder a la formación continua y en prevención de riesgos y, por si fuera poco, la denominada *economía de plataforma* propende al incremento de personas trabajadoras autónomas, sometidas a la presión productiva a la par que los límites de la propia plataforma, caldo de cultivo para los riesgos psicosociales; y no hay que olvidar que se trata de más de tres millones de personas, según los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social<sup>17</sup>.

### **5.1.3 Profesionales de sanidad y socioasistencial**

La importancia de este sector económico quedó más que patente durante la pandemia por la COVID19, pero esa importancia no se traduce en una adecuada valoración, no por parte del empleador ni por parte de la sociedad en general.

No deja de llamar la atención el énfasis que se pone en la formación y la capacitación de las personas trabajadoras de este sector y, sin duda, aprender a identificar y afrontar situaciones de estrés será beneficioso para ellas. Lo sería también, acaso en mayor medida, atender a otros factores como la presión asistencial, la estabilidad en el puesto de trabajo y, muy importante, la conciencia ciudadana sobre el respeto y la consideración que las personas profesionales de la salud se merecen, al igual que todas aquellas que atienden a las necesidades del conjunto de la sociedad.

---

<sup>17</sup> [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2023/1TRIMESTRE/RESUMEN\\_DE\\_RESULTADOS\\_1er\\_TRIM\\_2023.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2023/1TRIMESTRE/RESUMEN_DE_RESULTADOS_1er_TRIM_2023.pdf)

#### **5.1.4 Profesionales de asistencia a domicilio y personas empleadas en el hogar.**

En esa misma línea se sitúan estas personas que desarrollan tareas de excepcional importancia para el bienestar y que lo hacen en un sector de muy difícil regulación, regulación que, además, puede tener efectos contraproducentes, como lo es el aumento de la economía sumergida.

En uno y otro caso, incluiríamos también la educación, emerge la necesidad de mejorar las condiciones laborales. Sí. Pero también y en no menor importancia, la reivindicación *urbi et orbi* de una ética de los cuidados en la línea apuntada por Adela Cortina<sup>18</sup>.

#### **5.1.5 Retorno al trabajo tras baja prolongada**

Desadaptación. Esta sería la idea que está tras los riesgos psicosociales de estas personas. Sin menoscabo del sufrimiento individual y de las posibles secuelas de la enfermedad o accidente que dio lugar a la baja laboral, quien retorna a un puesto de trabajo tras una ausencia larga afronta la adaptación a cambios de todo tipo: productivos, organizativos, relacionales... que suponen, sin duda, una fuente de riesgos de orden psicosocial.

#### **5.1.6 Personas con discapacidad**

A pesar de una evolución positiva en los últimos años, según los datos de 2022 del Observatorio de la Discapacidad<sup>19</sup>, el paro afecta de manera muy acusada a las personas con discapacidad.

**TABLA 2. Tasa de paro según sexo y discapacidad**

|                | <b>Personas con discapacidad</b> | <b>Personas sin discapacidad</b> |
|----------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <b>HOMBRES</b> | 21,9                             | 11,0                             |
| <b>MUJERES</b> | 20,7                             | 14,7                             |
| <b>TOTAL</b>   | 21,4                             | 12,8                             |

Tampoco se nos escapan las dificultades en cuanto a accesibilidad (entendida como accesibilidad universal) y a las barreras (físicas, cognitivas, comunicacionales, psicosociales) a las que se enfrentan las personas trabajadoras con discapacidad, tanto en las relaciones formales como en las informales, fuente todo ello de riesgos específicos en el ámbito psicosocial.

<sup>18</sup> Cortina, A. Tiempo de cuidados. Edición de Kindle.

<sup>19</sup> Observatorio Estatal de la Discapacidad. (2023). *El empleo de las personas con discapacidad-INE: Datos 2022*. <https://back.cermi.es/catalog/novelty/file/jl7fd-nota-oed-epd-2022.pdf>

### 5.1.7 Personas migrantes

Son muchas las circunstancias adversas a las que estas personas se ven expuestas; de muy diversa índole, además, pues abarcan la barrera del idioma (en muchos casos), los prejuicios sociales, las carencias formativas, el desarraigo, el choque cultural... cuestiones todas ellas que deben estar presentes en la atención a la prevención de riesgos psicosociales en estas personas.

Por otra parte, es preciso considerar que “migrante” no es un término unívoco, que cada persona que recalca en nuestro país en busca de un proyecto de vida, lo hace desde condiciones específicas y muy distintas entre sí y que la racialización (como nos ha puesto de manifiesto la acogida a las personas refugiadas provenientes de Ucrania frente a la que se dispensa a personas de otras procedencias) es más o menos intensa según los casos.

La estrategia pone de manifiesto que existen grupos sociales que presentan alguna especificidad en lo que a riesgos laborales se refiere. Desde esa óptica, desde la perspectiva de las políticas públicas, tiene sentido hablar de *colectivo*.

Sin embargo, cuando se trata de abordar la vulnerabilidad para entenderla y tratar de aplicar medidas concretas creemos que puede dar lugar a equívocos. Como hemos dicho más atrás, pareciera que la vulnerabilidad es inmanente a las personas. Y desde nuestro punto de vista la vulnerabilidad es contextual, trascendente a las personas y se produce, defendemos, cuando se vulneran los derechos humanos o estos sufren algún tipo de menoscabo<sup>20</sup>.

Por otra parte, encasillar a las personas dentro de un *colectivo* nos hace perder de vista la interacción de las diferentes circunstancias, por lo tanto, el enfoque necesariamente interseccional para analizar, en este caso, los riesgos psicosociales en el trabajo.

No cabe duda de que en el ámbito laboral son muchas las circunstancias que pueden incidir en la vulnerabilidad y que ésta puede darse al margen de la exclusión social. De hecho, en la propia Estrategia se alude a alguna de ellas, como determinados sectores productivos o modalidades de contratación.

En este trabajo hemos intentado abarcar la mayor parte de casuísticas y de dar especial relevancia a los aspectos de salud mental y, sobre todo, a los riesgos que se derivan de

---

<sup>20</sup> [¿De qué hablamos cuando hablamos de colectivos excluidos? Un enfoque desde los Derechos Humanos](#). Plataforma del Voluntariado de España. 2022

los procesos de exclusión social. Creemos que es una *primera piedra* sobre la que cimentar un conocimiento sólido sobre los riesgos psicosociales y en particular, sobre aquellas circunstancias que los pueden incrementar.

## **6 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO**

### **6.1 El Ordenamiento Jurídico español y las situaciones de vulnerabilidad**

El análisis jurídico de situaciones sociales que se producen de facto es, a menudo, complejo. La propia naturaleza de los procesos políticos y, más específicamente, legislativos, producen cierto distanciamiento entre la opinión e intereses defendidos por la doctrina, los *stakeholders* y la ciudadanía y los efectivamente puestos de manifiesto a través de medidas legislativas.

Es el caso del tratamiento del riesgo psicosocial de las personas trabajadoras, en el sentido que apuntan Igartúa Miró (2021) o Arrieta Idiakez (2020). Esta inacción, explicable dentro de sus propias dinámicas políticas, se reproduce de forma más lacerante aún en el caso de los colectivos vulnerables.

La propia lógica de la regulación jurídica, con una neta preferencia por la regulación genérica sobre la específica, hace que subsista, consecuentemente, este vacío legislativo cuando se trata de abordar problemas concretos derivados de la situación psicosocial de los colectivos vulnerables.

Sin embargo, el concepto de vulnerabilidad, o la situación de vulnerabilidad, no es una cuestión que haya sido tratada de soslayo dentro del mundo jurídico. La legislación ha sido consciente tradicionalmente de determinadas situaciones que precisan, por su particularidad, de una especial protección. Sería el caso de la consideración de esa situación como un agravante en el derecho penal, las medidas especiales tomadas en favor de las personas trabajadoras que se encuentran en una situación de riesgo o, en el polo opuesto del concepto, la interdicción del abuso de la posición de dominio.

Un examen del desarrollo legislativo y jurisprudencial del concepto pone de relieve dos características de su uso jurídico:

- En primer lugar, su uso, si bien no polisémico, es, al menos multívoco. La vulnerabilidad se encuentra en un amplio abanico de situaciones reguladas, y protegidas, por la norma jurídica
- En segundo lugar, y recuperando la primera característica, el uso que de la palabra vulnerabilidad hacen los operadores jurídicos es la vulnerabilidad en sentido ordinario. No se produce una transubstanciación del concepto a los opacos modismos del estilo legislativo. Su uso es el ordinario, habitual y, en consecuencia, relativamente similar al que emplean los interesados.

Ensamblando nuestra perspectiva sobre estos mimbres, no será difícil saber qué esperar cuando se interroga a las normas sobre la regulación de situaciones de vulnerabilidad. Se encontrará, como se detalla a continuación, un abordaje completo y matizado -cuya profundidad producirá mayor o menor satisfacción en función de las preferencias ideológicas de quien lee- de las situaciones tangibles, derivadas de la situación de indefensión económica, física, social o legal de la persona vulnerable; no así de situaciones algo más veladas, derivadas, por ejemplo, del psiquismo como hoy se trata de poner de manifiesto. La legislación apunta, con carácter general, a situaciones de vulnerabilidad derivadas de las relaciones sociales por elementos externos -si bien constitutivos- a la persona vulnerable; no valora los efectos retroalimentados de la vulnerabilidad sobre sí misma.

Así, se procede al análisis de la vigente legislación en materia de empleo y su intersección con la vulnerabilidad, poniendo la vista en las medidas, adoptadas y potenciales, en materia de riesgo psicosocial. Debe apuntarse que, si bien se procede a un análisis desglosado de cada una de las normas que, a este fin, se han promulgado, la interpretación que debe hacerse de ellas es sistemática. Las medidas y políticas públicas en el seno de estas leyes encuentran refrendo en el resto.

### LEY 3/2023 DE EMPLEO

Desde las reformas legislativas emprendidas en materia laboral desde la pandemia, a las que, en su conjunto, se hará referencia más adelante, se ha buscado sistematizar de forma general el conjunto de políticas de fomento del empleo. Al calor de esta intención de la legislación, se aprueba esta Ley 3/2023.

Resulta de interés abordarla en primer lugar puesto que, como apuntan los datos de salud mental arrojados tanto por el trabajo de campo como por los datos ofrecidos por el Ministerio de Sanidad, el primer factor de riesgo psicosocial es la falta de empleo y, a mayores, la situación de exclusión social.

Se ha constatado de manera reiterada una mayor incidencia de problemas asociados con la salud mental y psicosocial -trastornos del ánimo, adicciones conductuales, consumo abusivo de sustancias, exposición a violencia y malos tratos, falta de acceso a recursos de tratamiento y prevención universal- cuando las rentas y el empleo caen.

La ley de empleo se hace eco de esta situación, reflejando la interseccionalidad de la vulnerabilidad en sentido económico -como se anticipaba, la más conspicua a ojos de la legislación- con otras situaciones de vulnerabilidad.

Así, en el artículo quincuagésimo, en relación con los artículos tercero apartado d) y cuarto apartado e) de la ley, se fija como objetivo esencial a perseguir el fomento de la integración en el mundo laboral de una serie de colectivos e identidades que allí se relacionan. El mencionado artículo se expresa en el siguiente tenor:

*“Se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria, a los efectos de esta ley, a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo.”*

Puede concluirse de la revisión de la ley de empleo que la vulnerabilidad, a sus ojos, proviene de la situación subjetiva de pertenencia a un determinado colectivo que se encuentra en una situación desventajosa para el acceso a recursos económicos,

laborales y sociales; bien por encontrarse ya *in medias res* en una situación de desventaja económica, bien por sufrir o haber sufrido violencia o discriminación en sus diversas formas, bien por falta de adaptación del entorno a sus necesidades específicas.

#### LEY 4/2023. PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI.

Como se viene diciendo, la principal doctrina al conjunto de la regulación en materia laboral y riesgo psicosocial es la ausencia de especificidad, de medidas, por sí mismas de entidad suficiente para abordar problemas inherentes a determinados riesgos, los psicosociales, o situaciones, como la vulnerabilidad.

La Ley 4/2023 supone, empero, una ruptura de esta tendencia. En su articulado presta atención a los problemas reales, derivados de la discriminación, del colectivo LGTBI. Ello puede observarse al prestar atención a las normas que plantea para la atención integral de las personas intersexuales, un colectivo poco conocido y cuya problemática propia tiende a pasar desapercibida (artículo 19) o las previstas para la adaptación del personal al servicio de las administraciones públicas para que puedan abordar con la debida sensibilidad y corrección las situaciones del colectivo (artículo 14).

También, lógicamente, en el profundo cambio que la ley opera sobre el procedimiento de jurisdicción voluntaria para la “Rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y adecuación documental.”

En materia específicamente laboral, se proponen una serie de medidas tanto para el personal LGTBI al servicio de las Administraciones Públicas como para las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Este conjunto de medidas apunta a la raíz de los problemas psicosociales y de integración del colectivo LGTBI en el ámbito laboral, mejorando la integración laboral y fomentando su visibilidad en el mundo del trabajo, así como la posibilidad de emprender acciones legales fundadas en la apreciación de la discriminación de las personas LGTBI (artículo 17 LJS 36/2011 y artículo 17 TRET RDL 2/2015).

No obstante, no se proponen medidas de prevención o atención propiamente psicosociales, quedando estas limitadas a la prevención general de riesgos psicosociales. El fomento de la igualdad de condiciones que busca la ley es de carácter eminentemente político, no de defensa del bienestar psicológico *qua* bienestar psicológico.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013 POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL.

Al incorporarse al ordenamiento jurídico español la declaración de derechos de las personas con discapacidad consiguió igualarse el tratamiento en el conjunto de relaciones sociales a que se enfrentan las personas con discapacidad en el normal desenvolvimiento de su vida.

Esta ley sí presta particular atención a las dificultades psicosociales que una persona con discapacidad puede enfrentar en su vida, formando parte del conjunto de medidas a las que las personas discapacitadas tienen derecho dentro de la atención integral.

No obstante, y como se señalaba con anterioridad, estas medidas carecen de la especificidad que ahora se trata de impulsar. La protección psicosocial que reconoce la ley de personas con discapacidad no se refiere a los riesgos específicos derivados de la relación estrictamente laboral en los términos recogidos en las NTP del INSST (como el burnout, la adicción al trabajo, el estrés o el insomnio). Hace, antes bien, referencia a las barreras que se generan por una alteración en las “estructuras psicosociales” de la persona que dificultan, en general, su relación con el mundo, como la ausencia de la “teoría de la mente”, poca resonancia emocional o los problemas específicamente sociales y relacionales derivados de estas circunstancias.

En sentido estricto no puede decirse que la ley no observe estas vicisitudes, pero dado su carácter básico y, como se anticipaba con anterioridad, la necesidad de interpretar de manera sistemática el conjunto de normas que aquí se revisan, no parece tener la entidad suficiente como para garantizar una protección efectiva frente a estos riesgos, como, por otro lado, han subrayado reiteradamente doctrina y jurisprudencia (Igartúa Miró).

Con todo, y pudiendo concluirse que el trabajo supone a las personas con discapacidad una manera de mejorar su salud y situación psicosocial, la posibilidad de reducir los cupos de empleo de estas personas prevista en el artículo 42 de la ley, supone una fuga de compleja reparación, a pesar de las medidas alternativas previstas en el desarrollo reglamentario (Real Decreto 1451/1983), para esta oportunidad de mejora.

## LEY ORGÁNICA 4/2000 SOBRE DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA Y SU INTEGRACIÓN SOCIAL.

De nuevo la ley realiza una prevención general sobre situaciones que pueden generar riesgos y problemas psicosociales, como las derivadas de la violencia y la discriminación asociada a ella.

No obstante, la concesión del permiso de trabajo en España queda sujeta a la demanda de trabajadores del mercado de empleo. Ello tiene como consecuencia, como señala Aja (2012), una enorme dificultad para la integración de las personas extranjeras en la economía y vida social nacionales.

Como subraya la ONG SOS Refugiados (esto es del campo de Fuenlabrada), esta situación, sumada al conjunto de todos los trámites administrativos que se exige a una persona inmigrante de cara a regularizar su situación, no hace más que agravar los riesgos psicosociales inherentes a su situación. Riesgos estos que abarcan desde la situación de estrés propia del traslado de residencia -a menudo no voluntario- hasta los traumas derivados del viaje desde la región de origen a España.

## Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Bajo el amparo de esta ley se incorpora un amplio conjunto de actuaciones que permiten, en mayor medida, atender a las necesidades psicosociales propias de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, también en el laboral, pertinente pues como se desprende de nuestra investigación y se mantiene a lo largo de todo el trabajo el género es una variable decisiva en la exclusión social.

Así, si bien, de nuevo, las medidas no quedan orientadas al riesgo psicosocial concreto, sí que abordan circunstancias que indudablemente contribuyen al menoscabo de la salud mental de la mujer.

En este sentido, bajo el paraguas de la ley, se comprenden medidas que van desde el establecimiento de bajas específicas por razón del periodo menstrual (LO 1/2023) hasta la obligación de desarrollo de planes de igualdad en el ámbito laboral, así como la promoción de los permisos de maternidad y paternidad igualitarios.

No obstante, y dado que los riesgos psicosociales en el caso de la mujer se asocian con un tensionamiento mayor debido a que la carga de los cuidados recae mayoritariamente sobre ellas (Navarro, 2022), es precisa una revisión profunda de la economía del

bienestar en su conjunto, y en particular del llamado 4º pilar del Estado de Bienestar -el pilar asistencial-, para abordarlo con perspectiva de género.

En este sentido, cabe apuntar dos reformas impulsadas en el ámbito laboral que han afectado a la situación de las mujeres con efectos dispares.

En primer lugar, el Real Decreto Ley 14/2021 del 6 de julio, por el que se elimina la forma de contratación temporal. La reforma de la contratación temporal es una manera de dar impulso a contratos de trabajo menos precarizados. Más de la mitad de los contratos temporales eran con mujeres, según datos del INE, con lo que esta reforma habría constituido, al menos sobre el papel, una mejora de su situación económica y, a mayores, psicosocial.

Por otra parte, habría que apuntar, y así lo subrayan las entrevistas del campo, al efecto iatrogénico que pueden tener ciertas intervenciones de la legislación laboral en materia de fomento de igualdad. Habría sido el caso del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Según denuncian los colectivos, las exigencias de cotización a este tipo de empleadas habría contribuido a sumergir aún más su situación económica, con los subsiguientes nefandos efectos sobre su situación psicosocial.

## **6.2 Concepto jurídico de prevención**

La prevención queda determinada como concepto jurídico en el artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de la siguiente manera:

” Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.”

Dejando para más adelante el concepto de “riesgo”, al cual nos remite el precepto, debemos ahora interrogarnos sobre la integración de la prevención en la vida general de la empresa, esto es, el alcance de este conjunto de medidas adoptadas, sus tipos y, finalmente, los mecanismos de coerción que existen para garantizar su implementación.

Debemos anticipar el interés que tiene esto para la materia específica que nos ocupa: el riesgo psicosocial. Tal como apunta la doctrina (Igartua Miró, Contreras Hernández), y las recomendaciones administrativas (NTP 445 y 759 por todas) las actuales normas

legales en materia de prevención se quedan cortas para los riesgos menos tangibles, como los de tipo psicosocial.

La prevención, como actividad a desempeñar por la empresa, se desarrolla en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. El reglamento establece un sistema de prevención de riesgos abierto y actualizable de manera continua a través de las evaluaciones de riesgos, recogida en el capítulo II de la norma, según prescribe el artículo 16 de la LPRL. Con la apertura de la norma, nos referimos a que ella por sí misma no basta para garantizar la prevención que exigen los términos de la LPRL en sus artículos 14 y 15; sino que se remite a otras normas de rango reglamentario (art. 5.2 del RD 39/1997 del 17 de enero) para garantizar esta protección. No obstante, el reglamento también se remite a un listado de normas técnicas (que no jurídicas) para integrar adecuadamente la prevención. Son las siguientes:

a) Normas UNE.

b) Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.

c) Normas internacionales.

d) 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 lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.”

El mismo artículo 5.1 del RD 39/1997 del 17 de enero exige además que se consensuen los riesgos laborales específicos de cada empresa con las personas trabajadoras, cuya opinión deberá ser tomada en cuenta a estos efectos.

El incumplimiento de esta obligación de implementación y actualización del plan de prevención de riesgos laborales supone una infracción grave conforme al artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2000 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Supone infracción muy grave conforme al artículo 13 de la LISOS la no prevención de riesgos graves e inminentes<sup>21</sup> para los trabajadores.

---

<sup>21</sup> Definido en el 4.4 de la LPRL. “Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.”

### 6.3 Concepto jurídico de riesgo

Por su parte, el concepto jurídico de riesgo laboral se determina jurídicamente en el artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales según el siguiente tenor:

Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

El “daño derivado del trabajo” se define como “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”, según el 4.3 de la LPRL. En este concepto de patologías se incluyen las enfermedades psicológicas<sup>22</sup>.

Como explica Sala Franco<sup>23</sup>, el concepto de riesgo laboral es más amplio -y no se identifica plenamente- con el de accidente o enfermedad laboral. Es, más bien, una condición de posibilidad de estos últimos.

Estos conceptos de accidente y enfermedad laboral se definen respectivamente en los artículos 156 y 157 de la LGSS, y, a pesar de derivar unas consecuencias similares para el trabajador que los sufre -la baja laboral o el pertinente recargo de prestaciones-, su articulación jurídica difiere.

Mientras que para los casos de accidente laboral debe probarse, según reiterada jurisprudencia (por todas la STSJ CL de 17 de diciembre de 2020, sobre la calificación del estrés como accidente laboral), la relación de causalidad entre el riesgo al que se exponía la persona trabajadora y su ulterior afección; para la enfermedad profesional opera una presunción *iuris et de iure*, es decir, la misma aparición de la enfermedad profesional confirma la exposición al riesgo del trabajador.

Nos resulta de interés poner ahora esto de relieve puesto que, si ya de por sí la identificación de un factor de riesgo psicosocial está abocada a la ambigüedad, la prueba de la causalidad entre este y el padecimiento de la persona trabajadora puede

---

<sup>22</sup> Sala Franco T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. 11ª Edición. Valencia: Tirant lo Blanch. 2022. Pág. 42.

<sup>23</sup> Sala Franco T., *Op. Cit.*

ser aún más difícil de obtener, por lo que cierto sector de la doctrina<sup>24</sup> se inclina por categorizar ciertas afecciones psicosociales como enfermedades profesionales<sup>25</sup>. Esta posible vulnerabilidad de las personas trabajadoras ha sido tratada por la jurisprudencia, como veremos más adelante.

## 6.4 El riesgo psicosocial en el ordenamiento jurídico español

### 6.4.1 Normativa y soft law supranacional

#### 6.4.1.1 *C155-Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981*

El convenio conmina a los estados ratificantes a establecer políticas nacionales en materia de seguridad y salud, garantizando su cumplimiento a través de la institución de un organismo de inspección de trabajo y promoviendo la participación e información en materia de salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Estas políticas se concretan en la responsabilidad del empresario de garantizar la seguridad de las personas trabajadoras, quedando orientado el convenio, como es lógico, a reducir la siniestralidad laboral y las afecciones en salud derivadas en general de la actividad laboral.

Hablando específicamente de salud psicológica, el convenio la incluye en su definición de salud del artículo 3.e):

“el término **salud**, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.”

Podemos concluir, por ende, que, desde la óptica de la OIT, los problemas relacionados con la salud psicosocial tienen carta de naturaleza como problemas de salud y que, en consecuencia, no hay razón alguna que justifique su no previsión en las políticas nacionales de salud y seguridad que el convenio promueve y auspicia.

---

<sup>24</sup> Contreras Hernández, O., “La inclusión de los riesgos psicosociales en el cuadro de enfermedades profesionales: evidencias y propuestas para una revisión legal”, en AA.VV., *Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y Desafíos de una protección social centenaria*, Murcia, LABORUM, 2020, vol. I, 433-444. Disponible en: <https://blog.uclm.es/oscarcontreras/wp-content/uploads/sites/57/2021/10/Riesgos-psicosociales-y-enfermedades-profesionales.pdf>

<sup>25</sup> Recordemos aquí que los conceptos de riesgo y accidente/enfermedad profesional son disimilares, pero se solapan (Sala Franco *Op. Cit.*).

#### **6.4.1.2 Directiva 89/391/CEE del Consejo: medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo de 12 de junio de 1989**

Establece esta directiva una serie de obligaciones para los empresarios en materia de seguridad y salud; previendo con suficiente amplitud las posibles evoluciones de la técnica y su preceptiva prevención de riesgos.

Así, el empresario debe realizar una evaluación global y periódica de los riesgos en la que los trabajadores habrán de tener cabida. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los resultados de la evaluación de riesgos; protegidos en consecuencia y formar parte activa del sistema de prevención, tanto propia como de los compañeros y compañeras.

#### **6.4.1.3 COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020**

Prevé la aparición de riesgos laborales asociados a las nuevas tecnologías de la información, y a todo el cambio social, económico y ecológico a ellas asociado, y pretende auspiciar su prevención y adecuada protección.

En el ámbito de las NTIC, esta protección se positiviza, entre otras, en los reglamentos y directivas ya mencionados.

### **6.4.2 Leyes y soft law nacional**

#### **6.4.2.1 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**

No se hace mención explícita en la ley a la prevención del riesgo psicosocial, sin perjuicio de que, como veíamos *supra*, se pueda incluir en su definición de riesgo para la salud mental.

A pesar de la consabida insuficiencia de la ley para la protección de esta clase de riesgos (Igartúa Miró, Arrieta Idiákez), es cierto que, desde un punto de vista ambiental, la ley sí ofrece protección explícita frente a riesgos psicosociales; promueve la adecuación del puesto de trabajo a la persona trabajadora (artículo 15.1.d), y prevé la protección frente a riesgos laborales específicos con claras consecuencias psicosociales -como cuando

se refiere a la monotonía y repetitividad en el mencionado precepto- o de los riesgos específicos de personas especialmente vulnerables (arts. 25, 26 y 27).

### **6.4.3 Reglamentos**

#### **6.4.3.1 *Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)***

El RSP, en tanto que reglamento de desarrollo de la LPRL, sigue su línea, inobservando, por tanto, los riesgos psicosociales.

No obstante, su remisión a normas técnicas y recomendaciones en el marco del plan de evaluación de riesgos; abre la puerta a la posibilidad de la inclusión de riesgos psicosociales en estos instrumentos. La doctrina<sup>26</sup>, de hecho, ha considerado como una buena vía de inclusión de estos riesgos la negociación colectiva y la elaboración de planes de prevención.

### **6.4.4 Convenios**

Al ser el convenio colectivo un tipo de norma que aplica a un conjunto variable de partes, según sea su alcance y suscripción, no se revisará pormenorizadamente ninguno. Antes bien, se expondrán aquí las posibilidades normativas de esta herramienta al respecto del riesgo psicosocial, así como el tratamiento de estas afecciones en la generalidad de los convenios.

En materia de prevención de riesgos, el convenio tiene una posición de especial importancia, dado el carácter participativo que la LPRL ha dado a esta materia (artículos 14 y 15 de la LPRL).

Ello no quiere decir que dependa del convenio colectivo la entera regulación del deber de prevención, que, recordemos, recae exclusivamente sobre el empresario (artículo 5 LPRL). No obstante, sí que puede emplearse esta fuente para cualificar los servicios de prevención, haciendo que sean de un nivel superior a los que correspondería por el tamaño de la empresa (5LPRL, 3RSP).

---

<sup>26</sup> Arrieta Idiákez F.J., *Op. Cit.*  
Sala Franco T., *Op. Cit.*

Por otro lado, se han incluido en los convenios al calor de la disposición adicional VII del RSP, disposiciones que mencionan los riesgos psicosociales y establecen medidas de especial observancia para con ellos, tal y como explica Arrieta<sup>27</sup>.

## **6.5 Conclusiones**

Teniendo en cuenta la normativa hasta aquí comentada, en las conclusiones trataremos de reelaborar nuestros razonamientos de modo que podamos responder al interrogante principal del estudio. Veamos ahora de que posibilidades se disponen.

### **6.5.1 Sobre la posibilidad de mayor desarrollo normativo en materia de prevención de riesgos**

El recurso a la ley es siempre la forma más evidente y directa de abordar una problemática.

No obstante, la doctrina (Igartua Miró) no considera -con razón, desde nuestro punto de vista- que esta mera mención sea de suficiente entidad como para garantizar la protección y seguridad jurídica precisas para una dolencia profesional. Sería interesante, al modo que lo hacen las NTP, positivizar -ya sea en normas de rango legal o reglamentario- los criterios técnicos que permiten identificar estos trastornos, facilitando su prevención y compensación.

Asimismo, sería interesante explorar la posibilidad de incluir en la lista de enfermedades profesionales del “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 se establecen criterios para su notificación y registro” algunas de estas dolencias propias de la revolución 4.0, tal y como sugiere Contreras Hernández<sup>28</sup>.

### **6.5.2 Sobre la suficiencia de la legislación vigente**

No obstante, lo anterior, y como hemos señalado antes, dado el carácter extensivo de las interpretaciones que auspicia la LPRL en materia de prevención, quizá permita, con los mimbres de la legislación vigente, una protección eficaz, aunque insuficiente, de la salud psicosocial de las personas trabajadoras. Veamos por qué.

---

<sup>27</sup> Arrieta Idiákez F.J., *Op. Cit.*

<sup>28</sup> Contreras Hernández O., *Op. Cit.*

### **6.5.3 Posibilidad de incluir riesgos psicosociales en los planes de prevención**

El plan de prevención es la herramienta establecida por el artículo 16 LPRL para el cumplimiento del deber de prevención por parte de los empresarios (artículo 14 LPRL). Este deber de prevención, informado por los principios del artículo 15 LPRL (evitación del riesgo, evaluación del riesgo inevitable y mitigación de este en su origen), obliga, ex RSP, a la inclusión de criterios técnicos incluso no recogidos en normas de derecho en los planes de prevención (artículo 5 del RSP).

Como se ha revisado con anterioridad, existen normas técnicas (como las NTP del INSST) que efectivamente observan estos riesgos y proponen medidas para su prevención.

Sin embargo, tal y como apunta Igartua Miró<sup>29</sup>, el carácter subjetivo de estas guías y herramientas -la mayoría de las emitidas por el INSST consisten en cuestionarios-, dificultan una medición objetiva y adecuada que sirva, en fin, para una prevención garantista del riesgo psicosocial.

### **6.5.4 Posibilidad de incluir riesgos psicosociales como parte de los convenios colectivos**

Y es que las condiciones marco para los planes de prevención -tanto para su contenido como para determinar cuál va a ser el sistema de prevención de la empresa de aquellos que prevé la LPRL-, puede regularse por convenio colectivo en virtud de la disposición adicional VII y el artículo 83.3 del TRET. La doctrina, (Arrieta Idiakez, Mercader Uguina, Salas Franco<sup>30</sup>) de hecho abogan por el convenio como medio de previsión de esta clase de riesgos, aunque Igartua Miró<sup>31</sup> entiende que puede ser riesgoso en ausencia de una legislación sólida de la que sea complemento.

De hecho, tenemos experiencia jurisprudencial en este sentido. En la STS de 16 de febrero de 2016<sup>32</sup>, el TS establece la obligatoriedad de realizar evaluaciones de riesgo psicosocial, en el ámbito de la prevención en el entorno laboral, cuando así se ha fijado

---

<sup>29</sup> Igartua Miró M.T., *Op. Cit.*

<sup>30</sup> Arrieta Idiakez F.J., *Op. Cit.*

García Salas A.I., *Op. Cit.*

Sala Franco T., *Op. Cit.*

<sup>31</sup> Igartua Miró, M.T., *Op. Cit.*

<sup>32</sup> STS de 16 de febrero de 2016, Id Cendoj: 28079140012016100076

por convenio; tal y como era el caso del Convenio de Cajas de ahorros sobre el que se pronuncia la sentencia.

Sin embargo, la tónica general de la doctrina es la preferencia por la regulación legal; a todas luces mucho más garantista, si bien es cierto que, más aún en la coyuntura política actual, sustancialmente más lenta.

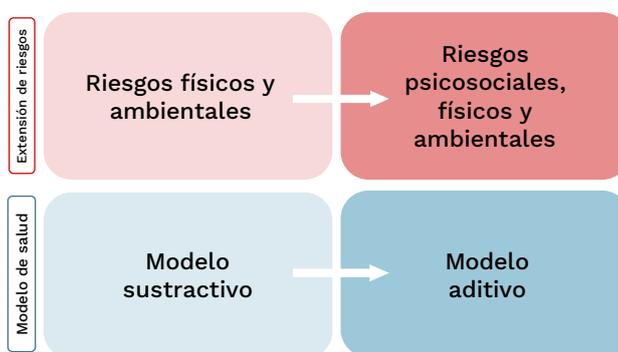
## 7 SALUD LABORAL

### 7.1 Marco histórico y conceptualización

Tradicionalmente se ha considerado el empleo como una posible fuente de riesgos para la salud, aunque estos generalmente solían relacionarse con factores físicos, químicos y del ambiente. Es decir, riesgos inmediatos y tangibles. No obstante, las últimas tres décadas han marcado una transición hacia un mayor reconocimiento de los riesgos poco tangibles, los riesgos psicosociales. En este sentido, se trata de un cambio paradigmático sobre cómo entendemos y abordamos la salud laboral (EU-OSHA, 2023).

