



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO DE FIN DE GRADO:

**“LA INFLUENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL
ABSENTISMO LABORAL”**

**“THE INFLUENCE OF PSYCHOSOCIAL RISKS ON WORK
ABSENTEEISM”**

ALUMNO: HAMZA BOUSMAHA AGMIR

TUTORA: M. ^a PIEDAD LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ

Palencia, julio 2022

Resumen

El panorama actual se encuentra caracterizado por la incertidumbre, la globalización, y la aparición de nuevas formas de trabajo, y, por consiguiente, el surgimiento de nuevos riesgos laborales a los que se les denomina "riesgos emergentes". Los riesgos psicosociales, han estado presentes en los lugares de trabajo, desde hace muchos años, pero se han empezado a evaluar y a adoptar medidas preventivas, hace relativamente poco tiempo y parece que la sensibilización respecto a ellos, va en aumento.

Los riesgos psicosociales generan consecuencias a dos niveles; a nivel individual, se produce una alteración del estado de salud del individuo, y a nivel organizacional, ocasiona verdaderos problemas como es el absentismo laboral.

Abstract

The current scenario is characterized by uncertainty, globalization, and the emergence of new forms of work, and, consequently, the emergence of new occupational risks that are called "emerging risks". Psychosocial risks have been present in the workplace for many years, but preventive measures have begun to be evaluated and adopted relatively recently and it seems that awareness of them is increasing.

Psychosocial risks generate consequences at two levels; at the individual level, there is an alteration of the state of health of the individual, and at the organizational level, it causes real problems such as absenteeism from work.

Palabras clave

Factores de riesgo psicosocial, riesgos psicosociales, estrés, absentismo laboral, medidas preventivas

Key words

Psychosocial risk factors, psychosocial risks, stress, absenteeism, preventive measures

ABREVIATURAS

BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
RD	Real Decreto
RSP	Reglamento de los Servicios de Prevención
TFG	Trabajo de Fin de Grado
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	5
2. RIESGOS PSICOSOCIALES	7
2.1. Concepto de los riesgos psicosociales	8
2.2. Tipos	12
2.2.1. Estrés laboral.....	14
3. ABSENTISMO LABORAL.....	22
3.1. Concepto.....	23
3.2. Tipos de absentismo laboral	27
3.3. Consecuencias del absentismo laboral	29
4. RELACIÓN ENTRE RIESGOS PSICOSOCIALES Y ABSENTISMO LABORAL.....	35
5. MEDIDAS PARA REDUCCIÓN EL ABSENTISMO LABORAL CAUSADOS POR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	37
5.1. Evaluación de los riesgos psicosociales	37
5.2. Medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales	42
6. BREVE REFERENCIA AL ABSENTISMO LABORAL CAUSADO POR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19	47
7. CONCLUSIONES	48
8. LEGISLACIÓN.....	51
9. BIBLIOGRAFÍA.....	52

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Nos encontramos ante un mundo muy dinámico y cambiante, a nivel económico y laboral. Esta realidad, se ha traducido en muchos cambios para la población activa. Así, por ejemplo, ha influido en la conciliación de la vida laboral y familiar, en la formación, en los procesos de trabajo, en el aumento de recursos gracias a la globalización, y, en consecuencia, en una mayor preocupación por la salud y seguridad de los trabajadores.

Dentro del mundo empresarial, el activo más importante son los trabajadores, que son recursos humanos con los que cuenta la organización y que en base a su experiencia, formación y conocimientos inciden, en mayor o menor medida, en la productividad de la empresa.

En determinadas ocasiones, la empresa, ya sea por motivos personales o relacionados con el trabajo, se encuentra con situaciones como el absentismo laboral, que provoca un desequilibrio en la empresa y supone un auténtico problema para ellas.

La evolución del absentismo laboral en España, sigue una línea ascendente que se ha visto agravada con la situación excepcional de la pandemia del COVID-19. Si en el año 2019, la tasa de absentismo se situaba en torno al 5,5%, a finales del año 2020. Con la aparición del COVID-19, se produce una subida significativa situándose sobre el 7,1%. Este porcentaje, nos indica el número de horas totales no trabajadas, en relación al número total de horas pactadas. Además, debemos tener en cuenta que estos datos reflejan la media de todos los sectores, pero debemos saber que, en determinadas actividades y sectores, los datos se pueden ver alterados por el hecho de que existan más incapacidades, mayor siniestralidad etc....

Una de las causas del absentismo, viene provocada por la existencia de riesgos psicosociales. Se trata de riesgos menos visibles que los de seguridad o higiene, por ejemplo, pero son también riesgos laborales a tener en cuenta. En ese sentido, la empresa debe de cumplir la legalidad respecto a ellos, tal y como lo hace con cualquier otro tipo riesgo. Ello significa, que tiene como obligaciones ineludibles, la de evaluar los riesgos psicosociales y la de

establecer medidas preventivas, llegado el caso, además de otras obligaciones que comentaremos más adelante.

Las consecuencias de los riesgos psicosociales, atienden a dos niveles; a nivel personal y a nivel organizacional. Por un lado, las consecuencias personales, se traducen en auténticos problemas de salud, como pueden ser la ansiedad, fatiga, agotamiento, depresión, el burnout, o lo que es lo mismo, los efectos de los riesgos psicosociales a nivel individual son múltiples. Por otro, a nivel organizacional, las consecuencias se orientan a una mayor siniestralidad y accidentalidad en los puestos de trabajo, personal con falta de motivación, traduciéndose en la reducción de la productividad, el absentismo laboral, etc.

Finalmente, decir que he elegido el tema del TFG, porque me parece muy interesante y actual. En particular, me genera inquietud y preocupación, porque me he dado cuenta de que los riesgos psicosociales, a nivel laboral, han aumentado muchísimo y, sin embargo, no ha aumentado en igual medida su prevención, lo que está provocando altas cifras de absentismo. Es por ello que, en este TFG, en primer lugar, haremos una aproximación al concepto y tipos de riesgo psicosocial. En segundo lugar, nos centraremos en las obligaciones legales del empresario, en relación a este tipo de riesgo. Por último, analizaremos la situación del absentismo, en relación a los riesgos psicosociales en general y a aquellos provocados por la pandemia del COVID-19.

En este proyecto de investigación, que presentamos, se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas, como específicas, propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es, en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.

2. RIESGOS PSICOSOCIALES

Dado que, en España, no existe una norma, en la que se dé una definición de riesgos psicosociales, tomaremos como referencia, las aportadas por algunos organismos e instituciones internacionales y nacionales y por parte de la doctrina. Por otro lado, veremos los distintos tipos de riesgos psicosociales, deteniéndonos en los que se dan con más frecuencia, como por ejemplo el estrés.

Pero previamente, interesa remontarse a los tiempos de la Segunda Revolución Industrial, en la que se instaura el modelo capitalista, un modelo que supone el aumento del tamaño de las fábricas y, en consecuencia, de los equipos de trabajo y de la mano de obra, con lo que ello conlleva.

En dicho contexto, con el boom industrial que se produjo, se hizo necesario establecer un método de organización industrial, es decir, un sistema de producción industrial, orientado a la obtención de la máxima productividad. Para ello, se instauró el taylorismo (Frederick Winslow Taylor), como un método de organización científica del trabajo¹, que se basaba en la división del trabajo, a través de la producción en cadena, con el objetivo de maximizar la productividad. Por lo tanto, se produjo el ajuste necesario para que se diese el auge industrial.

Sin embargo, la implantación de este sistema de trabajo, trajo consigo la producción constante, la automatización de los procesos de trabajo por el desarrollo tecnológico, los turnos laborales, así como la monotonía laboral, como consecuencia del trabajo en serie, tiempos de descanso relativamente cortos, la alta exigencia en los puestos para cumplir con los estándares de producción, la falta de autonomía para la elección del orden y la manera de llevar a cabo la actividad. Todo ello provocó, que los empleados empezasen a desarrollar enfermedades, tanto físicas como psíquicas, por los entornos laborales a los que se encontraban sometidos.

Por lo tanto, la concepción de los riesgos psicosociales, como riesgo para los empleados, no es reciente. Sin embargo, las organizaciones han empezado

¹ GARDE, H y ETCHEVERRY, C. "El taylorismo en la realidad empresarial", *Enfoques*, núm. 9, 2007, pp. 49 y ss.

a darles importancia, estos últimos años, y ello por varias causas. Por un lado, porque el número de trabajadores afectados por estos riesgos, ha aumentado en los últimos tiempos, y por otro, porque la Unión Europea, consciente del problema, realizó una serie de campañas e incluyó el tema, en los marcos estratégicos de salud y seguridad en el trabajo, en los que se pide a los Estados que actúen, para dar respuesta al problema que suponen este tipo de riesgos, tanto para el entorno laboral, como para la sociedad en general.

La razón de que sea una disciplina reciente, reside en que, a los riesgos psicosociales, se les considera como riesgos emergentes en el mundo laboral. Es por ello, por lo que durante muchos años se ha mirado para otro lado, y no se han tenido en cuenta a la hora de implantar medidas preventivas.

Es a partir de los años ochenta, cuando se produce la inclusión de los riesgos psicosociales como un riesgo más, dentro de la política preventiva de la organización empresarial. La causa que llevó a su inclusión, fue la expansión de la idea de que el desarrollo de una actividad en el trabajo, puede provocar consecuencias negativas en la salud de los empleados.

2.1. Concepto de los riesgos psicosociales

Como ya señalamos con anterioridad, el principal problema para dar una definición completa y concisa de los riesgos psicosociales, es que no existe una definición en la normativa de la prevención de riesgos laborales, ni en el ordenamiento jurídico español, ni en el marco europeo. Por lo tanto, la delimitación del concepto de riesgos psicosociales², se realiza por una aproximación a su significado.

La falta de una definición legal de los riesgos psicosociales, genera un auténtico desequilibrio para su identificación y eliminación. Este hecho, supone que exista un vacío normativo entorno a su delimitación legal. Con todo lo expuesto, intentaremos realizar una aproximación al concepto de riesgos psicosociales.

2 CEM. *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*, 2013, pp.16 y ss.

En este sentido, aunque hemos señalado que no existe un concepto legal, debemos señalar que los riesgos psicosociales han sido incluidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, tanto a nivel comunitario, como en la legislación española.

La normativa base, en el derecho comunitario europeo, la encontramos en la Directiva Marco 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Su finalidad, es la fijación de unas bases mínimas comunes, para todos los países que integran la UE, con el objeto de “*promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de elevar el nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores*”. En el artículo 6.3.a) de dicha Directiva, se recoge la obligación del empresario de evaluar los riesgos, con el fin de proteger la salud y seguridad en el trabajo. En base a esta evaluación, las actividades preventivas deberán focalizarse en la protección de los trabajadores³.

En cuanto a la legislación española, podemos encontrar diferente articulado que hace referencia al deber y la obligación de la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. En este contexto, el artículo 4.1.d) del ET y el artículo 14 de la LPRL recogen, tanto el derecho de los trabajadores a la protección de su integridad física, como el cumplimiento por parte del empresario, del deber de protección. También, se produce una manifestación en la CE y en concreto, el artículo 15 regula el derecho de “todos” a la integridad física y moral. Por lo tanto, lo que prima por encima de todo es la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, en el sentido de garantizar la integridad física y psíquica. Por ello, el empresario debe adoptar las medidas que sean necesarias para su cumplimiento, incluyendo los riesgos psicosociales⁴.

³ DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989, páginas 1 a 8 (8 págs.).

⁴ BOE núm. 311, de 29 de diciembre 1978.

Existen factores psicosociales⁵, es decir, condiciones de trabajo relacionadas con la organización y con el contenido y la realización del trabajo, principalmente, que pueden provocar situaciones de riesgo psicosocial, y en consecuencia, pueden derivar en daños para la salud⁶.

Partiendo de estas premisas, es necesario fijar un punto de partida, centrándonos, primeramente, en el concepto de “riesgo laboral”. Teniendo en cuenta lo anterior, obtendremos una definición básica, a grandes rasgos, y después podremos desarrollar el concepto alcanzando una definición concreta y exacta.

El concepto de “riesgo laboral”, aparece recogido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL)⁷, y en concreto, en el artículo 4.4 dispone que, “*se entenderá riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo*”. En esta acepción, se acentúa la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño. Por lo tanto, el riesgo laboral, hace referencia a las condiciones de trabajo de los empleados, que puedan generar un desequilibrio en la salud de los trabajadores.

En una primera aproximación, podemos decir que, los riesgos psicosociales, son aquellos que surgen de la relación del individuo con la organización del trabajo y el entorno social. La organización del trabajo, hace referencia a los diferentes aspectos del diseño del trabajo, que afectan negativamente al bienestar de la salud del empleado. Por otro lado, entendemos por entorno social, al conjunto de relaciones que tiene un empleado, ya sea de manera directa o indirecta, mientras el individuo permanezca en la empresa. Así, por ejemplo, puede tratarse de las relaciones con los compañeros de trabajo o la interacción de la vida personal-laboral, entre otros. En definitiva, los riesgos psicosociales surgen como consecuencia de una serie de factores organizativos (tiempo de trabajo, la carga de trabajo, el

5 PEREZ BILBAO, J y NOGAREDA CUIXART, C. *NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, INSHT, 2012.

6 MORENO JIMENEZ, B y BAEZ LEÓN, C. *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, INSHT, 2010.

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

contenido del puesto...) y del contexto social que rodea al empleado, y que se manifiesta mediante un daño psicológico, físico o social.

Partiendo de esta base, nos encontramos con las definiciones de diversos organismos, como la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, y la OIT.

La Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo, parte de la premisa de que es importante no confundir los riesgos psicosociales con una carga excesiva de trabajo, ya que, aunque en ocasiones puedan existir cargas de trabajo desmesuradas, el empleado se encuentra ante un entorno de trabajo donde se siente apoyado, lo que le motiva para realizar de la mejor manera posible su trabajo. En este caso, el entorno psicosocial es favorable al empleado, lo que propicia un buen desarrollo profesional, así como un bienestar físico y mental

Por lo tanto, los riesgos psicosociales, surgen como respuesta a una serie de deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo y de un contexto social que no favorece las relaciones entre empleados, lo que puede producir efectos psicológicos, físicos y sociales⁸, no deseados.

Así mismo, la OIT, fue la primera en adentrarse en la definición de los factores de riesgo psicosocial. En el año 1986 se hizo un primer acercamiento, definiendo los riesgos psicosociales como aquellas interacciones entre el contenido de trabajo, la organización del trabajo y otros factores organizacionales, por un lado. y, por otro lado, las competencias y necesidades del trabajador. Estas interacciones y las percepciones y experiencia del empleado, pueden influir en la salud, afectando al rendimiento de trabajo y a la satisfacción laboral, entre otros aspectos⁹.

Por lo tanto, si estas interacciones entre las condiciones de trabajo y las características personales del empleado (factores humanos), son negativas,

⁸ **Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo.** *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo* | Safety and health at work EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress> consultado el 6 de marzo de 2022.

⁹ **OIT.** (2016). *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral (N.o 8)*. https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1271828040002676 consultado del 9 de marzo de 2022

darán lugar a consecuencias y trastornos emocionales, además de enfermedades mentales y físicas.

Mientras que si, por el contrario, las interacciones son positivas, es decir, se genera un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, el empleado concebirá el trabajo como un desafío, aumentando la autoestima, la motivación, la satisfacción laboral y la capacidad de trabajo.

2.2. Tipos

Los riesgos psicosociales, se generan como consecuencia de esos factores de riesgo psicosocial, que son capaces de provocar un desequilibrio en el trabajador. Realizar una lista exacta de la tipología de los riesgos psicosociales, es complicado por la gran variedad de los mismos, por lo que mencionaremos los principales: violencia, mobbing (acoso laboral), acoso sexual y el estrés laboral.

La violencia en el trabajo, no solamente afecta a la salud física o psíquica del trabajador, sino que se configura como un derecho fundamental, como es el derecho a la integridad física y moral, como aparece recogido en el artículo 15 de la CE¹⁰.

Las manifestaciones de dicha violencia, son tanto la violencia física como la violencia psicológica, y su origen puede ser interno, es decir, la que se produce entre compañeros o jefes y subordinados, o externa, la que deriva de terceros ajenos o vinculados a la empresa.

La norma de trabajo base, de la violencia en el trabajo, es el Convenio de la OIT 190, sobre la violencia y el acoso y en su primer artículo define la violencia y acoso como el *“conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten*

¹⁰ BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

*una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico...*¹¹.

El acoso laboral, o también denominado mobbing, hace referencia a aquellas situaciones de acoso psicológico, presión laboral, acoso moral, llevado a cabo por una o varias personas, que hostigan de forma sistemática (al menos 1 vez a la semana) y durante un tiempo prolongado¹².

En la STSJ de la Comunidad Valenciana 1262/2012, de 9 de mayo de 2012¹³, podemos comprobar cómo se produjo el hostigamiento.

La empleada se encontraba desarrollando su labor como auxiliar administrativa, en una empresa dedicada a la comercialización de azulejos. Un superior se dirigía a los compañeros y a ella, de manera poco respetuosa con expresiones como “que no sabía hacer su trabajo, que no era competente”, y con insultos y gritos. Además, ocultaba información para que la empleada no realizase sus tareas adecuadamente, con el objetivo de desprestigiar a la actora. La empleada lo puso en conocimiento de la dirección de la empresa, para que se tomaran medidas. Sin embargo, la actora causó baja por incapacidad temporal, con diagnóstico de “depresión neurótica”.

Como consecuencia de ello, se levantó un acta de infracción, por parte de la Inspección de Trabajo, por falta de medidas de seguridad y salud laboral, con la correspondiente propuesta de sanción. La actora presentó demanda solicitando la extinción del contrato de trabajo, basándose en un incumplimiento grave del empresario (artículo 50.c) ET) y la declaración de acoso laboral con la indemnización por daños y perjuicios. La sentencia de instancia, estimó parcialmente la demanda. Ambas partes recurrieron en suplicación, y se desestimaron ambos recursos, quedando firme la sentencia recurrida.

¹¹ OIT (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190). <https://bit.ly/2ZwhwC8> consultado el 20 de marzo de 2022.

¹² INSHT. (2006). *Mobbing, violencia física y acoso sexual. Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo.* (2.a ed.). <https://www.insst.es/documents/94886/710902/Mobbing%2C+violencia+f%C3%ADsica+y+acoso+sexual.pdf/ed961f16-570f-46d5-8cd3-750fb2768883?t=1598565889415> consultado el 1 de abril de 2022.

¹³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 1262/2012 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 9 de mayo de 2012 (recurso 2916/2011).

El acoso sexual, se puede definir, como aquellas actitudes y comportamientos de naturaleza sexual, que atentan contra la dignidad de la persona y que tienen un carácter discriminatorio. La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, define acoso sexual (artículo 2), como aquella situación en la que se produce un comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, con el objetivo de atentar contra la dignidad de una persona, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante humillante u ofensivo¹⁴.

Finalmente, acerca del estrés laboral, podemos afirmar que existe una tendencia global por parte de las empresas a incrementar los ritmos de trabajo, por lo que cada empleado puede reaccionar de manera diferente ante ese aumento de las exigencias del trabajo. El fenómeno del estrés laboral lo analizamos en el siguiente apartado.

2.2.1. Estrés laboral

La globalización, ha provocado la apertura de mayores oportunidades de desarrollo económico, pero también el resultado de estas nuevas oportunidades, ha originado una mayor competitividad a nivel global entre las organizaciones, que afecta directamente a las condiciones de trabajo y a los derechos de los trabajadores.

Factores como el proceso tecnológico, en el que nos encontramos inmersos y la digitalización de las comunicaciones, han ocasionado diversos cambios e innovaciones en los procesos de trabajo. Básicamente, se dan altos niveles de competitividad entre las empresas y entre los propios trabajadores. Además, originan un ritmo de trabajo acelerado, debido, entre otras cosas, a las comunicaciones inmediatas, dirigidas a satisfacer las necesidades y las demandas en la “nueva” vida laboral, y que suponen una mayor presión para los trabajadores. Por lo tanto, la globalización y la evolución tecnológica acentúan, el estrés laboral.

¹⁴ DOUE núm. 204, de 26 de julio de 2006, páginas 23 a 36 (14 págs.)

El término “estrés”, se emplea en muchos sentidos, y en ocasiones, se confunde con el “desafío”. Es decir, referirse al estrés “bueno”, mediante la capacidad para desarrollar desafíos en el trabajo, generando un refuerzo psicológico y físico, a través del enfrentamiento a cualquier tipo de cambio y reto. Al estrés “bueno” se le denomina eustrés. En este caso, solamente nos centraremos en el impacto negativo del estrés.

La OIT, define el estrés, como la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades, con las que cuenta un individuo para hacer frente a dichas exigencias¹⁵. O también, cuando las capacidades y conocimientos con los que cuenta un trabajador, no coinciden con la cultura organizativa desarrollada en la organización.

El estrés relacionado con el trabajo, es una de las principales consecuencias de la exposición a los factores de riesgo psicosociales, es decir, el estrés laboral, que los empleados desarrollan, se encuentra determinado por los factores de riesgo psicosociales, derivados de la organización del trabajo, el diseño del puesto y el entorno social.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se sitúa en una línea muy parecida a la OIT, de manera que el estrés relacionado con el trabajo, se genera, según dicho organismo, debido a una situación laboral en el que se dan unas condiciones psicosociales desfavorables, y como reacción física o emocional al conjunto de demandas del medio ambiente del trabajo, que exceden la capacidad del empleado para hacerles frente o controlarlas¹⁶.

El INSHT, toma la misma posición que ambos organismos internacionales, adoptando un enfoque en el que el estrés laboral es la “*respuesta fisiológica, psicológica, y de comportamiento de un empleado que busca adaptarse y*

¹⁵ OIT. (2016). *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral*. https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1271828040002676 consultado el 12 de marzo de 2022

¹⁶ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2002). *El estrés relacionado con el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-22-work-related-stress> consultado el 2 de abril de 2022

*ajustarse a presiones internas y externas*¹⁷. El estrés relacionado con el trabajo, surge mediante el desajuste del individuo con el puesto de trabajo e incluso, con la propia organización. La persona percibe, que no posee los recursos suficientes para afrontar las exigencias laborales, apareciendo los inicios del estrés.

El estrés en sí, no es una enfermedad, pero cuando se produce de manera intensa y prolongada en el tiempo, ocasiona auténticos problemas, tanto en la salud física como en la mental. El organismo trata de mantener un equilibrio ante las situaciones estresantes a través de importantes reacciones fisiológicas (aumento de la presión sanguínea y de la frecuencia cardíaca, aumento de la respiración...), mentales (evaluación de la situación y toma de decisiones), y de conducta (enfrentamiento, pasividad, huida...).

