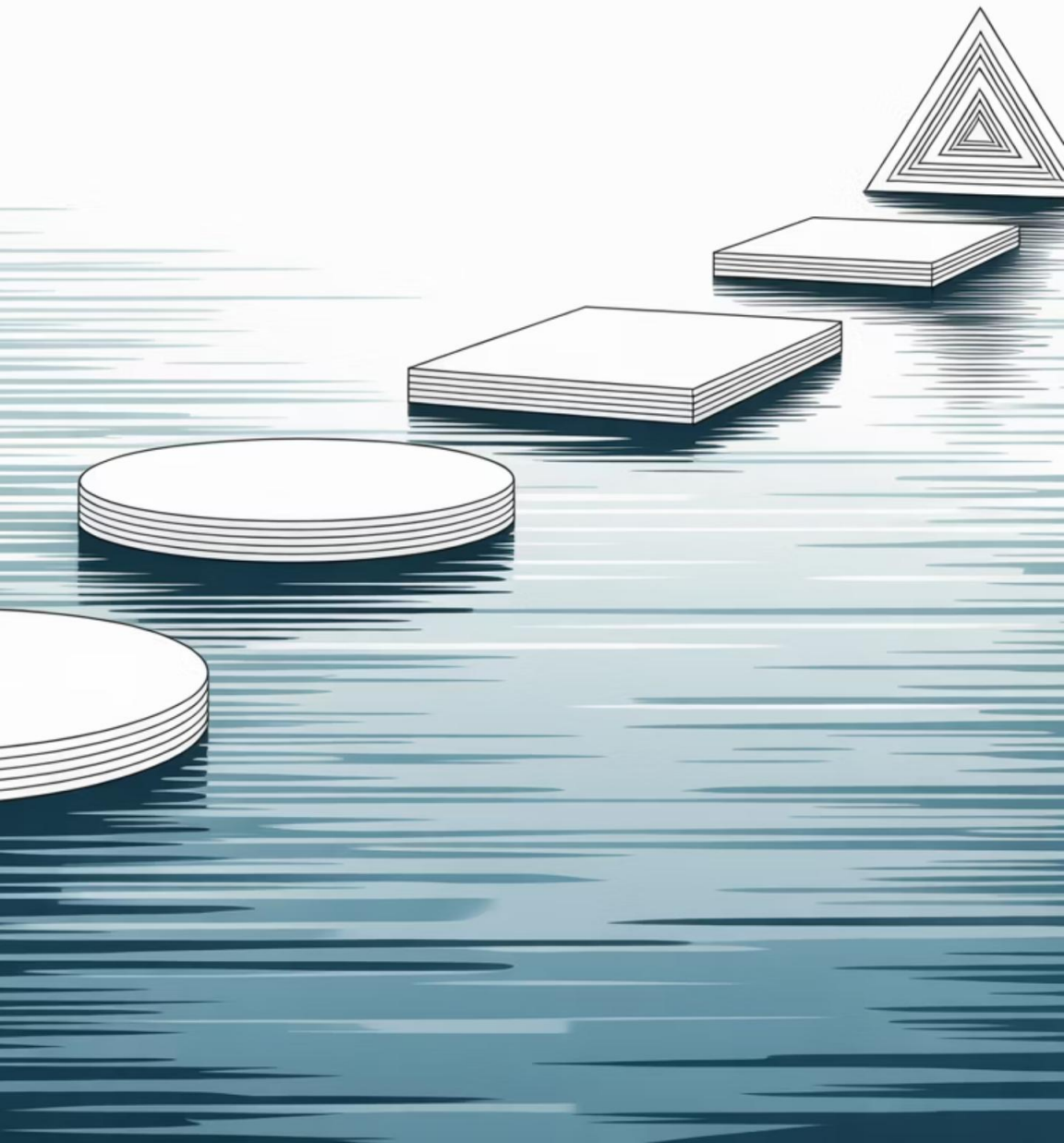




Las consecuencias de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la violencia y acoso laboral

Olaya Martín Rodríguez



Objetivos de la Presentación

1

**Comprender los Riesgos
Psicosociales**

2





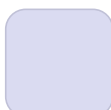
Analizar Consecuencias

3


Examinar el Marco Jurídico

Marco Conceptual: Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales son condiciones del trabajo que, por su naturaleza u organización, pueden afectar la salud física y/o mental de las personas trabajadoras.