Podemos atender a una evolución en el concepto de salud laboral en dos ejes: ha pasado de centrarse en la prevención de accidentes y enfermedades físicas a abordar también aspectos psicosociales como el estrés laboral. Además, ha cambiado de un enfoque de salud sustractiva a uno aditivo que busca promover el bienestar y la satisfacción en el trabajo.

**GRÁFICO 1. Evolución de la salud laboral**



En lo referente a la perspectiva aditiva del trabajo, se pone énfasis en cómo la actividad laboral puede contribuir al bienestar y desarrollo personal y social. Esto se sustenta en

que, además de ser una forma de obtener recursos económicos, el trabajo puede mejorar la vida de las personas al brindarles la posibilidad de desarrollar habilidades, alcanzar metas personales y establecer vínculos significativos.

En Europa, este cambio de dirección se ha visto influenciado por tres factores: la mejora de las condiciones físicas, ambientales y ergonómicas laborales; los cambios en la organización del trabajo y el crecimiento de empleos en el sector servicios (Moreno, 2011). No obstante, la nueva situación sociopolítica y económica ha traído consigo otros riesgos para la salud laboral de las personas trabajadoras, los conocidos como riesgos emergentes (Gil-Monte, 2012). Entre estos riesgos se encuentran las nuevas formas de contratación laboral que generan contratos precarios e inestables y afectan directamente a la calidad de vida de las personas, tanto dentro como fuera del trabajo.

En este sentido, un entorno laboral saludable y un empleo digno no solo constituyen derechos fundamentales, sino que también promueven la inclusión social, la mejora de la autoestima y la resiliencia frente a los problemas psicológicos (OIT, 2022). Es por ello que el reconocimiento del trabajo, la implementación de políticas de apoyo a la salud mental y la interacción positiva en el ámbito laboral son elementos muy relevantes a la hora de mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

### **7.1.1 Salud mental**

La salud laboral y la salud mental, aunque estrechamente relacionadas, corresponden con aspectos distintivos del bienestar humano por lo que requiere una comprensión más detallada. Por un lado, la salud laboral se centra en el entorno de trabajo y se orienta hacia la mitigación de riesgos laborales (bien sean físicos, ambientales o psicosociales) y a la promoción de la salud de las personas trabajadoras. Por otro lado, la salud mental engloba un amplio espectro de factores que influyen en el estado emocional, psicológico y social de la persona. De esta manera, abarca de manera transversal el equilibrio social y conductual de la persona dentro de su entorno a lo largo de la vida.

Por otra parte, diversas fuentes científicas recalcan la idea de que los factores psicosociales en el trabajo, como el estrés laboral, la falta de apoyo social y el acoso, pueden tener efectos perjudiciales en la salud mental, incluyendo problemas psicológicos como la depresión y la ansiedad (p.ej.: Leka y Jain, 2010).

Esto refleja cómo la salud laboral, al mitigar estos riesgos, puede jugar un papel clave en la promoción de la salud mental. Además, las personas trabajadoras con buena salud

mental tienen una mayor probabilidad de afrontar los desafíos laborales, contribuyendo a una mayor productividad y un ambiente de trabajo más positivo.

A este respecto, según los últimos datos de la EU-OSHA (2023), los riesgos psicosociales para la salud mental de las personas trabajadoras han aumentado y están claramente relacionados con una mayor carga laboral en sectores emocionalmente exigentes y/o orientados al cliente.

De hecho, se ha observado que la presencia de tres aspectos, “clientes difíciles”, “mala comunicación” y “largas jornadas laborales” es mayor en sectores donde el enfoque principal es el servicio al cliente, como turismo, entretenimiento, educación, transporte público, trabajo social, salud y cuidados. Los “clientes difíciles” parecen representar la carga psicosocial más común.

### **7.1.2 Aclarando términos: factor psicosocial, factor de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales**

Es preciso diferenciar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de otros conceptos relacionados que pueden llevar a equívoco y que con frecuencia se plantean como sinónimos en textos técnicos y científicos (INSHT, 2015). Como se recogía en la introducción de este documento, existe una diferencia entre "factores psicosociales" y "factores de riesgo psicosocial". Aunque ambos hacen referencia a aspectos inherentes de la organización, contenido, ejecución de la tarea y contexto social y físico en el trabajo, los últimos se centran en aquellas condiciones psicosociales específicas que pueden influir negativamente en la salud física, mental y social de las personas trabajadoras.

En otras palabras, los factores psicosociales tienen el potencial de convertirse en factores de riesgo psicosocial, dependiendo de cómo impacten en la persona trabajadora y en el entorno laboral, pero no son dañinos *per se*. Los factores de riesgo psicosocial son objetivo de medidas de prevención para así evitar que desencadenen en riesgos psicosociales.

Cuando se dan las condiciones, los factores de riesgo psicosocial desencadenan la aparición de un riesgo psicosocial propiamente dicho. En este sentido, con riesgos psicosociales hablamos de un hecho o situación que se “ha materializado” como consecuencia de la exposición a factores de riesgo psicosocial y que tiene una alta probabilidad de causar un daño en la salud física, mental y social como consecuencia de:

“Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes” (INSHT,2010)

Pongamos por caso que el departamento de atención al cliente de una empresa energética está desbordado por el número de llamadas que recibe, las personas empleadas en este departamento tienen una carga de trabajo excesiva (factor de riesgo psicosocial). No todas las personas experimentarán un efecto negativo de manera inmediata, pero se crea un caldo de cultivo para los riesgos psicosociales. De hecho, si la carga de trabajo excesiva continúa sin ser manejada de manera adecuada, puede llevar a que parte de las personas trabajadoras experimenten estrés, burnout, insatisfacción laboral y problemas de salud mental y físico. En este caso, la carga de trabajo excesiva se ha convertido en un riesgo psicosocial porque ha comenzado a tener efectos negativos en el bienestar de las personas empleadas.

Esto es, dependiendo de cuánto y cómo una persona trabajadora esté expuesta a un factor de riesgo, este tendrá un mayor o menor impacto en la generación de un riesgo psicosocial. Además, el nivel de riesgo será mayor a medida que aumente la probabilidad de generar daños en las personas expuestas.

**TABLA 3. Factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial**

|                             | Factores psicosociales en el trabajo               | Factores de riesgo psicosocial en el trabajo   |
|-----------------------------|--|--|
| Características del trabajo | Contenido del trabajo y demandas del trabajo/tarea | Contenido monótono, tareas sin sentido o desagradables; carga de trabajo excesiva o insuficiente; presión de tiempo y plazos estrictos |
|                             | Tiempo de trabajo                                  | Horarios muy largos, impredecibles, trabajo a turnos y/o nocturno  |
|                             | Participación y control del trabajo                | Falta de autonomía y de participación en la toma de decisiones   |
| Contexto laboral            | Vida familiar-trabajo                              | Falta de conciliación familiar; conflicto de exigencias; doble presencia   |
|                             | Relaciones en el trabajo                           | Conflictos o falta de apoyo entre colegas, superiores y/o personas al cargo. Acoso laboral; aislamiento.                               |
|                             | Cultura organizacional                             | Ambiente de competición, comunicación deficiente y/hostil, falta de definición de objetivos  |
|                             | Rol en la organización                             | Ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas  |
|                             | Desarrollo personal                                | Escasa valoración social del trabajo, falta de promoción,  |
|                             | Seguridad laboral                                  | Inseguridad laboral, precariedad laboral, insuficiente remuneración, trabajo temporal  |

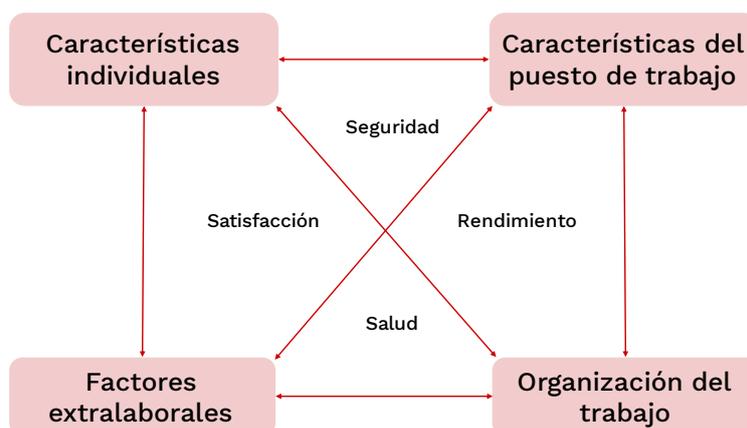
*Nota.* Modificado de Cox y Griffiths, (1996).

Como hemos mencionado con anterioridad, hablar de riesgos es hablar en términos de probabilidad. Esto quiere decir que en un trabajo puede haber múltiples factores de

riesgo (largas jornadas de trabajo, conflicto de rol, un estilo de mando desadaptativo) que nunca llegan a materializarse en, por ejemplo, estrés laboral. Este planteamiento nos puede llevar a pensar que un riesgo psicosocial es más bien asunto de cada persona. Pero ¿es esto real?

La exposición continua a factores de riesgo psicosocial en el trabajo supone una tensión psicológica para las personas trabajadoras. Y es que, el origen de estos riesgos no está en la persona sino más bien en el diseño y organización del trabajo. Pese a que existan personas capaces de tolerar estas condiciones laborales, lo cierto es que es necesario evaluar, prevenir y modificar el entorno laboral para adecuarlo a las necesidades y requerimientos de las personas promoviendo la máxima de igualdad recogida en los Derechos Fundamentales de los Trabajadores.

**GRÁFICO 2. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo**



*Nota.* Adaptado de Cortés (2012).

Realizar un inventario concreto y exhaustivo de todos los riesgos psicosociales es complicado, al igual que localizar su origen debido a su naturaleza multicausal, compleja y dinámica. De hecho, es habitual que se deriven de la confluencia de múltiples factores de riesgos psicosociales y esto se debe, en gran parte, a la diversidad de factores que pueden influir en el malestar psicológico y social de las personas en el trabajo y – también – a que su identificación conlleva una carga subjetiva evidente.

Adicionalmente, debemos tener en cuenta la situación vital de la persona trabajadora. Existen ciertas situaciones que nos pueden hacer especialmente susceptibles a la prevalencia de riesgos psicosociales en el trabajo. Específicamente, los grupos sociales que enfrentan un mayor riesgo de exclusión social presentan también una mayor

probabilidad de encontrarse en empleos más precarizados y, además, mayores dificultades de acceso al mercado laboral.

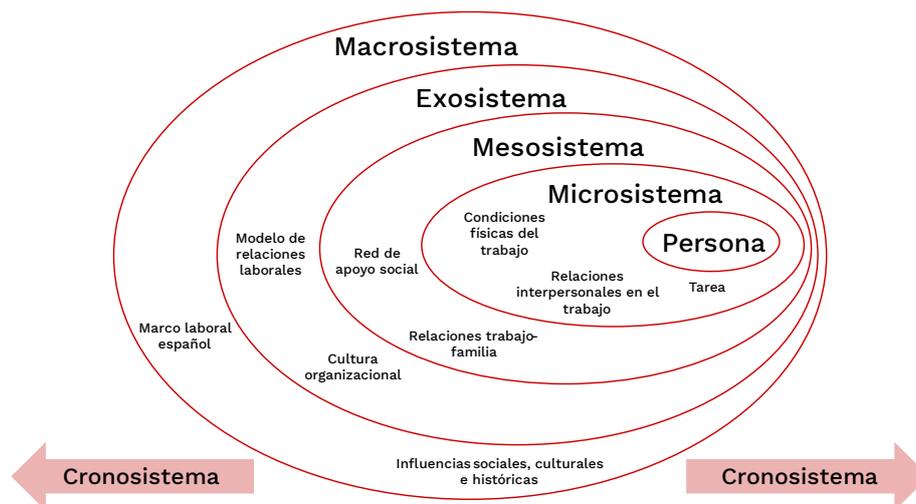
Esta vulnerabilidad hace que estas personas sean más propensas a experimentar condiciones de trabajo que pueden afectar adversamente su bienestar psicosocial. Asimismo, los riesgos psicosociales se pueden ver influidos por otros factores de riesgo no específicamente laborales, por ejemplo, situaciones de estrés en el ámbito privado y social.

## **7.2 Modelo de salud holístico**

Como venimos recogiendo hasta ahora, cuando hablamos de salud laboral debemos entenderla de manera holística, contemplando la complejidad y el dinamismo de los múltiples factores que influyen en el bienestar de las personas. En este sentido, podemos aplicar la Teoría Ecológica del psicólogo Bronfenbrenner (1994), aludiendo a los elementos que influyen en dicho bienestar y a los distintos niveles o sistemas en los que se asientan las influencias.

De esta manera, el bienestar psicosocial de las personas empleadas no está solo influenciado por interacciones inmediatas en el lugar de trabajo como relaciones entre compañeros/as, condiciones físicas del lugar de trabajo o la demanda de la tarea (microsistema) sino también por factores más amplios donde la persona está involucrada como la interacción entre la vida laboral y la familiar (mesosistema). También afectan contextos donde la persona no está directamente involucrada como las políticas de la empresa, los cambios de legislación laboral y las regulaciones del sector (exosistema) y otros propios de la sociedad como son las actitudes culturales y valores hacia el trabajo o hacia determinados grupos sociales o problemas sociales, como la salud mental (macrosistema). Por último, existe una dimensión temporal que explica cómo diversos eventos pueden afectar al desarrollo laboral a lo largo de la vida del trabajador como la irrupción de las nuevas tecnologías que demanda nuevas habilidades en el ámbito laboral (cronosistema).

**GRÁFICO 3. Modelo ecológico de salud laboral**



Esta perspectiva sistémica pone de relieve dos propiedades principales del modelo de salud: la interconexión y la interrelación entre los distintos niveles o sistemas. Esto es, los sistemas están conectados y se influyen constantemente. Por ejemplo, una trabajadora puede experimentar estrés debido a una sobrecarga en el trabajo (microsistema) y este estrés puede verse acrecentado por un entorno laboral que se percibe como hostil (microsistema) permitido por una política empresarial laxa con el acoso laboral (mesosistema) y determinadas normativas a nivel laboral (exosistema). Esta situación a su vez puede empeorar si tenemos en cuenta que la trabajadora es una mujer racializada – o con diversidad étnica – que sufre un constante acoso por razón de género y etnia (macrosistema). Es así como la percepción cultural tradicionalmente machista y racista puede influir en su salud mental tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

En los siguientes apartados nos centraremos, por niveles o sistemas, en distintos factores que intervienen en la salud laboral bien sea para reducirla (factores perturbadores) como para aumentarla (factores amortiguadores).

### **7.2.1 LA PERSONA**

Cuando hablamos de las características individuales de las personas debemos tener en cuenta que estas son el resultado de los millones de interacciones con el ambiente<sup>33</sup> que integran nuestra experiencia vital. Para Bronfenbrenner la persona está en el centro del modelo ya que está continuamente siendo influenciado por capas exteriores: amistades, familiares, colegas, políticas públicas y creencias sociales. Del mismo modo,

<sup>33</sup> Entiéndase como ambiente los elementos físicos, como una mesa, y biológicos, como otras personas.

la persona empleada influye en las personas o contextos de su alrededor por lo que se establece una relación de reciprocidad.

En el ámbito laboral, la interacción diaria se produce con una variedad de individuos, desde colegas hasta clientes pasando por supervisores y personas a cargo que influyen en la manera en la que se es y se está. Estas interacciones, aunque puedan carecer de una conexión emocional profunda, son fundamentales para el buen funcionamiento social y económico. También la interacción que se produce con el entorno físico y con la tarea resulta primordial si queremos hacer un buen abordaje de los riesgos psicosociales.

Aunque la falacia individualista está más presente que nunca, los seres humanos tenemos un rango de actuación condicionado (o determinado en muchos casos) por el plasma social: las circunstancias y barreras sociales. En este sentido, como bien decía Ortega y Gasset: yo soy yo y mis circunstancias.<sup>34</sup> Cuando hablamos de circunstancias nos referimos a todos aquellos factores económicos, sociales y psicológicos que influyen en nuestra manera de estar y ser. En este sentido, las personas con mayor riesgo o vulnerabilidad en el entorno laboral poseen unas circunstancias más comprometidas, por ejemplo, las personas migrantes tienen, en su mayoría, una falta de redes de contacto y apoyo.

Si queremos abordar la evaluación, prevención e intervención con buen criterio, debemos contemplar estas variables personales, por el propio bienestar de las personas trabajadoras.

En las próximas páginas ahondaremos desde un plano psicológico en los elementos que más pueden influir en la salud laboral. Se trata principalmente de habilidades intraindividuales y sociales que han sido aprendidas que pueden entrenarse.

### **7.2.1.1 Regulación emocional**

La regulación emocional constituye un proceso fundamental en la interacción del ser humano con su entorno. Hace referencia a aquellos “procesos por los cuales las personas ejercemos una influencia sobre las emociones que tenemos, sobre cuándo las tenemos y sobre cómo las experimentamos y las expresamos” (Gross, 1999). Dentro de este proceso podemos distinguir los siguientes elementos: experiencia subjetiva,

---

<sup>34</sup> Continuaba con: y si no la salvo a ella no me salvo yo.

respuesta fisiológica, expresión verbal/no verbal y conductual. Además, estas pueden atenerse a una topografía o características: frecuencia, forma, duración e intensidad.

En el entorno laboral, la regulación emocional juega un papel fundamental a la hora de amortiguar los posibles eventos estresantes y/o hostiles y promocionar el bienestar psicológico de las personas trabajadoras. En este sentido, repercute directamente en la satisfacción laboral e influye en un clima laboral saludable.

#### *7.2.1.1.1 Estrategias de regulación emocional*

Una emoción puede regularse antes, durante o después de que haya sido generada. Aunque existe en la literatura científica múltiples enfoques y número de estrategias, uno de los modelos más estudiados, y con una clara aplicación en el mundo laboral, es el de Gross y Thompson (2007). Según estos autores tenemos cinco estrategias principales de regulación emocional:

- Selección de la situación.
- Modificación de la situación.
- Despliegue de la atención (distracción y concentración).
- Cambio cognoscitivo.
- Modulación de la respuesta.

La primera de ellas hace referencia a la elección deliberada de situaciones en las que – con una alta probabilidad – experimentamos emociones positivas *en pos* de las negativas. Por ejemplo, si existe un clima laboral hostil muchas personas preferirán no acudir a determinados eventos como cenas de Navidad y reuniones de equipo. En casos extremos, puede manifestarse en el absentismo laboral, especialmente cuando el entorno laboral desencadena fuertes emociones de enfado, tristeza o frustración. No obstante, esta estrategia puede actuar como factor amortiguador, por ejemplo, cuando una empleada goza de un entorno laboral amigable y encuentra gran satisfacción en el trabajo en equipo, por lo que elige voluntariamente colaborar y ayudar a sus colegas.

En el caso de la modificación de la situación, se alude a un cambio situacional, bien sea físico o social, para alterar el impacto emocional. Esto es, la persona puede influir en el entorno físico y/o dinámica social. Pongamos por caso una reunión en la que existe bastante conflicto entre las partes implicadas, una persona puede experimentar cierto estrés ante este conflicto y puede intervenir para reorientar el discurso hacia una temática de conciliación, rebajando así la tensión que tanto le alteraba.

Por otra parte, el despliegue atencional se refiere a dónde dirigimos nuestra atención, bien sea distrayéndonos de los estímulos que generan emociones negativas o bien sea concentrándonos en aquellos que tienen una influencia emocional positiva en la situación. Siguiendo con nuestros ejemplos, una persona puede sentirse abrumada por la alta carga de trabajo y hacer breves pausas para distraerse y charlar con sus compañeras. También podemos encontrar otra aplicación de esta estrategia cuando, en momentos de estrés, la persona trabajadora se reconcentra en aspectos de su trabajo que le resultan más gratificantes.

El cambio cognoscitivo implica cambiar la interpretación de una situación para alterar su significado emocional, lo que puede incluir la reevaluación positiva o la relativización de lo que está sucediendo. Por ejemplo, ante un *feedback* negativo, la persona podría reevaluarlo como una oportunidad de crecimiento y aprendizaje en lugar de verlo como un fracaso personal.

Por último, la modulación de la respuesta se produce una vez las repuestas emocionales ya han sido generadas. Esta estrategia abarca técnicas de relajación, ejercicio físico o búsqueda de apoyo emocional. En este sentido, se puede dar el caso de que, ante el enfrentamiento con un colega, la persona trabajadora hable de la situación con una persona cercana para así obtener consuelo y perspectiva.

En este contexto es importante mencionar que las prácticas de supresión emocional y fingimiento de emociones positivas, lejos de ser beneficiosas, han demostrado tener efectos negativos. Este tipo de comportamiento es muy habitual en empleos de cara al público donde la máxima “el cliente siempre tiene la razón” deriva, con frecuencia, en un malestar de las personas empleadas según afirma Aldao et al. (2010). Además, se ha observado que la supresión emocional por parte de supervisores se identifica con una disminución de confianza por parte de los subordinados (Little et al., 2016).

El buen uso de las estrategias de regulación emocional puede ayudar a una mejor gestión del estrés, de las demandas emocionales y de los conflictos interpersonales que pueden surgir en el entorno laboral. De esta manera, tiene un efecto en la generación de un clima laboral saludable que, como ya hemos mencionado anteriormente, funciona como un factor amortiguador de los riesgos psicosociales.

Hasta el momento nos hemos referido un tipo concreto de la regulación emocional, la autorregulación emocional o regulación de las emociones propias. Sin embargo, por su interés en el ámbito laboral, es preciso hacer mención a la heteroregulación emocional o regulación emocional interpersonal. Este concepto hace referencia a los procesos por

los cuales influimos en las emociones de otras personas (Troth et al., 2018). A este respecto, por ejemplo, proporcionar apoyo emocional, el uso del humor y de un *feedback* positivo tienen efectos positivos en este campo. Es por ello que la heteroregulación juega un papel clave en la creación de un buen clima laboral mejorando la cooperación, motivación y rendimiento de las personas trabajadoras.

### **7.2.1.2 Motivación**

La motivación es un proceso que explica la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de una persona para alcanzar una meta específica (Pardee, 1990). Este fenómeno, aparentemente bajo el control individual, requiere la consideración de factores tanto personales como ambientales.

Particularmente en el entorno laboral, la motivación es el deseo de una persona trabajadora de esforzarse para alcanzar las metas de una organización, deseo que es impulsado por la oportunidad de satisfacer sus necesidades personales. Esta idea contribuye a entender por qué las personas empleadas dirigen su energía y esfuerzo de ciertas formas, presentando patrones de comportamiento y reacciones específicas en el entorno laboral (Coromoto y Villón, 2018). No obstante, la motivación también se puede considerar como una consecuencia de la salud laboral en la medida en la que se puede ver afectada por el entorno laboral.

Las teorías clásicas de la motivación proporcionan diversas perspectivas sobre cómo las necesidades humanas afectan al comportamiento en el trabajo (Pardee, 1990). En primer lugar, la Teoría de las Necesidades de Maslow sostiene que existen cinco necesidades ordenadas de manera jerárquica, desde las más básicas hasta las más complejas: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.

**GRÁFICO 4. Teoría de las Necesidades de Maslow**



- Necesidades fisiológicas: son las más básicas y hacen alusión a los elementos mínimos que necesitamos para mantenernos con vida. Algunos ejemplos son la alimentación, el agua, el sueño y el descanso. En el ámbito laboral, estas necesidades se ven cubiertas cuando se realizan suficientes pausas para descansar y comer y la persona empleada tiene una retribución salarial que cubre los gastos básicos; como son la comida y la vivienda. En este sentido, la insatisfacción de estas necesidades tiene un impacto directo y negativo sobre la salud de la persona empleada.
- Necesidades de seguridad: incluyen la seguridad física y del empleo, protección contra los riesgos físicos y ambientales del ámbito laboral y también estabilidad financiera. De esta manera, un entorno de trabajo seguro y estable genera confianza y permite a las personas empleadas dedicarse a cumplir objetivos a largo plazo.
- Necesidades sociales: hace referencia a la necesidad de pertenencia y aceptación dentro de un grupo, en nuestro contexto, aplica a las relaciones amistosas y de apoyo en el trabajo. De hecho, un ambiente de trabajo que fomenta las relaciones entre personas empleadas y el apoyo mutuo mejora la cooperación entre las personas empleadas.
- Necesidades de autoestima: en esta categoría se incluye el respeto de los demás, el reconocimiento y la valoración de los esfuerzos y contribuciones individuales. A este respecto, la falta de reconocimiento y el exceso de críticas destructivas se asocian con la pérdida de confianza por parte de las propias personas empleadas hacia su trabajo, lo que podría acarrear una disminución de interés por sus actividades.
- Necesidades de autorrealización: ubicadas en la cima de la pirámide de Maslow, hacen referencia al crecimiento personal y profesional que puede alcanzar una persona. La falta de oportunidades de crecimiento puede causar estancamiento y descontento, lo que puede llevar a la desmotivación y la rotación laboral.

Según esta teoría, al satisfacer una necesidad en cierto nivel, esta ya no es la principal motivación, por lo que las necesidades en el siguiente nivel pasan a ser prioritarias. En el entorno laboral, se plantea que es necesario que las personas tengan cubiertas sus necesidades básicas, como la seguridad y la estabilidad, para luego poder buscar motivación en aspectos más avanzados, como el reconocimiento laboral y la autorrealización.

Sin embargo, es crucial reconocer que las circunstancias personales influyen, con menor o mayor peso, en las fuentes de motivación. Específicamente, las personas migrantes recién llegadas al país se encuentran frecuentemente con barreras para cubrir sus necesidades básicas debido a la pérdida de poder adquisitivo y las restricciones propias del contexto de inmigración: discriminación, trabas burocráticas para la homologación de títulos, restricciones en su estatus de legalidad.... Esto puede dificultar la búsqueda de empleos estables, bien remunerados y que estén a la altura del nivel de formación en el país de origen. Por lo que, estas personas pueden dar mayor importancia a cubrir sus necesidades básicas, como la seguridad financiera y física, aceptando trabajos con menor cualificación y/o precarios.

Tal situación puede afectar directamente a la salud laboral de las personas trabajadoras migrantes. Aunque los trabajos de menor calificación pueden cubrir las necesidades básicas, el choque de expectativas y la falta de adaptación del puesto a la formación y habilidades de las personas repercuten en su salud mental y su autoestima (Ronda-Pérez et al., 2014). A largo plazo esto podría llevar a una reducción en la motivación, valoración del trabajo y descontento en general.

En segundo lugar, la Teoría de los dos factores de Herzberg propone la existencia de dos tipos de factores que afectan a la motivación de las personas empleadas: los factores motivacionales y los factores higiénicos. Siendo los factores higiénicos son condición *sine qua non* para que se den los de motivación.

**TABLA 4. Modelo de Herzberg**

| Factores higiénicos        |   | Factores motivadores |  |
|----------------------------|---|----------------------|--|
| Tipo                       | Descripción   | Tipo                 | Descripción  |
| Política de empresa        | Reglas y procedimientos establecidos por la empresa                 | Logro                | Realización personal al alcanzar metas                     |
| Supervisión                | Liderazgo, gestión y apoyo por parte de la empresa                  | Reconocimiento       | Consideración por parte de superiores y colegas            |
| Condiciones de trabajo     | Entorno físico incluye comodidad, seguridad y recursos              | Responsabilidad      | Autonomía para tomar decisiones y confianza en su trabajo  |
| Relaciones interpersonales | Calidad de las interacciones y relaciones horizontales y verticales | Avance-Desarrollo    | Promoción dentro de la organización y progreso profesional |
| Salario                    | Compensación económica que debe percibirse como justa y adecuada    | Crecimiento personal | Oportunidades para el desarrollo personal y mejora de      |

| Factores higiénicos     |   | Factores motivadores |                            |
|-------------------------|---|----------------------|----------------------------|
| Tipo                    | Descripción   | Tipo                 | Descripción                |
|                         |   |                      | habilidades y competencias |
| Estatus                 | Reconocimiento o prestigio en la organización                                     |                      |                            |
| Seguridad en el trabajo | Estabilidad del empleo y ausencia de preocupación por el mantenimiento del empleo |                      |                            |
| Vida personal           | Impacto que tiene en la vida personal, como conciliación familiar.                |                      |                            |

*Nota.* Adaptado de Herzberg et al. (1959).

Por una parte, los factores higiénicos están relacionados con las condiciones externas del trabajo y resultan relevantes para prevenir la insatisfacción laboral. Estos incluyen aspectos como la seguridad en el trabajo, las condiciones físicas del entorno laboral, las políticas de la empresa, el salario, los beneficios sociales y la calidad de la supervisión.

Por otra parte, los factores motivacionales son aquellos que Herzberg identifica como verdaderos motivadores, que aumentan la satisfacción y el rendimiento de las personas empleadas al cubrir necesidades más profundas y personales. Aquí encontramos el logro y el reconocimiento por las actividades realizadas, la responsabilidad, el trabajo en sí mismo, el desarrollo profesional y el crecimiento personal.

Pongamos de ejemplo el caso de Carla. Carla es contable en una empresa de tamaño medio, ha estado trabajando allí cinco años y recientemente ha empezado a encontrarse menos satisfecha con su trabajo.

- Factores de Higiene

La política de la empresa recientemente cambió, y ahora requiere que todas las personas empleadas registren meticulosamente su tiempo de trabajo en tareas específicas. Carla siente que esto reduce su autonomía y confianza. Además, ha habido recortes presupuestarios que afectaron las condiciones de su espacio de trabajo, haciendo su oficina más concurrida y ruidosa. Su salario no ha aumentado al ritmo de la inflación, y la supervisión se ha vuelto más microgestionada, con su jefe supervisando de cerca y cuestionando cada decisión que toma. Estos factores de higiene han llevado a Carla a sentirse insatisfecha, a pesar de no tener problemas con la seguridad laboral o las relaciones interpersonales.

- Factores Motivacionales

A Carla siempre le gustó su trabajo debido a los desafíos que presentaba y las oportunidades que tenía para resolver problemas complejos de contabilidad. Sin embargo, las nuevas políticas y la microgestión han limitado su capacidad para asumir responsabilidades y lograr un avance significativo en su trabajo. A pesar de su experiencia y contribuciones a la empresa, su trabajo ya no es reconocido como antes, y las oportunidades para el avance profesional y el crecimiento parecen haberse detenido.

Debido a la insatisfacción creada por los factores de higiene y la falta de factores motivacionales, Carla comienza a buscar otro empleo. Encuentra una nueva empresa que no solo ofrece mejores condiciones de trabajo y una política empresarial que promueve la independencia, sino que también valora y reconoce el trabajo de sus personas empleadas, ofrece claras oportunidades de avance y fomenta el crecimiento profesional a través de formación continua. Ahora bien, ¿qué pasaría si Carla tuviera una situación de vulnerabilidad en la cual encontrar un trabajo <mejor> no fuera tan fácil?

Por último, la Teoría de la necesidad de McClelland sostiene que existen tres necesidades fundamentales que mueven a las personas: logro, afiliación y poder. Aunque no son mutuamente excluyentes, tienden a predominar en diferentes grados según la persona.

- Necesidad de logro: se refiere al impulso de superar desafíos, alcanzar un alto nivel de excelencia y realizar tareas de manera eficiente. Las personas con alta necesidad de logro son aquellas que establecen metas realistas y asumen riesgos calculados. Son motivadas por tareas que requieren habilidad y esfuerzo y por situaciones en las que reciben retroalimentación inmediata sobre su rendimiento.
- Necesidad de afiliación: deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y armoniosas. Las personas con alta necesidad de afiliación valoran la interacción social y se esfuerzan por mantener relaciones saludables con sus colegas. Prefieren trabajar en un ambiente de colaboración y armonía y suelen evitar los riesgos que podrían dañar sus relaciones.
- Necesidad de poder: se relaciona con el deseo de influir, enseñar o dirigir a otros. No se trata solo del poder de control, sino también del poder de lograr un impacto positivo. Las personas con alta necesidad de poder se sienten motivadas por el liderazgo, el estatus y el control sobre los recursos y la información.

Si examinamos detenidamente las teorías presentadas por Maslow, Herzberg y McClelland, encontramos una serie de puntos en común que constituyen una base teórica sólida para el enfoque motivacional en el entorno laboral. Podemos observar como el reconocimiento de los logros, la promoción de relaciones interpersonales sanas y la constante oportunidad de desarrollo profesional y personal son pilares en la motivación de las personas trabajadoras.

### **7.2.1.3 Autoestima**

De manera general, la autoestima es el sentimiento valorativo de carácter positivo hacia uno/a mismo/a (Brown et al., 2005). Entre los elementos o ejes centrales de esta autovaloración se encuentran el nivel y la estabilidad de la autoestima (Kernis, 2005). El nivel de autoestima hace alusión a las representaciones que las personas tienen de cómo se sienten típicamente acerca de sí mismas a lo largo del tiempo y el contexto.

Por otra parte, la estabilidad de la autoestima se refiere a la fluctuación de estos sentimientos de autoestima, en un corto periodo de tiempo, que una persona puede experimentar según el contexto.

- Autoestima alta: las personas con una alta autoestima se valoran y respetan a sí mismas, y generalmente están seguras de sus habilidades y cualidades.
- Autoestima baja: por contraparte, aquellas personas con baja autoestima a menudo dudan de su valía y pueden tener una percepción negativa de sí mismos.
- Autoestima estable: implica que la valoración que la persona hace de sí misma no fluctúa significativamente en diferentes situaciones o con el tiempo.
- Autoestima inestable: se caracteriza por variaciones frecuentes en la percepción de autovalía, a menudo influenciada por las circunstancias externas.

