

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: UN RETO COLECTIVO EN EL DESARROLLO LABORAL CUBANO

PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK: A COLLECTIVE CHALLENGE IN CUBAN JOB DEVELOPMENT

KAREL FERIA GALBÁN

*Máster en Ciencias en Derecho Civil y Familia,
Abogado e Investigador¹*

Artículo recibido el 8 de noviembre de 2017.

Artículo aceptado el 25 de noviembre de 2017.

RESUMEN

El presente artículo deviene acercamiento a los riesgos psicosociales, tema que ha sido tratado por teóricos y prácticos del Derecho Laboral y de otras ciencias, y que incide en la gestión empresarial reviste a nuestra estima enconada polémica, detallando lo que se tiene y de lo que se adolece en el derecho patrio. Teniendo por objetivo argumentar la necesidad de configurar en la legislación laboral cubana los elementos que tipifiquen los riesgos psicosociales como factores de riesgos que propician la vulneración de los derechos de los trabajadores. Se emplearon los métodos de investigación propios de las ciencias jurídicas consistentes en el método teórico-jurídico, exegético-jurídico. Como principal

¹ *Candidato a Doctor en Ciencias Jurídicas por la Universidad de Oriente, Cuba. Departamento de Derecho Penal, Empresa e Internacional de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.*

resultado se encuentra la prevención de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y la protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores en el ámbito normas jurídicas sobre seguridad y salud en el trabajo Y como conclusión la necesaria la inclusión de los riesgos psicosociales en estrategias y políticas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo.

PALABRAS CLAVE: Trabajo, salud, ambiente laboral, riesgos, riesgos psicosociales y prevención.

ABSTRACT

This article becomes an approach to psychosocial risks, a topic that has been dealt with by the theorists and practitioners of Labor Law and other sciences, and which affects business management. It has to do with our controversial, bitter esteem, detailing what we have and what we have. it suffers in the native law. With the objective of arguing the need to configure in Cuban labor legislation the elements that typify psychosocial risks as risk factors that lead to the violation of workers' rights. We used the research methods of the legal sciences consisting of the legal-theoretical, exegetical-legal method. The main result is the prevention of psychosocial risks related to work and the protection of the mental health and well-being of workers in the field of legal norms on safety and health at work. And, in conclusion, the need to include the risks psychosocial strategies and national policies on occupational safety and health.

KEY WORDS: Work, health, work environment, risks, psychosocial risks and prevention.

SUMARIO

1. Introducción.

2. Los riesgos laborales y su impacto en la salud de los trabajadores. Tipología de riesgos.

2.1. Riesgos Mecánicos.

2.2. Riesgos derivados de agentes físicos.

2.3. Riesgos derivados de agentes químicos.

2.4. Riesgos derivados de agentes biológicos.

3. Los riesgos psicosociales. Tipos, causas y su prevención.

3.1. Tipos de Riesgos Psicosociales.

3.1.1. El Estrés Laboral.

3.1.2. El Acoso Laboral(mobbing) y sexual.

3.1.3. El Síndrome de estar quemado por el trabajo (burnout).

3.1.4. El Aburrimiento en el trabajo (boreout).

3.1.5 La Violencia en el Trabajo.

3.1.6 La Reducción de Plantilla (downsizing) y el Síndrome del Superviviente.

3.2 Un nudo en el camino recorrido: accidente de trabajo o inclusión como enfermedad profesional.

4. Los riesgos psicosociales en Cuba. Realidad o utopía.

5. Consideraciones Finales.

Bibliografía.

1. Introducción.

La ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, en sus siglas OIT, indica que el trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.²

Hoy en día es imposible cuestionar la actividad laboral como un ejercicio necesario para el ser humano del cual se pretende un esfuerzo ya sea físico o intelectual o ambos. A pesar de considerarse que dicha actividad tiene una positiva influencia en el ser humano, pues contribuye al desarrollo de capacidades y habilidades que sirven a la autorrealización y al desarrollo de la personalidad, permitiendo satisfacer sus necesidades estableciendo así las relaciones sociales las que podrían generar en cierta

²Vid. LUCEÑO MORENO, Lourdes, *ET. AL.*, “Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales”, en *Revista de Psicología y Educación*, Año 2008, Volumen 7, No. 2, tomado del sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2800121.pdf>, de fecha 29 de febrero de 2016, hora: 11:17 am.

medida repercusiones negativas, en especial en relación a la salud, y es producto a que las condiciones en que se presta el trabajo originan riesgos laborales que pueden provocar enfermedades y daños a la salud de los trabajadores.