El organismo trata de estar preparado, para dar respuesta a través de alertas físicas y mentales. Por lo que, la exposición a situaciones prolongadas en el tiempo provoca importantes consecuencias, con la aparición de enfermedades físicas y trastornos mentales y de comportamiento como ataques de pánico, hipertensión, arritmias, enfermedades cardíacas, trastornos musculoesqueléticos, depresión, el agotamiento, el desgaste, el abuso de alcohol y drogas, tabaquismo...

A nivel individual, los síntomas del estrés laboral se traducen en importantes enfermedades físicas, así como en trastornos mentales y de comportamiento. Las diferencias individuales, juegan un papel importante, por el hecho de que factores personales como la edad, las experiencias pasadas, las expectativas de cada uno o el estado de salud, influyen en el estrés desarrollado por un trabajador, en mayor o menor medida.

Para la organización, existen efectos negativos del estrés como un rendimiento bajo en la empresa, una calidad inadecuada del producto, y el incremento de los índices de accidentes de trabajo. También, se traduce en un mayor **absentismo** y en un presentismo del empleado, que acude

¹⁷INSHT. (2004). *Estrés laboral*.
<https://www.insst.es/documents/94886/789635/Estr%C3%A9s+laboral.pdf/3dc45f98-e553-4f6c-9ddc-8094fb4d44af?t=1605802863655> consultado el 5 de abril de 2022

presencialmente a la empresa, pero que no desarrolla sus actividades de manera eficaz, y que tiene problemas de comunicación y aislamiento. Además, las bajas de los empleados, tienden a ser más prolongadas de lo normal, provocando que los costes sanitarios y los costes para para la empresa, y la sociedad en su conjunto, sean bastante cuantiosos¹⁸.

Los efectos del estrés laboral, se reflejan tanto a nivel del empleado, como a nivel empresarial, por lo que se hace necesario abordar, manejar y prevenir el estrés laboral en los lugares de trabajo.

Numerosos estudios, dejan patente la magnitud de los efectos negativos del estrés relacionado con el trabajo, es decir, los efectos que tiene sobre la salud de los empleados y los numerosos costos que esto supone, tanto para las empresas como para las Administraciones Publicas. Tristemente, la evidencia es clara y es que, en cuanto al estrés laboral, podemos decir, que está aumentando su aparición e incidencia entre los empleados. Los estudios realizados, reflejan la fuerte correlación del estrés laboral con los trastornos de salud. Además, el estrés laboral es un problema global, que afecta a todos los países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo, y a todas las profesiones¹⁹.

Además, en cuanto del estrés laboral, hay que tener en cuenta la dimensión de género. El estrés relacionado con el trabajo, suele estar más presente en las mujeres, principalmente, por su doble papel en el hogar y en el lugar de trabajo, impuesto por la sociedad mediante los roles de género. Otro factor, que implica un mayor estrés en las mujeres trabajadoras, se debe a la discriminación por

¹⁸ **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.** *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo.* Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress> consultado el 18 de marzo de 2022

¹⁹ **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.** *Estrés relacionado con el trabajo: naturaleza y gestión.* (2004). OSHwiki. https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress:_Nature_and_management#Work-related_stress:_reported_prevalence_and_costs

consultado el 18 de marzo de 2022

motivos de género, que se traduce en la brecha salarial de género y el techo de cristal e incluso, las mayores exigencias laborales a las que se enfrentan²⁰.

Aunque, por ejemplo, los hombres y las mujeres presenten niveles similares de estrés, es más probable que las mujeres manifiesten esos síntomas físicos y emocionales que los hombres.

Por lo tanto, el estrés es uno de los problemas de salud relacionados con el trabajo más problemáticos y que genera una multitud de incapacidades para los empleados. Por ello, es muy importante saber gestionarlo, centrándose tanto en el lugar de trabajo, como en las causas que generen dicho estrés. Una gestión adecuada, reportará múltiples beneficios al propio trabajador, a la organización y la sociedad.

La concepción tradicional de la salud en el trabajo, así como de la medicina del comportamiento, tratan sobre el cambio de conductas en los empleados, y demuestran que los comportamientos inseguros, son los que causan la mayoría de los accidentes, y ello se ha puesto a prueba, por el nuevo contexto y las nuevas condiciones sociales, que se orientan hacia un trabajo más digno, donde prima la satisfacción laboral y el bienestar.

El entorno tradicional, acerca de la salud en el trabajo, se basaba en que los empleados desarrollaban una serie de conductas y comportamientos, donde dichos comportamientos eran el germen de la mayoría de accidentes, pero la visión “tradicional” no tenía en cuenta que los empleados mostraban una serie de actitudes, por su insatisfacción en el trabajo, su descontento con la organización, la sobrecarga de trabajo y la tensión laboral. Es decir, se centraban únicamente en las consecuencias que tenían estas actitudes para la organización (eficiencia de la organización), pero no hacían referencia a las consecuencias del trabajo para la salud mental de trabajador.

En este nuevo contexto, la naturaleza del trabajo actual, ha provocado una reorientación de la salud en el trabajo, orientada a una mayor atención de los

²⁰ FORASTERI, V (2020). *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral: Vol. Publicación de la OIT.* https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1271828040002676 consultado el 21 de marzo de 2022

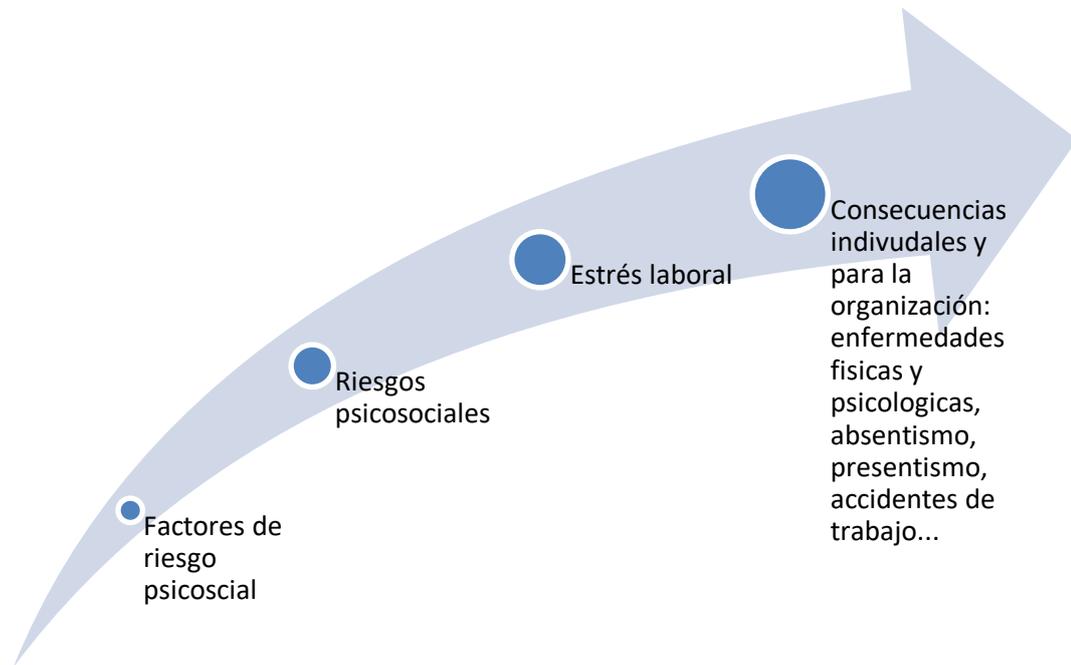
efectos que genera el trabajo en la salud mental de los empleados y la satisfacción en el trabajo. En esta “nueva” etapa, adquiere mayor protagonismo el mantenimiento de una buena salud de los trabajadores y aquellos factores organizativos, que pueden ser claves para mejorar ese bienestar laboral tan ansiado, al igual que la importancia del entorno social que rodea al empleado.

Numerosos estudios recientes, aseguran la fuerte relación entre los accidentes laborales y un entorno laboral, en el que los trabajadores sufren estrés laboral, y otro tipo de riesgos psicosociales. La idea principal, se basa en que cuando los empleados desarrollan síntomas debidos al estrés laboral, como inseguridad o dificultad para concentrarse, aumentan las distracciones provocando la posibilidad de que suceda un accidente laboral.

Existen una serie de factores que aumentan la probabilidad de sufrir un accidente laboral, tales como una elevada carga de trabajo, altas exigencias laborales, la falta de apoyo en la empresa o la poca autonomía.

Los factores antes mencionados, tienen mucha correlación con el estrés laboral, por el hecho de que el estrés relacionado con el trabajo se produce cuando existe un desajuste entre la carga de trabajo y las altas exigencias en el puesto de trabajo, con las habilidades, capacidades y conocimientos del trabajador para hacerlas frente.

El estrés laboral, es uno de los elementos que provocan una multitud de accidentes laborales. Así mismo, existen otra serie de factores de riesgo, que generan esos riesgos psicosociales.



Fuente: Elaboración propia

El estrés relacionado con el trabajo, no es inevitable. Las causas que generan dicho estrés en los empleados, han de tenerse en cuenta, en los procesos de gestión y abordarse como cualquier otro riesgo laboral, con el objetivo principal de proteger la salud y asegurar el bienestar de los trabajadores.

La Comisión Europea introdujo, en su momento, diferentes medidas para garantizar la salud de los trabajadores. La Directiva 89/391/CE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en sus artículos 5 y 6, aborda las obligaciones generales de los empresarios, y entre ellas, podemos destacar la de que el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para la protección de la salud y seguridad de los empleados, combatiendo los riesgos en su origen o evaluando aquellos riesgos que no se puedan evitar²¹.

La LPRL, y en concreto, el artículo 16.2.a) dispone, que *“el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de*

²¹ DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989, páginas 1 a 8 (8 págs.)

la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos...”. Además, el empresario se encargará de realizar una evaluación periódica de las condiciones de trabajo y de la actividad de los empleados, en el desarrollo de su actividad, con el fin de detectar situaciones que supongan un riesgo para los empleados²².

Para realizar una adecuada evaluación del estrés laboral, debemos de tener en cuenta una serie de aspectos, entre ellos; analizar cómo están incidiendo los agentes estresores (del ambiente físico, contenido de la tarea y relativos a la organización). Sería conveniente que estos estresores no se analizaran de forma aislada, sino examinando la percepción que tiene el empleado sobre los mismos. Seguidamente, se debería investigar aquellos elementos denominados “moduladores “del estrés, como pueden ser, el apoyo social, las conductas personales y las características individuales. Finalmente, es preciso tener constancia sobre las consecuencias del estrés en el empleado y en la organización. Este método de evaluación está propuesto por el INSHT²³.

Desde mi punto de vista, es sumamente importante la evaluación y la prevención del estrés, pero primeramente se debe intervenir en la fase de inicial, es decir, se debe actuar sobre los factores de riesgo psicosocial, que generan esos riesgos psicosociales y que puede traducirse en estrés laboral desarrollado por los empleados.