**GRÁFICO 5. Tipografía Autoestima**



Otra cuestión clave a la hora de hablar de autoestima es el origen de esta. La autoestima se forma y evoluciona a lo largo de la vida de una persona, comenzando en la niñez y continuando a lo largo de la vida adulta. Este proceso se ve influenciado por múltiples factores externos que interactúan a su vez con características intraindividuales. A este respecto, experiencias de éxito y reconocimiento contribuyen a una percepción positiva de uno mismo. En cambio, las continuas críticas y falta de reconocimiento afectan la autoestima.

#### **7.2.1.4 Habilidades sociales**

Las habilidades sociales constituyen un conjunto de estilos o hábitos aprendidos que nos permiten establecer relaciones interpersonales sanas y plenas. Estas habilidades son cada vez más demandadas en el ámbito laboral debido, en gran parte, al desarrollo tecnológico que ha ido de la mano con el aumento del trabajo en equipo a través de la interacción directa, indirecta y virtual (Moreno-Jiménez et al., 2014).

En esta sección vamos a abordar dos aspectos indispensables en la interacción dentro de un contexto organizacional: los estilos de afrontamiento del conflicto y la comunicación.<sup>35</sup>

#### **7.2.2 Estilos de Afrontamiento del Conflicto**

El conflicto es algo inevitable e inherente en la vida y aunque resulte incómodo para la mayoría de las personas, bien trabajado, es motor de cambio e innovación personal y social. El conflicto se puede dar a distintos niveles pero, para la materia que nos ocupa, resulta de mayor interés el conflicto interpersonal, es decir, aquel que se da entre personas y que se puede dar con mayor frecuencia en el lugar de trabajo. El conflicto según Rahim (2002):

“Proceso de interacción cuya característica principal es la incompatibilidad, el desacuerdo o disonancia individual, grupal o entre organizaciones

Un estilo de afrontamiento del conflicto hace alusión a un patrón conductual que suele ser el predominante en una persona a la hora de enfrentarse a un conflicto. Cabe remarcar que no resulta inusual que una persona cambie de estilo de afrontamiento durante el transcurso del mismo, empleando comportamientos situacionales, en este

---

<sup>35</sup> Anteriormente se ha hablado de regulación emocional interpersonal, una característica de habilidades sociales.

sentido, la elección de un estilo viene influenciado, en gran medida, por la percepción de la otra parte y el nivel de asimetría entre las partes.

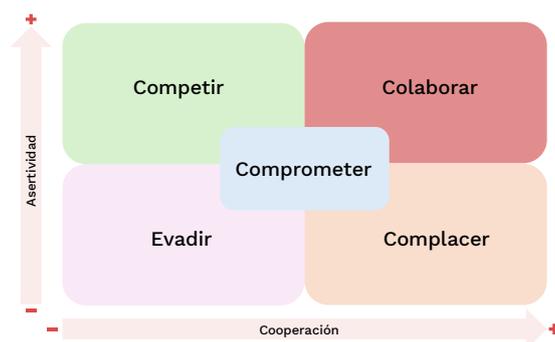
A nivel teórico el Modelo de Thomas-Kilman (1974) es uno de los más extendidos. Según estos autores el estilo de afrontamiento de un conflicto viene dado por el cruce de dos dimensiones: asertividad y cooperación. De este cruce surgen cinco estilos de afrontamiento:

- Competencia: se produce cuando la asertividad es alta y la cooperación es baja. Se trata de una estrategia orientada hacia el poder en la que el individuo pone sus necesidades o deseos por encima de los de la otra parte.
- Evitación: se deriva de una baja asertividad y baja cooperación. La persona con este estilo elude el conflicto pudiendo ser útil en situaciones donde el conflicto es trivial o no hay posibilidades de ganar, dada la asimetría de poder, lo que puede conllevar una merma de derechos.
- Colaboración: es la intersección entre alta asertividad y alta cooperación. *A priori* es la mejor de las estrategias ya que se busca transformar el conflicto en algo positivo para las partes involucradas.
- Complacencia: estilo caracterizado por su alta cooperación y baja asertividad. En este caso se priorizan las necesidades y deseos de la otra parte considerándose un enfoque útil para garantizar la armonía en las relaciones.
- Compromiso: moderada cooperación y asertividad. Este estilo busca encontrar una solución que, pese a no satisfacer completamente a las partes implicadas, es algo satisfactoria.

Es importante remarcar que los estilos de afrontamiento que las personas ponen en marcha en el trabajo repercuten directamente en su bienestar psicosocial. Por un lado, el estilo competitivo puede generar tensiones constantes y conflictos con otras personas, mientras que el estilo evitativo puede llevar a una acumulación de problemas no resueltos, ambos aumentando el estrés psicológico.

Por otro lado, los estilos colaborativos y comprometidos pueden llevar a soluciones más satisfactorias y duraderas a los conflictos, reduciendo el estrés y fomentando relaciones de trabajo más positivas. Para finalizar, la acomodación puede ser útil para mantener la armonía y reducir las tensiones inmediatas.

**GRÁFICO 6. Afrontamiento del conflicto**



La prevalencia de ciertos estilos de afrontamiento dentro de una organización puede influir en la cultura organizacional en general. Por ejemplo, una cultura que valora y promueve enfoques colaborativos y comprometidos puede fomentar un ambiente de trabajo más saludable y resiliente.

Es importante mencionar que una manera de abordar conflictos es mediante la coerción o la dominación hacia otros (Rahim y Bonoma, 1979) y que esta actitud en las relaciones está determinada por el nivel de poder que se tiene. Esto podría generar un entorno psicosocial que promueva el acoso laboral, propiciando conflictos en equipos de trabajo y afectando el bienestar y la productividad.

### **7.2.2.1 Habilidades de comunicación**

Las habilidades de comunicación son fundamentales para el buen desarrollo de las interacciones sociales en todos los ámbitos de la vida, siendo particularmente cruciales en el ámbito laboral. En este ámbito, las habilidades de comunicación hacen alusión a un conjunto de destrezas adquiridas y enfocadas hacia una eficiente comunicación dentro de un equipo de trabajo (Moreno et al., 2014). Es esencial recordar que tanto el contenido de lo que se comunica (el qué) como la manera en que se hace (el cómo) están profundamente influenciados por los valores personales y culturales que median en el proceso de comunicación.

Smith (1975) identifica varios estilos de comunicación que influyen en la dinámica de grupo y el bienestar individual:

- **Agresivo:** se caracteriza por ser un estilo dominante y directo. Si se aplica a situaciones que requieran una solución firme y rápida puede ser efectivo, sin embargo, si se usa inapropiadamente o de manera excesiva puede generar reactancia y resentimiento.

- Pasivo: transgresión de las propias necesidades y aunque no es abiertamente dañino para los demás, este estilo puede llevar a problemas debido a la falta de claridad y la tendencia a evitar la confrontación, lo que a menudo resulta en necesidades y problemas no resueltos.
- Pasivo-agresivo: combinando elementos de los estilos pasivo y agresivo, este enfoque involucra a menudo una expresión indirecta de hostilidad, como hacer comentarios sarcásticos o ignorar deliberadamente a la otra persona. Para los demás puede ser confuso, ya que la verdadera intención no se corresponde con el mensaje expresado.
- Asertivo: este estilo es considerado como el más efectivo en el ámbito laboral. Se caracteriza por comunicar de manera directa y clara teniendo en cuenta los derechos y opiniones de los demás. En el ámbito laboral, la comunicación asertiva se asocia con un ambiente de respeto entre las partes.

Además de un estilo asertivo, existe una serie de habilidades comunicativas de especial interés en el ámbito laboral como la creación de conexiones personales, generación de confianza, manejo de las emociones y respeto hacia la diversidad (Conrad y Newberry, 2012).

De manera transversal, la **escucha activa** permite comprender de manera integral toda la información transmitida por el emisor. La escucha activa va más allá del simple oír, implica tomar plena conciencia de la otredad, entender, interpretar y responder de manera efectiva. Además, la escucha activa requiere una participación activa en el diálogo mediante el uso de preguntas aclaratorias (*feedback* o retroalimentación), que son fundamentales para asegurar una correcta interpretación del mensaje.

Por su parte, la **empatía** es una habilidad interpersonal que implica diversos procesos, (Decety y Cowell, 2014): intercambio emocional, preocupación empática y toma de perspectiva. En el intercambio emocional no solo se comparten sentimientos, sino que también surge una motivación genuina por aliviar el sufrimiento de los demás, conocida como preocupación empática. Además, la empatía incluye un proceso de 'toma de perspectiva' que permite a una persona situarse en el lugar de otra e imaginar lo que este está sintiendo o pensando.

Dentro del ámbito del trabajo, la empatía se ha relacionado tradicionalmente con el liderazgo. Por ejemplo, investigaciones como la de Kellet et al. (2006) apuntan a que en el trabajo solemos percibir como líderes a las personas con altos niveles de empatía. Y es que la empatía ayuda a promover una cultura laboral más inclusiva y apoyar la salud

mental y el bienestar de las personas empleadas. Conviene remarcar que sensibilidad y empatía no son lo mismo, esta última, a diferencia de la sensibilidad, implica ponerse en el lugar del otro y preocuparse por el bienestar de este.

### 7.2.3 **MICROSISTEMA**

Cuando hablamos de microsistema nos referimos a los elementos individuales y del contexto próximo a la persona: amigos, familia y comunidad. En el caso del contexto laboral, podemos enfocarlo en las condiciones físicas del lugar del trabajo, las características y organización de la tarea y las relaciones laborales con los y las compañeros, supervisores y clientes.

**GRÁFICO 7. Microsistema de salud laboral**



#### 7.2.3.1 **CONDICIONES FÍSICAS DEL LUGAR DE TRABAJO**

El dónde se trabaja también es importante para el bienestar psicosocial de las personas trabajadoras. En España, el marco regulador que garantiza la seguridad y salud en los espacios laborales se articula a través del Real Decreto 486/1997, el cual establece las disposiciones mínimas en cuanto a seguridad y salud en los lugares de trabajo, abarcando aspectos como las dimensiones del espacio de trabajo, la iluminación, las condiciones ambientales y los equipos utilizados.

Ahora bien, ¿qué se entiende por lugar de trabajo? Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2015) son aquellas áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que las personas trabajadoras deben permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Esto incluye servicios higiénicos, locales de descanso, locales de primeros auxilios y comedores, así como las instalaciones de

servicio o protección anejas a los lugares de trabajo, consideradas parte integrante de los mismos.

En este sentido, podemos destacar los siguientes elementos:

- Iluminación: la luz, bien sea natural o artificial, resulta imprescindible para garantizar la seguridad y bienestar psicosocial de las personas. Por ejemplo, la falta de iluminación se relaciona con mayor probabilidad de accidentes laborales.
- Ruido: el ruido en sí mismo es molesto, pero si además es constante y/o muy alto dificulta la realización de la tarea y puede generar estrés en la persona y un ambiente hostil en la organización.
- Calidad del aire: la mala calidad del aire, causada por la falta de ventilación y la presencia de contaminantes, podría poner en peligro la seguridad y salud en el trabajo.
- Temperatura del ambiente: el frío y el calor extremos afectan a la comodidad de la persona trabajadora y comprometen su salud.
- Espacio de trabajo restrictivo: un espacio de trabajo que es demasiado pequeño o mal organizado puede alterar la realización de la tarea.
- Espacio interactivo: un diseño del lugar de trabajo que fomenta la interacción entre las personas empleadas facilita la comunicación.
- Orden, limpieza y mantenimiento: resulta imprescindible que las instalaciones estén en condiciones higiénicas adecuadas. Además, el acceso a instalaciones adecuadas para beber agua, asearse y atender necesidades personales es fundamental para el bienestar del trabajador.
- Equipos de trabajo: es fundamental contar con un equipo de buena calidad. Tener los equipos y herramientas de trabajo correctos y en buen estado asegura eficacia y protección en las labores cotidianas.

Es imprescindible que el lugar de trabajo sea cómodo para realizar las tareas sin interrupciones ni riesgos para la salud. Si la persona trabajadora dedica gran parte del tiempo a velar por su integridad física, luchar contra los elementos físicos del entorno que no le permiten desarrollar su trabajo cómodamente o lidiando con un equipo de trabajo obsoleto, es inevitable que haya una sobrecarga atencional, frustración y desidia, aumentando así la probabilidad de sufrir estrés laboral, entre otros. En este sentido, cuando un diseño del puesto de trabajo no se adapta a la persona, se deberá modificar garantizando así el bienestar de la persona.

Por último, no hay que olvidar que, a raíz de la pandemia, gran parte de la ciudadanía española ha visto como su lugar de trabajo se extendía a casa. La inclusión del teletrabajo y de las modalidades híbridas han hecho que los lugares de trabajo sean cada vez más dispersos, con las ventajas y desventajas que esto supone.

Quizá el ejemplo más drástico lo encarnan los “nómadas digitales”, profesionales que trabajan viajando. Su independencia geográfica entraña grandes desafíos: dificultad para mantener una conexión a internet estable, problemas de legislación y de cobertura sanitaria.

### **7.2.3.2 LA TAREA: CARACTERÍSTICAS Y ORGANIZACIÓN**

Estudiar qué se hace en el trabajo y cómo se hace es imprescindible si queremos analizar la salud laboral.

#### *7.2.3.2.1 Características de la tarea*

Desde una perspectiva ergonómica, las tareas monótonas y repetitivas han sido ampliamente estudiadas por su impacto en la seguridad y salud física de las personas trabajadoras. Estas tareas se caracterizan por requerir que las personas ejecuten un reducido repertorio de conductas y un también reducido recorrido de movimientos. Por lo general, estas tareas entrañan un aumento en el riesgo de sufrir trastornos muscoesqueléticos. Además, la pérdida de atención que se produce cuando se realizan estas tareas aumenta el riesgo de sufrir un accidente o incidente laboral.

Más allá de la dimensión física, estas tareas pueden afectar a la persona trabajadora desde un plano psicosocial. De hecho, los trabajos que involucran tareas repetitivas y poco desafiantes tienden a ser menos gratificantes y más susceptibles de generar descontento entre los empleados. Es por ello por lo que la monotonía laboral se relaciona con la insatisfacción laboral y la aparición de estrés laboral (p.ej., Melamed et al., 1995).

Algo semejante ocurre cuando las tareas carecen de significado o son desagradables. Cuando una persona realiza estas tareas puede percibir que el trabajo no tiene sentido y que el impacto social generado no es relevante. Como bien sabemos, el trabajo es una parte muy importante de nuestra identidad, si una persona percibe que las tareas que realiza son absurdas o con un bajo reconocimiento social puede sentirse insatisfecha con su trabajo y también consigo misma.

Las tareas con mayor reputación o impacto social se asocian con un alto grado de especialización y cualificación. No es de extrañar que profesiones universitarias de alta especialización como medicina, ingeniería o ciencia sean las que mayor crédito social tienen. Por su parte, las labores de limpieza, agricultura, construcción y cuidados de personas mayores son vistos como trabajos de segunda pese al denominativo administrativo de ocupaciones elementales.

Por otra parte, cuando una tarea requiere un bajo uso de las habilidades, la persona puede sufrir un desgaste profesional, insatisfacción laboral y estrés laboral.

Paradójicamente, esto contrasta con la realidad cada vez más frecuente en nuestro país, la sobrecualificación.

### **7.2.3.3 Organización de la tarea**

La dimensión temporal de las tareas se refiere a cómo se estructura y se administra el tiempo en relación con las tareas laborales. En este sentido, influyen aspectos como:

- Plazos ajustados: nos referimos a fechas límite ajustadas y que no se corresponden con la carga de trabajo demandada. En este sentido, la persona trabajadora no tiene tiempo suficiente para completar la tarea de manera cómoda.
- Plazos rígidos: el trabajo como la vida misma está sujeta a contingencias. Si los plazos no se adecúan a las posibles adversidades puede influir en el malestar de la persona trabajadora.
- Descansos insuficientes: los descansos regulares son necesarios para prevenir la fatiga y permitir que las personas empleadas se recuperen, especialmente en trabajos física o mentalmente exigentes.

Por último, las tareas se deben desarrollar en un determinado marco: la jornada laboral. Cuando las tareas se extienden fuera de la jornada sin remuneración alguna e incumpliendo el contrato estamos ante una vulneración de los derechos de la persona trabajadora.

Además, existe una tendencia problemática, este tipo de prácticas irregulares empiezan a ser la tónica común en áreas técnicas y profesionales, por lo que sectores tradicionalmente precarios como la hostelería y la agricultura no son la excepción. De hecho, según los datos del último trimestre de 2024 (INE, 2024), hubo 2.479 horas no pagadas en este periodo, de las cuales casi la mitad corresponden con técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

No obstante, cabe remarcar la dificultad de recabar datos precisos sobre esta problemática, esto es, es bastante probable que los datos estén infraestimados y determinados sectores como las ocupaciones elementales sean poco consultadas.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Empleados/as domésticos/as y de limpieza, peones/as agrarios, de construcción, de industria manufacturera y de transporte y reposición. Se puede consultar con más detenimiento en: <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/ocupaciones-grupo-9-ocupaciones-elementales>

Además, no hay que olvidar que buena parte de las personas empleadas con mayor riesgo de vulnerabilidad están en la economía sumergida.

#### *7.2.3.3.1 Rol en la organización*

El «rol» o «papel» dentro de una organización hace referencia al conjunto de expectativas de conducta vinculadas a un puesto de trabajo concreto. En otras palabras, es el modelo de lo que consideremos que se debe hacer en un puesto, independientemente de la persona que lo ocupe (De Arquer et al., 1996).

La ambigüedad de rol y el conflicto de rol son situaciones donde las expectativas del trabajo no están claramente definidas o son incompatibles entre sí. Esta falta de congruencia entre lo que creemos que debe ser y lo que es puede generar estrés y desorientación, reduciendo la satisfacción en el trabajo (Meliá et al ,1987).

La ambigüedad de rol se da cuando la persona trabajadora no tiene información clara o suficiente sobre las expectativas de su puesto, las responsabilidades que ha de tener y la evaluación de sus resultados. Esta situación generalmente produce un nivel de incertidumbre elevado en las personas, no saber cómo actuar ni qué esperar afecta a la seguridad psicológica de la persona. Además, generalmente la falta de un criterio sobre la evaluación de sus resultados va de la mano con la falta de reconocimiento lo que, como hemos comentado con anterioridad, repercute en la motivación y autoestima de la persona trabajadora.

El conflicto de rol se produce en el momento en el que existen expectativas contradictorias, bien sea dentro del mismo rol o entre diferentes roles. Esta problemática se suele dar, por ejemplo, cuando un mismo responsable cambia – frecuentemente – de opinión sobre lo que se debe hacer, cómo se debe hacer o con qué criterio se evalúan los resultados de la persona. También es usual cuando la persona trabajadora está a expensas de la opinión e indicaciones de dos o más supervisores que no comparten la misma hoja de ruta. Otra situación clásica de conflicto de rol se produce cuando existen incompatibilidades entre el ámbito laboral y el familiar, por ejemplo, cuando la persona tiene que extender su jornada laboral ante la sobrecarga de trabajo y, al mismo tiempo, debe gestionar sus responsabilidades familiares.

Existe una dilatada evidencia sobre el impacto que tanto la ambigüedad de rol como el conflicto de rol tienen en la insatisfacción laboral. De hecho, el modelo presentado por Bedeian y Armenakis (1981) ilustra cómo estos factores de rol en la organización aumentan la tensión laboral y esta, a su vez, repercute en una mayor insatisfacción

laboral. Como vemos en este modelo, los factores estresantes derivados del rol generan una respuesta emocional y física en las personas empleadas que, en último término, se materializa en su intención de renunciar al puesto de trabajo.

Sin embargo, no todo el mundo puede plantearse abandonar un trabajo, más aún cuando las características del mercado laboral español no son favorables a un dinamismo positivo<sup>37</sup>. A este respecto nos podemos preguntar, ¿qué ocurre cuando la persona trabajadora no tiene otras opciones laborales viables? En tales casos, la propensión a renunciar se convierte más bien en un deseo, un deseo que nunca se llega a materializar por el peso, en gran parte, de las necesidades y responsabilidades personales: vivienda, comida, obligaciones familiares, etc.

#### **7.2.3.4 RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO**

Las relaciones interpersonales en el trabajo desempeñan un papel fundamental en la salud y el bienestar psicosocial de las personas. En esta sección ahondaremos en tres aspectos elementales: apoyo social en el trabajo, discriminación en el trabajo, y estilos de liderazgo.

##### **7.2.3.4.1 Apoyo social en el trabajo**

El apoyo social es un elemento crucial en el ámbito laboral, pues no sólo facilita el desempeño de las tareas, sino que también mejora la salud mental de las personas empleadas y fomenta un clima laboral saludable. Este tipo de apoyo consiste en las interacciones y transacciones que ocurren entre los miembros de una red de apoyo, donde las personas se brindan ayuda mutuamente y satisfacen diversas necesidades. (Beltrán, 2004). En este sentido podemos atender a:

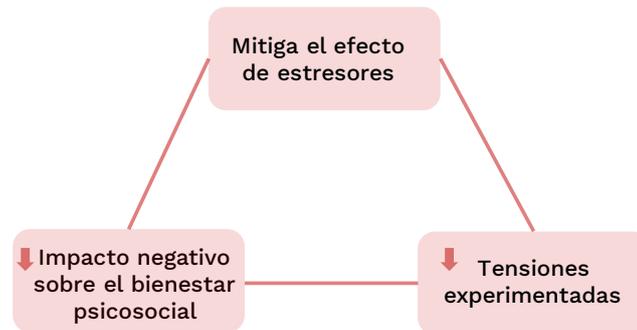
- Apoyo emocional: este tipo de apoyo implica la provisión de empatía, cariño, amor y confianza. Es vital para los empleados que enfrentan presiones emocionales o estrés en el trabajo, ya que les ayuda a sentirse comprendidos y valorados. El apoyo emocional puede incluir desde escuchar activamente hasta ofrecer palabras de ánimo y consuelo ante desafíos personales o laborales. La presencia de un ambiente emocionalmente de apoyo puede aliviar significativamente el estrés y promover una mayor satisfacción laboral.

---

<sup>37</sup> Con dinamismo positivo nos referimos a la flexibilidad laboral que hay en un mercado laboral en el que las personas trabajadoras tienen facilidad para abandonar voluntariamente su puesto de trabajo con vistas a mejorar sus condiciones laborales o su carrera profesional.

- Apoyo instrumental: asistencia en la realización de tareas, compartir la carga de trabajo o proporcionar los medios necesarios para completar un proyecto. El apoyo instrumental es especialmente útil en momentos de alta demanda laboral o cuando un empleado enfrenta dificultades personales que podrían afectar su rendimiento laboral.

**GRÁFICO 8. Triple efecto del apoyo social sobre el estrés laboral**



- Apoyo informativo: involucra compartir conocimientos y proporcionar información que ayude a los empleados a resolver problemas y tomar decisiones informadas. Esto puede incluir consejos prácticos, retroalimentación sobre el desempeño, instrucciones claras, mentoría y orientación profesional. El apoyo informativo es crucial para la adaptación de los empleados nuevos, así como para el desarrollo continuo de todos los trabajadores.
- Apoyo evaluativo: provisión de *feedback* constructivo que ayuda a las personas a evaluar sus comportamientos y habilidades en relación con las normas y objetivos del trabajo. Este tipo de apoyo puede ser esencial para el crecimiento personal y profesional, ya que permite a las personas empleadas entender mejor sus fortalezas y áreas de mejora.

Según Viswesvaran et al. (1999) el apoyo social tiene un triple efecto en la reducción del estrés laboral. Por una parte, el apoyo social reduce las tensiones experimentadas haciendo que las personas se sientan menos estresadas y/o abrumadas con su trabajo. En segundo lugar, mitiga el efecto de algunos factores estresores como la sobrecarga de trabajo y la ambigüedad y conflicto de rol. Por último, atenúa el impacto negativo que tiene el estrés sobre el bienestar psicosocial de las personas trabajadoras. En otras palabras, cuando se percibe apoyo social, el estrés tiene consecuencias menos severas para el estado emocional y físico de la persona.

De igual forma, la práctica de estos apoyos en las relaciones tanto horizontales como verticales de las personas trabajadoras promueven un entorno de trabajo seguro y agradable donde las personas apuestan por estrategias de cooperación, en mayor medida, que por las de competición.

Asimismo, Bilbao y Daza (2006) afirman que el apoyo de la figura del superior es especialmente importante en puestos de trabajo donde existen limitaciones en la interacción con colegas de trabajo. De hecho, en estas circunstancias se espera que sea esta figura la que proporcione gran parte del apoyo y, si constituye la única fuente de apoyo, que ofrezca los cuatro tipos de apoyo.

Este tipo de situaciones suele ser frecuente en trabajos industriales o de oficina caracterizados por una alta movilidad o autonomía. La alta movilidad y deslocalización potenciadas por el teletrabajo y la incursión de las modalidades híbridas tras la pandemia ponen de manifiesto la relevancia del apoyo ofrecido por parte de los/as superiores/as en el ámbito laboral.

#### *7.2.3.4.2 Discriminación laboral*

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación laboral, se basa en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Castro, 2001).

La discriminación laboral por tanto supone un trato injusto y desfavorable hacia una persona trabajadora por el solo hecho de tener una característica personal particular alejada de la normatividad hegemónica y no por su perfil profesional. De esta manera, la persona trabajadora es víctima de una violación de sus derechos laborales y humanos sistemáticamente.

Por otra parte, podemos clasificar la discriminación en dos grandes bloques:

- Discriminación directa: comportamientos o medidas que excluyen o dan preferencia a alguien por motivos de etnia, el sexo, la edad, la orientación sexual, la religión, la discapacidad, entre otras. Esta forma de discriminación es expresa por lo que es fácil de identificar. Un ejemplo serían los anuncios de trabajo en los que, de manera explícita, se recomienda a las personas negras abstenerse de solicitarlo.

- Discriminación indirecta: se da cuando medidas aparentemente imparciales impactan de manera injusta a ciertos grupos sin razón válida. En este sentido, una estipulación de empleo que requiera una altura mínima puede parecer imparcial, pero podría resultar en la exclusión injusta de mujeres y personas de ciertas etnias con estaturas más bajas, sin que sea necesario para el trabajo.

Cabe remarcar que la discriminación laboral recurrentemente se apoya en las creencias, costumbres y actitudes normativas o hegemónicas de la sociedad. Por ejemplo, la discriminación laboral por razón de etnia o raza es un reflejo de una sociedad con una determinada normatividad en la que las personas blancas y occidentales son vistas como lo bueno, deseable y apropiado en contraposición de otras etnias que son vistas como malas, indeseables e inapropiadas, por ejemplo, la etnia gitana.

Una discriminación que está igualmente presente en el ámbito laboral es aquella que se produce por razón de sexo y género. A este respecto, el primer eslabón de la cadena empieza con la especialización y sectorización del trabajo, la división sexual del trabajo. Este proceso se materializa en la presencia mayoritaria de las mujeres en el sector de limpieza y cuidados lo que tiene un impacto directo en la economía de las mujeres, ya que los trabajos con mayor tasa de feminización tienen menor reconocimiento y menores salarios (Murillo y Simón, 2014)<sup>38</sup>.

No obstante, esta segregación no es solo sectorial, también se produce una segregación a nivel de poder y reconocimiento dentro de la propia empresa o entidad. De manera general, son las mujeres las que ocupan menos puestos de poder y liderazgo, fenómeno conocido como *techo de cristal*.

Una vez se consolida la relación laboral, las mujeres pueden sufrir discriminación en múltiples aspectos, desde la sexualización manifestada, en último término, en acoso y abuso sexual, pasando por un menor reconocimiento de sus resultados en contraposición a los de sus colegas hombres, menores oportunidades para desarrollar su carrera profesional e inseguridad laboral frecuentemente asociada a la maternidad.

No obstante, el nivel de exposición a la discriminación por razón de género o sexo no es el mismo en todas mujeres. Cuando hablamos de discriminación es necesaria implementar una perspectiva interseccional (Tomei, 2003) que tenga en consideración la prevalencia e interacción de distintos motivos de discriminación. De hecho, modelos

---

<sup>38</sup> Por no hablar de la mayor presencia de mujeres en contratos parciales frecuentemente motivados por la conciliación familiar (Medialdea, 2014).

como el de la doble discriminación plantean los efectos conjuntos del sexo y la pertenencia a un grupo minoritario, bien sea por razón de etnia, diversidad funcional, orientación sexual o creencias religiosas. En el contexto español, se ha observado que las mujeres migrantes sufren los tipos más graves de acoso sexual en mayor proporción que las autóctonas (Cuenca-Piqueras, 2014).

Otra tipología que resulta conveniente cuando confluyen diversos motivos de la discriminación es la siguiente (Frías, 2022):

- Discriminación múltiple: se produce cuando varios motivos de discriminación actúan por separado. Por ejemplo, una mujer de un determinado grupo étnico puede ser discriminada tanto por su género como por su origen étnico, pero de maneras que se consideran independientes entre sí.
- Discriminación interseccional: ocurre cuando diferentes bases de discriminación se entrelazan de tal manera que son inseparables y crean una forma de discriminación única. Por ejemplo, una mujer negra puede enfrentar discriminación que no es meramente racista ni sexista, sino una combinación compleja de ambos.
- Discriminación compuesta: refiere a situaciones donde una persona sufre discriminación por múltiples motivos al mismo tiempo, y uno de los motivos agrava el efecto de otro, aunque no interactúan entre sí de manera interseccional.

Por último, la discriminación dentro de la relación laboral puede traducirse en múltiples conductas, no sólo referidas al acceso al empleo, sino que, a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales, teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo, el cual incluye situaciones tales como las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo, etc.

#### 7.2.3.4.3 *Estilos de liderazgo*

El liderazgo<sup>39</sup> es clave a la hora de entender cómo las relaciones laborales afectan al bienestar de la persona trabajadora ya que tiene un impacto tanto en el desarrollo profesional y como en personal. Según Hughes et al. (2007) el liderazgo es:

“el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado”.

En el ámbito laboral, la persona líder dirige, piensa, delega e incentiva a los miembros de su equipo para obtener resultados satisfactorios y eficientes. No obstante, la manera en la que lo realizan es diversa y constituye lo que conocemos como estilos de liderazgo.

---

<sup>39</sup> Conviene advertir de la diferenciación entre liderazgo y dirección. A grandes rasgos, el liderazgo persigue el rendimiento del equipo de trabajo y la dirección la obtención de resultados.

Podemos resumir los estilos de liderazgo en liderazgo clásico, otros tipos de liderazgo y liderazgo contemporáneo (Rozo-Sánchez et al., 2019).

Dentro del liderazgo clásico encontramos el liderazgo autoritario, el democrático y el pasivo. El liderazgo autoritario se caracteriza por la centralización en la toma de decisiones y el control riguroso de las personas al cargo. De esta forma, los líderes autoritarios esperan obediencia y generalmente no consultan a sus personas al cargo de la toma de decisiones.

A diferencia del primero, el liderazgo democrático se caracteriza por la inclusión de los empleados en el proceso de toma de decisiones. En este sentido, el líder tiene más bien una función de facilitación y dinamización del equipo de trabajo. Aunque este tipo de liderazgo contribuye a la generación de ideas y a un mayor grado de satisfacción laboral, puede resultar menos eficaz en situaciones donde se necesitan decisiones rápidas o cuando el equipo no cuenta con el nivel de conocimiento necesario para contribuir efectivamente.

El estilo pasivo o "laissez-faire" resulta de la no intervención por parte del líder, permitiendo que las personas al cargo tomen sus propias decisiones y establezcan sus propios objetivos. Este estilo puede resultar conveniente en equipos de alta cualificación donde premia la innovación y creatividad, sin embargo, no es adecuado cuando el equipo no está cohesionado y deriva en conflictos y ambigüedades de rol.

En otros estilos de liderazgo se sitúa el estilo paternalista y el pragmático. El estilo paternalista mezcla elementos autoritarios con un enfoque más atento y protector hacia las personas al cargo. Estos líderes suelen preocuparse constantemente por los demás y toman decisiones por el bien del grupo. A cambio, esperan lealtad y respeto.

Dentro del liderazgo contemporáneo encontramos la tipología transaccional y transformacional. Por una parte, el transaccional se fundamenta en los modelos tradicionales en la medida en la que el líder utiliza su poder para premiar/castigar a las personas en función de su rendimiento. A menudo estos líderes intervienen únicamente para corregir la conducta de las personas al cargo, por lo general, mediante críticas negativas (Almirón- Arévalo, 2015). Este tipo de liderazgo encaja muy bien en empresas u organizaciones tradicionales, ya que prefieren líderes que diseñen y ejecuten estrategias para asegurar la ejecución precisa y estricta de los procesos que lleven a los resultados esperados.

Por último, el liderazgo transformacional se caracteriza por la posición del líder como agente de cambio. El líder es, por tanto, una persona carismática que motiva a su equipo hacia un objetivo, dotando de significado las tareas, considerando la opinión e ideas de los miembros de su equipo y estimulándoles intelectualmente (Hermosilla et al., 2016). No es de extrañar que estos líderes frecuentemente se conviertan en una inspiración o modelo a seguir por sus personas a cargo.

Este estilo de liderazgo presenta múltiples beneficios, ya que el líder se convierte en un modelo a imitar, promoviendo una colaboración cooperativa que incrementa las habilidades sociales y personales, así como la autoestima tanto del líder como de los seguidores, lo que resulta en ventajas y resultados superiores para la organización.