-  **Sobrecarga o infraexigencia de tareas**
-  **Falta de control o autonomía**
-  **Escasez de apoyo social**
-  **Inseguridad laboral**
-  **Conflictos interpersonales**

Base Legal de los Riesgos Psicosociales

 La LPRL reconoce los riesgos psicosociales como riesgos laborales.

Artículo 4.7

Define el concepto de “riesgo laboral” incluyendo los factores psicosociales.

Artículo 14

Deber de protección del empresario frente a todos los riesgos, incluidos los psicosociales.



WORKPLACE SAFETY
REGULATIONS

Violencia y Acoso: Definición

- Convenio 190 de la OIT, ratificado por España

“Un conjunto de comportamientos y practicas inaceptables que causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico”.

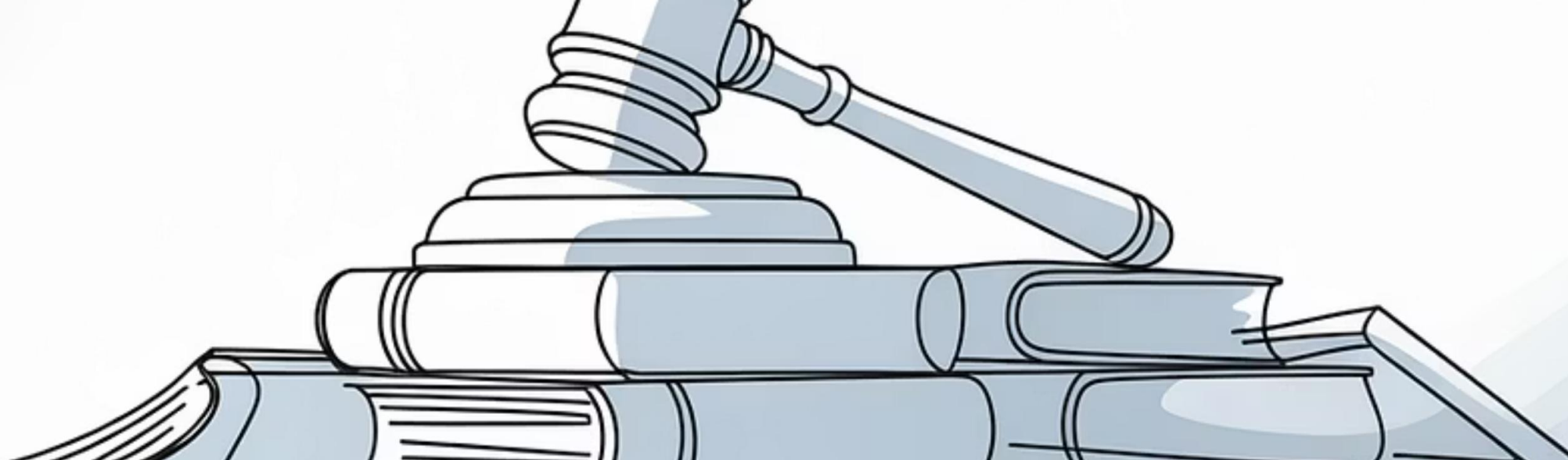
Acoso Moral (Mobbing)

Acoso Sexual o por razón de sexo

Violencia Estructural

Violencia Externa





Marco Jurídico Laboral Tradicional

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4.2.d y 4.2 e)