Se debe intervenir en aquellas condiciones de trabajo presentes en una actividad laboral, y en aquellas situaciones en las que el desarrollo de la tarea pueda afectar a la salud física, psíquica o social, e incluso al bienestar del trabajador. Todas las organizaciones, cuentan con un entorno psicosocial, ya sea este, favorable o desfavorable. Cuando ese contexto es desfavorable, empiezan a aparecer determinadas consecuencias y empiezan a manifestarse de alguna manera, daños físicos o psíquicos. Antes de que esos factores supongan un elemento perjudicial para la salud, se debe analizar la situación y ver cómo se afronta, mediante una serie de medidas, con el objetivo de

²² BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

²³ ITSS. (2006): *Factores ergonómicos y psicosociales*
https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Riesgos_laboral/7.1_GUIA_Factores_Psicosociales.pdf consultado el 30 de marzo de 2022

proteger la salud de los trabajadores. Se trata de una actuación “a priori” y no cuando el daño ya está causado.

Para erradicar las situaciones de estrés relacionado con el trabajo, debemos empezar por la base y ahí, nos encontramos ante determinados factores que pueden suponer un riesgo para los trabajadores. Es preciso identificarlos, analizarlos y prevenirlos, para que el problema no se vea agravado con la aparición del estrés y las consecuencias que supone.

3. ABSENTISMO LABORAL

El fenómeno del absentismo, también conocido como ausentismo, en sus inicios, se aplicaba a los terratenientes irlandeses que habitaban en Irlanda y que decidieron abandonar sus tierras. Con la llegada de la revolución industrial y con la aparición de diferente maquinaria y herramientas, el absentismo se empleaba para hacer referencia a los trabajadores que no acudían a su respectivo puesto de trabajo²⁴.

La causa originaria del absentismo laboral, se debe principalmente, a una serie de factores que provocan que los empleados se ausenten de su puesto de trabajo. Entre dichos factores encontramos; la inadaptación a la organización y a los métodos de trabajo, un entorno y clima laboral inadecuado, y la sensación de inseguridad. Todos estos factores hacen que el absentismo vaya en aumento, y que, por lo tanto, adquiera una importante dimensión social y económica, con consecuencias para la organización, para el trabajador y para la sociedad en general.

En los últimos años, se puede observar un incremento notable de los índices de absentismo, afectando a pequeñas y grandes empresas de todos los sectores de actividad, y con diferentes modelos de gestión de los recursos humanos.

²⁴ **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID.** (2018). *Absentismo: desde la prehistoria hasta la actualidad.* Blog Colegio de Graduados Sociales de Madrid. <https://blog.graduadosocialmadrid.org/2018/11/29/historia-del-absentismo/> consultado el 15 de abril de 2022.

El área de RRHH, ha ido tomando conciencia sobre la importancia del absentismo y el hecho de que afecta de manera muy perjudicial a la organización y a los trabajadores.

Sin embargo, aunque las organizaciones empiezan a sensibilizarse sobre este tema, se ha llegado a la conclusión de que existen una serie de circunstancias que afectan a todas las empresas, de todos los sectores productivos, con independencia del entorno geográfico en el que se encuentren, y al que se le denomina “absentismo sociológico”.

El absentismo sociológico, hace referencia a aquella parte del absentismo, que no se debe a las características de organización de la propia empresa, ni a las políticas de actuación que lleva a cabo, sino que se debe a una serie de circunstancias generales, basadas en una nueva conducta social, una nueva concepción vital y también, a nuevo modelo de relaciones laborales²⁵.

Este hecho se produce principalmente, porque las empresas se encuentran en un nuevo contexto social al que deben adaptarse, y también, los empleados cada vez se sienten menos identificados con la organización y el proyecto empresarial, por lo que la vinculación con la empresa, es menor, disminuyendo el compromiso de los empleados con las empresas.

3.1. Concepto

El absentismo laboral, es un fenómeno cada vez más característico e inevitable, en el mundo del trabajo. Su creciente análisis, se debe principalmente a su impacto negativo en la economía, en las organizaciones, ya que afecta a su competitividad y a la consecución de sus objetivos y finalmente, a los trabajadores, incidiendo en su salud y su desarrollo profesional.

Al analizar el concepto de absentismo laboral, debemos tener en cuenta, que se trata de un fenómeno complejo, con una multitud de causas y una serie

²⁵ MATEOS, J. F. M. (2006). *Absentismo laboral. 2a edición*. Fundación CONFEMETAL.

de factores relacionados, entre ellos, de enfermedad, trabajo, sociales y de personalidad.

El término absentismo, también denominado ausentismo, procede del vocablo latino “*absentis*”, que viene a denotar ausencia, separación y/o lejanía.

El diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, define absentismo, como “*la costumbre del propietario de residir fuera de la localidad donde se encuentran sus posesiones o propiedades*”. Sin embargo, existen dos definiciones adicionales que se acercan más a lo que buscamos. Entre ellas, encontramos “*abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación*” y “*el abandono habitual del desarrollo de funciones y deberes propios de un cargo*”²⁶.

A nivel internacional, encontramos dos organismos, que tienen una posición muy similar entorno al absentismo laboral.

Por un lado, la OIT define absentismo laboral, como aquella práctica realizada por el trabajador, que consiste en no presentarse en su puesto de trabajo, o que acude menos horas de las estipuladas, cuando desde la organización se esperaba que acudiese al lugar de trabajo²⁷.

Así mismo, la OMS, delimita el concepto de absentismo laboral, como la inasistencia al trabajo, por parte de un empleado, ya sea por causas justificadas (incapacidad temporal, permisos legales, actividad sindical...) o por causas injustificadas, durante toda o parte de la jornada laboral²⁸.

Por lo tanto, a grandes rasgos, el absentismo laboral se puede definir como la falta del trabajador a su puesto de trabajo, ya sea justificada o no, y, por consiguiente, la no realización de las funciones que le correspondía dentro del horario establecido por la organización.

²⁶ R. A. E. (2022). *Absentismo*. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/absentismo?m=form> consultado el 29 de abril de 2022

²⁷ CC.OO DE CATALUÑA. (2019). *El absentismo laboral*. https://www.ccoo.cat/salutlaboral/documents/folleto_absentismo_laboral.pdf consultado el 30 de abril de 2022.

²⁸ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. (2018). *Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina*. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100> consultado el 30 de abril de 2022.

El departamento de recursos humanos, suele ser el encargado de gestionar el absentismo laboral, mediante la realización de métodos de control y seguimiento de los empleados, estableciendo ciertos límites “aceptables”, que la organización pueda soportar, sin que suponga un coste muy elevado, y el diseño de fórmulas, con el objetivo de reducir los índices de absentismo en la organización. Generalmente, las empresas conceden determinados beneficios sociales, a aquellos trabajadores que no superen un cierto límite del índice de absentismo o incluso, recompensan a aquellos empleados, por su buena asistencia generando un plus salarial y una motivación extra para el empleado.

El empleado considera el absentismo laboral como una conducta, ya que, aunque la falta de asistencia al lugar de trabajo más frecuente, son los problemas de salud, debemos señalar que, no todos los trabajadores que enferman no acuden a su puesto de trabajo, ni todas las faltas injustificadas están relacionadas con problemas de salud, sino que se deben a una serie de factores personales y conductuales del propio trabajador.

Las causas que originan el absentismo laboral son diversas y múltiples, desde las denominadas “legales”, que vienen motivadas por la existencia de una normativa legal, como es el caso de los permisos, las IT y actividades de representación legal de los trabajadores, hasta causas relacionadas con la organización, como es el caso de unas condiciones de trabajado inadecuadas, falta de motivación, problemas de comunicación, clima laboral inapropiado, y estrés.

El absentismo aparece contemplado como un derecho de los trabajadores, pero solamente en determinadas ocasiones, que veremos más adelante. Pero también, el absentismo de los empleados, genera una serie de derechos para la empresa. En este caso, podemos destacar el artículo 20.4 ET, que reconoce el derecho del empresario a verificar el estado de salud de los trabajadores, que alegan por problemas de salud, sus faltas de asistencia al lugar de trabajo, con la realización de un reconocimiento médico. Así mismo, según el artículo 54.2.a) ET, el empresario podrá extinguir el contrato de trabajo por faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al lugar de trabajo,

consideradas por la legislación un incumplimiento grave y culpable del trabajador²⁹.

Anteriormente, el artículo 52.d) ET, recogía la extinción del contrato de trabajo, en la que la empresa procedía a un despido objetivo de un trabajador, si este faltaba al trabajo de manera justificada o no, pero de forma intermitente y que alcanzase el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

Sin embargo, el despido objetivo por absentismo, fue derogado ya que según el TJUE, se trataba de un precepto con carácter discriminatorio³⁰.

Actualmente, solo encontramos el artículo 54.2.a) ET, que regula el despido disciplinario por la inasistencia al trabajo o la impuntualidad. Por lo tanto, se ha pasado de tener dos medios para el despido basado en el absentismo, a únicamente a una posibilidad más específica, para las ausencias injustificadas al puesto de trabajo.

Además, el artículo 64.2.d) ET, dispone que el Comité de Empresa, tendrá derecho a ser informado, trimestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo, así como sus causas, los accidentes de trabajo y sus consecuencias.

Las organizaciones deben afrontar el absentismo laboral, ya que el índice de absentismo es un indicador de las condiciones de trabajo, pero no solamente eso, sino también del contenido del puesto de trabajo, del entorno laboral y de la identificación con la empresa.

Un elevado índice de absentismo laboral, por lo general, se suele dar en aquellas empresas donde existe una mayor siniestralidad, falta de compromiso de los empleados, tareas monótonas, y en las que los trabajadores no se ven lo suficientemente recompensados. El absentismo laboral, nos da una imagen

²⁹ BOE núm. 255, de 24/10/2015.

³⁰ **IBERLEY** (2021). *Despido objetivo por absentismo laboral* (DEROGADO). Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/despido-objetivo-absentismo-laboral-derogado-12441> consultado el 3 de mayo de 2022.

real sobre una serie de aspectos, que pueden afectar de manera positiva o negativa a la empresa.

3.2. Tipos de absentismo laboral

La diferente tipología de absentismo, suele atender normalmente, a las causas que dan origen al absentismo laboral. Por lo tanto, existen diferentes tipos de absentismo laboral:

- Según su origen.
- Según aparezcan contempladas en la ley.
- Según la decisión del trabajador.

Según el origen del absentismo, se puede clasificar en ausencias de carácter médico, ya sea por problemas de salud, enfermedades o accidentes, y de origen no médico, donde la ausencia no se debe a factores médicos ni de salud, sino que responde a otro tipo de variables.

Una segunda clasificación, se basa en las causas amparadas por la ley, en este sentido, debemos diferenciar el absentismo regulado y el no regulado. El absentismo regulado, se relaciona con la existencia de un motivo que lo justifica, de manera que existen una serie de circunstancias, que se pueden comprobar, que permiten que el trabajador puede ausentarse de su puesto de trabajo³¹.

Antes, hemos mencionado que el absentismo laboral es un derecho reconocido a los trabajadores, pero con unos motivos limitados. Pues bien, estos motivos son los que se consideran como absentismo regulado y aparecen tanto en el ET como en la LGSS, y entre ellos encontramos; los permisos establecidos en el artículo 37.3 ET, donde se concretan las situaciones que pueden dar lugar a ausencias justificadas, pudiendo ser ampliadas por Convenio Colectivo y el derecho a huelga y actividades de

³¹ ALONSO PEREZ, I.A. (2019). *El absentismo laboral en España*. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/14832/El%20absentismo%20laboral%20en%20Espana.%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y> consultado el 6 de mayo de 2022.

representación sindical³². En la LGSS, se regulan los procesos de IT (capítulo V, artículos 169-176) y los permisos por nacimiento (capítulo VII, artículos 177-182), riesgo durante el embarazo (capítulo VIII, artículos 186-187) y riesgo durante la lactancia (capítulo IX, artículos 188-189)³³.