Según Hermosilla et al. (2016) el liderazgo transformador tiene una conexión positiva con cómo el gerente es percibido en términos de eficacia, el esfuerzo que los subordinados están dispuestos a poner para cumplir con las tareas asignadas y su nivel de satisfacción con el gerente.

**TABLA 5. Tipología de estilos de liderazgo**

| Tipo de liderazgo        | Clasificación                    |
|--------------------------|----------------------------------|
| Liderazgo clásico        | Liderazgo autoritario            |
|                          | Liderazgo democrático            |
|                          | Liderazgo pasivo o laissez faire |
| Liderazgo contemporáneo  | Liderazgo transaccional          |
|                          | Liderazgo transformacional       |
| Otros tipos de liderazgo | Liderazgo paternalista           |

*Nota.* Elaboración propia adaptada de Rozo-Sánchez et al., (2019)

#### **7.2.4 MESOSISTEMA**

Dentro del mesosistema encontramos la interacción entre distintos microsistemas de la persona: familia, trabajo, educación, amistades etc. Para nuestro propósito resulta primordial reparar en la relación trabajo-familia y la red de apoyo social.

##### **7.2.4.1 *Relaciones trabajo-familia***

El equilibrio entre la esfera laboral y la familiar promueve el bienestar psicosocial general de las personas trabajadoras y aumenta su satisfacción laboral (p.ej., Abarca et al., 2016). En este punto quizá lo más problemático es el conflicto que se puede producir entre la esfera familiar y la laboral de la persona trabajadora.

Las jornadas extensas, la sobrecarga de trabajo, horarios y turnos no compatibles con el horario escolar, entre otros, dificultan la conciliación produciendo un choque de prioridades, expectativas y responsabilidades en estas esferas.

Estas condiciones laborales son más frecuentes en trabajos precarizados donde hay más presencia de personas en situación de mayor vulnerabilidad por lo que se acrecientan sus dificultades y su malestar psicosocial. Por otra parte, no debemos olvidar la cuestión de género, pues los conflictos familia-trabajo están más presentes y con mayor intensidad en mujeres (Sabater- Fernández, 2014).

La socialización desigual en materia de cuidados hace que las mujeres presenten mayor desgaste emocional, se hagan más responsables de cuestiones domésticas, sientan más insatisfacción laboral e incluso abandonen o mermen su horario de trabajo para dedicarse al trabajo familiar. Entre las mayores dificultades que encuentran las mujeres madres a la hora de conciliar están las enfermedades de los/as niños/as, la falta de coordinación entre horarios laborales y escolares y las vacaciones escolares (Fernández y Tobío, 2005).

Recurrentemente, las personas trabajadoras experimentan una *doble presencia* que aumenta su desgaste emocional y físico. La doble presencia se define como la exigencia de estar física y mentalmente presente tanto en el trabajo como en el hogar, por lo que incrementa este conflicto y puede llevar al agotamiento o fatiga laboral (Hochschild, 1997).

Es importante señalar en este punto que el conflicto trabajo- familia generalmente se produce por un mal diseño y organización del trabajo por lo que resulta imprescindible que las entidades y empresas pongan en práctica medidas de flexibilidad familiarmente responsables (Abarca et al., 2016). Pero ¿qué ocurre con las personas que trabajan por cuenta propia? La falta de recursos humanos y logísticos dificulta en gran medida la conciliación familiar.

Otro aspecto a tener en cuenta es el papel ambivalente que juega el teletrabajo en la conciliación familia- trabajo. El teletrabajo es de manera mayoritaria percibido como una modalidad que permite compatibilizar ambas esferas, no obstante, la falta de límites espaciales y temporales puede suponer un factor de riesgo psicosocial importante, sobre todo, en mujeres (Sánchez, 2009).

#### **7.2.4.2 Red de apoyo social: familia y amistades**

La familia, amistades y conocidos/as tienen un impacto directo e indirecto tanto en la obtención de un trabajo como en su mantenimiento y, en general, sobre el bienestar psicosocial de la persona trabajadora. Estas redes cumplen con diversas funciones que satisfacen en mayor y menor medida las necesidades personales: suministro de información, comodidad, apoyo emocional, ayuda material, entre otros (Procidiano y Heller, 1983).

También es importante mencionar que existe una cierta diferenciación respecto al tipo de función y nivel de implicación por familiares y amigos que, ante todo, responde a una normativa social. Desde el marco de Bourdieu<sup>40</sup> (1998) las redes familiares corresponden con un capital social heredado y más estable en el tiempo mientras que los amigos con un capital social adquirido y más dinámico.

En este sentido, la familia es garante de recursos económicos y sociales más estables. De hecho, tradicionalmente en los países mediterráneos y, en específico, en España la familia es un soporte fundamental en situaciones adversas como recesiones económicas. Por ejemplo, en los momentos más álgidos de la Gran Recesión un 80% de los/as abuelos/as ayudaban con su pensión a familiares con una situación económica comprometida (Educo, 2015)

En relación con el trabajo, la familia es habitualmente una fuente de apoyo instrumental necesaria para cumplir con los requerimientos laborales y/o desarrollo profesional. En este sentido, facilitan la conciliación al cuidar, por ejemplo, a nietos/as, personas con dependencia, etc. De hecho, en España el porcentaje de mayores de 65 años que cuidan a sus nietos/as es de un 35%, 12 puntos por encima de la media europea (Aldeas Infantiles, 2023).

Por otra parte, las redes se caracterizan por su apoyo informativo en la búsqueda de empleo. Es así como familiares, amistades y conocidos/as funcionan como agentes de empleo facilitando el contacto con el empleador (Gush et al., 2015). Esta función es especialmente importante si tenemos en cuenta que gran parte de las ofertas laborales no se publican.

---

<sup>40</sup> Conviene mencionar que el capital social se extiende más allá del acceso a determinadas conexiones sociales, sino que se relaciona también con la transmisión cultural de la familia, los recursos económicos y el estatus o reputación social.

Más allá del *networking*, el soporte emocional de la familia y amistades resulta imprescindible para garantizar el bienestar psicosocial de la persona trabajadora. En este sentido el ocio compartido es un espacio de disfrute y desconexión laboral que permite amortiguar los efectos adversos derivados del trabajo.

### **7.2.5 EXOSISTEMA**

En esta sección profundizaremos en las dinámicas y elementos sobre los cuales la persona empleada no tiene una influencia directa, sin embargo, su bienestar laboral está interpelado por estos. Nos centraremos en la cultura organizacional y el modelo de relaciones laborales.

#### **7.2.5.1 *Cultura organizacional***

Por cultura organizacional nos referimos a las creencias, valores, normas y conductas compartidas que definen a una organización (p.ej., Domínguez et al., 2009). Se trata, por tanto, de un sistema compartido de elementos que constituyen la identidad de la organización.

No debemos olvidar que las organizaciones están inmersas en un cultura y sociedad determinadas, por lo que esta condicionará, en gran medida, por los valores, normas y conductas hegemónicas. Es por ello por lo que cambios socioeconómicos como el desarrollo tecnológico impacta de manera directa en la configuración de la cultura de una empresa (Segredo et al., 2016). También es importante contemplar ciertas particularidades de la empresa como su sector empresarial, la competencia, el tamaño de la entidad, la organización del trabajo y el perfil de las personas directivas y líderes.

El efecto que tiene la cultura organizacional en la persona trabajadora es ambivalente, por una parte, la percepción de esta cultura reduce la incertidumbre sobre cómo actuar y qué esperar, es decir, las normas sociales y las expectativas (Segredo et al., 2016). Por otra parte, si existen condiciones laborales perjudiciosas para la persona trabajadora puede tener un efecto normalizador propiciando el conformismo y la desesperanza.

A nivel teórico resulta adecuado implementar el Modelo Multicultural de Geert Hofstede (Gómez y Rodríguez, 2013) si queremos conocer con más profundidad las características culturales de una organización. Este modelo contempla cinco dimensiones estructuradas en diadas (Hofstede et al., 2005):

En primer lugar, la distancia al poder influirá en el nivel de centralización del control y la estructura de toma de decisiones. En organizaciones con alto poder/distancia las

estructuras jerárquicas está bien definidas y los subordinados raramente cuestionan a los superiores, mientras que las de baja distancia de poder, los líderes y los seguidores se ven como iguales y se fomenta la reducción de desigualdades

En lo referente a la evitación de incertidumbre, las organizaciones con una elevada evitación de la incertidumbre tienden a preferir la claridad y estabilidad frente a situaciones inciertas, por lo que rechazan pensamientos diferentes. En cambio, en las organizaciones con poca evitación de la incertidumbre, esta se contempla como algo natural escuchando y tolerando divergencias y cambios.

En tercer lugar, el colectivismo- individualismo define el marco de actuación persona-equipo de trabajo. En la cultura individualista los trabajadores buscan alcanzar metas de manera individual ya que son evaluados y recompensados a título individual. Mientras que en la colectivista se perciben como integrantes de un equipo de trabajo con metas comunes bajo la lógica de la cooperación.

La feminidad-masculinidad define las prioridades culturales, en una cultura masculina se persigue el logro, la competitividad y predomina un estilo de afrontamiento de conflictos agresivo. Las culturas femeninas tienden a resolver conflictos mediante consensos, buscan el cuidado y bienestar de las relaciones.

Por último, la orientación establece determinadas pautas de conducta. La orientación a largo plazo caracteriza a empresas enfocadas en el futuro que aprecian la determinación para alcanzar metas, incluso si implica sacrificios. Por otro lado, la orientación a corto plazo se centra en promover valores vinculados al pasado y presente, como el respeto por la tradición, la preservación de la reputación y el cumplimiento de responsabilidades sociales.

A raíz de esta clasificación, podemos determinar que una organización con una cultura organizacional predominantemente orientada al corto plazo y con baja tolerancia a la incertidumbre constituirá una barrera hacia la diversidad. Es por ello que resulta imprescindible contemplar esta variable si queremos evaluar la calidad de vida laboral de personas que por cuestiones de sexo, etnia, discapacidad o edad resultan anómalas en una empresa de este tipo.

### **7.2.5.2 Modelo de relaciones laborales: representatividad**

El modelo de relaciones laborales se refiere a la configuración y organización de las interacciones entre empleadores, empleados y sindicatos<sup>41</sup>. Este modelo es fundamental para entender cómo se gestionan y negocian los intereses dentro de las organizaciones y el mercado laboral.

De manera simplificada podemos clasificar los modelos de relaciones laborales en dos grandes bloques (Martín, 2003), modelo unitario y modelo pluralista. En primer lugar, el modelo unitario asume que todos los miembros de la organización trabajan hacia un objetivo común en un ambiente de cooperación y los conflictos se consideran contraproducentes.

Este modelo es favorecido en ciertos contextos culturales e institucionales, especialmente en países germánicos y escandinavos, donde estructuras como la gestión de sistemas de pensiones por los sindicatos y la fuerte regulación legal ayudan a promover la cohesión y cooperación organizacional.

Por otra parte, en el modelo pluralista se reconoce la diversidad y la legitimidad de diferentes grupos e intereses dentro de la empresa. El conflicto no se ve como algo negativo o a evitar, sino como una consecuencia natural de la diversidad de intereses. Por lo tanto, se gestiona de manera constructiva a través de negociaciones y mecanismos de resolución de conflictos, como la negociación colectiva<sup>42</sup>.

Este modelo varía según el poder sindical en pluralismo fuerte y pluralismo medio. El pluralismo fuerte es típico de Gran Bretaña donde los sindicatos y otras formas de representación colectiva son muy activos y tienen mucho margen de actuación. La negociación colectiva y los derechos sindicales están bien establecidos y son una parte integral del paisaje laboral.

El pluralismo medio está más presente en países latinos, como España. En este sentido existen múltiples sindicatos compitiendo por la representación dentro de las mismas industrias, y aunque el conflicto es reconocido, la resolución a través de la negociación colectiva puede ser más volátil.

---

<sup>41</sup> No hay que olvidar la función del Gobierno como regulador y, en ocasiones, mediador en las relaciones laborales. Entre otros, establece leyes y regulaciones en las que redefine los derechos y responsabilidades de las partes implicadas.

<sup>42</sup> La negociación colectiva es un componente central del modelo pluralista, proporcionando un foro formal para que los diferentes grupos negocien y lleguen a acuerdos sobre salarios, condiciones de trabajo, y otros asuntos laborales.

En referencia a los sindicatos, Richard Hyman (1981) distingue dos tipos de poder sindical, el *poder sobre* y el *poder para*. El primero se caracteriza por la capacidad de agregar intereses y al mismo tiempo imponer una disciplina colectiva. Esto implica organización formal, democracia interna, estatutos y rituales colectivos que fortalecen la identidad común y legitiman decisiones.

Mientras que el *poder para* se refiere a la capacidad del sindicato de alcanzar sus objetivos mediante la movilización de su base. Los sindicatos funcionan como instituciones de mediación y regulación entre el mercado de trabajo y la esfera política, teniendo un rol dual como integradores y actores del cambio social.

El papel del sindicalismo en la mejora de las condiciones laborales es innegable, más aún cuando hablamos de personas trabajadoras en situación de mayor vulnerabilidad. Estas personas ven con mayor frecuencia vilipendiados sus derechos laborales y se enfrentan a condiciones laborales más difíciles que pueden afectar a su bienestar psicosocial.

#### **7.2.6 MACROSISTEMA**

El apartado Macrosistema aborda los procesos y elementos que ejercen una influencia menos directa pero significativa sobre el entorno laboral. Aquí encontramos el propio marco laboral español y las creencias y valores sociales sobre determinados grupos sociales. Estas creencias y valores han sido abordadas con gran detalle en el apartado de vulnerabilidad por lo que se insta al lector a acudir a ese apartado.

##### **7.2.6.1 *Marco laboral español***

El marco laboral español presenta una serie de particularidades estructurales que afectan directa e indirectamente al bienestar de las personas trabajadoras. En particular, preocupa como las características del mercado laboral inciden en la situación de vulnerabilidad de ciertos grupos sociales.

En primer lugar, la alta tasa de desempleo, una de las más altas de la Unión Europea (OCDE, 2024), que en el último trimestre de 2023 se situó en el 11,7% (INE, 2024). Además, esta tasa de paro es especialmente alarmante en tres grupos: personas jóvenes, personas con baja cualificación y parados de larga duración. Por lo que estas personas se enfrentan a condicionantes sociales que exacerban su vulnerabilidad en el mercado laboral.

Por otra parte, tenemos la segmentación y la temporalidad laboral. La segmentación laboral consiste en la subdivisión del mercado laboral en diferentes submercados o segmentos, cada uno con sus propias condiciones de trabajo. Esto se traduce en una división clara entre las personas trabajadoras con trabajos estables y bien pagados y aquellas en situaciones de empleo temporal o a tiempo parcial involuntario.

Esta separación se ha incrementado después de la crisis de 2008 debido a aspectos como las leyes laborales, los métodos de contratación corporativos y las tendencias económicas (Cárdenas, 2020). Las personas empleadas que tienen contratos inestables generalmente llevan a cabo labores más riesgosas, en condiciones desfavorables, y reciben menos formación.

Las consecuencias derivadas de la segmentación laboral generan, a nivel individual, una mayor incertidumbre económica y estrés en las personas trabajadoras debilitando su bienestar psicosocial. Y, a nivel social, provoca desigualdad social y exclusión, disminuyendo la cohesión social y la economía del país.

En lo que respecta a los sectores económicos, tradicionalmente España se ha caracterizado por su énfasis en el turismo, la hostelería y la construcción. Estas áreas destacan por su sensibilidad a cambios económicos y estacionales por lo que tienden a generar puestos de trabajo con alta temporalidad y precariedad.

Por otra parte, el trabajo por cuenta propia también define el mercado laboral español. De hecho, España tiene un porcentaje más elevado de personas autónomas en comparación con la media de los países europeos pese a la inseguridad financiera que entraña. En situación aún más vulnerable se encuentran aquellos falsos autónomos que tienen que hacer frente a las cuotas de Seguridad Social, IVA, IRPF, por no hablar de la vulneración de derechos en lo que a horarios y vacaciones se refiere (de la Fuente y Sánchez, 2022).

Otra característica es la descualificación del mercado laboral que, como hemos visto, se proyecta sobre sectores poco especializados (Cuesta, 2017). Esto contrasta con la cada vez mayor sobrecualificación que se produce cuando, para un puesto determinado, se contrata a una persona con un nivel educativo superior al necesario o bien con habilidades y competencias superiores a las demandadas.

Con todo ello, la configuración del mercado laboral en España es un caldo de cultivo para los riesgos psicosociales a través de distintos canales. En este sentido existe una elevada sensación de incertidumbre laboral, de hecho, el 56% de las personas

trabajadoras en España temen perder su puesto de trabajo (Randstad, 2023), la cifra más alta en países europeos.

Esta inseguridad puede repercutir en estrés crónico, ansiedad y otros problemas de salud mental. Por otro lado, los sectores con demanda estacional elevada experimentan picos de trabajo que pueden traducirse en una sobrecarga laboral, horas extras y un significativo estrés laboral, especialmente en los periodos de mayor actividad.

Este contexto nos desvela la realidad de la persona trabajadora pobre y precaria en España, situaciones más apremiantes en determinados sectores de la población que son atravesados por condiciones de vulnerabilidad mayores.

### **7.2.7 CRONOSISTEMA**

Este sistema o nivel pone el foco de atención en la dimensión temporal. Dentro de este se encuentran transiciones y cambios en la vida de la persona, así como eventos históricos de los cuales la persona es testigo.

#### **7.2.7.1 *Transiciones y sucesos vitales***

A lo largo de la vida, la persona va experimentando multitud de cambios personales y sociales. En este sentido, eventos canónicos como graduarse, cambiar de trabajo, casarse y tener hijos tienen un impacto directo en cómo las personas trabajadoras interactúan con su entorno.

No obstante, no todas las situaciones son agradables, la muerte de familiares, la pérdida del empleo, un desahucio, los accidentes y el duelo migratorio son ejemplos de eventos que pueden generar una situación de vulnerabilidad psicosocial importante.

Según Thoits (1983 citado en Vera y Wood, 1994), los eventos vitales son situaciones concretas y objetivas que perturban la rutina de una persona, generando un cambio en su comportamiento que está vinculado con la valoración y relevancia de ciertos eventos y preocupaciones en la vida. Estos eventos vitales requieren, en su mayoría, de una adaptación psicológica y social por parte de las personas por lo que las

Por último, eventos compartidos e históricos como guerras, crisis económicas y pandemias pueden alterar de manera directa e indirecta los sistemas que rodean al individuo y, de esta manera, su estabilidad psíquica y social.

## 8 RIESGOS PSICOSOCIALES: IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN

Los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del diseño del trabajo, su organización y administración, así como las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, que tienen el potencial de causar daño psicológico, social o físico a las personas trabajadoras. Estos riesgos parten de deficiencias en el diseño y la gestión de tareas, la organización y el entorno laboral, y pueden ser exacerbados por factores personales y externos.

En primer lugar, vamos a identificar los principales riesgos psicosociales: estrés laboral, fatiga laboral<sup>43</sup>, violencia laboral, adicción al trabajo<sup>44</sup> y otros riesgos emergentes.

### 8.1 Principales riesgos psicosociales

#### 8.1.1 Estrés laboral

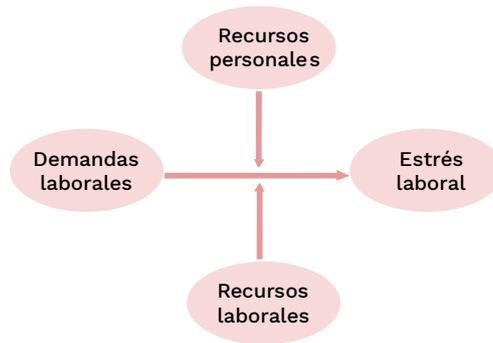
El estrés laboral es una respuesta a un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos de personales y laborales para afrontar dichas demandas. En este sentido, es una respuesta adaptativa a los cambios del entorno y nos permite desarrollar una carrera profesional exitosa y crecer a nivel personal. No obstante, cuando el estrés laboral se cronifica en el tiempo genera un elevado y prolongado malestar psicológico que tiene un impacto en la salud mental de las personas trabajadoras.

#### GRÁFICO 9. Formación del estrés laboral

---

<sup>43</sup> Existe cierta controversia sobre su definición, pudiendo conceptualizarse como riesgo psicosocial o como consecuencia de un riesgo psicosocial. En este texto enmarcamos la fatiga laboral como un riesgo psicosocial basándonos en la clasificación de Martínez-Mejía, E. (2022). Otra perspectiva se puede encontrar, por ejemplo, en De Arquer, I. (1995).

<sup>44</sup> La adicción al trabajo puede ser considerada riesgo psicosocial en sí mismo (p.ej.: Reig-Botella y Fernández, 2020) o como un daño psicosocial (p.ej.: Salanova et al., 2007).



El estrés no deja de ser un producto de la compleja interacción entre el individuo y su ambiente, en este caso, el laboral. Debido a este carácter dinámico e interconectado puede ser definido tanto como consecuencia de los riesgos psicosociales como por riesgo psicosocial en sí mismo (Osorio y Cárdenas-Niño, 2017).

Dentro de la investigación en estrés laboral hay dos conceptos fundamentales: control y recompensa. El primero de ellos vertebra el modelo más clásico, el Modelo de demanda-control-soporte (Karasek, 1979) que sostiene que la falta de autonomía y toma de decisiones en las tareas (control) combinada con una sobrecarga de trabajo deriva en una “tensión” o estrés laboral. En este modelo el soporte o apoyo social modera o amortigua el efecto del estrés sobre la salud.

Por otra parte, la recompensa juega un papel principal en el Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI), que ha ganado una gran relevancia en las últimas décadas (Fernández-López et al., 2005).

**GRÁFICO 10. Modelo esfuerzo-recompensa**



El ERI se enfoca en la reciprocidad en las relaciones laborales y en cómo la falta de esta puede afectar a la salud laboral. Personas con una situación de vulnerabilidad,

como aquellas que tienen escasas oportunidades en el mercado laboral, con formación baja o con contratos temporales, enfrentan un riesgo alto de no reciprocidad, lo que puede llevar a condiciones injustas de trabajo. A veces, incluso, pueden aceptar estas condiciones con la esperanza de obtener recompensas futuras, un riesgo que es particularmente alto al principio de sus carreras.

### **8.1.1.1 Síndrome Burnout**

El síndrome de burnout, conocido en español como síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT), es una reacción al estrés laboral crónico causado por una exposición continua a riesgos psicosociales. Este síndrome se caracteriza por la aparición de agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la percepción de logro (Vega, 2003).

**TABLA 6. Diferencias estrés-burnout**

| Estrés   | Burnout                      |
|--|------------------------------|
| Sobreimplicación en los problemas                                  | Falta de implicación         |
| Hiperactividad emocional   | Embotamiento emocional       |
| Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas (eustrés). | Sólo tiene efectos negativos |

*Nota.* Adaptado de Vega (2003)

Desde una perspectiva psicosocial, el burnout es un proceso dinámico; la definición más reconocida fue formulada por Maslach y Jackson, quienes lo ven como una reacción, principalmente emocional, influenciada por factores laborales y organizacionales.

### **8.1.1.2 El lado adaptativo del estrés**

El estrés es adaptativo, de hecho, lo normal sería experimentar estrés en función de la carga de trabajo o de los requerimientos físicos y psíquicos de la tarea. La relación entre estrés y rendimiento sigue un patrón descrito por la Curva de Yerkes-Dodson. Según esta, un nivel moderado de activación (o estrés) puede ser beneficioso para el rendimiento, mejorando la atención y la motivación necesarias para afrontar tareas complejas o desafiantes. No obstante, más allá de su punto óptimo, se produce una disminución del rendimiento a causa de una sobreestimulación y estrés excesivo.

Como venimos arrastrando, los factores que inciden en la salud laboral, en general, son diversos y multicausales. De igual modo, varios elementos pueden contribuir al desarrollo del estrés en el lugar de trabajo, incluyendo:

- Sobrecarga de trabajo.
- Plazos de entrega ajustados o presiones de tiempo.

- Falta de control sobre el trabajo y métodos de trabajo.
- Poca o nula participación en las decisiones que afectan al entorno laboral.
- Críticas destructivas y falta de reconocimiento del trabajo.
- Relaciones laborales conflictivas o pobre comunicación.
- Inseguridad laboral o malas condiciones de trabajo.
- Estilos de afrontamiento poco adaptativos.

Para promover un desempeño laboral óptimo, es crucial centrarse en la formación competente, un entorno de trabajo ergonómico, la claridad de roles y el desarrollo de habilidades de afrontamiento efectivas. Estos elementos no solo mejoran la eficacia, sino que también contribuyen a la satisfacción y bienestar en el trabajo.

### 8.1.2 Fatiga laboral

La fatiga laboral es una sensación compleja fruto de una disminución en el funcionamiento físico y mental de la persona trabajadora tras experimentar una sobrecarga de trabajo (Cárdenas et al., 2008). De esta manera, la fatiga funciona como alarma, avisando de un desequilibrio entre actividad y descanso por lo que podemos considerarla como una respuesta protectora al estrés físico y psicológico en el trabajo (Servaes, Verhagen y Bleijenberg, 2002).

Pese a ser una respuesta normal y adaptativa, el problema surge cuando la persona trabajadora no consigue descansar (lo suficiente) o cuando la propia organización del trabajo o tarea cronifican el riesgo de padecer fatiga laboral. Por ejemplo, las tareas repetitivas y de alta intensidad física de los peones de la construcción son un ejemplo.

La exposición a factores de riesgo psicosocial aumenta la probabilidad de experimentar fatiga laboral. A este respecto es un fenómeno multicausal en el que pueden confluir elementos como las condiciones ambientales del lugar de trabajo, de la tarea, de la organización del trabajo y aspectos relacionales tanto dentro como fuera del trabajo. Entre ellos destaca la sobrecarga de trabajo, los horarios y turnos desfavorables, la baja motivación y la falta de conciliación familiar.

**GRÁFICO 11. Relación activación-rendimiento**



Por otra parte, es importante señalar que la fatiga tiene consecuencias a todos los niveles (Techera et al., 2016). En la persona trabajadora produce alteraciones en las funciones ejecutivas, emocionales y una mayor probabilidad de cometer errores o sufrir accidentes, con las consecuencias que esto tiene para su integridad física.

En términos de rendimiento, la persona trabajadora con fatiga obtiene resultados atenuados lo que, a menudo, genera frustración y pérdida de autoestima. Estos resultados insatisfactorios además tienen un impacto directo en la organización y aumenta la probabilidad de sobrecargar a otros miembros del equipo de trabajo y de generar conflictos laborales. En su máxima expresión, la fatiga laboral puede desencadenar en el absentismo laboral.

Con todo ello, la fatiga laboral es un proceso que va de un estado normal y adaptativo de cansancio hasta un estado crónico con alteraciones físicas, psíquicas y sociales importantes. La identificación tanto de los primeros síntomas, así como de los principales factores psicosociales de riesgo resulta primordial a la hora de prevenir e intervenir.

### **8.1.3 Violencia en el trabajo y acoso laboral**

La violencia laboral está influenciada por factores como la clase social, el género y la etnia, entre otros, por lo tanto, está vinculada con actitudes discriminatorias, y puede ser provocada tanto por formas tradicionales como no tradicionales de organización laboral que buscan afectar la productividad o el rendimiento en el trabajo (Acevedo, 2012).

Atendiendo a quiénes son las personas implicadas y la relación entre estas, Bilbao y Nogareda (1998) proponen una tipología de la violencia en el lugar:

- Tipo I, exterior: los perpetradores carecen de cualquier tipo de vínculo legítimo con la víctima. Los casos más comunes implican acciones con intención de robo.
- Tipo II, exterior: existe algún tipo de relación profesional entre la persona que comete el acto violento y la víctima. Generalmente estas situaciones de violencia ocurren durante la prestación del servicio, siendo la clientela generalmente la agresora.
- Tipo III, interior: la persona agresora y la víctima tiene algún tipo de relación laboral bien sea porque comparte el lugar de trabajo o han establecido una relación laboral de cualquier tipo. Lo más frecuente que la acción violenta vaya dirigida hacia un/a colega, superior/a y subordinado/a.

Quizá el mayor exponente de la violencia en el trabajo es el acoso laboral, también conocido como *mobbing*. Este término hace referencia a un conjunto de conductas verbales y no verbales de acoso que persiguen ofender y excluir socialmente a alguien, o bien, afectar negativamente las tareas de su trabajo. Asimismo, es necesario que estas vejaciones ocurran de manera repetida, regular y prolongada a lo largo del tiempo para considerarlas acoso laboral (p.ej., Einarsen y Hauge, 2006).

En el acoso laboral, hay una disparidad de poder entre la víctima y el perpetrador, sin importar la jerarquía de ambos. En realidad, las personas afectadas se sienten de menor valía y ven su capacidad de protegerse como limitada (Boudrias et al., 2021).

Otra particularidad de la violencia laboral corresponde con la violencia sexual. Es importante mencionar que este tipo de violencia está marcado por la razón de género y sexo, siendo las víctimas más frecuentes las mujeres. En cuanto al grado de gravedad jurídica encontramos: agresión, abuso y acoso sexual (Bilbao et al., 2001).

La agresión sexual corresponde con un ataque a la libertad o la integridad sexual caracterizado por la violencia o intimidación, con o sin penetración o introducción de objetos; el abuso sexual es similar al primero, pero sin violencia o intimidación y el acoso sexual hace alusión a la petición de favores dentro de un ámbito laboral con una continuidad que causa una situación intimidante, hostil o humillante para la persona afectada.

#### **8.1.4 Adicción al trabajo**

La adicción al trabajo o *workaholism* es un término relativamente reciente que hace alusión a una conducta de excesiva dedicación y esfuerzo en el trabajo que implica el desinterés y descuido de otras áreas de la vida que no son estrictamente laborales, como puede ser la familiar, el ocio, las amistades y/o el cuidado de la salud (Castañeda, 2010).

Conviene distinguir que la dedicación al trabajo no implica necesariamente una adicción, se trata de un comportamiento más complejo. Las personas con adicción al trabajo experimentan una obsesión por sus labores que se manifiesta en una preocupación constante, así como en sentimientos de culpa y ansiedad cuando no están trabajando. Esta incomodidad las lleva a una compulsión de trabajar sin descanso, excediendo los límites razonables y saludables de la actividad laboral.

Llama la atención que la adicción al trabajo sea probablemente la adicción con mayor refuerzo social. En nuestra sociedad, trabajar más allá de las horas habituales y exceder

los límites establecidos es visto no solo como aceptable, sino también como admirable. Esta percepción se sustenta en la idea de que una gran dedicación al trabajo es sinónimo de profesionalismo, ambición y éxito.

En este contexto, la persona con adicción al trabajo a menudo es vista como un emprendedor ejemplar y un modelo a seguir. Su capacidad para darlo todo y su aparentemente inagotable ética laboral son cualidades altamente valoradas en entornos competitivos y de alto rendimiento. Esta admiración se refleja en la manera en que colegas, supervisores e incluso la cultura mediática celebran a personas que logran grandes hitos a costa de largas horas de trabajo.

Pese a que el *workaholism* se relaciona comúnmente con rasgos individuales, existen ciertas características del entorno laboral que pueden actuar como potenciadores o desencadenantes de este comportamiento. Estamos hablando de *ambientes laborales workahólicos* en los que las demandas laborales son excesivas y las expectativas de resultados son poco realistas. A menudo se observa:

- Expectativas de disponibilidad constante: se espera que las personas trabajadoras estén siempre disponibles, incluso fuera del horario laboral.
- Cultura laboral de larga jornada: se normaliza y promueve que las personas empleadas trabajen sistemáticamente más allá de la jornada laboral.
- Recompensas y reconocimientos en función del volumen de trabajo: generalmente se incide en la cantidad de trabajo realizado en contraparte de la búsqueda de optimización de recursos.
- Competitividad agresiva: se genera un ambiente de presión constante por superar los logros de los demás, a menudo las personas normalizan esta situación para destacar o evitar caer en el olvido.

A diferencia de otras adicciones comportamentales como la comida, el sexo o el juego, la adicción al trabajo se asocia con el esfuerzo que genera satisfacción personal, aprobación social y remuneración económica. Estos valores de *hiperproductividad* propios de nuestra sociedad fomentan este ciclo adictivo y las consecuencias que de este se derivan.

En cuanto a las consecuencias, la adicción al trabajo impacta negativamente sobre el bienestar psicosocial de la persona trabajadora (p.ej.: estrés, aislamiento social, afecciones físicas), en la propia organización (p.ej.: aumento de conflictos interpersonales, disminución del rendimiento) y para otros ambientes

extraorganizacionales (problemas familiares, pérdida de apoyo social) (Reig-Botella y Fernández, 2020).

Este fenómeno es especialmente alarmante en trabajadores por cuenta propia donde las limitaciones espaciales y temporales no existen o son muy tenues, facilitando la inmersión total.

#### **8.1.5 Riesgos emergentes**

El informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2007) sobre riesgos psicosociales en el trabajo señala que los cambios en el ámbito laboral, tanto tecnológicos como organizativos, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluyendo la globalización, han generado nuevos riesgos psicosociales con efectos negativos en la salud de las personas trabajadoras.