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

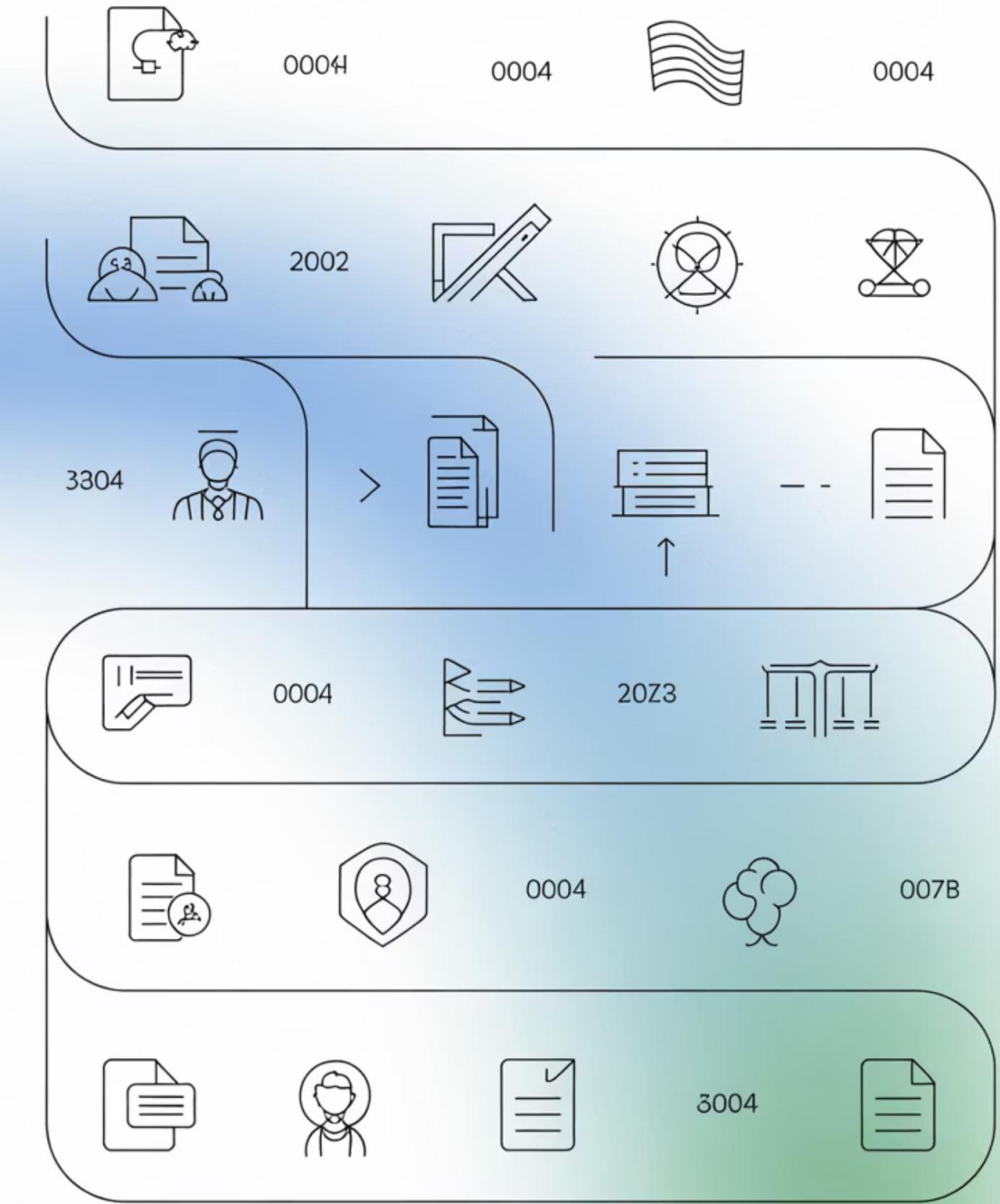
Artículo 14

Extinción del Contrato

Artículo 50 del ET

Evolución Normativa Reciente

- 1** — **Ley Orgánica 3/2007**
De igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- 2** — **Ley Orgánica 10/2022**
De Garantía integral de la Libertad sexual.
- 3** — **Ley 15/2022**
Integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- 4** — **Ley 4/2023**
Para la igualdad real de personas trans y LGTBI.