En definitiva, el trabajador es susceptible de sufrir daños derivados de las condiciones en que desarrolla la actividad productiva, su organización, los lugares de trabajo, así como los agentes y sustancias presentes en el medio de trabajo. Riesgos que resultan especialmente importantes en aquellos supuestos en que el trabajo se presta sometido a las órdenes e instrucciones de los empleadores, de forma que es, sin dudas, el empleador, asimismo, quien determina las condiciones de seguridad. De esta forma, al legítimo ejercicio por parte del empleador desde sus facultades suele fijarse como límite la tutela de la salud del trabajador. Y ello es así desde el momento en que es aquel quien dispone y controla las condiciones en que presta el trabajo.³

El trabajo humano tiene elementos paradójicos, bien puede conducirlos a la productividad o puede hacerle un daño a su salud, tanto física como psicológica y mentalmente. El panorama laboral ha cambiado, con la incorporación de nuevas tecnologías del sistema productivo⁴, la globalización, el reconocimiento del sindicalismo, los derechos humanos y las formas modernas de producción empresarial han disminuido su dureza. Las condiciones laborales han mejorado en los aspectos físicos del trabajo tales como las horas de trabajo, sobreesfuerzos físicos, condiciones ambientales y de higiene, sin embargo, la reconceptualización de la salud laboral ha dejado de ser un problema individual para convertirse en un problema social y empresarial, siendo un derecho del trabajador⁵.

Aun cuando los objetivos fundamentales perseguidos por las actividades empresariales son de tipo económico y cobra una importancia especial la mejora de la productividad, no debe obviarse la necesidad de organizar la actividad productiva de forma que se evite perjudicar la salud de los trabajadores buscando, incluso, una mejora progresiva de las condiciones en que el trabajo se presta. La práctica ha podido demostrar que la mejora de la salud y el logro del bienestar del trabajador repercuten positivamente en los aspectos cualitativos del trabajo y, por tanto, van a incidir de forma positiva sobre

³IGARTUA MIRÓ, María Teresa, *Sistema de prevención de riesgos laborales*, Editorial Tecnos, Segunda Edición, Madrid, 2011, pág. 23.

⁴LLACUNA MORERA, Jaime y SORIANO SERRANO, Manuel (coordinadores), *Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2009, pág. 10.

⁵ *Cfr.* Constitución Española, artículos 15, 40.2 y 43; Constitución de la República Francesa, Preámbulo; Constitución de la República Italiana, artículos 1 y 32; Constitución de la Nación Argentina, artículo 14 bis *Vid.* Constituciones españolas y extranjeras, edición Taurus, segunda edición, volumen II, Madrid, 1979 y Constitución Nacional de la República Argentina, Base de Datos de las Américas, s.l., s.a.

aquella. En esta línea se mueve la Organización Mundial de la Salud que define la salud en términos de estado de bienestar físico, mental y social.⁶

El derecho a la salud – protegido en la Constitución de la República de Cuba en el artículo 50⁷ –, aplicada al derecho al trabajo refiere darle una mayor relevancia e implica la protección frente a la exposición a posibles riesgos capaces de lesionarla, normalmente caracterizados no por su inmediatez, sino por ser procesos de prolongada latencia que conducen a su progresivo deterioro. Esto es, una apuesta por la necesidad de ambientes de trabajos sanos y salubres. La salud es entendida como ausencia de enfermedad y, por tanto, como un estado del ser orgánico caracterizado por la aptitud para ejercer normalmente todas sus funciones. Para el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores No. 155 del año 1981 de la Organización Mundial del Trabajo, su artículo 3 inciso e) define el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o enfermedad, sino también los elementos físicos o mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo⁸.

De ejemplos, somos en ocasiones partícipes, sin embargo, no nos damos cuenta de tal situación. Juan Carlos era un graduado de la Facultad de Ciencias Económicas y Contabilidad de la Universidad de Oriente, comenzó a trabajar en septiembre de 2012 en la Empresa X como Adiestrado en el Departamento de Economía, culminando su adiestramiento, ocupó una plaza de Contador “B” de nivel superior.