En este sentido un peligro psicosocial en desarrollo es aquel que está causado por nuevos procesos o dinámicas sociales, o bien, era conocido pero los cambios sociales han incidido en su peligrosidad. Estos riesgos han sido agrupados en cinco áreas:

- Nuevas modalidades de contratación: contratos más precarios, producción ajustada, subcontratación y falta de seguridad laboral. La inestabilidad laboral y contractual pueden incrementar los niveles de estrés y ansiedad en los empleados.
- El envejecimiento demográfico de la población activa: el retraso en la edad de jubilación la que conlleva una vulnerabilidad de carga mental y emocional.
- Intensificación del trabajo: en la era de los datos, el manejo de grandes cantidades de información supone una carga de trabajo cada vez mayor. Este riesgo es más prevalente en entornos de alta competición donde la persona trabajadora está siendo constantemente evaluada.
- Fuertes exigencias emocionales del trabajo: el conocido como trabajo emocional y el aumento de la violencia laboral.
- Desequilibrio entre la esfera personal y laboral: empleos precarios, con excesiva carga de trabajo puede conllevar a una doble presencial y conflictos de conciliación general.

Las transformaciones sociales, la reestructuración laboral y la interacción trabajador-cliente han generado un aumento de riesgos laborales que requieren atención y regulación por parte de las autoridades competentes debido el impacto sobre la salud de los trabajadores y las organizaciones.

## **8.2 Evaluación de riesgos psicosociales**

En la actualidad existe una amplia variedad de métodos y herramientas para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. La importancia de estas herramientas reside en que

no solo sirven para detectar y evaluar los riesgos, sino que también facilitan la aplicación de estrategias preventivas personalizadas según las necesidades de cada empresa.

La evaluación de riesgos es el proceso por el cual se valora el riesgo que entrañan para la salud y seguridad de las personas trabajadoras tres elementos: las condiciones laborales sociodemográficas, los factores de riesgo psicosocial y el efecto de los factores amortiguadores. Estos elementos son cruciales para una adecuada evaluación y se resumen en (INSST, 2024):

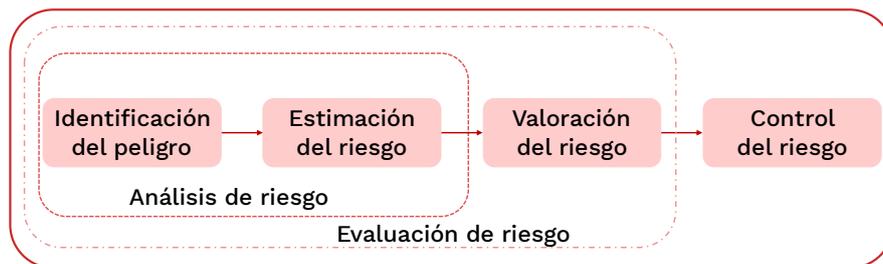
- Las condiciones de trabajo sociodemográficas: este elemento pone de manifiesto la necesidad de analizar determinadas características personales y sociodemográficas (p.ej.: sexo, origen, edad, discapacidad, etc.) que aumentan la vulnerabilidad a ciertos riesgos. Partimos de la base de que la exposición a los factores de riesgo psicosocial es desigual en función de ciertas características y situaciones de vulnerabilidad.
- Los factores de riesgo psicosocial: aspectos relacionados con la organización y contenido de la tarea, así como del contexto social y físico en el trabajo. Encontramos aquí elementos diversos como la monotonía, la falta de autonomía o los conflictos en el ámbito laboral.
- Los factores moderadores: estos elementos son clave a la hora de reducir el impacto negativo de los factores de riesgo psicosocial. Incluye el apoyo social de colegas y superiores, la participación en toma de decisiones y control.

Por otra parte, el proceso de evaluación de riesgos está conformado por el análisis del riesgo y la valoración del mismo. En primer lugar, se realiza un análisis detallado del riesgo, para ello se identifica el peligro y después se realiza una estimación de este valorando de manera conjunta la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro. En segundo lugar, se valora el riesgo en función de su grado de tolerabilidad.

Cabe remarcar que la evaluación de riesgos es una fase dentro del proceso de gestión de riesgos laborales. Este proceso culmina con el control de riesgos propio de la prevención e intervención (Véase Gráfico 12). Si de la evaluación de riesgos se deduce la necesidad de adoptar medidas preventivas, se deberá (Gómez-Cano et al., 2003):

- Eliminación o reducción del riesgo: implementando medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información a los trabajadores.
- Control periódico: de las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

**GRÁFICO 12. Fases de gestión de riesgos**



*Nota.* Elaboración propia adaptado de Nogareda y Almodóvar (2005).

La metodología de la evaluación es compleja y determina la clase de herramientas utilizadas para la recolección de la información. Las técnicas de evaluación pueden ser cuantitativas, como el FPSICO, cualitativas a través de entrevistas o grupos de discusión u observacionales. El método y la herramienta dependerá del objetivo de la evaluación, la naturaleza de los factores de riesgo psicosocial y de los recursos materiales y humanos disponibles.

### **8.2.1 Métodos de análisis**

En las siguientes páginas recogemos dos de las principales herramientas para evaluar los riesgos psicosociales en España, así como sus características. Estas herramientas han sido escogidas por su versatilidad y su apoyo psicométrico que garantiza la calidad de medida (Moncada et al., 2021; Puig y Ferré, 2013).

#### **8.2.1.1 Método CoPosQ-ISTAS21**

El método CoPsoQ-ISTAS21 es la versión adaptada al contexto español del método CoPsoQ. Se trata de una metodología de evaluación e intervención preventiva de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial (Moncada et al., 2014). Hay tres versiones del método:

- Corta: para autoevaluación o para evaluar organizaciones de menos de 25 personas trabajadoras.
- Media: utilizado para la evaluación de compañías con una plantilla de 25 personas empleadas o más. Dispone de un *software* y método de evaluación de riesgos psicosociales.
- Larga: orientada de manera exclusiva hacia la investigación. Se necesita tener conocimientos y habilidades específicas en metodología de investigación, psicología y saber utilizar *software* de análisis estadístico para utilizarlo.

El CoPsoQ-ISTAS21 reúne información de cinco grandes dimensiones psicosociales: exigencias psicológicas en el trabajo, influencia y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia. Cada una de estas dimensiones agrupa una serie de factores de riesgo psicosocial.

**TABLA 7. Dimensiones evaluadas en CoPsoQ-ISTAS21**

| Grupos de Dimensiones                             | Dimensiones Psicosociales          |
|---|------------------------------------|
| Exigencias Psicológicas                           | Exigencias cuantitativas           |
|   | Exigencias cognitivas              |
|   | Exigencias emocionales             |
|   | Exigencias de esconder emociones   |
|   | Exigencias sensoriales             |
| Influencia y Desarrollo de Habilidades            | Influencia en el trabajo           |
|   | Posibilidades de desarrollo        |
|   | Control sobre el tiempo de trabajo |
|   | Sentido del trabajo                |
|   | Integración en la empresa          |
|   | Previsibilidad                     |
| Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo | Claridad de rol                    |
|   | Conflicto de rol                   |
|   | Calidad de liderazgo               |
|   | Refuerzo                           |
|   | Apoyo social                       |
|   | Posibilidades de relación social   |
|   | Sentimiento de grupo               |
| Compensaciones                                    | Inseguridad                        |
|   | Estima                             |
| Doble Presencia                                   | Doble presencia                    |

### **8.2.1.2 Método FPSICO (INSHT)**

El Método FPSICO ha sido desarrollado por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), su ámbito de aplicación son empresas con independencia de su tamaño y naturaleza productiva (INSST, 2022).

En cuanto a las unidades mínimas de análisis, se recomienda establecerlas a partir de variables como el departamento, el sexo o el puesto de trabajo, permitiendo así una evaluación más detallada y adaptada a cada contexto laboral. Este método incluye un software diseñado específicamente para facilitar la evaluación.

Está compuesto por 89 ítems que hacen referencia a nueve factores psicosociales evaluados en una escala tipo Likert:

- Tiempo de trabajo: recoge aspectos como la ordenación y estructuración temporal semanal y diariamente. Aquí se incluyen los descansos, así como la compatibilidad de la vida laboral con la social.

- Autonomía: se incluyen ítems referidos a la autonomía temporal (como la determinación del ritmo de trabajo) y la autonomía decisional (posibilidad de influir en la toma de decisiones)
- Carga de trabajo: nivel de demanda laboral en los que interviene la presión temporal, el esfuerzo atencional y la cantidad y dificultad de las tareas.
- Demandas psicológicas: exigencias cognitivas y emocionales requeridas en el puesto de trabajo.
- Variedad / contenido: sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo para la persona trabajadora, la empresa y la sociedad general.
- Participación / Supervisión: control que ejerce la persona trabajadora sobre su trabajo y grado de control y supervisión que la organización tiene sobre sus resultados.
- Interés por el/la trabajador/a / Compensación: grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por la persona trabajadora.
- Desempeño de rol: identifica los elementos derivados de la definición de cada puesto. Incluye elementos como la ambigüedad, conflicto y sobrecarga de rol.
- Relaciones y apoyo social: recoge aspectos relacionales en el entorno laboral. Se evalúa el apoyo social, la calidad de las relaciones, la exposición a conflictos interpersonales y situaciones de violencia, gestión de conflictos por parte de la empresa y exposición a la discriminación.

### **8.3 Prevención de riesgos psicosociales**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (BOE, 1995) define la prevención como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Es importante advertir que no hay un conjunto exhaustivo de medidas preventivas genéricas o universales aplicables a todas las situaciones, ya que es necesario adaptar las estrategias de intervención a cada empresa y situación de manera específica. Esto significa que cada contexto laboral demanda un análisis minucioso y personalizado, considerando no solo la naturaleza del trabajo y los riesgos inherentes, sino también la cultura organizativa y las dinámicas interpersonales que prevalecen.

Pese a que la evaluación de riesgos psicosociales podría percibirse como una formalidad burocrática, en realidad es un paso crítico para dismantelar las estructuras y prácticas laborales que perpetúan ambientes nocivos.

Si los riesgos psicosociales son desfavorables, el siguiente paso es desarrollar un plan de acción. Este plan de acción no va dirigido solo a abordar los riesgos identificados sino también a fomentar una cultura de seguridad integral en toda la organización. De la mano de lo expuesto por Merino (2020), podemos enumerar una serie de estrategias

preventivas que, lejos de ser meras acciones protocolarias, representan intervenciones profundas y necesarias para reformar el entorno laboral y garantizar que es seguro y saludable para todas las personas trabajadoras.

- Participación activa y continua: la involucración de las personas trabajadoras en la remodelación de sus tareas diarias, no solo mejorando el clima psicosocial, sino también elevando su influencia y sentido de pertenencia dentro de la empresa.
- Rediseño de tareas y flujos de trabajo: es importante atender a las habilidades y aspiraciones de cada persona, ajustando las tareas para reducir la monotonía y promover la autonomía.
- Mejoras organizativas específicas: estas mejoras disminuyen las cargas psicológicas y amplían las oportunidades de desarrollo profesional, promoviendo un equilibrio entre la vida personal y laboral. Este enfoque reduce el estrés y energiza la fuerza laboral, creando un ambiente que prioriza el bienestar y el crecimiento individual.
- Políticas de trabajo saludables: se asegura que las jornadas laborales sean justas y que la toma de decisiones respecto al flujo de trabajo sea transparente y participativa, evitando así la consolidación de jerarquías opresivas y prácticas autoritarias.
- Seguridad y estabilidad laboral: fundamental para cualquier estrategia preventiva, la estabilidad laboral se propone como un baluarte contra la precariedad y la discriminación, promoviendo un entorno justo y respetuoso.

## **SALUD LABORAL Y VULNERABILIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID**

### **8.4 Metodología**

Dos son los elementos metodológicos que se han tenido en cuenta en el trabajo de campo.

Una encuesta incidental, lo que le confiere un limitado margen de interpretación, y un análisis cualitativo, sustanciado en entrevistas en profundidad y jornadas de trabajo cuyo análisis nos permite ofrecer información sólida respecto a nuestro objeto de estudio.

La distribución de las personas que respondieron a la encuesta es ésta.

**TABLA 8. Personas que respondieron a la encuesta según sexo y edad**

| SEXO                |     | EDAD       |     |
|---------------------|-----|------------|-----|
| Hombre              | 98  | de 20 a 35 | 71  |
| Mujer               | 186 | de 36 a 51 | 124 |
| Prefiero no decirlo | 3   | de 52 a 68 | 92  |

En total se ha entrevistado a 32 personas y se han celebrado 2 jornadas de trabajo distribuidas como se muestra en la siguiente tabla:

|   |                             |
|---|-----------------------------|
| Personas técnicas de la administración                    | ADMON1 y ADMON2             |
| Personas expertas del ámbito académico                    | UNIV1 a UNIV5               |
| Responsables de entidades del ámbito de la vulnerabilidad | ENTIDAD1 a ENTIDAD12        |
| Mujeres trabajadoras de los grupos sociales analizados    | TRABAJADORA1 a TRABAJADORA7 |
| Hombres trabajadores de los grupos sociales analizados    | TRABAJADOR1 a TRABAJADOR6   |
| Jornada sobre discapacidad                                | JORNADA1                    |
| Jornada sobre colectivos vulnerables                      | JORNADA2                    |

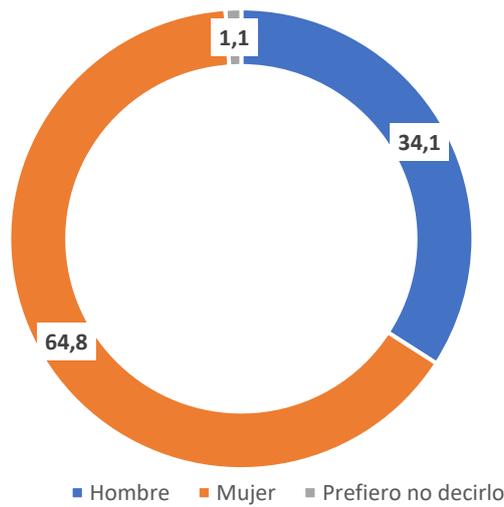
## 8.5 La encuesta

Una vez hecho un sucinto repaso global, analizaremos ahora de manera más precisa cual es la situación en nuestra comunidad autónoma. Para ello hemos llevado a cabo un estudio *ad hoc*, con dos vertientes.

La primera de ellas cuantitativa, mediante una encuesta incidental que se distribuyó por diferentes canales (página Web del sindicato, grupos de correo y de WhatsApp...) y que tenía un carácter exploratorio. Basándonos en el modelo teórico al que nos hemos referido con anterioridad, elaboramos un cuestionario (en el Anexo) sobre el que se recogieron 287 encuestas cuyos resultados exponemos a continuación.

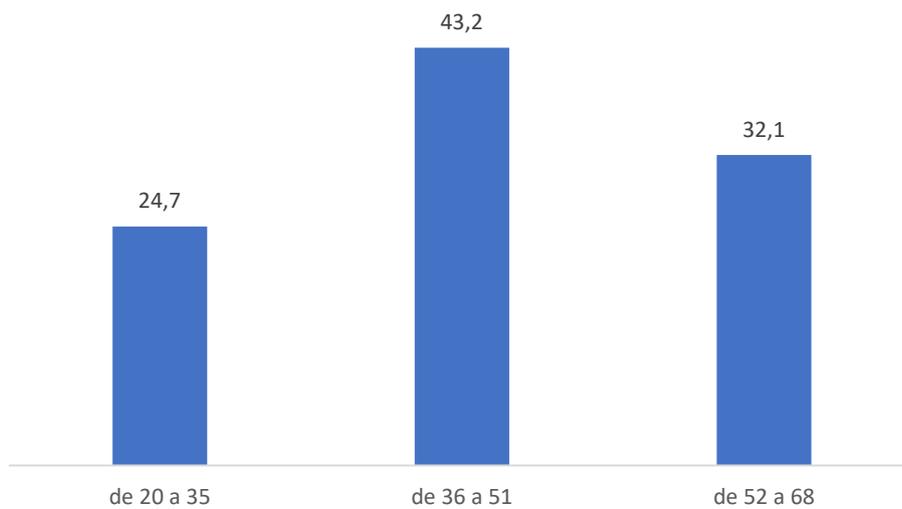
En primer lugar. Es notable el hecho de que son muchas más las mujeres que los hombres quienes han respondido a dicho cuestionario, con una proporción de sesenta y cinco-treinta y cuatro. Es de destacar, igualmente, que solo un uno por ciento de personas prefirió no declarar su sexo.

**GRÁFICO 13. PERSONAS ENCUESTADAS SEGÚN SEXO (%)**



La distribución por edad, arroja una mayor respuesta entre personas trabajadoras de entre 36-51 años, siendo la media de edad de cuarenta y cuatro años.

**GRÁFICO 14. PERSONAS ENCUESTADAS SEGÚN EDAD (%)**



Atendiendo al tamaño de la empresa, casi la mitad de las respuestas provienen de personas que trabajan en empresas grandes con la categoría profesional de empleado, siendo realmente baja la presencia de personal directivo, así como de personas que trabajan de manera autónoma o que buscan empleo.

**TABLA 9. PERSONAS ENCUESTADAS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL Y TAMAÑO DE LA EMPRESA**

| Nº personas empleadas | %    | Categoría profesional            | %    |
|-----------------------|------|----------------------------------|------|
| 10 o menos            | 7,3  | Empleado/a                       | 48,4 |
| Entre 11-50           | 13,2 | Personal especializado           | 31,4 |
| Entre 51-100          | 8,7  | Mando intermedio                 | 11,5 |
| Entre 101-250         | 14,3 | Personal directivo               | 3,5  |
| Más de 250            | 47,4 | Autónomo/a                       | 3,1  |
| No lo sé              | 9,1  | Sin empleo/en búsqueda de empleo | 2,1  |

Atendiendo a la temática de la encuesta, nos pareció oportuno incluir en la misma preguntas relativas a la pertenencia a alguno de los grupos vulnerables. Como hemos indicado en el capítulo correspondiente, la vulnerabilidad es un concepto tan amplio como problemático y aquí lo hemos abordado de dos formas.

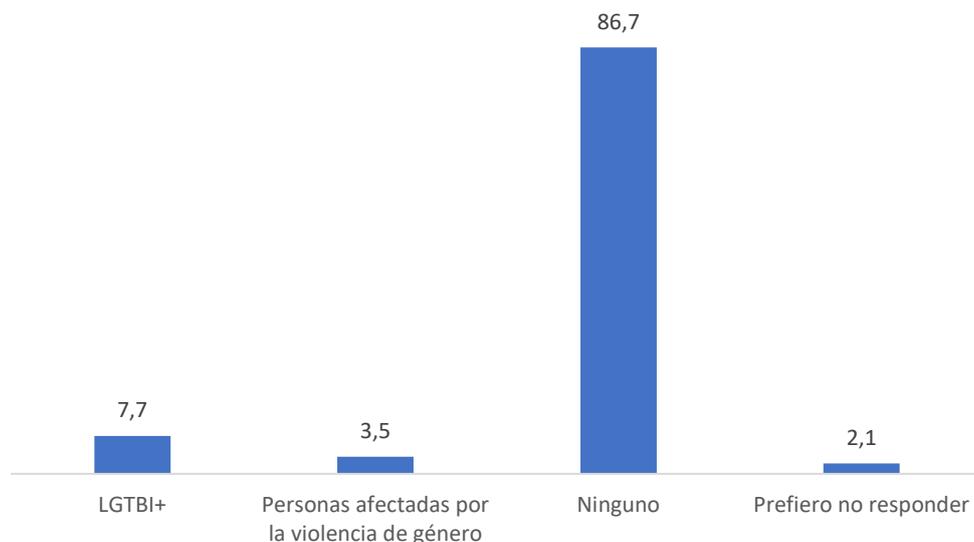
En primer lugar, tomando como referencia los grupos señalados por la ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

**GRÁFICO 15. PERSONAS ENCUESTADAS SEGÚN PERTENENCIA A GRUPOS VULNERABLES SEGÚN LA ESTRATEGIA NACIONAL (%)**



Y en una segunda cuestión, atendiendo a otras variables que, según nuestro análisis y el de las personas expertas, están en la base de otras formas de vulnerabilidad.

**GRÁFICO 16. PERSONAS ENCUESTADAS SEGÚN PERTENENCIA A OTROS GRUPOS VULNERABLES (%)**



El resultado es el mismo en ambos casos: la baja tasa de personas que pertenecen a grupos vulnerables: solo el caso de las personas con discapacidad y de jóvenes se aproximan al diez por ciento.

Entrando en la materia misma de la encuesta, una primera batería de preguntas se dirigió a identificar elementos del puesto de trabajo que ocasionan malestar emocional. Excepto el ítem “baja carga de trabajo”, todos los demás se sitúan por encima del punto medio de la escala (que es “3”). El más alto es la excesiva carga de trabajo, pero hay que señalar la percepción de que el esfuerzo personal no se refleja en los resultados, ya que entendemos que es, puede ser, una causa clara de desmotivación, desánimo y frustración.

Si la excesiva carga de trabajo puede producir estrés y fatiga, el hecho de que, además, no se perciba la utilidad, tendría un efecto multiplicador de ambas variables.

**GRÁFICO 17. PUNTUACIONES OTORGADAS A LA PRESENCIA DE VARIABLES QUE CAUSAN MALESTAR EMOCIONAL (ESCALA 1-5)**



Una segunda batería de cuestiones indaga sobre el impacto de ciertas variables relacionales en la presencia de algún tipo de malestar psicológico.

En la misma línea de lo que acabamos de comentar sobre las condiciones laborales, vemos que es la falta de reconocimiento el ítem que obtiene una mayor puntuación, seguida de las relaciones con los superiores.

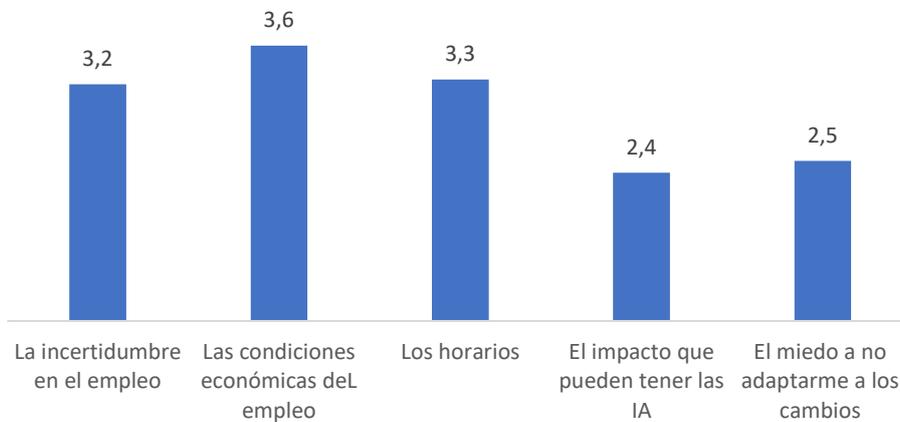
Por debajo del punto medio de la escala, aunque cerca del mismo, se sitúan las relaciones con compañeras y compañeros, así como los comentarios adversos sobre el desempeño intelectual, que nos sugiere que las relaciones horizontales están en la base, en frecuencia no desdeñable, del malestar emocional en el trabajo.

**GRÁFICO 18. PUNTUACIONES OTORGADAS A LA PRESENCIA DE ELEMENTOS RELACIONALES QUE CAUSAN MALESTAR EMOCIONAL (ESCALA 1-5)**



Con relación a las condiciones laborales, la principal causa de malestar emocional tiene que ver con las condiciones económicas, seguida por los horarios y la incertidumbre en el puesto de trabajo. Otras cuestiones como la adaptación a los cambios y la posible influencia negativa de la IA se sitúan por debajo del punto medio de la escala.

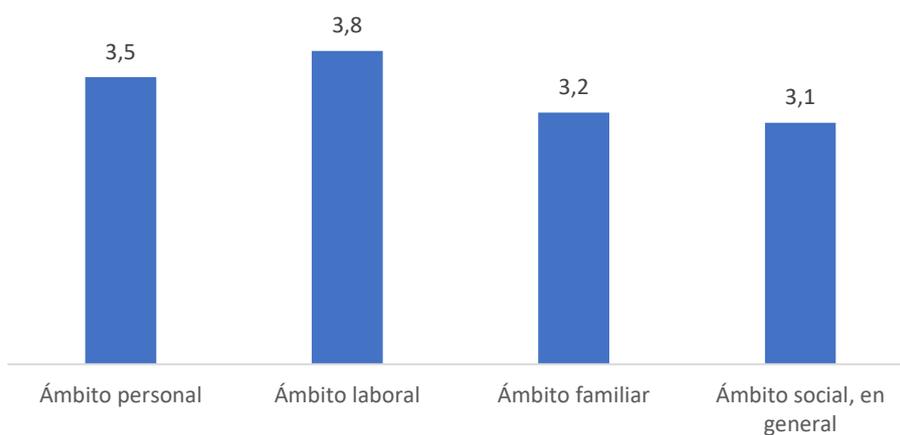
**GRÁFICO 19. PUNTUACIONES OTORGADAS A LA PRESENCIA DE CONDICIONES LABORALES QUE CAUSAN MALESTAR EMOCIONAL (ESCALA 1-5)**



Donde más impacto tiene el malestar emocional causado por variables del entorno laboral es, como es lógico, el propio ámbito laboral.

No obstante, no se puede dejar de hacer notar el notable impacto que tiene sobre otros ámbitos, sobre todo en el personal, pero también en el familiar y en el social

**GRÁFICO 20. PUNTUACIONES OTORGADAS AL IMPACTO DE ELEMENTOS QUE CAUSAN MALESTAR EMOCIONAL (ESCALA 1-5)**



Sin perder de vista el carácter limitado de esta encuesta, creemos que es importante tener en cuenta varios asuntos relativos al malestar emocional ocasionado en el puesto de trabajo y que están muy relacionadas con el modelo teórico que hemos expuesto:

- El trabajo va más allá del mero intercambio “actividad por salario”, siendo de la mayor relevancia que esa actividad tenga un sentido, que sus resultados sean percibidos como efecto del esfuerzo.
- En ese mismo sentido, el reconocimiento y, en general, las relaciones verticales son cruciales a la hora de generar un ambiente saludable en el puesto de trabajo.
- Los efectos negativos de una deficiente salud laboral tienen efectos expansivos y se extienden más allá del propio puesto de trabajo.

## 8.6 Análisis cualitativo

### 8.6.1 NUESTRA CONCEPCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

A tenor de lo que hemos reflejado en el análisis teórico, conviene resaltar el carácter contextual de la vulnerabilidad. El hecho de que la vulnerabilidad se manifieste en comportamientos individuales puede hacernos caer en la tentación de hacer una lectura psicológica. Según esto, *vulnerable*, sería una condición de la persona y no de su relación con el entorno, haciendo recaer en ella la responsabilidad de salir de la vulnerabilidad.

Sin embargo, esto es decisivo a la hora de plantear cualesquiera medidas para mejorar la salud laboral de los denominados *colectivos vulnerables*, hemos de pensar y repensar el medio ambiente laboral, sin perder de vista que, como también hemos explicado, es un sistema complejo. Y como tal sistema contiene, o puede contener elementos que dañan o pueden dañar la salud laboral, en nuestro caso psicosocial, de las personas trabajadoras.

- *Hablamos de vulnerables como pobrecitos, que les pasa algo a ellos. Pero son vulnerables, como lo podemos ser todos; y no podemos psicologizar la relación de esas personas con su puesto de trabajo (JORNADA1)*

En el ámbito de la discapacidad se viene usando el concepto de *accesibilidad* que, por lo común suscita en la gente ideas relativas a las barreras físicas o arquitectónicas, siendo que son más y más diversas las barreras y los obstáculos con los que se encuentran, nos encontramos, las personas en la vida ordinaria y, en particular en el puesto de trabajo.

- *Es que las barreras no son solo físicas... a ver. En nuestra empresa hay una persona autista y, entonces, saber cómo relacionarte con él*

- ***Eso es. Es que las barreras las ponemos nosotros; son actitudes, prejuicios (JORNADA1)***

Mas adelante nos detendremos a hablar de la discapacidad, pero conviene que rescatemos la idea de accesibilidad para hacerla extensible a toda condición y circunstancia. Hablar de entornos accesibles es hacerlo de entornos que son usables, próximos, amigables, gratos y no solo en los que se pueda estar. Con un ejemplo se podrá entender: el transporte público no es accesible solo porque tenga una rampa; será accesible si la persona que va en silla de ruedas puede situarla de forma cómoda, se le presta ayuda si la precisa y se le trata como a una pasajera más. Y donde pone silla de ruedas pongamos cualquier circunstancia de las (demasiadas) que son objeto de discriminación en nuestro entorno.

Sin embargo, accesibilidad tiene un pero. Pareciera que hacemos las cosas: edificios, autobuses, entornos laborales (mal) y luego los hacemos accesibles. Pero esa no es la idea que debe guiar las acciones. Hablemos, tal y como lo dice la ley de *diseño universal o diseño para todas las personas*.

- ***A veces haciendo balance vemos como éxito cuantas más adaptaciones de puestos de trabajo hagamos. Y no es así. El éxito es no tener que hacer adaptaciones porque ya se ha diseñado el puesto con perspectiva de accesibilidad universal (JORNADA1)***

Si nuestra sociedad es diversa, si las personas tenemos en común ese hecho, el de ser personas, sujetos de derechos, y nos diferenciamos unas de otras en multitud de aspectos, los contextos y los entornos, también los laborales, deben pensarse para todas y todos.

Por otro lado, es un error ver la diversidad en negativo, como un obstáculo o una amenaza. Al contrario, la diversidad es un activo social, una fuente de enriquecimiento, también en el ámbito laboral.

- ***El hecho de que haya personas diversas es siempre un factor que enriquece a la empresa, tener más perspectivas, más visiones de las cosas (Jornada1)***
- ***No nos damos cuenta de que es gente que aporta mucho. No solo en cotizaciones y tal, es que el intercambio, otras culturas, nos enriquece como sociedad (ENTIDAD2)***

Y es que no hay que hacer un curso de etnología comparada para darse cuenta de que las culturas que se nutren de otras, que son capaces de integrar los usos y costumbres en su propio acervo son las que más y mejor se desarrollan.

Sin embargo, las cosas no son tan sencillas.

### **8.6.2 Enfoque de género**

Sin perjuicio de lo que hemos dicho a propósito de la interseccionalidad, hay que considerar el género como una variable transversal y que debe estar presente tanto en el análisis como en la elaboración de propuestas.

- *Los riesgos y daños en la salud teniendo en cuenta el enfoque de género, visibiliza riesgos que pudieran no valorarse lo suficiente e incluso no ser tenidos en cuenta, tanto en actividades feminizadas como masculinizadas; el enfoque de género nos debe llevar a hacernos cargo de cómo determinados factores impactan de manera diferenciada a hombres y mujeres (ADMON2)*

Por lo que respecta a la salud psicosocial, la mujer está más expuesta a situaciones de vulnerabilidad (abuso, violencia), debe hacer un mayor esfuerzo (la doble jornada) y emplear más recursos mentales (el estrés de la gestión del hogar).

### **8.6.3 Nuestro contexto**

Tal y como ponen de manifiesto diversos estudios, entre los que es obligado destacar la serie llevada a cabo por FOESSA, no vivimos en una sociedad igualitaria. En la última de sus publicaciones alude a la sociedad de los tres tercios: un tercio de la sociedad vive acomodada mientras que otro vive en precariedad; en el medio el tercio restante que se mueve entre el deseo aspiracional de acercarse al tercio superior y el riesgo cierto de descender al tercio inferior.

Pero esto no es así porque si, sino que es clara consecuencia de entender la sociedad y las relaciones económicas de manera que se incrementan las desigualdades.

- *La gente, los grupos o los colectivos no son vulnerables de forma natural. Lo que hay son políticas y hay formas de entender las relaciones laborales que empujan a muchas personas hacia la exclusión (UNIV4)*

Desigualdades que se retroalimentan. Como indica el informe FOESSA al que nos hemos referido, la pobreza y la exclusión se *heredan*, desde luego no por vía genética, pero quienes nacen y crecen en contextos empobrecidos, es más fácil que se mantengan en ellos.

- ***Vienen de contextos muy complejos y es muy difícil generar una alternativa, es muy difícil salir de ese ciclo de pobreza (ENTIDAD7)***

Se ha asentado entre nosotros la idea de que *si quieres puedes*, que el esfuerzo personal es necesario y suficiente para abrirse paso en la vida, en este contexto, para salir de la exclusión y superar la *vulnerabilidad*. Sin embargo, hay que incluir las condiciones objetivas en los que cada cual se mueva, ya que el esfuerzo personal es más o menos necesario según sea el punto de partida y, desde luego, no es suficiente.

- ***Tiene que ver con la cualificación profesional, pero también tiene que ver con otro tipo de recursos personales, Habilidades sociales, otro tipo de cuestiones que te permiten trabajos más cualificados, etcétera, más cualificados quiere decir mejor pagados, con más derechos, con más formación, etcétera, no. También es verdad que el concepto de empleabilidad incluye también lo que llamamos capital social (UNIV5)***

Sin embargo, en el ideal meritocrático hace poca mella ese análisis. Quizá porque casa muy bien con la ideología neoliberal que hace del individualismo su bandera y su seña de identidad. Aparece aquí la denominada economía de plataforma como la solución perfecta. Emprendimiento. Ser el propio jefe. Compatibilizar con otra actividad. Multiplicar los ingresos si se trabaja mucho... Son los cantos de sirena de esta modalidad de negocio. Pero la realidad es otra.

Desde el punto de vista de la empresa, la ecuación es redonda, ya que elimina de los costes laborales.