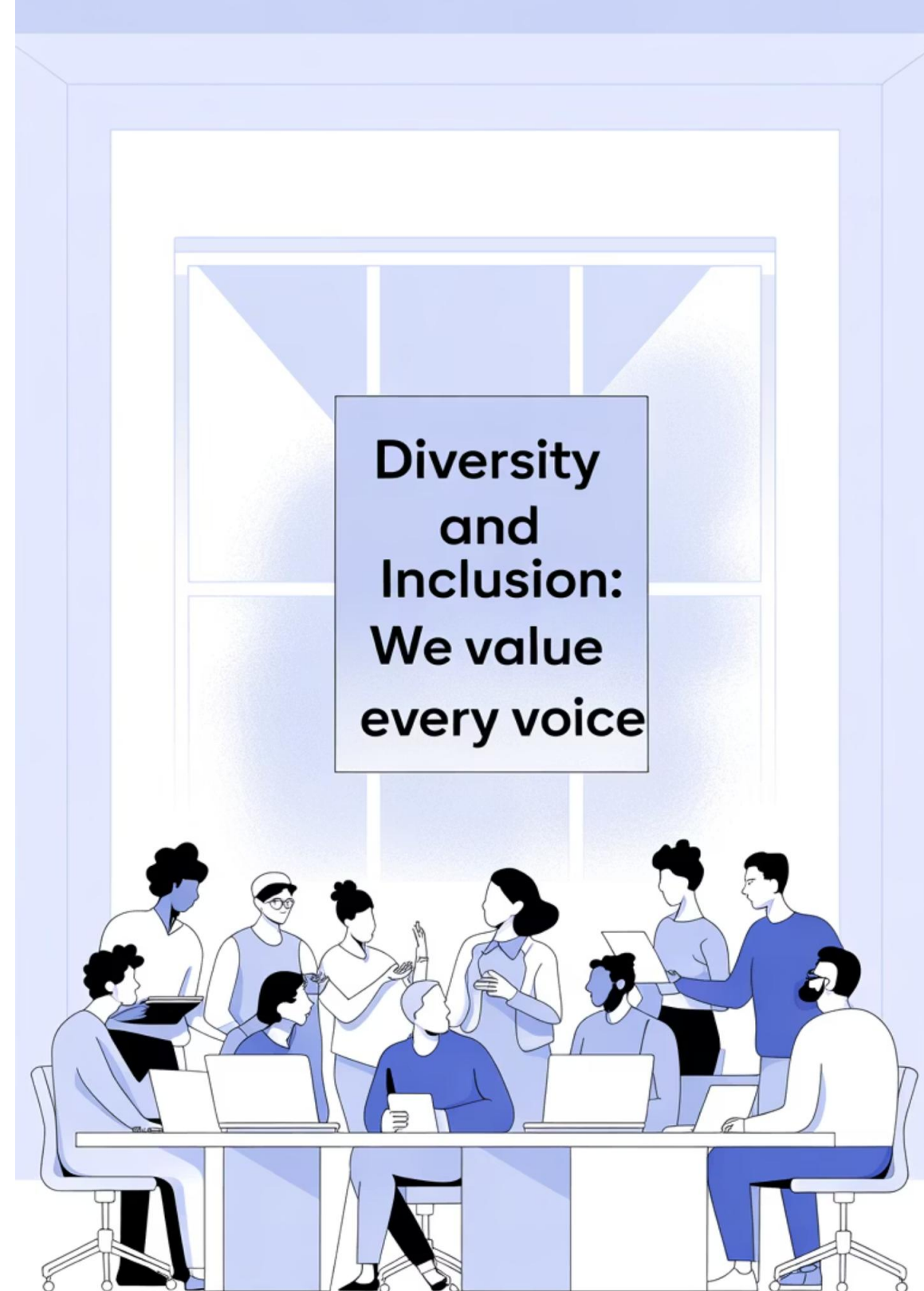
Obligaciones Empresariales Actuales

Ley Orgánica 3/2007

- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ley 10/2022

- Amplía la obligación a prevenir delitos contra la libertad sexual e integridad moral, incluso en el ámbito digital
- Amplía el concepto de violencia sexual al contexto laboral.
- Medidas de protección específicas víctimas en empleo y formación.