El absentismo regulado, se corresponde con las “causas legales”, porque existe una normativa donde aparecen tipificadas y suelen ser faltas de trabajo previsibles, ya que se comunican a la empresa.

El absentismo no regulado, se caracteriza por el hecho de que la ausencia en el trabajo se lleva a cabo sin la autorización de la empresa, y el trabajador no acude a su lugar de trabajo, sin una justificación que explique su conducta.

Finalmente, en cuanto a la decisión del trabajador, debemos diferenciar entre absentismo voluntario e involuntario. El absentismo voluntario, se trata de una actitud y una conducta individual del trabajador, provocando un incumplimiento de sus obligaciones laborales, y, por consiguiente, una serie de sanciones por parte de la empresa. El trabajador cumple su deseo de no acudir a su puesto de trabajo³⁴.

El absentismo involuntario, viene motivado por una serie de causas ajenas al trabajador, pero que, de igual manera, puede ser considerado como injustificado, repercutiendo de manera negativa en los intereses del trabajador.

En los últimos años, se ha acuñado un nuevo modelo de absentismo laboral, al que se le denomina “absentismo presencial” o “presentismo”. La característica fundamental, que lo diferencia del absentismo laboral, es que en este caso, el empleado sí que acude a su lugar de trabajo, pero en vez de realizar las tareas que tiene encomendadas, se dedica a no realizar nada siendo, por lo tanto, improductivo³⁵.

³² BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

³³ BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

³⁴ **FERNANDEZ LUNA, J.** (2020). *El absentismo laboral como causa de despido objetivo*. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/43508/TFG-J-212.pdf?sequence=1&isAllowed=y> consultado el 10 de mayo de 2022

³⁵ **GIL MARTIN GALA, I.** (2022). *Absentismo laboral. Comparativa y evolución de la duración de las bajas entre Comunidades Autónomas españolas*. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/52232/TFG-N.%201755.pdf?sequence=2&isAllowed=y> consultado el 15 de mayo de 2022

La reducción del rendimiento, se puede deber a problemas de salud, altas demandas de trabajo o presión laboral excesiva. Los empleados suelen llevar a cabo el presentismo en el trabajo, por el temor a la pérdida de su trabajo, y por evitar una ausencia, que pueda tener repercusiones sobre su salario. Pero lo que realmente genera, es un problema de motivación en el resto de trabajadores y un aumento de los costes para la empresa, ya que el resto de empleados se tienen que encargar de las tareas que no ha realizado el empleado improductivo³⁶.

3.3. Consecuencias del absentismo laboral

Las consecuencias del absentismo laboral, son diversas y afectan principalmente a los trabajadores, a la organización y la Administración Pública, que son los involucrados en el absentismo laboral y que se traduce básicamente en costes económicos y sociales.

Las organizaciones pierden dinero y productividad. Las empresas, diseñan un plan estratégico, con el objetivo de alcanzar unos objetivos y niveles de rentabilidad, partiendo de la base de una combinación óptima de recursos. El trabajo es un recurso más y por lo tanto, si los recursos humanos fallan por una falta de personal, se presentan dificultades para la consecución de los objetivos empresariales, lo que trastoca, en cierto modo, la planificación inicial³⁷.

Los trabajadores ausentes, verán como sus ingresos y percepciones salariales se reducen y las tareas de estos, deberán ser realizadas por otros empleados de empresa, que es posible que tengan que realizar un mayor número de horas diarias, y siendo su carga de trabajo aún mayor, y pudiendo generarse cierta tensión en el ambiente de trabajo.

³⁶ CAROLINA SANCHEZ, D. (2015). "Absentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo". *Revista Salud Bosque* vol. 5, núm. 1. <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182/114> consultado el 17 de mayo de 2022

³⁷ GOMEZ SAN JOSÉ, A. (2014). *Análisis de la figura del absentismo laboral como problema actual de las empresas*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/492/TFG000449.pdf?sequence=1> consultado el 1 de junio de 2022.

La empresa, puede optar por la fórmula de sustituir a los empleados ausentes, pero es una medida un tanto ineficaz ya que los nuevos trabajadores no tienen el desempeño, ni la habilidad necesaria todavía y requerirán de una formación (que supone dinero y tiempo), para que el desarrollo de sus tareas cumpla unos niveles óptimos.

Por lo tanto, las empresas no solamente verán como sus ingresos son menores, sino que también, la estructura de costes será aún mayor, ya que tendrán que asumir los salarios de los empleados sustitutos, pagar las horas extraordinarias que hayan realizado los trabajadores para cumplir con las actividades del empleado ausente, etc...

Otro aspecto a recalcar, es el efecto domino que se puede provocar respecto a la motivación. El problema se genera cuando un empleado incurre en absentismo, influyendo de manera negativa en el comportamiento y la conducta del resto de trabajadores, lo que puede afectar a la falta de motivación para el desarrollo de sus tareas. Es posible que se produzca un contagio hacia el resto de trabajadores y que estos también, decidan acogerse al fenómeno del absentismo; “si este coge la baja, yo también”. Esta acción provoca una atmósfera de trabajo y un clima laboral negativo, afectando a la calidad del producto o servicio y por consiguiente, la imagen de la organización se verá resentida³⁸.

El desequilibrio que produce el absentismo laboral, no solamente se transfiere a la parte privada (trabajadores y empresa), sino que también afecta a la Administración Pública. Y en este sentido, el INSS es el organismo público encargado del pago de las prestaciones por incapacidad. Este organismo asume el pago a partir del día 16^o, y la empresa se encarga del pago de entre el 4^o día y 15^o de la incapacidad³⁹.

³⁸ **MORQUERA TAVERA, N.** (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf;jsessionid=024BAAF19EC1CF0E24F072CFB1D0ABB3?sequence=1> consultado el 1 de junio de 2022.

³⁹ **M. PEIRÓ, J.** (2008). *El absentismo laboral. Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*. https://umivale.es/dam/web-corporativa/Absentismo_laboral.pdf consultado el 1 de junio de 2022.

Como hemos señalado anteriormente, el absentismo laboral es un fenómeno que se encuentra en una situación en auge, donde parece que se ha normalizado y que repercute sobre las arcas públicas. Con el paso de los años, las prestaciones por IT están creciendo de manera exponencial, lo que puede provocar que el Sistema de Seguridad Social entre en una fase de incertidumbre y de insostenibilidad.⁴⁰

El absentismo laboral, tiene un impacto abrumador, para los diferentes niveles y esta situación parece que se puede ir agravando, porque parece que el fenómeno del absentismo poco a poco se está generalizando. El principal problema es que los costes que provoca el absentismo son de muy difícil cuantificación y repercuten, sobre todo, en las organizaciones.

Como colofón a este apartado, vamos a hacer referencia a algunos pronunciamientos judiciales en los que el absentismo laboral es el eje principal y a alguna noticia de actualidad, que refleja como incide el absentismo laboral en las empresas.

- **STSJ de Castilla y León 45/2020, de 29 de enero de 2020⁴¹.**

Esta sentencia trata del caso de un empleado, que prestaba servicios en un centro de trabajo ubicado en Burgos. La empresa se dedica, a la fabricación de productos cárnicos. El trabajador empezó su relación laboral con la empresa, en junio de 2003.

En enero de 2019, se notifica al trabajador la carta de despido cuyo contenido versa sobre un despido objetivo, con amparo en el artículo 52. d) del ET que incluye como causa del mismo las” *faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las*

⁴⁰ NOVA, P. (1996). “El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo.” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 9, p. 229..<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9696220229A> Consultado el 1 de junio de 2022

⁴¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 45/2020 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 29 de enero de 2020 (recurso 14/2020).

jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”.

El empleado era miembro del Comité de Empresa, y era un empleado activo sindicalmente, lo que suponía que intervenía en las reclamaciones individuales y colectivas de sus compañeros, y por lo tanto, acudía a actos de conciliación.

Desde el año 2003, el empleado estuvo de baja por incapacidad temporal, 1054 días, de los cuales en los últimos 3 años han sido 130 días por enfermedad común (27,63%) y 59 días por accidente de trabajo (19,01%), y en concreto, en el año 2018 estuvo de baja un total de 23 días, que se repartieron en diversos periodos.

La compañía para la que estaba prestando servicios, ya venía avisando sobre sus altos índices de absentismo, con datos del primer semestre del 11.65% de media. La organización tenía diseñado un plan de ejecución contra el absentismo.

Teniendo en cuenta los valores de absentismo de este empleado, se procedió a la extinción del contrato de trabajo. Se celebraron los actos de conciliación con resultado “no avenencia”. La parte actora, recurrió el despido ante el Juzgado Social de referencia, el de Burgos, y la sentencia desestimó la demanda de tutela de derechos fundamentales y de despido.

La parte demandante, alega la tutela de derechos fundamentales porque consideran que, al tratarse de un sindicalista, está en una posición que incomoda a la empresa. Además, algunos compañeros superaban el límite legal establecido para el absentismo, pero por no ser reincidentes, se decidió no dar lugar al despido. Este es el motivo que alegan en su demanda.

La parte actora recurrió en suplicación la sentencia, pretendiendo la nulidad del despido por la vulneración de derechos fundamentales, el de tutela de la libertad sindical y porque que el despido es discriminatorio por vulneración del derecho a la igualdad.

Finalmente, el TSJ de Castilla y León desestima el recurso de suplicación de la parte actora, entendiendo que no ha existido una vulneración de derechos

fundamentales, sino que las ausencias están debidamente acreditadas, siendo un empleado que hasta en tres ocasiones superó los límites establecidos en el ya derogado artículo 52. d) ET, y esta es la principal razón por la que se le despidió, por su carácter reincidente en las ausencias al trabajo.

- **STSJ de Galicia 5609/2019, de 7 de octubre de 2019⁴².**

En este caso, el empleado venía prestando sus servicios desde finales del año 2007, para una empresa dedicada a la construcción. En diciembre del año 2018, se notifica, que desde la dirección de la empresa se ha procedido a su despido disciplinario, al tener conocimiento de una serie de hechos constituidos como falta grave.

El Convenio Colectivo General de la Construcción, en su artículo 101. b), establece que se consideran faltas muy graves, faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

El trabajador, no cumplió sus obligaciones, durante dos días del mes de noviembre de 2018, por tener que acudir al médico para la asistencia de un familiar y por, su asistencia al médico, presentando solamente un justificante médico. La empresa entiende que no es causa justificada, procediéndose a su sanción (despido). No era la primera vez, que el trabajador era sancionado por este motivo.

El empleado, presentó demanda contra la empresa y el Juzgado de lo Social determinó que se trataba de un despido improcedente. Contra dicha sentencia, la parte demandada interpuso recurso de suplicación ante el TSJ de Galicia.

El TSJ de Galicia expone que dos faltas de asistencia al trabajo en un mes, se pueden calificar como una infracción grave, pero que no pueden conllevar el despido del empleado. Sin embargo, como se trata de un trabajador reincidente y por tener una reiteración de falta de asistencia al lugar de trabajo, provoca

⁴² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 5609/2019 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 7 de octubre de 2019 (recurso 3237/2019).

que la calificación de los hechos pase de falta grave a muy grave, evidenciado la voluntad infractora del trabajador.

Por lo tanto, el TSJ estima el recurso de suplicación de la parte demandada, declarando la procedencia del despido y quedando extinguida la relación laboral sin derecho a indemnización, ni a salarios de tramitación.