- ***Es la panacea para la empresa, solo tengo costes laborales si tengo producción, entonces es estupendo (TRABAJADOR5)***

La persona trabajadora queda, por así decir, en hibernación, deja de formar parte del proceso productivo para hacer su tarea, dando lugar a relaciones laborales rallantes a la explotación. Y otras que son explotación en estado puro.

- *Eso es la última opción que manejamos, o sea porque al final no salen las cuentas. Un montón de horas para nada.*  
*(ENTIDAD4)*
- *Ojo porque se están realquilando las licencias a gente que no tiene permiso de trabajar y son unas condiciones, vamos, sin ningún control*
  - *Y encima el algoritmo te sitúa cada vez mejor, 24 horas rulando, claro (JORNADA2)*

Son los tiempos que corren, en los que nos hemos acostumbrado a la posibilidad de satisfacer cualquier necesidad, o simplemente capricho, en cualquier momento y condición. No es propiamente objeto de este estudio, pero no vendría mal una reflexión ciudadana respecto a cómo un supuesto bienestar individual, sobre todo de lo que hemos descrito como el *segundo tercio*, se asienta sobre la precariedad de otras personas que, empujadas por la necesidad, hacen cualquier cosa.

La situación del mercado ha experimentado una mejora en la medida en la que pone coto, al menos en parte a la precariedad (más adelante nos referiremos a cómo las leyes y disposiciones plantean, en ocasiones, nuevos problemas) y es, sin lugar a dudas un ámbito en el que hay que incidir para reducir la vulnerabilidad.

- *Antes andabas ahí, con contratos temporales y eso, pero hace unos años eso ha cambiado y a mí enseguida me han hecho un contrato fijo (TRABAJADOR6)*

Existen determinadas circunstancias que, estando fuera de las relaciones laborales, tienen un claro impacto sobre la situación emocional de las personas y, por ende, aumentar su vulnerabilidad a los estresores existentes en el puesto de trabajo.

En primer lugar, la vivienda. No hay que perder de vista que la vivienda, cuatro paredes y un techo, es un lugar físico que nos da cobijo. Pero es, sobre todo, el punto de partida para construir un hogar, un sitio que además de cobijarnos sentimos como propio, que organizamos según nuestros criterios funcionales y estéticos, en donde se residencia buena parte de nuestra intimidad tanto personal como relacional... Sin hogar (recordemos que sinhogarismo ha sido aceptada por la RAE) es realmente difícil construir una vida ordenada, tanto en lo personal como en lo laboral.

- *Al principio nos quedamos en casa de unos familiares, pero es una situación que no se puede mantener y en unos meses tuvimos que irnos (TRABAJADOR1)*

- *Teníamos una habitación para mi y mi hija, con un señor que yo creo que no estaba bien, que al final ya no podíamos ni cocinar. Ahora estamos mejor, pero yo quiero que mi hija tenga su habitación para ella que pueda tener sus cosas*  
(TRABAJADORA1)

Resulta evidente la carga emocional que se deriva de este tipo de situaciones que generan, o pueden hacerlo, una sensación de inseguridad, desánimo y frustración y dificulta enormemente los proyectos de vida; en el límite estarían las personas sin hogar, pero de ellas hablamos más adelante.

En segundo lugar, hemos de referirnos a la situación administrativa puesto que, la ausencia de permiso de trabajo, imposibilita el acceso a un empleo en condiciones legales y, por lo tanto, abre la puerta a situaciones de explotación.

- *La mayor dificultad es la situación administrativa, conseguir un permiso para trabajar, ya que sin eso la alternativa es la economía sumergida (ENTIDAD12)*
- *La licencia es personal y si la alquilas o lo que sea, es ilegal*
- *En la asociación les decimos que no, que no hagan caso, es que si te pillan te van a expulsar, pero claro, la necesidad*  
(JORNADA2)

#### **8.6.4 EFFECTOS IMPREVISTOS DE LA LEGISLACIÓN**

Dando por supuesto que la intención de la legislación es la de articular medidas tendentes a la solución de problemas o de situaciones indeseadas, no es menos cierto que, en ocasiones esas medidas no tienen los efectos deseados o, lo que es peor, generan otros indeseados. A ellos queremos dedicar un poco de atención.

Quizá la medida positiva de más larga traición es la de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad establecida por primera vez en la LISMI. Como es sabido, la desigual aplicación de esa norma, cuyo cumplimiento resultaba muy difícil en ciertos contextos, dio lugar a la creación de *medidas alternativas*, aplicables cuando por razones más o menos objetiva no fuera posible la contratación de personas con discapacidad; recordemos: compra de bienes o servicios a un Centro Especial de Empleo, creación de Enclave Laboral con un CEE o realización de donaciones o patrocinios dedicados a la creación de empleo de personas con discapacidad.

Hay una crítica radical a estas medidas que, se dicen, suponen una licencia para el cumplimiento de la ley, pues, se argumenta, es una salida fácil para las empresas, en

particular para las grandes, para las que es más sencillo hacer una subcontratación o una donación que contratar a personas con discapacidad.

- ***Muchas veces las empresas no se complican y dicen, pues mira compro tal cosa a un CEE y me quito de problemas (JORNADA1)***

La implantación de empresas que gozan de algún tipo de protección (CEE, empresas de inserción) está dando lugar a la aparición de una suerte de guetos en torno a actividades de baja cualificación (jardinería, limpieza) despreciando el talento y presuponiendo que las personas *vulnerables* solo se pueden dedicar a ese tipo de tareas.

- ***El empleo de estos colectivos se está centrando mucho en tipos de actividad muy concretas que son también precarias, en cuanto a salario y posibilidad de promoción. Parece que vamos todos a lo mismo, limpieza y eso (ENTIDAD12)***

A este respecto hay que hacer notar que el certificado de vulnerabilidad mediante el que se accede a empleo en empresas de inserción presenta ciertas diferencias con respecto al de discapacidad, del que viene a ser un reflejo. El certificado de discapacidad, al menos en la actualidad, viene a corroborar una situación de la que la persona es plenamente consciente y que, según cada caso, tiene más o menos asumida.

- ***Yo voy en la silla (de ruedas), llevo la mochila colgada y claro, me pueden robar y claro no voy a salir corriendo detrás de él (TRABAJADOR2)***

El certificado de vulnerabilidad, por el contrario, tiene un carácter estigmatizante, ya que supone ir y reconocer ante personas desconocidas que se es vulnerable.

- ***Las personas tienen que tener un certificado de estar en riesgo de exclusión, que ya el propio certificado y sin matizante, que te pongan una etiqueta de esa persona tiene exclusión (ADMÓN1)***

Situación especialmente humillante si tenemos en cuenta el contexto que hemos descrito, según el cual son las propias personas vulnerables las que son responsables de su situación.

Este certificado, además, tiene un carácter duración determinada, lo cual plantea situaciones paradójicas.

La primera es que puede darse el caso de que la persona que empieza a salir de la exclusión, en la medida en que lo hace, deja de ser objeto de protección (ya no es vulnerable) vuelve a la casilla de salida. Si el mercado de trabajo funcionase de manera más razonable, lo que debería pasar es que esa *persona vulnerable* encontrase a través del empleo una forma de estabilizar su vida. Pero eso ahora mismo no es así.

- ***Siempre trabajamos con la perspectiva de que una vez que se consigue un empleo se abre la puerta, por decir así, a la inserción, o sea a una vida normal, pero ya no es así. Los empleos que se consiguen son muy precarios (ENTIDAD3)***

Y la segunda es la alta rotación de personas dentro de las empresas de inserción que limitan mucho la eficacia de las mismas de cara a su objetivo

- ***Lamentablemente es así, hay una gran variedad de empresas que acaban siendo ETTs, es decir, que al final funcionan como una ETT, como una empresa de servicios, con lo cual, sí, vale, contratan a personas en exclusión, su objetivo es que luego se inserten en el mercado ordinario (ADMON1)***

En este mismo contexto hay que apuntar, al menos como cuestión a tener en el radar, el uso oblicuo de las ayudas a la promoción del empleo en personas de grupos vulnerables.

- ***Hay empresas que nos llaman directamente para que enviemos personas con discapacidad o con certificado de vulnerabilidad para acogerse a las bonificaciones y no es eso, o sea, la bonificación es una ayuda, pero el objetivo es que esas personas tengan un empleo digno (ENTIDAD5)***

Ya nos hemos referido a que la última reforma laboral ha tenido un efecto positivo sobre la estabilidad en el empleo. Sin embargo hay un asunto sobre al que conviene prestar especial atención y es que pudiera estar dándose un uso abusivo del periodo de prueba, aprovechando esa ventana para mantener un cierto grado de temporalidad.

- ***Los contratos indefinidos son un avance, pero hay un poco de trampa. Algunas empresas lo que están haciendo es despedir en el periodo de prueba y, bueno, así se evitan complicaciones (ADMON1)***

Es difícil dimensionar este aspecto, pero no cabe duda de que para las personas que sufren esa práctica puede tener efectos adversos ¿cómo puede sentirse una persona que, una y otra vez, es despedida con la etiqueta de que no es apto para el puesto?

En esta misma línea, y piense el hipotético lector de este informe que nos referimos a personas con situaciones vitales realmente duras, hay que hablar de la rigidez de las ayudas que se prestan a personas en esta situación, en particular las prestaciones no contributivas, de escasa cuantía, pero que suponen un mínimo ingreso. El hecho de que empezar a trabajar implique renunciar a esas prestaciones y que, volver a conseguir las en el futuro ni es fácil ni está asegurado, provoca que, en muchos casos se prefiera la prestación al empleo, sin perjuicio de que se continúe con actividades de economía sumergida.

- ***No es fácil conseguir las ayudas, todo el papeleo es un mundo y luego si tienen posibilidad de un empleo, que siempre va a ser precario y tienen que renunciar a la ayuda, pues prefieren seguir con la ayuda y con sus cosas (ENTIDAD4)***

Pero el efecto más paradójico de la generalización de los contratos indefinidos es el perjuicio ocasionado a personas con un permiso de trabajo temporal. Ante la posibilidad de que el permiso no se renueve y de que, por lo tanto, la persona trabajadora en cuestión quede en situación irregular debiendo suspenderse la relación laboral, la empresa, por muy motivada y concienciada que esté, es reticente a contratar a esas personas.

- ***El tema de los contratos indefinidos, aunque es un avance, plantea problemas, porque el empresario no va a hacer un contrato indefinido a una persona que no sabe si va a tener asilo o no, si le van a renovar la residencia o no; ahí hay una laguna... (ENTIDAD2)***

Otra medida con efectos paradójicos es el de la regulación de la situación de las empleadas del hogar. Nuevamente un avance, como lo es el reconocimiento de derechos de un grupo de trabajadoras, tiene como consecuencia un incremento de su desprotección. La cuestión es que el reconocimiento de esos derechos supone un aumento del gasto para la parte empleadora (en este caso las familias) hace más probable el deterioro de las condiciones laborales y la economía sumergida.

- ***Las familias no van a asumir ese coste y entonces, o bien se pagan menos horas de las que se trabajan en realidad o***

*directamente se trabaja en B con lo que eso supone  
(ENTIDAD12)*

No podemos dejar de hacer otra reflexión, tangencial a esta investigación, en la misma línea de la que hacíamos a propósito de la economía de plataforma. El bienestar de las personas que están en mejores condiciones (el primer y segundo tercios del Informe FOESSA) no puede descansar sobre la precariedad del otro tercio. O al menos es algo que nos tenemos que plantear como sociedad.

Aunque vamos a dedicar un epígrafe a ellas, no queremos dejar de referirnos aquí a las personas que trabajan como autónomas.

Una primera cuestión es que en el trabajo autónomo se dan situaciones que, de suyo son necesarias, o al menos convenientes para la buena marcha de la actividad pero que tienen mal encaje legal. Prácticas (*de toda la vida*) como que miembros de la familia apoyen en el negocio de la persona autónoma en horas punta, para que ésta pueda descansar un rato o realizar gestiones son, de suyo, ilegales si los miembros en cuestión no están dados de alta, lo que, en muchos casos es inviable por la propia naturaleza de la actividad.

- *Que vaya la mujer a hacer los pinchos o el hijo a atender un momento la barra, eso, pues en rigor, no puede hacerse y claro, si hablamos de un negocio pequeño... (JORNADA2)*
- *Y una segunda es cómo los incentivos al emprendimiento pueden generar falsas expectativas y frustrar una iniciativa que, en el fondo, no estaba bien fundamentada.*
  - *No puedes echar cuentas de la tarifa plana o que si te devuelven, porque eso se acaba y tú tienes que seguir con el negocio (TRBAJADOR5)*

## **8.6.5 CONTEXTOS DE EXCLUSIÓN**

### **8.6.5.1 DISCAPACIDAD**

Para hablar de discapacidad hay que empezar por algunas precisiones. En primer lugar, su importancia cuantitativa, en concreto más de 4 millones son personas con discapacidad<sup>45</sup>, lo que supone entorno al diez por ciento. Volviendo a la imagen del

---

<sup>45</sup> Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) Principales resultados. Año 2020 EPA.

autobús, el metro o el tren, de cada diez personas que os rodean, una tiene alguna discapacidad. Y en segundo término hay que tener en cuenta que la realidad socio demográfica de las personas con discapacidad heterogéneo y (también) diversidad en cuanto a género, edad, situación social, lugar de residencia, tipo y grado de discapacidad.

Hacemos hincapié en esa heterogeneidad para resaltar, por un lado, para romper con la idea de que todas ellas comparten la misma realidad y destacar que lo único que tienen en común es la necesidad de algún tipo de apoyo en el ámbito laboral de contar con un entorno laboral accesible.

- *Se trata sencillamente de que el puesto de trabajo esté adaptado y la personas puede poner en juego sus capacidades.*
- *Porque cuando hablamos de discapacidad nos fijamos solo en lo que no pueden hacer y no en lo que pueden aportar a la empresa (JORNADA1)*

Y por otro, en continuidad con esta concepción, para poner en el centro y por encima de cualquier otra cosa que hablamos de personas.

- *Yo creo que tenemos que olvidarnos de la coetilla “con discapacidad” y tener en cuenta que hablamos de personas*
- *Por fin han cambiado la constitución, que lo de minusválido es muy estigmatizante (JORNADA1)*

A pesar de los avances que se vienen produciendo, el empleo de las personas con discapacidad está sometido a una doble segmentación

- *Hablamos de segmentación vertical porque los empleos de las personas con discapacidad se concentran en niveles jerárquicos más bajos. Y segmentación horizontal porque su acceso al mercado laboral se limita a determinados sectores de bajo valor añadido y en ocupaciones más elementales. (JORNADA1)*

A esto hay que añadir la precariedad de las condiciones, pues se sigue constatando la temporalidad y el trabajo a tiempo parcial.

- *Prima la contratación temporal, algo que está revirtiendo la reforma laboral de 2021. La contratación temporal en 2021 alcanza el 88,5% del total, evidenciando de nuevo la precariedad del mercado laboral. Así, exclusivamente 9 de cada 100 contratos dirigidos a las personas con discapacidad, se establecen de manera indefinida (JORNADA1)*

**Entremos en aspectos de orden psicosocial;** al fin y a la postre es, junto con la vulnerabilidad, el foco de nuestro estudio.

En primer lugar, podemos describir dos actitudes contrapuestas, pero igualmente dañinas:

- Sobreprotección: esto ocurre cuando se asignan tareas inferiores a las habilidades de las personas trabajadoras con discapacidad y/o se les ofrece ayuda no solicitada.
- Hipervigilancia: se caracteriza por un escrutinio excesivo de su labor y una actitud de desconfianza sobre las habilidades y rendimiento de las personas trabajadoras con discapacidad

- *Muchas veces caemos en el error, pobrecito a ver si lo ayudo, que si lo piensas es hacer de menos a esa persona.*
- *Y luego está lo contrario, que cualquier cosa que pasa en la empresa es culpa suya (JORNADA1)*

Estos estereotipos contribuyen a la creación de un profundo sentimiento de alienación respecto al trabajo, mina la percepción de autoeficacia y obstaculiza el desarrollo laboral y personal de las personas con discapacidad.

- *Todo eso les genera dudas sobre sí mismos, pierden confianza. Tratamos por todos los medios de que sientan que son trabajadores (ENTIDAD6)*

A contrario sensu. Un ambiente laboral de exigencia y confianza genera efectos positivos sobre la persona trabajadora

- *Si creen en ti, te sientes bien, sientes que vales para lo que haces (TRABAJADORA1)*
- *Tu tienes que cumplir. Si tienes algún problema se te puede ayudar, para eso está el supervisor y estamos los compañeros, pero tienes que hacer tu trabajo (TRABAJADOR2)*

La desconfianza toma tonalidades distintas en el caso de las personas con discapacidad psicosocial. La creencia de que son imprevisibles, de que pueden ser agresivas... toda la panoplia habitual que acompaña a las personas que padecen algún trastorno mental.

- *Los propios compañeros no se fían, tienen miedo a cómo puedan reaccionar. Hay mucho desconocimiento (ENTIDAD6)*

Más allá de los mitos, está sobradamente demostrado que el empleo contribuye de manera notable a la estabilidad de los trastornos mentales. La adaptación del puesto, individualizada como en todos los casos, tendrá que ver con el control de estresores que abarcan cosas tan diversas como la turnicidad o las relaciones sociales.

Nuevamente hemos de hablar de la interseccionalidad. Las mujeres con discapacidad lo tienen peor. **Y si encima es inmigrante los efectos negativos crecen exponencialmente.**

- *Los trabajos que se ofrecen están bien, pero yo no puedo, no es para personas con una discapacidad (TRABAJADORA3)*

Accesibilidad universal. Diseño para todas y todos. Sin olvidar ninguna de las variables que están presentes en el entorno laboral.

#### **8.6.5.2 EDAD**

Aunque la estrategia nacional habla de las personas jóvenes como un grupo vulnerable, no podemos dejar de ver las personas trabajadoras de más edad como personas vulnerables, acaso porque, sobre todo en grandes empresas, pueden acogerse a prejubilaciones o jubilaciones anticipadas, pero eso no siempre es así.

Empecemos por las personas jóvenes. Lo primero para indicar que el paro juvenil en nuestro país parece tener un carácter estructural y se sitúa, en cualquier coyuntura (de crisis o de expansión) muy por encima de los países de nuestro entorno.

- *El desempleo entre los jóvenes es brutal, vamos siempre por encima. Aunque ahora la situación ha mejorado, entre los jóvenes sigue siendo muy alto (ADMÓN1)*

Aunque, como es obvio, hay multitud de casuísticas dentro de la categoría joven, lo cierto es que hay aspectos comunes a todos ellos: la amenaza del desempleo y la insuficiencia del empleo, en el caso de que se tenga, para organizar un proyecto de vida.

***Estoy bien en el trabajo, estoy, vamos, que sé que me van a subir el sueldo. Bien, pero independizarse... Solo es viable si compartes piso. O sea, hoy en día vivir solo es impensable (TRABAJADOR6)***

- ***Los trabajos que conseguimos son de muy poca proyección. Hostelería, jardinería. Estamos probando con cosas del ámbito digital, pero es difícil y son condiciones que no dan... no dan para decir voy a independizarme y tal (ENTIDAD5)***

Este es el contexto general que podemos ver si echamos un vistazo a la situación de la juventud que, esta es nuestra hipótesis la mantiene atada a lo inmediato y no porque *los jóvenes de ahora...* sino sencillamente porque el futuro es impredecible. En verdad siempre lo es, pero lo que se quiere decir es que la juventud no cuenta ni siquiera con los elementos básicos para hacer hipótesis plausibles.

En nuestro entorno ha hecho fortuna el concepto *nativos digitales*, aludiendo que las personas nacidas a partir de la última del umbral del cambio de siglo han crecido y se han desarrollado en un entorno ya digital. Pero ello no es exactamente así, pues, aunque casi siempre se habla de la edad, son muchas las brechas en el uso de herramientas digitales. Tal y como recoge la Plataforma de Organizaciones de Acción Social (POAS)<sup>46</sup> existen brechas en el acceso, en las habilidades y en el uso en las que la edad juega un papel importante, pero también otra serie de factores, como la formación, el nivel socioeconómico o el contexto de socialización.

Aludíamos a la multitud de casuísticas y, aun a riesgo de simplificar, vamos a hablar de dos grandes perfiles según el nivel de cualificación obtenido

- ***Los jóvenes, porque igual que hay jóvenes con una preparación grande, también no olvidemos que sigue habiendo el famoso***
- ***personas que no tienen ni secundaria. Y, entonces, la empleabilidad baja, el nivel de empleabilidad es muy complicado (ADMON1)***

Hablamos de jóvenes con baja cualificación, jóvenes que no tienen una formación mínima y que, en ocasiones, provienen de familias con diversos grados de desestructuración. Como venimos sosteniendo, el acceso al empleo va a estar muy

---

<sup>46</sup> [Brecha digital social y defensa de los derechos humanos](#) POAS 2021

condicionado por esa baja formación, y, además, por la falta de competencias para adaptarse a un entorno reglado como es el de una empresa

- ***No están acostumbrados y no entienden que no puedes desaparecer del trabajo para ir a una gestión como si nada. Les cuesta y todo eso les frustra y trae unos problemas de adaptación (ENTIDAD5)***

En estos perfiles se pone de manifiesto lo que acabamos de comentar respecto al mundo digital ya que, por lo común, son jóvenes que tienen un uso instrumental, ciego diríamos, de las herramientas digitales, a veces de manera compulsiva o adictiva, pero que no son capaces de generalizar sus potencialidades y usarlas para mejorar su desempeño

- ***Todo el rollo digital tiene muchas... Lo primero es que muchos casos tienen casi una adicción al móvil y están todo el día con las redes y eso. Pero luego es que no saben hacer nada con él, vamos ni el Maps (ENTIDAD5)***

Hay que introducir aquí la variable género. Primero porque las chicas tienen, por lo común, situaciones más complicadas.

- ***Vienen de entornos muy duros, desestructuración y luego hay embarazos en los que el chico no quiere saber nada y te encuentras con niñas, porque son niñas, que tienen que hacerse cargo de un bebé (ENTIDAD3)***
- ***Se casan jóvenes y eso lastra mucho, sobre todo a la mujer (ENTIDAD4)***

Y segundo porque, todavía hoy, se sexualiza a la mujer y se esperan de ella cosas distintas.

- ***Y me cuentan que les dice a ellas que meneen un poco el culo, y bueno ¿a que a los chicos no les dices eso? (ENTIDAD5)***

El otro perfil, el de las personas jóvenes con alta formación, tampoco está exento de problemas. Normalmente se aplaza el acceso al empleo con la realización de más y más masters, con la doble finalidad de mejorar el acceso al empleo y la de *mientras tanto*, lo que deriva con una sobre cualificación que luego choca con la realidad del puesto de

trabajo que no permite desarrollar todas las potencialidades con la consiguiente frustración y desencanto.

Esa cualificación elevada es la ventaja que supone para las empresas, dándose el caso de exigencias que se corresponden con ella pero no con la categoría profesional.

- *Te dan responsabilidades que no son de tu puesto, o como ahora que hago cosas de técnica y tengo contrato de auxiliar (TRABAJADORA7)*

Parece hace dinamismo, entradas en el mercado laboral, como acabamos de decir, a veces no siempre en las mejores condiciones, lo que plantea una clara dificultad de cara a un proyecto de vida, en particular por el problema, que está a punto de convertirse en estructural, que hoy en día tenemos con la vivienda que ya hemos señalado.

Hay que referirse aquí al runrún que se ha puesto en marcha aludiendo a la juventud actual como *generación de cristal*. Resulta paradójico que en un contexto, sobre todo tras la pandemia de la COVID19 se pone de manifiesto que la salud mental es un problema de primer orden, al mismo tiempo se haga mofa de una generación que pone el acento sobre el bienestar emocional, tachándola de blanda y culpándola de no saber o no querer enfrentarse a los problemas de la vida. Conceptuamos esta polémica en la conceptualización de Almudena Hernando<sup>47</sup> Plantea esta autora la existencia de dos tipos de identidad: la **individual**, en la que se concibe a la persona como capaz en sí misma de arrostrar las circunstancias de la vida y la **relacional** en la que cobran importancia los lazos afectivos, la interdependencia y la colaboración los elementos que hacen posible la construcción de la identidad. La identidad individual es entorno a la que, de forma generalizada, se construye la masculinidad y en ella no hay lugar para los sentimientos y las emociones, negando lo que, de suyo, forma parte de la naturaleza humana.

Por lo que toca a las personas mayores, hemos de señalar en primer lugar el edadismo como un todo ideológico desde el que se generan prejuicios sobre las personas mayores, como si el hecho de estar en el periodo último de la vida, ésta fuera inservible y/o poco valiosa. Esto se manifiesta en el ámbito laboral, como si las personas que están en el último periodo de la vida, en este caso laboral, no tuviesen ya nada que decir sobre el proceso productivo.

---

<sup>47</sup> Almudena Hernando. La fantasía de la individualidad. Sobre la construcción socio-histórica del sujeto moderno. Edición de Kindle.

- *Hay que hablar también de los mayores, que se nos aparta como a muebles viejos y muchas veces se desprecia la experiencia que tenemos (JORNADA2)*

Esta ideología retroalimenta un mercado laboral en el que de manera sistemática expulsa a las personas mayores

- *Pues prefiero a los jóvenes. ¿Por qué? Pues porque me van a durar más tiempo, porque si les doy más formación pues la van a recibir mejor, porque de entrada les puedo pagar menos. Porque por toda una serie de razones. Pero tiene mucho que ver con la gran capacidad de elección que tienen las empresas (UNIV2)*

Si tenemos en cuenta el principio de la interseccionalidad, según el cual los ejes de exclusión no operan de forma independiente, nos encontramos que la suma de la edad con otros factores genera importantes problemas en la inserción laboral

- *Siendo difícil para todo el mundo, las personas mayores... te encuentras con que es casi imposible, tanto que accedan a formación como por supuesto al empleo (ENTIDAD7)*

No hay que perder de vista las brechas a las que nos acabamos de referir, pero despojándose del prejuicio del edadismo ya que si existen dificultades para la adaptación de nuevas herramientas y modos de producción, no es tanto por una determinada edad cuanto por lo novedoso de esos modos y herramientas.

- *Cuesta reciclarse, pero es que es todo nuevo, no es tanto que tengas una edad, es que es muy diferente (USUARIA1)*
- *Claro que las personas mayores se pueden adaptar, lo que hay que hacer es enseñarlas, como a cualquiera, si hay un nuevo programa o lo que sea (JORNADA2)*

Una paradoja, otra más, es que en ciertas actividades profesionales, donde la experiencia es un valor decisivo, sí que se mantiene a las personas mayores trabajando, en ocasiones en contra de toda lógica

- *Luego tienes a un tío de sesenta y pico en un andamio, o llevando un camión, que oye, el cuerpo pues ya no está...(USUARIO5)*

### **8.6.5.3 DIVERSIDAD AFECTIVO SEXUAL**

Intentamos acoger en este rótulo las circunstancias del denominado colectivo LGTBI y lo hacemos así porque las trabas y problemas que se topan las personas no suceden por *el colectivo* sino por una circunstancia objetiva: la existencia de formas de entender y expresar las relaciones y las entidades afectivas y sexuales diferentes a la normatividad heteropatriarcal.

No vamos a entrar aquí en cómo se han conceptualizado estas cuestiones a lo largo de la historia. Baste decir que hasta la tercera edición del DSM (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales) la homosexualidad aparecía como un trastorno, en concreto una parafilia, y hablamos 1987.

Desde entonces la sociedad ha evolucionado enormemente; como hemos apuntado, en nuestro país se han impulsado diferentes normas legales que tienden a normalizar cualquier tipo de diversidad y a garantizar los derechos de todas las personas.

Pero la legislación por sí misma no cambia la forma de actuar y, así, todavía hoy nos encontramos con reticencias, con ideas e ideologías que dificultan la vida de las personas *del colectivo*.

La forma más frecuente de rechazo (quizá la mayor que se puede expresar en público) es lo de que “a mi que me importa con quien se acuesta la gente”, pretendida tolerancia que esconde importantes prejuicios. El primero es la sexualización de un asunto que, de suyo, es afectivo

- *Es verdad que se tiende a pensar en las personas  
homosexuales y bisexuales como muy promiscuas, sobre todo  
a los chicos, en un cliché que funciona (TRABAJADORA7)*

Y lo segundo, derivado de esto, es que, en tanto que sexual, debe quedar confinado en la intimidad, lo que es una forma un poco burda de *armarizar* a estas personas. Si bien es verdad que las relaciones sexuales no forma parte de la esfera pública, de ésta sí que forman parte expresiones de la privacidad, en el lenguaje corporal (cogerse de la mano, caminar cogidos de los hombros o del brazo, besos o caricias) o en los usos consuetudinarios (hacer “cosas de pareja” y hablar de ello con naturalidad) cosas vedadas a las personas homosexuales porque *no hay porque decirlo*

- ***Hay cosas que se hacen normalidad, como tener una foto de la pareja en el escritorio o contar qué se ha hecho el fin de semana y que si tú las haces, pues no sabes cómo van a reaccionar (JORNADA2)***

Esto nos pone ante la primera situación de riesgo, que es la ocultación, al menos el cálculo, de en qué contextos puedes comportarte con naturalidad, sin miedo a la burla o al rechazo, ya que la propia ocultación es una fuente de estrés en lo que tiene de ocultación e hipervigilancia

- ***Estaba en una empresa pequeña y casi todo chicas y, pensé que, ahí sí podría y luego, pues tuve problemas. Y al contrario, luego estuve en una grande, casi todo chicos y dije ¡uff! Aquí... Y luego todo lo contrario (TRABAJADORA7)***

Y es ese *nunca sabes* el que resulta en sí mismo problemático y, si se quiere perverso, pues la persona es consciente de que, en el fondo, depende de la buena voluntad de sus compañeros y compañeras; no para un cambio de turno o para que le ayuden en una tarea concreta... simplemente para sentirse a gusto.

Una segunda cuestión, seguro ligada al hecho de ver a las personas homosexuales bajo el prisma de la sexualidad, es la del acoso o abuso. Si son personas promiscuas y vulnerables, como acabamos de decir ¡cómo no van a querer!

- ***Pensé que estaba en un entorno seguro y un día que estábamos solos, me acosó, más o menos que probara a ver si cambiaba de opinión (TRABAJADORA7)***

Existe además la, digamos, violencia de baja intensidad, comentarios inapropiados, burlas que *son solo una broma*

- ***Salen con la cosa de la broma, que si ya no se puede decir nada... Bromas entre compañeros siempre ha habido, pero hay que medir, pensar en cómo se siente la otra persona y ... es broma si no la hacemos sentir incómoda ni la humillamos (JORNADA2)***
- ***Encima tienes que aguantar, vaya como te pones por una broma (TRABAJADORA7)***

Al margen del reconocimiento explícito está lo que queremos llamar *visado de apariencia*, relativo en que *las pintas*, la forma de hablar o la expresión corporal no denote que se está fuera del orden.

En este caso hablamos de lo que, popularmente se conoce como *pluma*, que plantea dos estrategias:

- Tapar u ocultar formas de vestir, gestos, lenguaje corporal en general para moverse en entornos potencialmente no seguros.
- Optar por profesiones y entornos laborales (la moda, la estética) en las que *la pluma* no está sojuzgada y/o pasa desapercibida.

**- *Ese rechazo que está en el ambiente y que la persona es consciente, provoca dos cosas. O bien se adapta y evita gestos y expresiones, bien se buscan ciertos entornos laborales muy marcados (JORANDA2)***

Nuevamente evitación, ocultación y, lo que no sabemos si es peor, supeditar la vocación a la supervivencia en el entorno laboral.

El asunto del visado de apariencia cobra especial relevancia en el caso de las personas trans (en este contexto se habla de cis-passing, pero creemos preferible usar expresiones en español siempre que sea posible; aunque vayamos perdiendo) para las que es determinante respecto a la obtención y mantenimiento de un puesto de trabajo en condiciones de dignidad.

Quizá por eso y porque, por decirlo con Simone de Beauvoir<sup>48</sup> en nuestra cultura lo masculino es dominante y lo femenino se construye como negación, por no contar con los atributos masculinos, los hombres trans tienen menos dificultades, en general y en particular en el mundo laboral

- ***Para los chicos es más fácil, el aspecto les delata menos y por lo general, se les acepta mejor (JORANDA2)***
- ***Lo que sí es verdad es que los hombres se encuentran menos trabas. No es que hayamos tenido muchos casos, pero los que hemos tenido no han supuesto ningún problema (ENTIDAD2)***

---

<sup>48</sup> El segundo sexo. Edición de Kindle

En el caso de las mujeres podemos establecer un corte entre aquellas que han hecho su transición de forma temprana y de manera segura y ordenada y las que lo han hecho en peores condiciones.

En el primer caso, por lo general, el acceso y el mantenimiento del empleo no presenta especiales dificultades, en particular si se cuenta con un buen contexto (formativo, psicosocial)

- ***Han transicionado pronto y cuentan con formación sólida... es un perfil que no encuentra especiales dificultades (JORNADA2)***

Otro asunto cuando no se dan esas circunstancias y las mujeres trans no tienen a favor esas circunstancias. Mujeres que no han sido aceptadas, que han sufrido violencia de todo tipo, que cuentan con poca formación... el mercado laboral les cierra las puertas, dejando como única salida ciertos entornos laborales que, en muchos casos, acaba en la economía sumergida y la explotación.