Obligaciones Empresariales Actuales

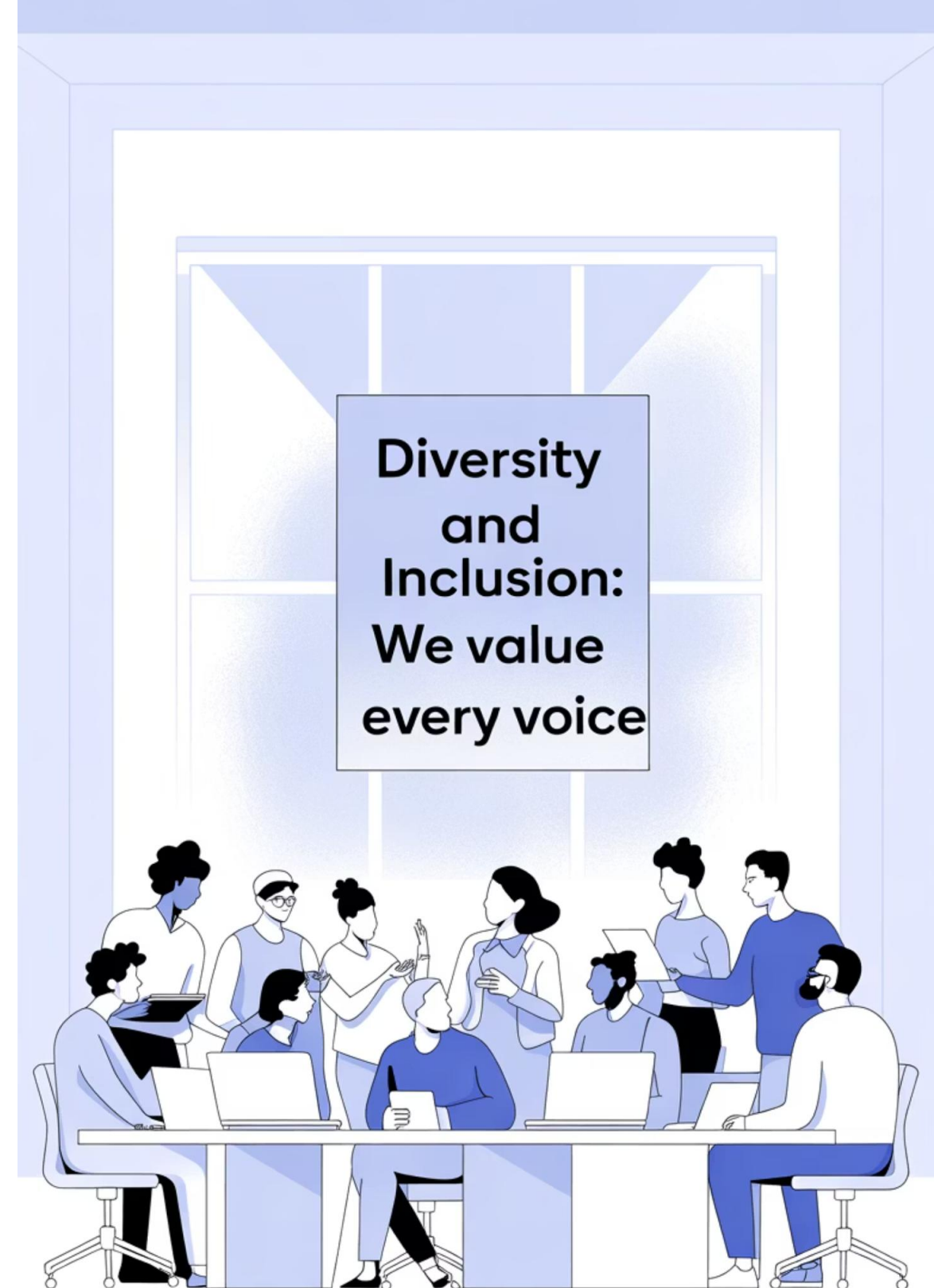
Ley 15/2022

- Prohíbe discriminación directa o indirecta, incluido acoso discriminatorio.
- Reconoce discriminación múltiple, por asociación o interseccional.

Ley 4/2023

- Protocolos frente al acoso en empresas +50 personas
- Planes LGTBI
- Reconocimiento del acoso por orientación, expresión o identidad

Estas normas expanden el concepto de acoso introduciendo una dimensión estructural e interseccional.