- **“Siro culpa a los sueldos y al absentismo del cierre de la galletera de Venta de Baños”⁴³.**

Hace días veíamos la noticia de que el Grupo Cerealto Siro, se encontraba abocado a entrar en concurso de acreedores, tras la retirada del principal inversor, para mantener a flote uno de los mayores grupos alimentarios de Castilla y León y uno de los principales fabricantes de galletas a nivel nacional.

Supimos que Cerealto Siro, había decidido echar el cierre a la fábrica de galletas ubicada en la localidad de Venta de Baños, con un total de plantilla de 197 trabajadores, a los que se les ofrecía una doble posibilidad; la reubicación en otro centro de trabajo o recibir una indemnización.

La empresa alegó que el coste salarial de la fábrica era un 29% superior a la media y que el nivel de absentismo oscilaba en torno al 18.2%, cuando la media es del 6%. Estos datos revelaban una fuerte pérdida de competitividad y que, por lo tanto, fuera inasumible mantener el centro de trabajo abierto.

Por lo tanto, en este caso, vemos cómo puede afectar el nivel de absentismo a una fábrica, restando competitividad y con consecuencias negativas a medio plazo. Aunque sí que es cierto, que el alto nivel de absentismo no es la causa principal que lleve al cierre, pero este hecho unido a otros factores, ponían en entredicho la supervivencia de la fábrica.

⁴³ ESCALONA, Á. B. (2022). *Siro culpa a los sueldos y al absentismo del cierre de la galletera de Venta de Baños*. El Norte de Castilla. <https://www.elnortedecastilla.es/castillayleon/siro-culpa-altos-20220531193324-nt.html> consultado el 9 de junio de 2022.

4. RELACIÓN ENTRE RIESGOS PSICOSOCIALES Y ABSENTISMO LABORAL

El vínculo entre el absentismo y los riesgos psicosociales es muy directo, por la sencilla razón de que existen una serie de factores psicosociales, que propician la aparición de esos riesgos psicosociales, los cuales derivan en ocasiones en absentismo laboral⁴⁴.

El absentismo laboral se ve influenciado por los factores psicosociales, en dos parcelas.

Por un lado, tenemos el del trabajo propiamente dicho, en el que el absentismo tiende a crecer ante determinadas características del empleo y de la tarea, como la precariedad, la organización del trabajo a turnos, la sobrecarga de trabajo, las tareas monótonas, los ritmos de trabajo elevados, la falta de formación y la capacidad para ejecutar las tareas. Se trata de una serie de estresores que pueden afectar a la salud física y mental de los empleados.

Por otro lado, encontramos el ámbito de las relaciones laborales, el ámbito social, en el que el trabajador puede tener un entorno y un clima laboral adecuado o, todo lo contrario, como puede ser la dificultad para establecer relaciones interpersonales, conflictos con compañeros, superiores o subordinados, aislamiento de los compañeros.

En ese sentido, la relación entre los riesgos psicosociales y el absentismo laboral es muy estrecha, por el hecho de que una de las causas que provocan el ausentismo, es la aparición de esos riesgos psicosociales que desarrollan los empleados, de manera que tratan de huir de aquello que les está perjudicando.

Aunque es cierto, que la mayoría del absentismo, que se puede producir en una organización, tiene su causa en enfermedades y accidentes, y que se está tratando de corregir, mediante la mejora de los sistemas de salud y la elaboración por parte de las empresas, de procedimientos de prevención

⁴⁴ **UGT-ARAGON.** (2006). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral.* http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf consultado el 10 de junio de 2022.

de riesgos laborales. Sin embargo, no sucede lo mismo con el absentismo originado por los riesgos psicosociales, ya que aún existe una parte importante de aquel absentismo, que deriva de factores mentales y sociales, y que no se ha podido prevenir o bien no se le quiere dar visibilidad e importancia, lo que provoca que el absentismo derivado de los riesgos psicosociales se encuentre en aumento.

Los empleados conciben el absentismo laboral, como la manera de refugiarse frente a una serie de variables, personas, entorno laboral, que les está dañando física y psicológicamente.

Como hemos señalado anteriormente, el absentismo laboral es un buen indicador de las condiciones de trabajo y de la satisfacción de los empleados, en el desarrollo sus tareas. Si en una organización, existen problemas en las relaciones interpersonales, prima la competitividad y la desconfianza, hay un diseño inadecuado de puestos, altas cargas de trabajo, y empleados que sufren el síndrome de burnout, todos estos factores organizativos, que inicialmente, son dependientes y controlables por parte de la organización, al final terminan volviéndose en contra a la empresa, y traduciéndose en un mayor absentismo laboral⁴⁵.

Por otro lado, en cuanto al estrés laboral, en el que cada persona reacciona de manera diferente ante una situación estresante, de modo que si tenemos en cuenta esta perspectiva individual y lo unimos a factores exógenos, podemos afirmar que existen personas que son propensas a padecerlo⁴⁶.

El absentismo laboral, es solamente el síntoma visible de todo lo que ocurre en una organización. En nuestro caso, el problema se encuentra en los riesgos psicosociales y en las causas que lo han provocado. Entre las causas más comunes, se encuentran las inherentes al puesto de trabajo, al entorno laboral y a la organización.

⁴⁵ **UGT-MADRID** (2009). *El absentismo laboral como indicador de las condiciones de trabajo*. https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/cuadernilloAbsentismo2.pdf consultado el 10 de junio de 2022

⁴⁶ **MATEOS, J. F. M.** (2006). *Absentismo laboral. 2a edición*. Fundación CONFEMETAL.

Por lo tanto, las medidas necesarias para combatir el estrés, deben ir en la línea de conocer las causas que están generando esos riesgos psicosociales (estrés laboral), ya que, si solamente nos focalizamos en acciones superficiales, el problema general no se solucionará, ocasionando un fracaso y una mayor insatisfacción de los empleados y en el desarrollo de riesgos psicosociales.

El punto de partida, es conocer e investigar de manera preventiva, todo aquello que está generando el absentismo de los empleados. Lo ideal sería atajar el problema de raíz, lo que reportaría múltiples beneficios tanto para los empleados, como para la organización.

5. MEDIDAS PARA REDUCCIÓN EL ABSENTISMO LABORAL CAUSADOS POR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

En el apartado anterior, hemos visto la estrecha relación de los riesgos psicosociales en el absentismo laboral. Pues bien, es el momento de referirnos a las medidas necesarias, que actúen sobre las causas del absentismo, para reducirlo. Por lo tanto, nos centraremos principalmente en la prevención de los riesgos psicosociales.

5.1. Evaluación de los riesgos psicosociales

Durante muchos años, los riesgos psicosociales apenas habían sido tenidos en cuenta por las organizaciones. Las empresas se centraban únicamente en los conocidos “riesgos tradicionales” y en tratar de prevenirlos.

Sin embargo, se ha empezado a dar importancia a estos riesgos emergentes, por el simple hecho de que la relación de los individuos con el trabajo, puede afectar negativamente a su salud mental.

A diferencia de los riesgos tradicionales, que son visibles y que se pueden prevenir de una forma más fácil, los riesgos psicosociales tienen un origen,

que en muchas ocasiones no es visible, lo que provoca que solo puedan ser detectados cuando el trabajador ya ha sufrido las consecuencias.

La evaluación de los riesgos psicosociales y la evaluación de riesgos en general, persiguen los mismos objetivos, analizar e identificar aquellas condiciones de trabajo que puedan producir un daño en la salud de los empleados, es decir, identificar los factores de riesgo y aplicar medidas de mejora para prevenir el daño.

Así, el artículo 3.1 del Real Decreto 39/1997 sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención, define la evaluación de riesgos como aquel proceso que tiene como fin *“estimar aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”*⁴⁷.

De modo general, existe una serie de particularidades de la evaluación de los riesgos psicosociales⁴⁸.

- La evaluación de los riesgos psicosociales forma parte de la obligación legal de evaluación de riesgos laborales. El empresario o la dirección debe estar comprometida con su realización según se contempla en el artículo 15.1.b) de la LPRL,⁴⁹ sobre la evaluación de los riesgos que no se puedan evitar.
- En este contexto, será responsabilidad del empresario, la evaluación de los riesgos psicosociales, así como del resto, puesto que el artículo 16 de la LPRL pone de manifiesto la obligación del empresario, de realizar la evaluación de los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo en cuenta el tipo de actividad, las características

⁴⁷ BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997.

⁴⁸ ITSS. (2021). *Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales*. https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

⁴⁹ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

de los puestos de trabajo y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

También, se establece la necesidad de realizar controles periódicos para detectar situaciones peligrosas.

Este aspecto me parece muy relevante, en relación a los riesgos psicosociales, puesto que los factores psicosociales para un empleado nuevo serán adecuados y el trabajador percibirá el entorno laboral como apropiado. Con el paso del tiempo, es muy probable que estos factores psicosociales se tornen en factores de riesgo que afectan a la salud del empleado, por el simple hecho de que existen unas condiciones de trabajo configuradas de manera deficiente o de manera inadecuada, que alteran la salud del empleado y afectan a su bienestar.

Es por todo ello, por lo que es importante realizar controles cada cierto periodo de tiempo y analizar las situaciones peligrosas, para que el problema no se vea agravado y la salud de los empleados no se vea perjudicada.

- La evaluación debe afectar a todos los puestos de trabajo, puesto que los factores psicosociales están presentes en todos en ellos, ya sea de manera favorable o desfavorable, según se desprende del artículo 4.1 del RSP.

Lo más normal es que la evaluación de los riesgos psicosociales quede integrada en la evaluación de riesgos general, puesto que suele haber relación entre los riesgos psicosociales y otros riesgos, como, por ejemplo; cuando un empleado está sometido a una excesiva carga de trabajo y como consecuencia sufre un accidente de trabajo.

Aunque también existe la posibilidad de hacer una evaluación de riesgos psicosociales separada, ya sea de forma simultánea para todos los puestos de trabajo o bien por secciones o centros de trabajo.

La responsabilidad de la evaluación de los riesgos corresponde al empresario, y en caso de que esta no se haya llevado a cabo, aparece

tipificada como una infracción grave. El artículo 12 de la LISOS, sobre infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales, y en concreto el apartado 1.b), recoge como infracción, la falta de la evaluación de riesgos, y de sus actualizaciones y revisiones, así como realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad los empleados que procedan⁵⁰.

La cuantía de las sanciones se recoge en el artículo 40.2 de la LISOS y en ella se detalla, que, para las infracciones graves, en su grado mínimo, la sanción va de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, entre 9.831 y 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.

En cuanto al absentismo, los factores psicosociales afectan a la calidad de las organizaciones. Sabemos que los riesgos psicosociales generan incapacidades de los empleados y dilatan la reincorporación de los trabajadores a su puesto de trabajo, incluso los empleados adoptan actitudes de escape y tratan de evitar el trabajo.

Por lo tanto, es evidente que, si se establecen una serie de medidas preventivas, estas repercuten en el absentismo laboral, provocando que los índices de absentismo derivados de los riesgos psicosociales se vean reducidos, afectando de manera positiva, tanto a la salud de los empleados, como a nivel de competitividad para la organización.

La falta de medidas y unos factores psicosociales inadecuados no solo redundan en trabajadores menos sanos y con mayor probabilidad de sufrir accidentes, sino que también afecta a la productividad y calidad de la empresa.

La **STSJ de País Vasco 1693/2018, de 18 de septiembre de 2018**⁵¹, sobre reclamación de cantidades.