- ***Llegan con historias muy duras, de abusos, de explotación y no se las acepta con facilidad, es muy difícil tanto la formación. Se las empuja a algunas actividades, los masajes... y al final la prostitución (ENTIDAD2)***

Vemos cómo, una vez más, se pone manifiesto la interseccionalidad, cómo la presencia, o no, de determinados ejes de exclusión, hacen las cosas difíciles, muy difíciles o casi imposibles a las personas.

Una cuestión que hay que plantearse es cual es la postura de las empresas frente a este asunto. A falta de datos al respecto, lo que se obtiene a través en nuestro trabajo de campo, es que las empresas tienen una actitud positiva, tendente a integrar en sus plantillas todo tipo de perfiles. Pero. Siempre hay algún pero.

Existen diferencias según el tamaño de la empresa, siendo lo que acabamos de comentar la tónica en las empresas grandes, no tanto en las PYMES en las que, por su tamaño, naturaleza y estructura se plantean más dificultades.

- ***Eso es en las grandes, pero en las pequeñas yo creo que no***
  - ***Sí. En las pequeñas hay más reticencia a todo lo nuevo***
- ***Las relaciones son casi familiares y estas cosas las pillan más lejos (JORNADA2)***

Y aun en las grandes se duda de sinceridad o convicción del compromiso con respecto a la diversidad

- *Hay bastante de postureo, porque queda muy bien presentar a la empresa como abierta a la diversidad, si no, yo creo que no se daría importancia*
- *Y porque hoy en día si tienes un caso de discriminación enseguida se difunde y tiene un daño reputacional increíble*  
(JORNADA2)

Sea como fuere, se trata de un viento a favor que, siempre que no atente contra la dignidad de las personas ha de aprovecharse.

#### **8.6.5.4 MARGINACIÓN SOCIAL**

Intentamos acoger bajo este rótulo las situaciones de diversa índole que sitúan a determinadas personas en los *márgenes* de la corriente social dominante. Bien por vaivenes vitales, por pertenencia a un grupo étnico determinado, en definitiva por no encajar en los estándares de lo que se considera normal, existe un buen número de personas que afrontan especiales dificultades para acceder y mantener un empleo.

En nuestro análisis teórico inicial, hablábamos, se recordará, de reconocimiento y redistribución como dos estrategias complementarias en la lucha contra la exclusión social. Y es aquí donde debemos poner énfasis en esa idea, ya que si la marginación se mantiene es porque existe una ideología que la justifica o, al menos la comprende y porque no hay políticas públicas decididas al respecto.

- *Existe tanto una aporofobia pasiva que dificulta el acceso de las personas con menos capacidad económica a los recursos públicos, pero también activa. No hay más que ver las agresiones a personas que están en la calle (ENTIDAD11)*
- *Existe ese rechazo. Eso es así y sabemos que tenemos que luchar contra ello, pero sabiendo que existe en todas las facetas (ENTIDAD4)*

Las empresas no están fuera de ese contexto de exclusión y, de entrada, existe rechazo, cuando menos reticencia a acoger en la plantilla a ciertos perfiles

- *La empresa, de entrada, desconfía, pero es que son personas que ya han pagado y que tienen derecho a una oportunidad*  
(ENTIDAD3)

Podemos decir aquí lo mismo que apuntábamos a propósito de la diversidad afectivo sexual: hay mucha variación entre empresas según su tamaño, pues para las grandes es más fácil establecer planes de acogida y facilitar el acceso al empleo de estas personas. No obstante, la clave es el trabajo con las empresas, que se genere una confianza entre las entidades que se dedican a la intermediación y las propias empresas.

- ***Trabajamos con empresas que ya conocemos y que nos conocen. Saben que si ofrecemos a una persona para un puesto es porque sabemos que lo pueden desempeñar y nosotras sabemos que van a hacer lo posible porque encaje***  
***(ENTIDAD1)***

Este acoplamiento es de vital importancia. Aunque, como hemos dicho, el empleo no es garantía de inserción social, es su condición de posibilidad. Sensu contrario, para que el proceso de inserción sea medianamente exitoso, son necesarias otras condiciones, que no dependen de la empresa pero que no podemos dejar de señalar, pues puede darse el caso de que todo el entramado se venga abajo por circunstancias ajenas

- ***Son perfiles muy difíciles de encajar y muchas veces cuando todo va bien, por ejemplo, se queda sin vivienda y se va todo al garete, porque es muy complicado mantener un trabajo estando en la calle (...) o una mujer que de repente se entera de que su agresor ha salido y entra en pánico*** ***(ENTIDAD7)***

En el supuesto de que todo vaya bien, de que las personas encuentren y mantengan un empleo, hay una cierta prevención hacia ellas, ya que cualquier eventualidad negativa, en su caso se tiende a explicar *por ser vos quien sois*. Una cita equivocada a un cliente, un sector mal limpiado, una discusión con compañeros, no son por despiste, por mala comunicación o porque estas cosas pasan es porque eres (expresidiario, gitano o porque tu marido te pegaba), siendo que siempre hay que estar demostrando la valía para el puesto.

- ***Es una mochila porque tienes que demostrar constantemente que vales y además no eres tú, es que estás representando a todos los gitanos*** ***(ENTIDAD4)***
- ***Normalmente van, no sé si miedo, pero pensar que no se van a fiar de ellos y que no pueden fallar, eso también genera tensión.***

No podemos pasar por alto que en un buen número de casos, las personas han perdido todo soporte social, lo que ocasiona problemas tanto logísticos como emocionales

- *Muchas veces las relaciones eran de la pareja, además han tenido que cambiar de barrio... y no tienen con quien dejar al niño o lo vaya a buscar. También les cuesta coger confianza, la agresión, muchas veces mantenida en el tiempo hace mella (ENTIDAD7)*
- *Además de estar en la calle, es que están muy solas, no tienen soporte, redes, a quien acudir (ENTIDAD11)*

Y es que las personas en situación de calle se enfrentan a una serie de circunstancias que aumentan su riesgo de no encontrar trabajo: inestabilidad residencial, falta de acceso a sanidad y a recursos comunitarios.

Hay que señalar también las carencias en cuanto a competencias, tanto destrezas laborales como paralaborales (relativas a las relaciones y a la cultura empresarial) como hemos indicado, se trata de aspectos a tener en cuenta, sobre todo, por las entidades que trabajan en mediación, pero no pueden pasar desapercibidas en la empresa, en particular desde la acción sindical.

También aquí hay que ponderar la variable género ya que las situaciones de marginalidad impactan más en las mujeres.

- *Ellas siempre lo tienen peor, están más expuestas a agresiones (ENTIDAD11)*
- *Son las que tienen que sostener el hogar, recaen en ellas todo el tema de cuidados (ENTIDAD4)*

Como indicaremos en el capítulo correspondiente, la igualdad es un reto que se debe abordar de manera decidida.

#### **8.6.5.5 MIGRACIÓN Y NECESIDAD DE ASILO**

El choque cultural y las expectativas truncadas son elementos centrales en la experiencia de las personas migrantes y refugiadas al llegar a España. Este fenómeno se manifiesta de diversas maneras, afectando profundamente la adaptación y el bienestar psicológico de estas.

- *Las personas cuando llegan a España se sienten muy confundidas. Es normal, todo su mundo ha cambiado, cambian*

*muchas cosas, dejas tu casa, tu familia, tus amigos, tu trabajo  
y no te sientes ni de acá ni de allá, estás desarraigado.  
(JORNADA2)*

El "duelo migratorio" captura la profunda sensación de pérdida que experimentan muchos migrantes no solo por lo que han dejado atrás, sino también por las realidades a las que se enfrentan en su nuevo entorno.

*- Se viene con una expectativa, yo me formé de administrativa en la Universidad en Ecuador, y el vienes con una expectativa... a lo mejor de trabajar un par de años y volverte a tu país porque te pintan que en poco tiempo haces dinero en España te pintan un poco que la realidad es muy distinta cuando vienes tú acá claro, me ha costado. Me costó mucho. El primero el acoplarme y, quieras o no, la cultura es muy distinta.  
(TRABAJADORA 4)*

El proceso de duelo migratorio es especialmente delicado para las personas solicitantes de asilo, quienes no solo enfrentan los desafíos habituales de la migración, sino que además cargan, muchas veces, con el trauma de haber huido de situaciones que comprometían su integridad física y mental.

*- Además, esos primeros meses, pues la persona psicológicamente está en shock y es muy difícil salir de ese estado de shock. Del ¿yo que hago aquí? Y de frustración, del yo lo tenía todo y no sé por qué tengo que estar aquí... Entonces es un nivel de rabia, de frustración, de emociones encontradas que son muy complicadas también de gestionar emocionalmente. (ENTIDAD2)*

Esta situación se puede ver agravada cuando la búsqueda del empleo se prolonga en el tiempo. A menudo llegan a España con la esperanza de encontrar rápidamente un trabajo que les permita establecerse. Estas expectativas se rompen conforme avanzan los meses y con ellas llegan los cuestionamientos, ¿soy capaz? ¿Realmente valgo para algo?

*Lo primero que se detectó normalmente es una baja autoestima, que yo creo que es algo común en todas las personas, independientemente de que sean extranjeros, ¿no? Que están*

*en búsqueda del empleo y que el proceso se prolonga en el tiempo. (ENTIDAD 9)*

Por otra parte, el choque de expectativas es particularmente severo en aquellos migrantes que provienen de contextos profesionales altamente cualificados en sus países de origen. Este desajuste no solo representa un cambio drástico en el tipo de empleo que pueden obtener, sino que también implica una reconceptualización de su identidad y estatus profesional.

- *Hay gente que viene con una formación y una experiencia profesional muy alta a España. Esta gente normalmente no puede ejercer su profesión aquí. Estamos hablando de que tienen que empezar de cero haciendo trabajos de limpieza, cuidar a personas mayores, construcción.... (JORNADA2)*

Además, la pérdida de identidad profesional y personal que experimentan muchos migrantes no solo impacta su autoestima, sino que también los empuja a buscar nuevas formaciones o emprender en áreas totalmente distintas a sus formaciones originales. Esto puede resultar en un ciclo de frustración y desmotivación, complicando aún más el proceso de integración.

- *Entonces esa pérdida de identidad que va asociado a una pérdida de autoestima y a una pérdida de las capacidades y los valores personales, hace que también ese arranque a emprender otro tipo de formaciones o aventurarse a nuevos aprendizajes para reciclarse profesionalmente. (ENTIDAD2)*

El choque cultural también afecta el mantenimiento del empleo. Las diferencias en las normas y expectativas laborales, como la puntualidad y la comunicación en el trabajo, pueden ser barreras significativas.

- *Una cosa es buscar empleo y otra cosa es el mantenimiento del empleo, porque ahí se nos caen muchísimo, pero se nos caen más que nada porque muchas veces hay un choque cultural. Por ejemplo, yo insisto mucho si vas no llegues tarde al trabajo y se valora mucho la puntualidad (...) avisar siempre a tus responsables. (ENTIDAD 8)*

El acceso al empleo se ve frustrado, en primer lugar, por las barreras lingüísticas. La inmensa mayoría de empleos demanda un nivel de español considerable, incluso cuando el puesto de trabajo no está orientada al público ni a un sector que, a primera vista, consideraríamos potencialmente requeridor de esta habilidad.

- *Una barrera muy importante, muy importante, es el idioma porque el idioma está siendo un problema y, bien que aprenden español bastante rápido, pero aun así se requiere un nivel de español hasta en cocina. (ENTIDAD 5)*

Y aunque se hable el mismo idioma el problema prevalece, las personas migrantes de Hispanoamérica en muchas ocasiones se ven envueltas en confusiones y malentendidos, complicando aún más la comunicación y adaptación cultural.

- *El primero el acoplarme y, quieras o no, la cultura es muy distinta. Es verdad que el lenguaje podemos hablar similar, pero hay también muchas palabras que le suelen ser similar, pero el significado es muy distinto. (TRABAJADORA 4)*

El proceso de homologación de títulos extranjeros es otro gran desafío. Muchos migrantes llegan a España con cualificaciones y experiencias previas que no son reconocidas automáticamente, lo cual les impide acceder a empleos para los que están sobradamente cualificados.

- *Mi profesión hasta la actualidad no se puede homologar (...) yo estoy pensando que cuando yo reciba mi nacionalidad a ver si puedo estudiar algo, pero que no tenga que ver con el magisterio. Realmente ya yo se lo hice unos cuantos años en de mi país. (TRABAJADOR 4)*

Esta falta de homologación les obliga generalmente a aceptar trabajos en sectores que requieren menos cualificación, con poco reconocimiento social y que a menudo son 'desechados' por la población local.

*No pueden acceder muchas veces, aunque estén cualificados en otros puestos de trabajo, porque no tienen esa homologación, por lo cual el acceso. Así que terminan accediendo a puestos de trabajo más básicos, empleo del hogar (...) horarios de trabajo más extensos con turnos rotativos, trabajando fines de*

***semana y trabajando festivos. Requerimiento siempre de un mayor esfuerzo físico. (ENTIDAD 10)***

La necesidad de trabajar para conservar o regularizar su situación administrativa para subsistir, empuja a estas personas a aceptar condiciones laborales injustas o claramente explotadoras. Esta situación se ve exacerbada por el miedo a la represalia o al despido, lo que reduce aún más su capacidad de negociar mejores condiciones o buscar alternativas de empleo.

- ***Pues al final hacen los peores turnos, las peores funciones, porque a ver, porque no se van a quejar, porque no se van a marchar, porque necesitan el trabajo. (ENTIDAD 8)***

Este tipo de prácticas no solo es injusto sino que también es ilegal, sin embargo, la dependencia del empleo para la subsistencia hace que muchos trabajadores toleren estas condiciones

- ***Yo trabajaba horas y horas de más, y además siempre me pagaban lo mismo y sentía que como que... ¿abusan de mí por la necesidad? (...) Sí, yo estoy de turno rotativo, yo soy de lo que dices, trabajo por turnos. (TRABAJADORA 4)***

No debemos olvidarnos de la discriminación social hacia las personas migrantes y racializadas. Esta discriminación se puede ejercer de manera sutil, como rechazando un CV porque en la foto aparece una mujer con pañuelo, o de manera más directa:

- ***Y esta señora (empleadora) el comentario que me hizo fue que no le fuera a mandar bajo ningún concepto una mujer negra, porque sus visitas sí no se iban. O sea, imagínate el nivel. (ENTIDAD 10)***

La incertidumbre asociada con el proceso de regularización administrativa y legal afecta profundamente a los migrantes. Esto los coloca en una posición de inestabilidad continua, donde su capacidad para trabajar y vivir sin temor a la deportación o a la pérdida de empleo es incierta.

- ***A mí me preocupaba, sobre todo, la parte legal. Trabajadora 1***
- ***Esa inestabilidad que produce cuando va a llegar el tiempo de la resolución, el tiempo medio también es también es a nivel psicológico o psicosocial, es muy es estresante. Les impacta muchísimo, muchísimo. (ENTIDAD 2)***

Por no hablar de que esta situación les obliga a aceptar trabajos irregulares, muchos de ellos en la economía sumergida, donde el reconocimiento de los derechos laborales brilla por su ausencia.

*Entonces sigue existiendo y bueno, trabajos en economía, en economía sumergida, vale con relaciones laborales que no tienen, que no tienen contrato, por lo cual hay una vulneración de derechos y después hay un miedo a denunciar por parte de estas personas enorme. Primero porque muchas veces a lo mejor no han estado con contrato y no pueden. El justificar que han estado trabajando en ese sitio y en otras es por miedo, en otras ya es por desidia, en otras es por no sufrir una doble vulnerabilidad. (ENTIDAD 10)*

Si analizamos con detenimiento el perfil de las mujeres migrantes encontramos que una abrumadora mayoría se dedica a trabajo doméstico y de limpieza. En este sentido, las mujeres, sobre todo, las que viven en el mismo lugar que trabajan, las internas, se encuentran sometidas a una situación de vulnerabilidad severa.

- *Hay condiciones de esclavitud en las internas, sobre todo si están en situaciones no reguladas. Mira, situaciones sin contrato en las que han ofrecido trabajar a una interna por €500 al mes. Con eso te lo digo todo. Con dos días de descanso cada 15 días. (ENTIDAD 9)*

Hemos detectado que la vulneración de derechos laborales en ocasiones es máxima y es difícil materializar una denuncia debido al aislamiento de las víctimas y la dependencia económica de sus empleadores.

- *La situación de las empleadas del hogar es especialmente crítica. Sobre todo, las internas, son mujeres que están las 24 horas del día pendientes de atender a alguien. Estas mujeres muchas veces sufren intimidaciones y acoso en su propio lugar de trabajo sin que nadie pueda testificar. (JORNADA 2)*
- *Las tratan allí, el alojamiento que les dan que es una porquería, en algunos casos ha habido hasta violaciones y claro, estas mujeres callan, las tratan un poco más que como basura. Los temporeros y temporeras, sobre todo las mujeres temporeras de la fresa marroquíes. (ADMÓN1)*

Las familias monoparentales, o más bien, *monomarentales*, se enfrentan a situaciones complicadas debido, en gran medida, a la falta de una red de apoyo y a la necesidad de conciliar el trabajo con el cuidado de los hijos sin ayuda adicional.

- *Familias monoparentales, que a lo mejor no tienen esa red de apoyo, que tienen que conciliar, que no hay manera de cuando viene una mujer con hijos y que no está aquí el marido porque está en Ucrania en la guerra o porque simplemente no tienen pareja. (ENTIDAD 8)*

Cabe mencionar que la precariedad laboral tiende a cronificarse, la movilidad ocupacional es muy baja. Estas personas a menudo se ven forzados a aceptar empleos de baja calidad y entran en una rueda donde la necesidad les empuja aceptar una y otra vez este tipo de trabajos.

*Muchas veces se les reajusta (las expectativas) y empiezan a trabajar en otra serie de sectores y viene la indefensión aprendida. O sea, pasamos de un punto al otro porque como yo cuando llegué hace 5 o 6 años no podía trabajar en otra cosa, nada más que en el sector agrícola, sigo pensando que solo voy a poder trabajar ya para toda mi vida en el sector agrícola. (ENTIDAD 10)*

#### **8.6.5.6 EL TRABAJO AUTÓNOMO**

Al hilo de lo que venimos comentando, puede resultar extraño que hablemos de las personas que trabajan como autónomas. Como veremos, es un tipo de trabajo peculiar, no en vano su régimen de adscripción al sistema de Seguridad Social es especial (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos).

Para ponernos en contexto, hay que pensar que estas personas sostienen una actividad profesional sin más estructura que ellas mismas. Dicho de otra manera, las diferentes tareas que implican cualquier actividad (marketing y comunicación, producción, contabilidad, I+D... todas ellas necesarias para el buen funcionamiento del negocio, aunque sea a pequeña escala) recaen en la misma persona que, en la mayoría de los casos, trabaja sola

- *Aunque no nos demos cuenta, el autónomo tiene que hacer de todo, y a lo mejor él sabe de carpintería, o de lo que sea, pero de llevar cuentas, de hacer las declaraciones... y por lo general*

*está solo; a lo mejor cuenta con la pareja o con un hijo que le echa una mano, pero por lo general... (JORNADA2)*

Esta es la primera situación de riesgo para la salud laboral: muchas cosas que hacer, diferentes y urgentes, agravada porque, justamente por esa soledad y multitarea, cualquier incidente, por nimio que sea, echa al traste toda la programación

- *Por bien que te organices, un aviso que se alarga, un problema de tráfico... cualquier cosa, te rompe el esquema que tenías y ya vas tarde a todos los sitios y es un estrés constante (JORNADA2)*

A esto hay que añadir la precariedad y la incertidumbre

- *Casi el sesenta por ciento de los autónomos gana menos del SMI, lo cual nos da una idea... y con eso vete a pedir un crédito porque se te ha roto la furgoneta o porque quieres ampliar. Imposible (JORNADA2)*

Y la indefensión, ya que, en ausencia de estructura empresarial de ningún tipo es muy difícil sostenerse tanto ante los vaivenes del mercado como ante cualquier tipo de negociación, en la que lleva la peor parte

- *No tienes soporte y cualquier incidente que te baje un poco, que no salga trabajo por lo que sea, pues te hunde. Y además si trabajas para empresas te ponen las condiciones y, bueno, tienes muy poco margen (TRABAJADOR5)*

Esta sobrecarga, cuantitativa y cualitativa, de trabajo tiene consecuencias, tanto sobre la propia actividad como sobre la vida personal y familiar. Sobre la profesional porque queda poco hueco para la formación (que en todo caso saldría del tiempo libre o de dejar de generar ingresos) para analizar el mercado, mejorar las relaciones con el clientes a través de nuevas herramientas (que deberían salir de la misma “bolsa de horas”) con el consiguiente riesgo de estancamiento.

- *Te dicen que tienes que hacer publicidad en las redes o que manejar no sé qué programa que te va a venir bien. Pero ¿cuándo? Cuando llegas a casa muerto de todo el día, si tampoco tienes recursos para contratarlo (TRABAJADOR5)*

Sobre la personal, porque, en la misma línea, la actividad, el negocio, ocupa todo el tiempo

- *Yo el primer día de reyes con mis padres todos juntos fue cuando tenía cuarenta años, porque con la tienda, o uno u otro siempre hay alguien liado (JORNADA2)*

La situación de las personas autónomas tampoco se ve favorecida por la administración, más allá de una serie de medidas de fomento del emprendimiento, medidas que pueden tener un efecto llamada ante contingencias adversas del mercado, con los efectos negativos que ya hemos indicado. Evidentemente son medidas útiles, pero que debieran acompañarse con una legislación más amable hacia este grupo de personas trabajadoras, amparándolas en la legislación laboral y, en particular en la de prevención de riesgos laborales.

## **9 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **9.1 Un cambio cultural**

Hablamos aquí más que medidas concretas de un conjunto de reflexiones que creemos que deben estar presentes al hablar de los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta tanto la idea de reconocimiento como la de distribución a las que ya nos hemos referido.

En el lado del reconocimiento es preciso entender que el mundo, las personas, somos diversas. También en el ámbito laboral. El reconocimiento de la diversidad debe ampliarse y acoger diversidades menos *populares*, también de las que hemos hablado en el capítulo alusivo a las situaciones de marginalidad.

Debe ser, además, radical y no quedarse en las apariencias y lo meramente estético, lo que hemos definido como postureo. Con radical queremos decir entender y aceptar las realidades que nos pueden ser más ajenas, con un enfoque de derechos humanos.

Reconocimiento es también entender todas las ocupaciones desde un punto de vista económico y ajustar la retribución monetaria al valor económico. Podemos decirlo citando a Machado “todo necio confunde valor y precio”<sup>49</sup> o con la definición canónica de la economía, entendida como la gestión de los recursos para mejorar la vida de una comunidad<sup>50</sup>.

Como se ha indicado en su momento, existen ocupaciones que se mueven en la precariedad que en muchos casos, como el reparto a domicilio, se sustenta en una

---

<sup>49</sup> A. Machado. Juan de Mairena. Edición de Kindle.

<sup>50</sup> Juan Torres. Economía para no economistas. Edición de Kindle

comodidad que queremos pero que no queremos pagar. Es casi obsceno el posicionamiento de marca de estas actividades: si tienes un deseo, nosotros te lo satisfacemos... generalmente a costa de la explotación laboral. Daría para mucho, pero si el precio de atender ese deseo (muchas veces mero capricho) se ajustara al coste real, a lo mejor nos lo pensábamos antes de pedir un bocadillo a horas intempestivas, con una *distribución* claramente descompensada.

El estilo de vida del *segundo tercio*, siguiendo con la denominación que hemos usado, se está convirtiendo en un factor importante en la generación de explotación del tercio inferior, que se agarra a lo que sea para subsistir. En este contexto, el hecho de que las normas que regulan el servicio doméstico (nueva confusión entre valor y precio) a lo que conduzcan es a un aumento de la economía sumergida es algo que nos debemos plantear como sociedad.

Reconocimiento y distribución reza también para el género. Es cierto que los avances en materia de igualdad no son desdeñables, pero al ritmo actual, la ONU calcula que lograr esa igualdad nos llevaría 300 años<sup>51</sup>.

Como hemos visto, los problemas de conciliación son mayores en el caso de las mujeres, sobre las que siguen pesando de forma mayoritaria las labores de cuidados, otro tipo de actividad infravalorado. Además, no lo perdamos de vista, el entorno laboral es más hostil para las mujeres, no solo tienen más dificultades para hacer una carrera profesional, sino, y esto es muy importante desde el punto de vista de los riesgos psicosociales, están más expuestas a situaciones de acoso y violencia, también en el entorno laboral.

Todas y todos: responsables de las empresas, trabajadores, responsables de los sindicatos... haríamos bien en promover el debate y reflexión sobre estos aspectos. Pero esa reflexión no va a ocurrir por sí misma y debiera ser animada a través de campañas de sensibilización para concienciar respecto a la importancia y el valor de esos empleos y, por supuesto, respecto a la igualdad entre hombres y mujeres.

## 9.2 De las normas y su aplicación

La primera cuestión a considerar es que los riesgos psicosociales son una realidad y que, por lo tanto, deben ser objeto de evaluación en el **contexto general de la prevención de riesgos laborales**.

---

<sup>51</sup> <https://news.un.org/es/story/2022/09/1514031>

Como hemos señalado en este trabajo, los factores de riesgo psicosocial muchas veces no son tan claros e identificables, pero ello no obsta para que puedan identificarse e implantar medidas correctoras.

La dificultad no puede ser disculpa para no afrontar la evaluación y la medición de esos riesgos y que los psicosociales dejen de ser los parientes pobres de la familia de los riesgos.

De entre las situaciones que hemos señalado como riesgos para la salud emocional de las personas trabajadoras, un buen número de ellas tienen que ver con las condiciones laborales y con la liberalidad que algunas empresas las aplican. En ese contexto no cabe más que apelar a la **denuncia y a la actuación de la inspección de trabajo** como la fórmula idónea para reconducir esas situaciones.

Las normas, como hemos argumentado en el capítulo, no siempre tienen los efectos previstos y, a veces, su aplicación no es sencilla. Nos hemos referido a los problemas que plantea la incompatibilidad de trabajar y de percibir algún tipo de ayuda, una cuestión que puede tener toda la lógica del mundo, pero que choca con realidades muy complejas en las cuales **algún tipo de flexibilidad, la agilidad de pasar de una a otra situación** podría ser de mucha utilidad para el acceso al empleo de grupos sociales especialmente vulnerables.

Mención especial merece algún efecto indeseado de la última reforma laboral. Nos hemos encontrado, como es lógico, con una valoración muy positiva, pero también con situaciones que merecen atención.

La primera de ellas es la del despido en el periodo de prueba que, no podemos cuantificar, parece estar funcionando como mecanismo de defensa de las empresas, dando paso así a una **temporalidad encubierta**. Creemos que es preciso prestar especial atención a ese hecho y, en la medida de lo posible **identificar malas** prácticas y, en su caso, tomar las medidas necesarias. Más adelante veremos qué se puede hacer desde la acción sindical al respecto.

La contratación indefinida, lo hemos visto, puede ser un obstáculo para las personas cuya situación administrativa es provisional, sobre todo las que están a la espera de que se les conceda el asilo. Siendo una situación muy específica, merecería la pena arbitrar fórmulas que sean a la vez **respetuosas con los derechos de las y los trabajadoras y no supongan menoscabo económico para las empresas**, tales como que las

indemnizaciones por despido en esos casos, y solo en esos casos tasados, fueran asumidas por el FOGASA.

Hay que mencionar también el caso de las empleadas de hogar, mujeres que trabajan en una situación de máxima vulnerabilidad y que, en muchos casos, dependen de la buena voluntad de la parte empleadora. Además de exigir el cumplimiento de la ley, con la consiguiente **salvaguarda de derechos**, cabría explorar fórmulas como el apoyo a la creación de **cooperativas o plataformas gestionadas por las propias trabajadoras**, apoyo que parta de la base de la garantía de derechos y del trabajo en condiciones dignas.

Esto valdría también para el caso de las **personas en régimen RETA** que, en muchas ocasiones, se ven en situaciones similares. Además de ello, no hay que perder de vista, según lo comentado en su momento, que se trata de personas trabajadoras, que debieran tener el mismo amparo legal que el conjunto de trabajadoras y trabajadores, en particular y en lo que afecta a este estudio, en lo relativo a la prevención de riesgos laborales.

### **9.3 Accesibilidad universal y entornos inclusivos**

En el ámbito de la discapacidad se viene hablando desde hace muchos años, al menos desde la LISMI en 1982, de hacer accesibles los entornos, también los laborales. Y en ese sentido se manejaba el concepto de adaptación, concepto que, como indicamos en su momento, ha sido superado por el de diseño universal, de donde se sigue que la accesibilidad se consigue **creando espacios en que ya se piensan para todas y todos**.

Recalquemos ese todas y todos, porque la accesibilidad ha de incluir que los entornos laborales sean **espacios seguros** en los que nadie pueda ser tratado de manera excluyente por mor de cualquier condición personal. Dicho en positivo, en los que cualquiera **pueda actuar y expresarse con la naturalidad** que es habitual en las relaciones laborales, tanto formales como informales.

Para ello es necesario, aunque no suficiente, que en las empresas se desarrollen y pongan en marcha:

- Planes de igualdad entre hombres y mujeres.
- Protocolos frente al acoso laboral.
- Protocolos frente al acoso sexual.
- Canal de denuncias.

Hay que señalar que ese listado, que no pretende ser exhaustivo, no puede convertirse en una mera formalidad, que **los protocolos se implanten se evalúen** y se modifiquen según las necesidades reales de cada empresa y, sobre todo, que se preserven los **derechos de las personas afectadas**, en particular en los casos de acoso o abuso, pues no es infrecuente la **revictimización**.

Necesario, pero no suficiente; por dos cosas. La primera es que las normas, por sí mismas, no cambian las conductas de las personas siendo preciso que esas medidas **se integren en un todo, formando parte de una cultura organizacional** realmente comprometida y de la que hablaremos a continuación.

La segunda porque aun con el mejor diseño pueden producirse **desajustes que hagan necesaria algún tipo de adaptación**. Es así como se trabaja en el ámbito de la discapacidad y es como, creemos, se debe trabajar en todos los demás casos. Hablamos de cosas tales como:

- Medidas de conciliación.
- Flexibilización de horarios.
- Mentorías y apoyo entre iguales.

Siguiendo con el modelo de inserción laboral de las personas con discapacidad, plantearíamos la conveniencia de un servicio similar al de las **unidades de apoyo personal y social** que, en momentos muy **concretos y específicos**, pueden evaluar alguna situación problemática y buscar una solución apropiada y factible.

Esto que proponemos y que, de hecho, funciona en algunos casos, es más factible en empresas grandes que cuentan **con un departamento fuerte de recursos humanos**, bastante menos en las empresas pequeñas y medianas que, por otra parte, constituyen el grueso del tejido empresarial español.

En este último caso, sería interesante promover algún **tipo de servicio externo que pudiera ser usado ad hoc** por esas empresas con una menor estructura y que, en cualquier caso, debemos concebir como una actuación centrada en el contexto que, no nos cansaremos de repetirlo, es en donde cristaliza cualquier problema psicosocial.

## 9.4 Cultura corporativa

Como acabamos de comentar, la prevención de riesgos psicosociales, en particular en colectivos vulnerables, se ve favorecida por una forma responsable de entender las relaciones laborales. Cuando las empresas hablan de **Responsabilidad Social**

**Corporativa, convendría introducir la idea de que ésta empieza en casa**, que, parafraseando un dicho popular, *la RSC bien entendida empieza por uno mismo*.

Las notas que, según nuestro análisis debe tener esa cultura, empiezan con un **compromiso real y cierto con la diversidad** en todos sus aspectos: funcional, cultural étnica, afectivo sexual... con la premisa de que la diversidad y su **correcta gestión permiten optimizar el talento**.

Esa optimización nos sitúa en un escenario beneficioso tanto para la empresa como para la plantilla en el que la fórmula de gestión es la **de ganar** en la que se busca la optimización de resultados para todas las partes.

Ello es particularmente relevante en **la gestión del conflicto**, que es mejor vivir como **una oportunidad de crecimiento** y cohesión, antes que como el punto de partida en la búsqueda de culpables.

En este contexto, más allá de los protocolos, el fomento de un buen clima laboral, por un lado **disminuye el riesgo de situaciones de acoso y violencia** y, por otro, facilita que **se gestionen de manera más adecuada**.

La creación de **espacios de relación informales** en los que se pueda interactuar y **generar redes de apoyo**, especialmente útiles para las personas más vulnerables.

En definitiva, una empresa responsable consigo misma cuidará al máximo los aspectos motivacionales de su plantilla, de manera que las personas se sientan cómodas y exploten al máximo sus potencialidades.

## **9.5 Intermediación laboral**

Como ha quedado acreditado, la conexión entre las entidades que trabajan en la promoción del empleo en condiciones de vulnerabilidad y las empresas es esencial para **el acceso y el mantenimiento del empleo** de las personas en esas circunstancias.

Estas entidades tienen un conocimiento profundo y específico de las situaciones en las que están las personas con las que trabajan; conocen sus potencialidades y sus puntos débiles, ofrecen formación específica a esas circunstancias... Son, por lo tanto, **condición de posibilidad de éxito** en el logro y mantenimiento de un empleo para las personas vulnerables.

Hablamos de conexión porque esas entidades no son, no deberían ser, solo una agencia de colocación, sino que puede prestar apoyo a las empresas en la acogida y seguimiento de los y las trabajadores. Hay que tener en cuenta que, si bien el empleo es la puerta de salida de la vulnerabilidad, la fragilidad de esas personas puede requerir, en ocasiones, que **se les preste un apoyo específico**.