Consecuencias para la Persona Trabajadora

Vulneración de Derechos Fundamentales

Integridad física y moral

Artículo 15 de la Constitución

Dignidad de la persona

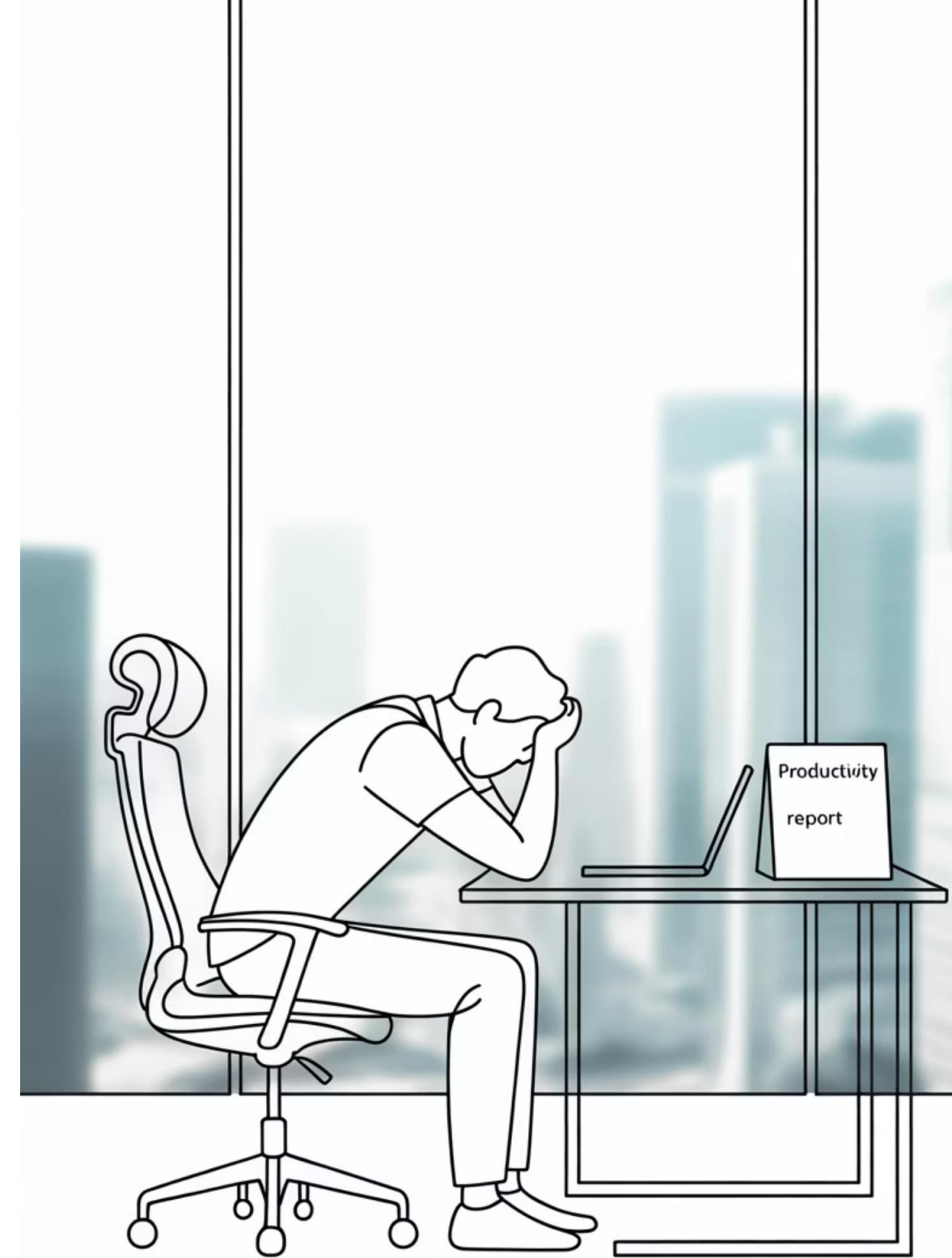
Artículo 10 de la Constitución

Igualdad y no discriminación

Artículo 14 de la Constitución

Protección de la salud

Artículo 40.2 CE



Impacto en la Salud

Plano psicológico y emocional

- Ansiedad generalizada y ataques de pánico
- Depresión
- Síndrome de burnout
- Sentimientos de indefensión y culpabilidad
- Disociación emocional

Manifestaciones Físicas

- Insomnio
- Cefaleas crónicas
- Contracturas musculares
- Problemas digestivos
- Dolencias psicosomáticas

Vida Personal y Social

- Rupturas de pareja
- Aislamiento
- Abandono del empleo



Jurisprudencia Relevante

1

STSJ de Galicia (18/06/2019)

Reconoció que un trastorno adaptativo crónico tras años de acoso constituía un accidente de trabajo conforme al artículo 156 LGSS.

- Los daños psíquicos tienen la misma consideración legal que una lesión física
- Se aplica la presunción iuris tantum del artículo 156.3 LGSS

2

STS (01/02/2016)

Reconoció que el acoso psicológico constituía un incumplimiento grave del grave del empresario, legitimando la extinción indemnizada (art. 50 ET). ET).