En este caso, se trataba de una empleada que venía prestando servicios para una organización perteneciente a la Iglesia católica, con la categoría

⁵⁰ BOE núm. 189, de 08 de agosto de 2000.

⁵¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 4075/2018 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 18 de septiembre de 2018 (recurso 1558/2018).

profesional de abogada. La relación laboral se inició en el año 1992, siendo la responsable del servicio jurídico.

En el año 2014, una serie de desavenencias y discusiones con el director de la organización provocaron que la actora iniciase el proceso de IT con diagnóstico de estrés crónico. El director alegó faltas de puntualidad e incumplimiento de la jornada laboral, acordando el despido disciplinario de la actora con efectos de febrero de 2015. La decisión del acuerdo sobre el despido se produce en febrero de 2014.

Un día antes de que surtiese efectos el despido, la demandante inicia nuevo proceso de IT, siendo una recaída del proceso anterior. Los servicios de salud mental emitieron diagnóstico de trastorno ansioso depresivo reactivo, producido por un hostigamiento en el trabajo y aislamiento del resto de compañeros.

La empresa no contaba con plan de prevención de riesgos laborales, ni la correspondiente evaluación de riesgos, siquiera la evaluación de riesgos psicosociales, ni un procedimiento de actuación frente a la existencia de riesgos psicosociales, así como un procedimiento ante situaciones de estrés laboral. La empresa estaba incumpliendo determinadas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

La sentencia de instancia estima parcialmente la demanda de la actora, condenando a la parte demandada al pago de una indemnización por daños y perjuicios sufridos como consecuencia de la prestación de servicios en la organización.

Ambas partes recurren en suplicación. La sentencia del TSJ viene a decir que, aunque las conductas de acoso empresarial o mobbing no han sido debidamente probadas, lo que se pone de manifiesto es el incumplimiento empresarial de sus obligaciones en prevención de riesgos laborales. Se condena a la empresa no por el mobbing, sino porque ha incumplido varias obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, ocasionando daños a la persona trabajadora. Por todo ello, se

desestima el recurso de suplicación de la parte demandada, estimando en parte el recurso de la actora.

5.2. Medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales

La evaluación de los riesgos psicosociales constituye una obligación para las empresas, que generalmente, suelen seguir un determinado procedimiento.

El principal objetivo de la evaluación de los riesgos psicosociales, es identificar y determinar, qué factores psicosociales de los presentes en un entorno de trabajo, se consideran un riesgo para el empleado, y si tiene una existe una probabilidad alta o baja de que se produzca.

En un primer momento, se deben identificar aquellos factores psicosociales, es decir, determinar aquellas condiciones de trabajo o características del mismo, relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, que tienen la capacidad de afectar la salud del empleado. Estos factores psicosociales deben considerarse como factores de riesgo.

Para la identificación y la evaluación de los riesgos psicosociales es necesario seguir una metodología. Los métodos elegidos deben ser conformes al artículo 5.3 del RSP, que establece que cuando no se concreten los métodos que deben emplearse, se podrá utilizar los criterios recogidos en las normas UNE, guías del INSHT y normas internacionales, y que en defecto de lo anterior, se podrá utilizar guías de otras entidades de reconocido prestigio o criterios profesionales descritos documentalmente (según criterios del artículo 5.2 RSP) ⁵². En definitiva, el procedimiento de evaluación escogido deberá aportar fiabilidad y validez sobre su resultado.

Una evaluación adecuada de los riesgos psicosociales, de modo general, recogería las siguientes fases:

- Obligación de actuar

⁵² BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997.

- Realizar un seguimiento de la situación y revisión
- Detectar los factores psicosociales y las personas que están expuestas
- Evaluar el riesgo según las prioridades
- Decidir las medidas preventivas

Podemos decir, que no existen medidas universales y genéricas aplicables a todas las empresas, sino que las estrategias de prevención deben ser específicas y acordes a la situación de cada organización.

Otro aspecto a resaltar, es que las medidas que se vayan a adoptar se deben definir con exactitud y claridad, y realizar un seguimiento de su implantación. A grandes rasgos, las medidas se pueden clasificar en diversos niveles⁵³.

Por un lado, las *medidas primarias u organizativas* son las que van dirigidas al origen del problema y que tienen por objeto la eliminación o la reducción de los factores de riesgo. Este tipo de decisiones son tomadas por la empresa y afectan principalmente, a la organización del trabajo.

Entre ella, podemos encontrar, estructuras descentralizadas y flexibles, con implicación y participación de los empleados, cuyas opiniones se tienen en cuenta por parte de la organización. Además, es importante que haya flexibilidad en la elaboración de los procedimientos de trabajo, y que aunque existan personas que apuestan por la formalidad y la rigidez, se debe de permitir cierto margen de maniobra individual, ya que favorece la creatividad y el desarrollo de nuevas formas alternativas de trabajo⁵⁴.

En lo relativo a la comunicación, se debe apostar por la comunicación en todas las direcciones, de modo que la información fluya en diferentes

⁵³ ITSS. (2021). *Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales*.
https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

⁵⁴ FREMAP. (2020). *Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa*.
<https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.023%20-%20Manual%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%20en%20la%20empresa.pdf>

direcciones. También, se debe garantizar la retroalimentación, tanto a nivel vertical, como horizontal, provocando por la falta de comunicación que los problemas se reduzcan de manera notable.

Los estilos de liderazgo y de dirección, deben ser adecuados y adaptarse a las necesidades concretas. No existen estilos de liderazgo, unos mejores que otros, sino que se trata de integrar la empatía, la comunicación, el reparto de tarea razonables, los objetivos acordes a la capacidad y conocimientos de los empleados, y de saber gestionar las emociones de los trabajadores. Por lo tanto, un estilo de dirección apropiado constituye un elemento fundamental para el bienestar de las personas⁵⁵.

La implantación de nuevos procedimientos de trabajo y tecnologías, así como la modificación de dichos procedimientos, deben ir acompañados de la participación del personal y de la formación de estos en las nuevas formas de trabajo, ya que el establecimiento de nuevos métodos de trabajo sin la formación necesaria, puede actuar como estresor.

Respecto a la carga y el ritmo de trabajo, las capacidades y conocimientos se deben ajustar a las tareas del puesto de trabajo. La carga de trabajo se debe distribuir equitativamente, estableciendo descansos cuando sea necesario, para evitar la fatiga. En supuestos de teletrabajo, la organización debe asegurarse de que no se realicen un exceso de horas y garantizar el derecho a la desconexión digital.

Las empresas y trabajadores deben ser informados sobre el origen, las causas y las posibles consecuencias del estrés laboral. Es importante que se haga un control y seguimiento por parte de las empresas para analizar y detectar sobrecargas de trabajo.

La monotonía y la repetitividad de las tareas, se puede combatir mejor, si el empleado conoce el proceso global de trabajo, lo que aumentará su identificación con la empresa y con el producto final.

⁵⁵ FUNPRL. (2018). *Medidas preventivas para evitar los riesgos psicosociales*. Género PRL. <https://generopr.org/medidas-preventivas-para-evitar-los-riesgos-psicosociales/>

La planificación de los horarios, turnos y descansos marcan el desarrollo del trabajo, pero es importante que se tengan en cuenta las circunstancias personales, ya que horarios de trabajo que sean incompatibles con la conciliación laboral y familiar, acarrearán efectos dañinos para la salud y también, en el clima laboral. Por lo tanto, se deben tener en cuenta las necesidades y preferencias personales en el marco de la planificación de la empresa, lo que se traduce en una mayor flexibilidad y satisfacción⁵⁶

Finalmente, los agentes estresores del ambiente físico (temperatura, ruido, iluminación...) en el trabajo, pueden estar presentes en las condiciones de trabajo y afectar al bienestar y comodidad del empleado. Es necesario intervenir en las condiciones ambientales, para que los empleados no se vean perjudicados, ni molestos, en el desarrollo de sus tareas.

Respecto a la violencia, acoso y hostigamiento, se deben analizar como un problema en la prevención de los riesgos laborales y no como un conflicto personal entre los empleados. Las empresas han de contar con planes y protocolos necesarios, con el fin de evitar estas situaciones, y deben contener no solamente medidas preventivas, sino también aquellas medidas reactivas para que puedan ser aplicadas a posteriori de lo ocurrido, con sus respectivas consecuencias para los actores. Desde mi punto de vista, quizás lo más importante es que los empleados deben comunicar conductas inaceptables y la empresa debe brindarles su apoyo. Además, estas situaciones tan problemáticas en las empresas, deben ser resueltas de forma inmediata para que la situación no se vaya agravando.

Las *medidas secundarias o individuales*, tienen como fin que el empleado pueda adquirir ciertas habilidades y prácticas para afrontar diferentes situaciones, en las que pueden estar presentes los factores de riesgo psicosocial. Este tipo de medidas actúan de manera complementaria

⁵⁶ **ROBLEDO ECHARREN, A.** (2014). *Guía sobre la gestión empresarial de los riesgos psicosociales*. https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/Riesgos-psicosociales/guia_gestion_rpsicosociales_ceim_def.pdf

a las medidas primarias, formando parte de la planificación preventiva. Las medidas secundarias suelen ir encaminadas a la mejora de:

- Habilidades comunicativas: el fomento de una comunicación adecuada y eficaz puede ser el principio para suprimir una gran cantidad de problemas derivados de la falta de comunicación o por interpretaciones erróneas y desajustadas.
- La gestión del tiempo: cuando se generen problemas ante una carga de trabajo que no sea excesiva, se puede fomentar técnicas que permitan la eficacia y la eficiencia. Estas técnicas se orientan a saber dar prioridades en la realización de tareas para disminuir la sensación de urgencia y agobio.
- El asertividad: el objetivo de esta intervención, es la capacidad para diseñar estrategias de autocontrol y capacidad, para saber gestionar las emociones, utilizando técnicas basadas en la expresión honesta, directa y en el respeto de los derechos ajenos. Además, la intervención en esta habilidad, incide de manera positiva en el desarrollo de una mejor comunicación y facilita las relaciones personales.
- La solución de problemas: a través del desarrollo de estilos de pensamientos alternativos y diferentes, ayuda a seleccionar las opciones más beneficiosas, en función de la situación, lo que implica una capacidad de adaptación a los cambios que se producen.
- La práctica de actividad física frecuente: un buen estado físico repercute de forma positiva en la salud, como puede ser en la tasa cardiaca, la capacidad pulmonar, la movilidad y flexibilidad musculoesquelética. La realización habitual de ejercicio físico, incide en el sistema cardiovascular, con una mayor resistencia hacia el estrés.
- Las relaciones sociales: el establecimiento de una red de relaciones sociales, supone la disminución de situaciones desagradables y aumenta el bienestar percibido. Las relaciones interpersonales, permiten actuar como apoyo ante situaciones en las que se generan pequeños problemas, contrarrestando el agotamiento emocional.

Finalmente, encontramos las *medidas terciarias o de rehabilitación*, dirigidas a la recuperación de aquellos empleados que hayan sufrido problemas de salud, como consecuencia de la exposición a los riesgos psicosociales.

6. BREVE REFERENCIA AL ABSENTISMO LABORAL CAUSADO POR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

La pandemia del Covid-19, supuso un cambio radical en muchos aspectos, de la vida social, las relaciones personales...etc. Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, estas sufrieron cambios importantes, provocando nuevos desafíos psicosociales para la salud y el bienestar de los empleados. Este hecho, no solamente afectó a los empleados que se encontraban en primera línea de actuación, los servicios esenciales, sino también a los que teletrabajaban, a los que veían que no podían abrir su negocio o a las empresas obligadas a paralizar su producción, generando incertidumbre en sus trabajadores⁵⁷.