Esto no quiere decir que las personas deban estar bajo sospecha; hay que partir de que cuando acceden al empleo van a cumplir en el mismo. Ello no quita para que una circunstancia sobrevenida (pensemos en una mujer que ha sido maltratada cuyo maltratador vuelve a ponerse en contacto con ella o una persona que ha estado en situación de calle corre riesgo de perder el recurso habitacional en el que está) requiera **algún tipo de atención y apoyo**.

## **9.6 Acciones específicas**

Como hemos dicho, es necesario crear una clima social favorable a la diversidad que por sí mismo, ya tiene un valioso poder preventivo. Sin perjuicio de lo que los poderes públicos lleven a cabo en el contexto social general, en el ámbito laboral creemos que crear ese clima es imprescindible.

En ese sentido, deberían elaborarse, quizá desde la propia administración, **materiales de sensibilización y promoción**:

- Cartelería.
- Piezas audiovisuales.
- Guías de actuación.
- Modelos de protocolos.

Esos materiales serían la base para llevar a cabo campañas de **sensibilización, dirigidas tanto a las empresas como a las propias plantillas**, pues la labor preventiva es cosa de todas y todos. De manera más clara: las empresas deben promover un clima laboral saludable, pero las personas deben entender y asumir la diversidad y cómo convivir con ella.

La formación es una medida ampliamente demandada y sin duda puede ser de utilidad en este contexto, pero la formación no puede concebirse como una especie de *deus ex machina* que aparece en escena para solucionar una trama compleja. La formación es relativamente sencilla cuando lo que queremos es enseñar algún tipo de destreza, pero no lo es tanto cuando hablamos de actitudes.

Si para enseñar destrezas tenemos que *explicar las cosas*, en el caso de las actitudes, más que explicar, **necesitamos hacer pensar a las personas** objeto de la formación, para lo cual necesitamos formatos formativos creativos y adaptados a cada contexto

La acción formativa, partiendo de un diseño estándar, debe:

- Adaptarse a cada contexto en el que se realiza.
- Ofrecer experiencias que *den que pensar*, si es posible en primera persona.
- Fomentar la reflexión y el compromiso.
- Ser evaluada, tanto en términos de satisfacción como de eficacia.

Hay dos asuntos concretos que se debería valorar, quizá de la mano de las entidades.

El primero serían los **programas de mentoría**, en los que personas trabajadoras expertas de la empresa, apoyan orientan y aconsejan a las que se incorporan a la misma. Y decimos de la mano de las **entidades** porque podrían jugar un papel importante en la formación de mentoras y mentores.

La otra es la creación de servicios de apoyo para entender y atender situaciones específicas, **siempre en clave contextual**, que se puedan presentar en la empresa. También aquí el concurso de las entidades nos parece pertinente, pues ellas, como ya hemos indicado, son las que conocen las circunstancias de los grupos sociales con los que trabajan.

## 10 EL PAPEL DE LA ACCIÓN SINDICAL

A la luz de la información recogida y analizada, lanzamos aquí alguna idea que, a nuestro juicio, puede servir para mejorar la labor de las personas que ejercen la representación sindical y del propio sindicato.

La primera consideración, no por obvia menos destacable, es que la acción sindical tiene por objeto la defensa de los intereses **de las personas trabajadoras. De todas**, lo que implica al menos dos cosas.

La primera es el **compromiso inequívoco con las personas cualesquiera sean sus circunstancias** y la segunda nos lleva a la necesidad de llevar esa defensa a las empresas en las que no existe representación sindical.

El compromiso, creemos, debe sustentarse en una **formación potente a los cuadros del sindicato en materia de diversidad y de salud laboral**, psicosocial en este caso, de manera que la representación sindical pueda tener un papel activo:

- En la detección de situaciones que puedan ser el origen de riesgos psicosociales.
- En la promoción de un clima laboral saludable.
- En la mediación en los conflictos que se puedan producir.
- En la formación de compañeras y compañeros.

La formación para ese cometido debería ser amplia y abordar al menos los siguientes aspectos.

- Legislación y aspectos formativos.
- Conceptualización de la vulnerabilidad.
- Repertorio actitudinal frente a la diversidad.
- Competencias en comunicación, asertividad y empatía.

Todo ello sería un complemento a la acción sindical *tradicional* en la que, por otra parte, deberían integrarse reivindicaciones como un Plan de Prevención de Riesgos laborales exhaustivo en el que se incluyan los riesgos psicosociales. Plasmar eso en los **convenios colectivos** sería, sin lugar a duda, un enorme factor de éxito.

Pero no en todas las empresas **existe representación sindical, precisamente es menor en aquellas de menor tamaño**, que son las que más dificultades plantean a la hora de consensuar y poner en marcha planes de prevención y promoción de la salud laboral, en este caso psicosocial.

Creemos que ahí el sindicato, en concurso con el resto de los agentes sociales, puede llevar a cabo una labor importante.

En primer lugar, llevando a los convenios de sector lo que hemos apuntado respecto a la prevención de riesgos laborales, hecho que sería un punto de partida importante para su implementación efectiva.

En segundo lugar, también en colaboración con la administración y con el resto de agentes sociales, estableciendo **planes de seguimiento de la implementación** de los planes de prevención, contribuyendo a su evaluación y mejora. Ello podría implicar la creación o la promoción de algún servicio de apoyo a las empresas y a las personas trabajadoras.

En tercer lugar, a través **de campañas y de acciones formativas sectoriales**, implicando en ellas a las empresas y a las propias personas trabajadoras, acciones que podrían ser un buen complemento al desarrollo del punto anterior.

En cuarto lugar, mediante la exigencia de actuaciones de la inspección, de cara a corregir las prácticas inadecuadas, cuando no claramente ilegales, a las que ya nos hemos referido con anterioridad.

Y, en quinto lugar, mediante la **reivindicación de políticas públicas** (vivienda, transporte, conciliación, igualdad, extranjería...) que mejoren las condiciones objetivas de las personas trabajadoras y, por consiguiente, su salud psicosocial.

Todo ello, claro, en el marco de **un sólido compromiso con los derechos de las personas trabajadoras y, por extensión, con los derechos humanos.**

## 11 BIBLIOGRAFÍA

- Abarca Valenzuela, S., Letelier Ferrada, A., Aravena Vega, V., & Jiménez Figueroa, A. E. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 167-177.
- Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical psychology review*, 30(2), 217-237.
- Aldeas Infantiles (2023, 25 de julio). Aldeas Infantiles SOS reconoce el papel de los abuelos en la crianza de sus nietos y pide más apoyos para los acogedores <https://www.aldeasinfantiles.es/area-prensa/aldeas-infantiles-sos-reconoce-el-papel-de-los-abuelos-en-la-crianza-de-sus-nietos-y-pide-mas-apoyos-para-los-acogedores>
- Almirón- Arévalo, V., Tikhomirova, A., Trejo- Toriz, A.C., & García-Ramírez, J.M. (2015). Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 4, 24-27. <http://hdl.handle.net/10481/34629>
- Amézquita, R. M., & Amézquita Rosario, T. I. (2014). Prevalencia de trastornos músculo-esqueléticos en el personal de esterilización en tres hospitales públicos. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60(234), 24-43.
- Arrieta Idiákez, F. J. (2021). Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (44). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22326>
- Ballesteros, F., Vaquero, C., Vitutia, M., Molinero, C., Larios, M., Delgado, V., Sobrino, A., López, A., Herradón, G., Gamero, B., García, C., Torres, D., Muñiz, E. M., & Calvo, R. (2019). Análisis de la percepción de riesgos psicosociales en personas con trastorno mental grave en el contexto laboral. *Clínica Contemporánea*, 10, e11,. <https://doi.org/10.5093/cc2019a11>
- Bedeian, A. G., & Armenakis, A. A. (1981). A path-analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity. *Academy of management journal*, 24(2), 417-424.
- Beltrán, C. A., Moreno, M. P., & Reyes, M. B. P. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y salud*, 14(1), 79-87.
- Bilbao, J. P. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual: riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo*. INSHT.
- Bilbao, J. P., & Daza, F. M. (2006). NTP 439: El apoyo social. [https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_439.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_439.pdf)
- Bilbao, J. P., & Nogareda, C. (1998). NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/191012/NTP+489+Violencia+en+el+lugar+de+trabajo.pdf/2fffd10-d646-4592-8dae-488e67d9db23?version=1.0>
- BOE. (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, número 269. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Boudrias, V., Trépanier, S. G., & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, 101508.

- Bourdieu, P. (1988). Títulos y cuarteles de nobleza cultural. En P. Bourdieu (Ed.), *La distinción: Criterios y bases sociales del gusto* (pp. 7-99). Taurus.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. *International encyclopedia of education*, 3(2), 37-43.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
- Butler, J., & Fraser, N. (2016). *¿Redistribución o reconocimiento?: un debate entre marxismo y feminismo*. Traficante de Sueños.
- García Bustos, J.M.; Fouce Fernández, J.G.; García Villameriel, L.; Llavona Serrano, M.; Gutiérrez Bachiri, D.; Bazo Santos, R. y García Heras, C. (2020) Riesgos psicosociales y COVID-19. UGT-MADRID
- Caramoto, H., & Villón, S. G. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192.
- Cárdenas, L. (2020). La segmentación laboral durante la recuperación económica: empleo atípico y rotación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 145.
- Castañeda-Aguilera, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism): Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín dirección del trabajo*, 146, 7-19.
- Conrad, D., & Newberry, R. (2012). Identification and instruction of important business communication skills for graduate business education. *Journal of Education for Business*, 87(2), 112-120.
- Contreras Hernández, Ó. (2020). Capítulo XXVII. La inclusión de los riesgos psicosociales en el cuadro de enfermedades profesionales: evidencias y propuestas para una revisión legal. En *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social* (pp. 433-444). Laborum. <https://blog.uclm.es/oscarcontreras/wp-content/uploads/sites/57/2021/10/Riesgos-psicosociales-y-enfermedades-profesionales.pdf>
- Cortés, J.M. (2012). *Seguridad e Higiene del Trabajo Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. Tébar Flores
- Cortina, A. (2021). *Tiempo de cuidados* [Edición de Kindle].
- Cox, T. y Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. En M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Wiley and Sons.
- Cuenca-Piqueras, C. (2014). Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España. *Convergencia*, 21(66), 125-149.
- Cuesta, D. H. (2017). Empleabilidad versus sobrecualificación. Desajuste entre formación y empleo en las trayectorias laborales de los jóvenes titulados en España. *Sociología del trabajo*, 29-52.
- De Arquer, I. (1995). NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_445.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_445.pdf)
- De Arquer, M. I., Daza, F. M., & Nogareda, C. (1996). NTP 388: Ambigüedad y conflicto de rol. [https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_388.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_388.pdf)

De La Fuente, I. N., & Sánchez, E. (2021). Trabajo en el siglo XXI. En J. G. Fouce Fernández (Coord.), *Acercando el contexto del riesgo laboral psicosocial: Contexto de una situación cronicada y una invisibilidad manifiesta con víctimas y responsables*. Fundación Psicología Sin Fronteras.

Decety, J., & Cowell, J. M. (2014). Friends or foes: Is empathy necessary for moral behavior?. *Perspectives on psychological science*, 9(5), 525-537.

Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas. (2023). *Trabajadoras y trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social: Resumen de resultados (31 de marzo de 2023)*. [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2023/1TRIMESTRE/RESUMEN\\_DE\\_RESULTADOS\\_1er\\_TRIM\\_2023.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2023/1TRIMESTRE/RESUMEN_DE_RESULTADOS_1er_TRIM_2023.pdf)

Domínguez Silva, I., Rodríguez Domínguez, B. B., & Navarro Domínguez, J. A. (2009). La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud. *Revista médica electrónica*, 31(6), 0-0.

EAPN. (2023). *Trabajar para ser pobres: La situación de las personas empleadas que viven bajo el umbral de la pobreza*. [https://accesovital.es/wp-content/uploads/2024/03/1703603257\\_estudio-trabajar-para-ser-pobres-eapn2023.pdf](https://accesovital.es/wp-content/uploads/2024/03/1703603257_estudio-trabajar-para-ser-pobres-eapn2023.pdf)

EASHW. (2007). *Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks Related to Occupational Safety and Health*. Office for Official Publications of the European Communities.

Educo (2015). *Crisis y efecto dominó ¿Quedan piezas por caer? El bienestar infantil, abuelas y abuelos en la brecha*. [https://ibdigital.uib.es/greenstone/sites/localsite/collect/portal\\_social/index/assoc/educo000/1.dir/educo0001.PDF?jsessionid=7256D1EA170E8583C0047BEE2DDF6672](https://ibdigital.uib.es/greenstone/sites/localsite/collect/portal_social/index/assoc/educo000/1.dir/educo0001.PDF?jsessionid=7256D1EA170E8583C0047BEE2DDF6672)

Einarsen, S., y Hauge, L.J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-274.

EU-OSHA, (2024). Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

EU-OSHA. (2023). Occupational safety and health in Europe - state and trends 2023. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH\\_in\\_Europe\\_state\\_trends\\_report\\_2023\\_en.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH_in_Europe_state_trends_report_2023_en.pdf)

Eurostat (2020). Self-reported work-related health problems and risk factors - key statistics. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported\\_work-related\\_health\\_problems\\_and\\_risk\\_factors\\_-\\_key\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported_work-related_health_problems_and_risk_factors_-_key_statistics)

Fernández, J. A. y Tobío, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales; políticas y prácticas sociales*. Documento de trabajo N° 79. Fundación Alternativas. <https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/xmlimport-2zwyFp.pdf>

Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, E., & Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER". *Revista de Calidad Asistencial*, 20(3), 165-170.

Frías, M. (2022). *La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género*. Proyecto "Convivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la perspectiva de género". [https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/l\\_Interseccionalidad\\_ES.pdf](https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/l_Interseccionalidad_ES.pdf)

Fuentes, J. B. (1994). Introducción del concepto de 'conflicto de normas irresuelto personalmente' como figura antropológica (específica) del campo psicológico. *Psicothema*, 6(3), 421-446.

- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.
- Gomez, C. F., & Rodriguez, J. K. (2001). Teorías de la cultura organizacional. *Revista Contabilidad y Auditoría*, 115, 111-140.
- Gómez-Cano, H., González Fernández, M., & López Muñoz, E. (2003). *Evaluación de Riesgos Laborales*. INSHT.
- González-Galarzo, M. C., Ronda-Pérez, E., García Benavides, F., & Garcia García, A. M. (2019). Factores sociodemográficos y laborales relacionados con la exposición laboral a riesgos psicosociales por ocupación en España. Proyecto MatEmEsp. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 22(3), 121-128.
- Gross, J. (1999). Emotion and emotion regulation. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 525-552). Guilford Press.
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion Regulation: Conceptual Foundations. En J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 3–24). The Guilford Press.
- Gush, K., Scott, J., & Laurie, H. (2015). Job loss and social capital: The role of family, friends and wider support networks. *ISER Working Paper Series*, 7.
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley.
- Hochschild, A. R. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. Metropolitan Books.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2007). *Liderazgo. Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia*. McGraw Hill.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*. H. Blume Ediciones.
- Igartua Miró, M. T. (2021). Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 3. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM>
- INE (2024). Número total de horas extraordinarias realizadas en la semana por todos los asalariados por sexo y ocupación. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4366>
- INE. (2023). Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Año 2023. Resultados definitivos. <https://ine.es/dynqs/Prensa/ECV2023.htm>
- INSHT. (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015). INSHT. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Maqueta+18+4+Angel+lara.pdf/9b38de84-a9e0-4c08-bce4-92b5ff4f0861>
- INSHT. (2015). Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/203536/Gu%C3%ADa+t%C3%A9cnica+para+l+evaluaci%C3%B3n+y+prevenci%C3%B3n+de+los+riesgos+relativos+a+la+utilizaci%C3%B3n+de+lugares+de+trabajo/deac8eb9-e242-48c4-a634-4cf88927fff7>
- INSST. (2022). FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática. INSST.

<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Manual+de+uso.pdf/5d6ae7da-ae51-486c-c7e0-990e8d61e022?t=1660131894697>

INSST. (2022). Problemas o efectos adversos para la salud y el bienestar relacionados con el trabajo: análisis a partir de los datos del módulo especial de la EPA 2022 “Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo”. INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/376820/Problemas+o+efectos+adversos+para+la+salud+y+el+bienestar+relacionados+con+el+trabajo.+M%C3%B3dulo.pdf/dca01965-dc84-340c-167e-98f28ba996b0?t=1663925177773>

INSST. (2024). Parte 4: “Ergonomía y psicología aplicada”. [Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo]. <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2012.%20La%20evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos%20psicosociales.pdf>

Jack, T. (2019). Revisitando la noción de inclusión social. *Laboratorio*, 29, 36-59.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-309.

Kellett, J. B., Humphrey, R. H., & Sleeth, R. G. (2006). Empathy and the emergence of task and relations leaders. *The Leadership Quarterly*, 17(2), 146-162.

Kernis, M. H. (2005). Measuring self-esteem in context: The importance of stability of self-esteem in psychological functioning. *Journal of personality*, 73(6), 1569-1605.

Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. World Health Organization (WHO).

Little, L. M., Gooty, J., & Williams, M. (2016). The role of leader emotion management in leader–member exchange and follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 85-97.

Llobet Estany, M., & Aguilar Hendrickson, M. (2016). El Housing First. El derecho a la vivienda de los más vulnerables. Barcelona Societat. *Revista de coneixement i anàlisi social*, 20, 1-14.

Machado, M. (1936). *Juan de Mairena* [Edición de Kindle].

Martín Artilles, A. (2003). *Actores y modelos de relaciones laborales. Teoría de las relaciones laborales*. Desafíos.

Martín, F., y Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Madrid: NTP 443. [https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0)

Martínez-Mejía, E. (2022). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, 30(2).

Medialdea, B. (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. *Atlánticas*, (1), 90-107.

Melamed, S., Ben-Avi, I., Luz, J., & Green, M. S. (1995). Objective and subjective work monotony: effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue-collar workers. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 29.

Meliá, J. L., Zornoza, A., Sanz, M. J., Morte, M. P., & González, V. (1987). La incidencia de los factores del conflicto de rol y de la ambigüedad de rol sobre los factores de la satisfacción laboral. En *Actas del Segundo Congreso Nacional de Evaluación Psicológica*, Madrid (Vol. 287).

- Merino, O. (2020). *Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa*. FREMAP.
- Moncada i Lluís, S., Llorens Serrano, C., Salas Nicás, S., Moríña, D., & Navarro Giné, A. (2021). La tercera versión de COPSOQ-ISTAS21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Española de Salud Pública*, 95.
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). *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 VERSIÓN MEDIA*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.
- Moreno-Jiménez, B., Blanco-Donoso, L. M., Aguirre-Camacho, A., De Rivas, S., & Herrero, M. (2014). Habilidades sociales para las nuevas organizaciones. *Behavioral Psychology= Psicología Conductual*, 22(3), 585.
- Moretti, C., Cisterna, F., & Pérez, F. (2021). Efecto de los factores de riesgo psicosociales relacionados al trabajo en el desarrollo de enfermedades cardiovasculares. *Rev. chil. salud pública*, 105-112.
- Murillo, I. P., & Simón, H. (2014). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics*, 208, 39-76
- Navarro, A., Fernández-Cano, M. I., Salas-Nicas, S., Llorens, C., Moríña, D., & Moncada, S. (2022). Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSOQ-Istas21. *Gaceta sanitaria*, 36(4), 376-379.
- Nogareda, C., & Almodóvar, A. (2005). *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad. (2023). *El empleo de las personas con discapacidad-INE: Datos 2022*. <https://back.cermi.es/catalog/novelty/file/il7fd-nota-oed-epd-2022.pdf>
- OCDE (2024). Unemployment rate. <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>
- OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia* (1ª ed.). OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)
- OIT. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*. [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS\\_848464/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang--es/index.htm)
- OMS. (2022, 28 de septiembre). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. OMS. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- ONU. (2022, 7 de septiembre). Alcanzar la igualdad de género para las mujeres costará 300 años al ritmo de progreso actual. <https://news.un.org/es/story/2022/09/1514031>
- Ortega, J. (1940). *Ideas y creencias*. Espasa Calpe.

Ortí, A. (1994). La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: La entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo. En M. García Ferrando, J. Ibáñez, & F. R. Alvira Martín (Comps.), *El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación* (pp. 189-221). Alianza Editorial.

Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90.

Pardee, R. L. (1990). *Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED316767.pdf>

Plataforma del Voluntariado de España. (2022). *¿De qué hablamos cuando hablamos de colectivos excluidos? Un enfoque desde los Derechos Humanos*. [https://biblioteca.plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2022/02/de\\_que\\_hablamos\\_colectivos\\_ddhh-2.pdf](https://biblioteca.plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2022/02/de_que_hablamos_colectivos_ddhh-2.pdf)

Procidano, M. E., & Heller, K. (1983). Measures of perceived social support from friends and from family: Three validation studies. *American journal of community psychology*, 11(1), 1-24.

Puig, R. F., & Ferré, G. G. (2013). Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (FPSICO). INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Propiedades+psicom%C3%A9tricas+de+FPSICO.pdf/73c1c9b2-b76a-4f82-5c52-42c1eab84de8?t=1660118527121>

Rahim, A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *International journal of conflict management*, 13(3), 206-235.

Rahim, A., & Bonoma, T. V. (1979). Managing organizational conflict: A model for diagnosis and intervention. *Psychological reports*, 44(3\_suppl), 1323-1344.

Ramírez, J. (2005). Tres visiones sobre capital social: Bourdieu, Coleman y Putnam. *Acta Republicana Política y Sociedad*, 4, 21-35.

Randstad. (2023, febrero 9). El 56% de los españoles temen perder su empleo, la mayor tasa de Europa. Randstad. <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/el-56-de-los-espanoles-temen-perder-su-empleo-la-mayor-tasa-de-europa/>

Reig-Botella, A., & Fernández, A. C. (2020). El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*, (17), 3-24.4

Rodó-Zárate, M. (2021). *Interseccionalidad: Desigualdades, lugares y emociones* [Edición de Kindle].

Ronda-Pérez, E., Agudelo-Suárez, A. A., López-Jacob, M. J., García, A. M., & Benavides, F. G. (2014). Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores inmigrantes en España: revisión bibliográfica. *Revista Española de Salud Pública*, 88, 703-714.

Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67.

Sabater-Fernández, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 30, 163-198.

Sala Franco, T. (2022). *Derecho de la prevención de riesgos laborales* (11ª ed.). Tirant lo Blanch.

- Salanova, M., del Líbano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2007). 1. ¿QUÉ ES LA "ADICCIÓN AL TRABAJO"? <https://www.insst.es/documents/94886/326775/759.pdf>
- Sánchez, C. P., & Mozo, A. M. G. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea digital*, 57-79.
- Segredo, A. M., García, A. J., León, P., & Perdomo, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud*, 24, 86-99.
- Serrano Argüeso, M. (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. IUSLabor. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (2). <https://www.upf.edu/documents/3885005/227528459/2.+Serrano.pdf/ff554b0b-efc2-c49d-7ba3-32c8349e8c10>
- Servaes, P., Verhagen, C. A. H. H. V. M., & Bleijenberg, G. (2002). Fatigue in cancer patients during and after treatment: prevalence, correlates and interventions. *European journal of cancer*, 38(1), 27-43.
- Smith, M. J. (1975). *Cuando digo NO, me siento culpable*. Grijalbo.
- Subirats, J., Riba, C., Giménez, L., Obradors, A., Giménez, M., Queralt, D., ... & Rapoport, A. (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Fundación La Caixa.
- Techera, U., Hallowell, M., Stambaugh, N., & Littlejohn, R. (2016). Causes and consequences of occupational fatigue: meta-analysis and systems model. *Journal of occupational and environmental medicine*, 58(10), 961-973.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). *The Thomas-Kilmann conflict mode instrument*. Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Tomei, M. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(4), 441-459.
- Torres, J. (2019). *Economía para no economistas* [Edición de Kindle].
- Troth, A. C., Lawrence, S. A., Jordan, P. J., & Ashkanasy, N. M. (2018). Interpersonal emotion regulation in the workplace: A conceptual and operational review and future research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(2), 523-543.
- Tylor, E. B. (1975). *La ciencia de la cultura*. (Trabajo original publicado en 1871).
- Umi Activa. (2024). Estudio sobre la incapacidad temporal y siniestralidad. [https://umivaleactiva.es/dam/umivale-activa/absentismo-y-competitividad/Notas-breves\\_Umivale\\_Activa\\_IVIE-1.pdf](https://umivaleactiva.es/dam/umivale-activa/absentismo-y-competitividad/Notas-breves_Umivale_Activa_IVIE-1.pdf)
- Unión General de Trabajadores (UGT).2018. En Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC (Ed.), *Guía calificación jurídica de las patologías causadas por riesgos psicosociales en el trabajo. propuestas de mejora*. UGT. <http://www.ugt.es/sites/default/files/guiapatologiasweb.pdf>
- Vega, M. F. (2003). NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout"(II): consecuencias, evaluación y prevención. [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_705.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_705.pdf)
- Velasco, A., Martínez, L. y Fouce, G. (2023). *Estudio técnico. Riesgos asociados a la digitalización y su prevención*. UGT-Madrid.
- Vera, A. & Wood, P. (1994). *Un modelo explicativo de la salud mental basado en categorías psicosociales: descripción teórica de sus componentes, construcción de una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales y prueba empírica*

*del modelo*. Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología. Santiago de Chile: Universidad Diego Portales.

Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 314-334.

## **12 ANEXO MATERIALES TRABAJO DE CAMPO**

### **12.1 Preguntas jornadas/grupos focales**

#### **12.1.1 JORNADA 1: PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales más comunes a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el entorno laboral?
- ¿De qué manera el estigma social de la discapacidad contribuye en los riesgos psicosociales en el ámbito laboral?

Pregunta de reserva:

- ¿Qué estrategias pueden implementar las empresas para combatir los riesgos psicosociales en el ámbito laboral de las personas con discapacidad?

Planteamiento: haríamos dos grupos para debatir en torno a dos grandes temas:

- Más allá del papel: ideando estrategias de afrontamiento de los riesgos psicosociales
- Riesgos psicosociales desde el ámbito representativo y laboral: prioridades

#### **12.1.2 JORNADA 2: PERSONAS AUTÓNOMAS, LGTBI+, JÓVENES E INMIGRANTES**

- ¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales en el ámbito laboral a los que se enfrentan personas autónomas, LGTBI+, jóvenes e inmigrantes?
- ¿Qué medidas pueden tomar las empresas para crear un entorno de trabajo seguro y saludable que minimice los riesgos psicosociales?

Pregunta de reserva:

- ¿Cómo puede la irrupción de la inteligencia artificial en el entorno laboral incrementar los riesgos psicosociales para las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad?

Planteamiento: dos grupos de debate respecto a medidas a desarrollar para paliar la vulnerabilidad, con la "obligatoriedad" de que sean realistas.

- Realidad y vivencias de los colectivos vulnerables en el ámbito laboral
- Prevención de los riesgos psicosociales: propuestas de políticas públicas en el ámbito laboral

### **12.2 Cuestionario**

#### **CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES A PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE MAYOR RIESGO O VULNERABILIDAD**

La Unión General de Trabajadores de Madrid (UGT-Madrid), con el apoyo de la Fundación Psicología Sin Fronteras, está realizando un estudio dentro del Proyecto "Riesgos psicosociales y colectivos vulnerables", con la financiación de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (FEPRL, F.S.P.) y a través del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid (IRSST), cuyo objetivo es conocer los riesgos psicosociales en las personas trabajadoras. En concreto, nos interesa ahondar en los riesgos psicosociales a los cuales se enfrentan las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad. ¿Nos puede echar una mano? Tan solo le llevará 5 minutos responder a estas cuestiones y es completamente anónimo.

¿TIENES ALGÚN PROBLEMA CON ESTE CUESTIONARIO? LLAMA AL (xxxx) Y TE AYUDAREMOS

1. ¿Con qué frecuencia le causan malestar emocional estas situaciones en su trabajo?

|   | Nunca | Poca | Algo | Bastante | Mucha |
|---|-------|------|------|----------|-------|
| Excesiva carga de trabajo   |       |      |      |          |       |
| Baja carga de trabajo   |       |      |      |          |       |
| Afrontamiento de tareas nuevas sin formación previa                                 |       |      |      |          |       |
| Realización de actividades poco creativas   |       |      |      |          |       |
| Sentir que mis habilidades y mi esfuerzo no se traducen en los resultados esperados |       |      |      |          |       |

2. Por otra parte, ¿con qué frecuencia le causan malestar emocional estas situaciones?

|   | Nunca | Poca | Algo | Bastante | Mucha |
|---|-------|------|------|----------|-------|
| Las relaciones con mis compañeras/os                  |       |      |      |          |       |
| Las relaciones con mis superiores                     |       |      |      |          |       |
| Las relaciones con la clientela                       |       |      |      |          |       |
| La falta de reconocimiento de mi actividad            |       |      |      |          |       |
| Comentarios sobre mi aspecto físico                   |       |      |      |          |       |
| Comentarios respecto a mi género y/o identidad sexual |       |      |      |          |       |
| Comentarios respecto a mi orientación sexual          |       |      |      |          |       |
| Comentarios sobre mi desempeño laboral                |       |      |      |          |       |

3. Con respecto a sus condiciones laborales, ¿con qué frecuencia le causan malestar emocional las siguientes cuestiones?

|  | Nunca | Poca | Algo | Bastante | Mucha |
|--|-------|------|------|----------|-------|
| La incertidumbre respecto a mi empleo  |       |      |      |          |       |
| Las condiciones económicas de mi empleo                                      |       |      |      |          |       |
| Los horarios   |       |      |      |          |       |
| El impacto que puedan tener las inteligencias artificiales (IA) en mi empleo |       |      |      |          |       |
| El miedo a no adaptarme a los cambios en mi empresa/sector                   |       |      |      |          |       |

4. ¿En qué medida considera que enfrentarse a las situaciones planteadas con anterioridad tiene algún impacto en estos ámbitos?

|                           | Nada | Poco | Algo | Bastante | Mucho |
|---------------------------|------|------|------|----------|-------|
| Ámbito personal           |      |      |      |          |       |
| Ámbito laboral            |      |      |      |          |       |
| Ámbito familiar           |      |      |      |          |       |
| Ámbito social, en general |      |      |      |          |       |

Sexo

|                     |  |
|---------------------|--|
| Hombre              |  |
| Mujer               |  |
| Prefiero no decirlo |  |

Edad

----- (PREGUNTA ABIERTA)

Número de personas trabajadoras de su empresa

|               |  |
|---------------|--|
| Menos de 10   |  |
| Entre 11-50   |  |
| Entre 51-100  |  |
| Entre 101-250 |  |
| Más de 250    |  |
| No lo sé      |  |

Categoría profesional

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Empleado/a                       |  |
| Personal especializado           |  |
| Mando intermedio                 |  |
| Personal directivo               |  |
| Autónomo/a                       |  |
| Sin empleo/en búsqueda de empleo |  |

En materia de prevención de riesgos psicosociales es fundamental considerar las necesidades de determinados grupos o colectivos, ¿pertenece usted a alguno de los siguientes?

|   |  |
|---|--|
| Jóvenes y menores de edad                             |  |
| Personas trabajadoras autónomas                       |  |
| Personas que retornan al trabajo tras baja prolongada |  |
| Personas trabajadoras con discapacidad                |  |
| Personas trabajadoras móviles y migrantes             |  |
| Ninguno   |  |
| Prefiero no responder                                 |  |

Por último, se considera una persona perteneciente a algunos de estos grupos poblacionales:

|   |  |
|---|--|
| LGTBI+  |  |
| Personas que han estado en situación de calle |  |
| Mujeres víctimas de violencia de género       |  |
| Ninguno                                       |  |
| Prefiero no responder                         |  |

## 12.3 Guion entrevista

- 1) Conceptualización
  - a) Qué se entiende por vulnerabilidad
  - b) La vulnerabilidad en el contexto de la Agenda 2030
  - c) Igualdad: en sentido amplio
  - d) Pobreza
  - e) Significado en el mundo laboral
- 2) Factores estructurales de la vulnerabilidad
  - a) Factores de riesgo en nuestro contexto
  - b) El contexto social
  - c) La economía de plataforma
  - d) La digitalización
  - e) La precariedad
- 3) Vulnerabilidad en salud laboral
  - a) Cómo y porqué son vulnerables algunos colectivos
  - b) Riesgos genéricos
  - c) Riesgos específicos
- 4) Riesgos psicosociales específicos (según su ámbito de conocimiento)
  - a) De la persona

- b) De la estructura y organización de la empresa
- c) Del contexto micro social
- d) De las relaciones laborales
- 5) Prevención y promoción de la salud laboral
  - a) En los tres niveles
  - b) Papel de la empresa
  - c) Papel de las administraciones
  - d) Papel de los sindicatos
- 6) Para acabar: tres ideas clave a destacar en la salud laboral de colectivos vulnerables

## 12.4 Guía estudio de caso



**Con la colaboración de**



**Comunidad  
de Madrid**

Instituto Regional de Seguridad  
y Salud en el Trabajo

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
HACIENDA Y EMPLEO

**Realizado por**

**UGT-MADRID**

**Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente**

Avda. de América nº25 -28002-Madrid

Telf: 91 589 75 36

email: [slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org](mailto:slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org)

<https://saludlaboralmadridugt.org>