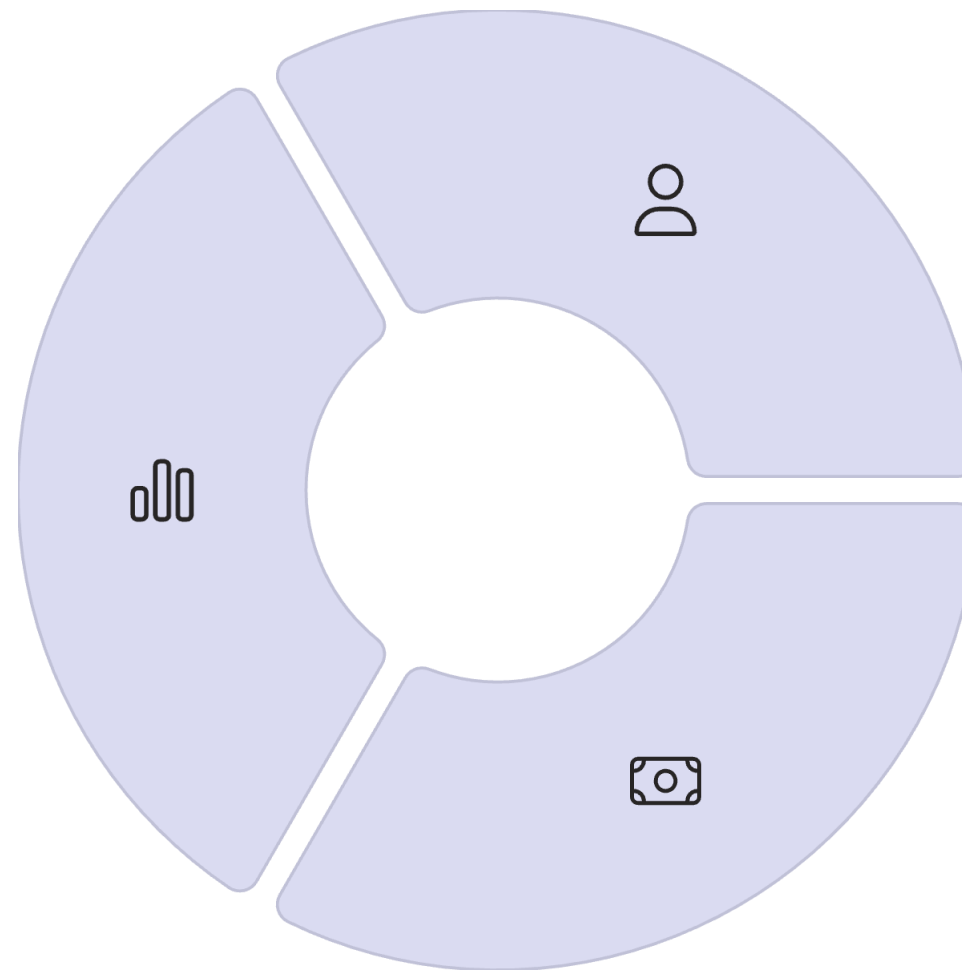
- No se exigió daño físico o diagnóstico clínico
- Bastó acreditar presión psicológica sostenida



Consecuencias para la Empresa

Organizativas

- Elevado absentismo
- Fuga de talento
- Descenso en productividad
- Bloqueo del trabajo en equipo



Clima Laboral

- Culturas de miedo o silencio
- Desmotivación
- Patrones jerárquicos tóxicos
- Normalización de conductas hostiles

Económicas

- Sanciones de Inspección
- Indemnizaciones judiciales
- Responsabilidades penales
- Pérdida de reputación

Caso France Télécom

Entre 2006 y 2010, France Télécom implementó políticas de reestructuración que provocaron presiones laborales extremas:

- Traslados forzosos
- Degradación de funciones
- Aislamiento profesional
- Metas inalcanzables

Resultado: más de 30 suicidios documentados, bajas masivas por depresión y un clima de terror institucional.

Sentencia 2019

Condena penal a altos directivos por acoso moral institucional.
institucional.

No fue necesaria la existencia de actos individuales de acoso, bastó acoso, bastó con demostrar que el diseño estructura de la política política Empresarial tenía efectos destructivos.

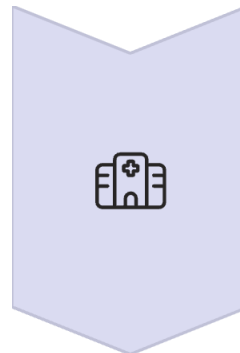
Basado en el artículo 222-33-2 del Código Penal francés.