Los empleados esenciales o de primera línea, que incluían a todo el colectivo sanitario, los transportistas, los participantes en la producción de bienes esenciales para la sociedad, hicieron frente a multitud de situaciones límites, como resultado de la pandemia por el aumento de la carga de trabajo, jornadas de trabajo interminables, reducción de los periodos de descanso y el miedo que tenían de contagiarse y transmitir el virus.

Las personas que trabajaban desde sus respectivas casas, también estaban expuestos a riesgos psicosociales, como puede ser el aislamiento social y la falta de interacción con compañeros, la problemática de la conciliación laboral y familiar, en la que el trabajador se encontraba en una posición difusa y el aumento de la violencia doméstica.

⁵⁷ OIT. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Otros factores, fueron el recelo a perder el trabajo, porque muchas empresas se vieron obligadas a hacer recortes salariales, para asegurar su supervivencia, a disminuir la prestación de las actividades por parte de los empleados, el desempleo, etc...Estos factores y muchos otros generan inseguridad e incertidumbre para los trabajadores, lo que puede afectar gravemente a su salud.

Los que tenían más posibilidades de sufrir los riesgos psicosociales, sobre todo el estrés, eran los trabajadores de primera línea, y ello se ha traducido en trastornos mentales y problemas de salud, que han derivado en un mayor absentismo de las organizaciones.

La pandemia, puso en evidencia los problemas que estaba sufriendo el personal sanitario en nuestro país. Este colectivo tuvo, condiciones de trabajo desfavorables, y el estrés laboral u otros riesgos psicosociales eran vistos como algo normal, cuando debería ser todo lo contrario. Está claro, que debe primar la preocupación por el bienestar de los trabajadores y el cuidado de su salud mental. Se trata de una problemática que hasta la llegada del Covid-19, se disimulaba de alguna manera o quizás, era una cuestión que no interesaba o no se le daba la suficiente importancia.

7. CONCLUSIONES

Nos encontramos en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, cuyo objetivo principal es la protección de los trabajadores, ante posibles riesgos que puedan derivarse de su trabajo. También se trata de evitar y minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades provocadas durante el desarrollo de una actividad en el trabajo.

Los riesgos psicosociales, afectan de manera negativa a la salud física y mental de los empleados, y dado, que incide de manera negativa, se deberían de atajar de alguna manera. Los organismos públicos, deberían adoptar una legislación específica y directrices concretas sobre los riesgos psicosociales.

Es bien sabido que, los riesgos psicosociales merecen un tratamiento diferente respecto a los riesgos tradicionales, no son equiparables, en ningún caso. Por lo tanto, el gran problema de los riesgos psicosociales es la presencia de lagunas normativas y el hecho de que se les englobe junto al resto de riesgos de trabajo.

Ello provoca cierto desconocimiento y dejadez por parte de las organizaciones, donde el hecho de englobar los riesgos psicosociales en el conjunto de riesgos laborales, provoca que las empresas se centren en los riesgos de trabajo que sean visibles, dejando de lado a los riesgos psicosociales, que se caracterizan, porque se detectan a través de sus consecuencias en los trabajadores.

Una regulación concreta y específica de los riesgos psicosociales, tendría efectos positivos para su prevención, ya que las empresas empezarían a ser conscientes del problema y tratarían de llevar a cabo actuaciones para eliminarlos. El problema de los riesgos psicosociales se visibilizaría y las organizaciones comenzarían a ser responsables de la prevención de estos riesgos.

Los riesgos psicosociales, son uno de los denominados riesgos emergentes, y en épocas caracterizadas por la incertidumbre y la recesión, se ven agravados. Cada vez son más comunes entre los trabajadores, por lo que se necesita, más que nunca, que se adopten medidas para reducirlos lo máximo posible.

En relación al absentismo laboral, muchos estudios se enfocan en determinar las consecuencias, principalmente económicas, para la Administración Pública, las organizaciones y los trabajadores. Sin embargo, las causas que influyen en el absentismo laboral, parece que no son tan relevantes.

El absentismo laboral es realmente, un indicador de las condiciones de trabajo, pero no solamente respecto a los riesgos laborales “tradicionales”, sino también frente a los factores de riesgo psicosocial. El diseño deficiente o inadecuado de las condiciones de trabajo, relativas a la carga de trabajo,

a la realización de las tareas, a la organización, etc. tienen la capacidad de afectar al bienestar y salud de los trabajadores.

Esto se traduce, básicamente, en la insatisfacción laboral, con la que existe una correlación con el absentismo laboral. Cuando los empleados perciben que las condiciones de trabajo y el entorno laboral pueden atentar a su salud y bienestar, se genera esa insatisfacción y aumenta el deseo de abandonar el puesto de trabajo.

La relación entre el estrés laboral y el absentismo laboral es muy concluyente, aquellos empleados que sufren mayores niveles de estrés, son los más propensos a ausentarse de su puesto de trabajo. La probabilidad de ausentarse en el trabajo aumenta, si en la organización existen los denominados factores de riesgo psicosocial que terminan convirtiéndose en riesgos psicosociales.

Desde mi punto de vista, debería producirse un cambio de actitud y mentalidad por parte de las empresas. No es lógico que, en muchas ofertas de trabajo, se exponga que los empleados estarán sometidos a altas cargas de trabajo o incluso, se demande capacidad para soportar altos niveles de estrés. Las empresas se deben comprometer a asegurar las mejores condiciones de trabajo, y prestar mayor atención sobre la organización del trabajo, para que los trabajadores se encuentren más comprometidos con la organización y sean más productivos, consecuencia, se reduzca el absentismo.

Las empresas no son conscientes, de la importancia de tener empleados satisfechos. No quieren ver, que ello repercute positivamente en la sensación de bienestar en el trabajo, y que evita que surjan riesgos psicosociales. Además, tampoco reconocen que, teniendo trabajadores satisfechos hay mayor productividad, siendo las empresas más competitivas.

8. LEGISLACIÓN

- Constitución Española. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989, páginas 1 a 8 (8 págs.).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27, 31 de enero de 1997.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). DOUE núm. 204, de 26 de julio de 2006, páginas 23 a 36 (14 págs.).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2002). *El estrés relacionado con el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-22-work-related-stress>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2004). *Estrés relacionado con el trabajo: naturaleza y gestión*. OSHwiki. https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress:_Nature_and_management#Work-related_stress:_reported_prevalence_and_costs
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo* | Safety and health at work EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Alonso Pérez, I. A. (2019). *El absentismo laboral en España*. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/14832/El%20absentismo%20Laboral%20en%20Espana.%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CAROLINA SANCHEZ, D. (2015). “*Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*”. Revista Salud Bosque. <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182/114>
- CEM. *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*, 2013, pp.16 y ss.
- CC.OO de Cataluña. (2019). *El absentismo laboral*. https://www.ccoo.cat/salutlaboral/documents/folleto_absentismo_laboral.pdf
- COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID. (2018). *Absentismo: desde la prehistoria hasta la actualidad*. Blog Colegio de Graduados Sociales de Madrid.

- <https://blog.graduadosocialmadrid.org/2018/11/29/historia-del-absentismo/>
- ESCALONA, Á. B. (2022). *Siro culpa a los sueldos y al absentismo del cierre de la galletera de Venta de Baños*. El Norte de Castilla. <https://www.elnortedecastilla.es/castillayleon/siro-culpa-altos-20220531193324-nt.html>
 - FERNANDEZ LUNA, J. (2020). *El absentismo laboral como causa de despido objetivo*. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/43508/TFG-J-212.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 - FORASTERI, V (2020). *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral: Vol. Publicación de la OIT*. https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1271828040002676
 - FREMAP. (2020). *Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa*. <https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.023%20-%20Manual%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%20en%20la%20empresa.pdf>
 - FUNPRL. (2018). *Medidas preventivas para evitar los riesgos psicosociales*. Género PRL. <https://generopr.org/medidas-preventivas-para-evitar-los-riesgos-psicosociales/>
 - GARDE, H y ETCHEVERRY, C. “*El taylorismo en la realidad empresarial*”, Enfoques, núm. 9, 2007, pp. 49 y ss.
 - GIL MARTIN GALA, I. (2022). *Absentismo laboral. Comparativa y evolución de la duración de las bajas entre Comunidades Autónomas españolas*. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/52232/TFG-N.%201755.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- GOMEZ SAN JOSÉ, A. (2014). *Análisis de la figura del absentismo laboral como problema actual de las empresas*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/492/TFG000449.pdf?sequence=1>
- IBERLEY (2021). *Despido objetivo por absentismo laboral (DEROGADO)*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/despido-objetivo-absentismo-laboral-derogado-12441>
- INSHT. (2004). *Estrés laboral*. <https://www.insst.es/documents/94886/789635/Estr%C3%A9s+laboral.pdf/3dc45f98-e553-4f6c-9ddc-8094fb4d44af?t=1605802863655>
- INSHT. (2006). *Mobbing, violencia física y acoso sexual. Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo*. (2.a ed.). <https://www.insst.es/documents/94886/710902/Mobbing%2C+violencia+f%C3%ADsica+y+acoso+sexual.pdf/ed961f16-570f-46d5-8cd3-750fb2768883?t=1598565889415>
- ITSS. (2006): *Factores ergonómicos y psicosociales*. https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Riesgos_laboral/7.1_GUIA_Factores_Psicosociales.pdf
- ITSS. (2021). *Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales*. https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf
- MATEOS, J. F. M. (2006). *Absentismo laboral. 2a edición*. Fundación CONFEMETAL.

- MORENO JIMENEZ, B y BAEZ LEÓN, C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, INSHT, 2010.
- M. PEIRÓ, J. (2008). *El absentismo laboral. Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*. https://umivale.es/dam/web-corporativa/Absentismo_laboral.pdf
- MORQUERA TAVERA, N. (2017). *Factores que influyen en el absentismo laboral y su impacto en el clima organizacional*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf;jsessionid=024BAAF19EC1CF0E24F072CFB1D0ABB3?sequence=1>
- NOVA, P. (1996). "El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo." *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 9, p. 29. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9696220229A>
- OIT. (2016). *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral (N.o 8)*. https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1271828040002676
- OIT. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)*. <https://bit.ly/2ZwhwC8>.
- OIT. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- PEREZ BILBAO, J y NOGAREDA CUIXART, C. NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación, INSHT, 2012.

- R.A.E. (2021). *Absentismo*. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/absentismo?m=form>
- ROBLEDO ECHARREN, A. (2014). *Guía sobre la gestión empresarial de los riesgos psicosociales*. https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/Riesgos-psicosociales/guia_gestion_rpsicosociales_ceim_def.pdf
- UGT-ARAGON. (2006). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*. http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf
- UGT-MADRID (2009). *El absentismo laboral como indicador de las condiciones de trabajo*. https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/cuadernilloAbsentismo2.pdf
- Universidad de Nariño. (2018). *Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina*. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100>

SENTENCIAS

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 1262/2012 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 9 de mayo de 2012 (recurso 2916/2011).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 4075/2018 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 18 de septiembre de 2018 (recurso 1558/2018).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 5609/2019 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 7 de octubre de 2019 (recurso 3237/2019).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 45/2020 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 29 de enero de 2020 (recurso 14/2020).