Marco Normativo Español vs. Francés

| Aspecto | España | Francia |
|--|---|---------------------------------|
| Prevención | Sólida (LPRL) | Similar |
| Mención expresa a violencia organizativa | No | Sí |
| Extinción por acoso | Exige pruebas individualizadas | Reconoce patrones estructurales |
| Responsabilidad penal institucional | Limitada | Avanzada |
| Acoso discriminatorio o interseccional | Ampliado (Leyes 15/2022, 10/2022, 4/2023) | Similar |



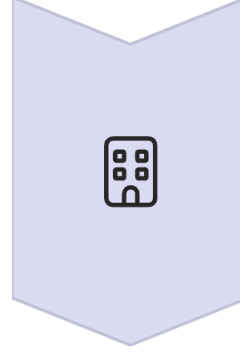
Consecuencias Sociales



Sobrecarga de Sistemas Públicos



Refuerzo de Desigualdades



Deterioro Institucional



Impacto en Sistemas Públicos

Sistema Sanitario

Atención Primaria desbordada por casos de ansiedad, insomnio, depresión o somatizaciones vinculadas al entorno laboral.

Falta de reconocimiento de origen laboral del sufrimiento.

Seguridad Social

Incapacidades temporales o permanentes con coste creciente.

Absentismo y pensiones por invalidez.

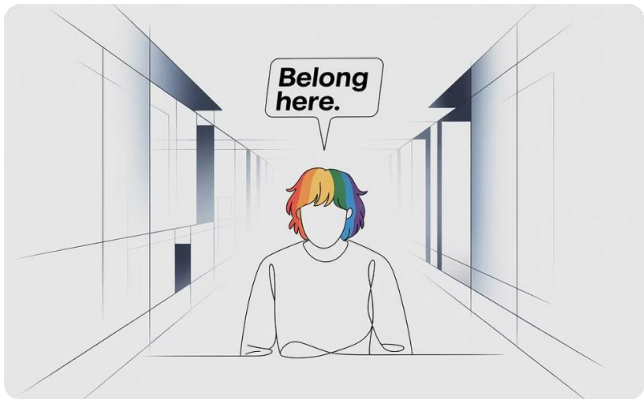
Sistema Judicial

Desbordado por litigios: reclamaciones por despido, extinciones por acoso, procedimientos penales.

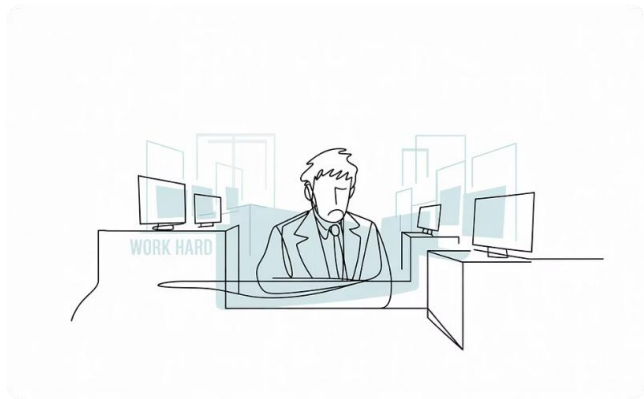
Discriminación Múltiple e Interseccional



Mujeres



Personas LGTBI



Personas Migrantes



Personas con Discapacidad

Desconfianza Social y Deterioro Institucional

- Deslegitimación institucional
- Inseguridad jurídica
- Normalización del sufrimiento como parte del mundo del trabajo



Conclusiones Clave



Fenómeno Estructural

La violencia laboral es un riesgo real, sistemático y estructural que vulnera derechos fundamentales.



Marco Jurídico Evolucionaria

Contamos con herramientas potentes pero insuficientes en términos de efectividad práctica.



Cultura del Trabajo Decente

Urgente avanzar hacia entornos donde la salud mental y el bienestar emocional sean dimensiones centrales.

Hacia Entornos Laborales Seguros

Seguros



Prevención

Implementar protocolos efectivos y formación continua.



Protección

Garantizar mecanismos de denuncia seguros y efectivos.



Colaboración

Implicar a todos los actores: empresas, trabajadores, administraciones.