Para el año 2015 por cambios que existieron en la entidad, René; profesional de amplia experiencia en materia económica comienza a desempeñarse como Jefe del Departamento Económico, instante en que pone en práctica su forma de trabajo empleando incluso métodos pocos convencionales que han provocado ciertos disgustos a Juan Carlos, hundiéndolo en una situación depresiva crónica. René haciendo fijación hacia Juan Carlos le reiteraba que no tenía idea de su trabajo, que era un desastre,

⁶GARTUA MIRÓ, María Teresa, *Sistema de prevención de riesgos laborales*, Editorial Tecnos, Segunda Edición, Madrid, 2011, Pág. 24. Véase además, *Concepto de salud según la OMS*, tomado del sitio web: <http://concepto.de/salud-segun-la-oms/>, de fecha 16 de marzo de 2015, hora: 2:15 pm.

⁷Artículo 50, “Todos tienen derecho a que se atienda y proteja su salud. El Estado garantiza este derecho: con la prestación de la asistencia médica y hospitalaria gratuita, mediante la red de instalaciones de servicio médico rural, de los policlínicos, hospitales, centros profilácticos y de tratamiento especializados; con la prestación de asistencia estomatológica gratuita; con el desarrollo de los planes de divulgación sanitaria y de educación para la salud, exámenes médicos periódicos, vacunación general y otras medidas preventivas de las enfermedades. En estos planes y actividades coopera toda la población a través de las organizaciones de masas y sociales”. *Constitución de la República de Cuba*, Editorial My. Gral. Ignacio Agramonte y Loynaz, La Habana, 2012, página 39.

⁸ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) tomado del sitio web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155, de fecha 13 de marzo de 2016, hora: 9:10 am.

descalificando con asiduidad su trabajo en presencia de otros trabajadores, por tales motivos su evaluación del desempeño para el año 2015 fue calificada de negativa, perdiendo su requisito de idoneidad demostrada, proponiéndole el empleador, previo asesoramiento del Comité de Expertos, una plaza técnica en el Departamento de Administración, la que aceptó sin reclamar nada al respecto, cambiándole su categoría profesional, degradándolo a realizar trabajos con los cuales no estaba de acuerdo, encontrándose bajo las órdenes de una persona de la cual no tenía razón de su trabajo, en cambio tenía que hacerlo pues era el único sostén de su pequeña familia.

Como consecuencia de estos sucesos Juan Carlos cayó en un proceso depresivo; las humillaciones y degradaciones sufridas en la Unidad Presupuestada le provocaron, a parte del proceso depresivo, la idea del suicidio, como intento de eliminar el objeto perturbador de su conciencia, provocado por su jefe y por su trabajo. El día 21 de febrero de 2016, sobre las 11:45 de la mañana, Juan Carlos se precipitó al vacío desde el balcón de la casa de sus padres, falleciendo como consecuencia de traumatismo craneoencefálico con estallido craneal. La muerte fue declarada de naturaleza violenta y etiología suicida por el médico forense⁹.

Este caso es una pequeña muestra de la forma como pueden resultar afectada la vida y la salud de los trabajadores en el desarrollo de su actividad productiva, como consecuencia de la no prevención de los riesgos, por parte del empleador y los demás obligados a tal fin. Por cuanto, queda en evidencia la inobservancia del empleador de las normas de prevención de riesgos laborales, las cuales generan un peligro grave o resultado de

⁹ Otros ejemplos comunes pudieran ser como los casos de Magdalena y Gustavo:

María Magdalena siempre soñó con ser una buena secretaria ejecutiva, para ello había estudiado secretariado y se había preparado en el estudio de idiomas y de computación en el Colegio “La Salle” en la ciudad de Santiago de Cuba. Así de inteligente era de una belleza ingenua, por tal motivo sostenía un status de soltera y con una niña que mantener pues el padre del infante, había abandonado el país tiempo después de haber nacido y no se sabía nada de él, además vivía sola. Con tantos contratiempos logró incluirse en la bolsa de trabajo de la Empresa Hotelera Z, la que comenzó a trabajar como secretaria del gerente Eduardo de la instalación turística F bajo un período de prueba de 180 días según lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo. Así las cosas, pasado un tiempo prudencial Eduardo comenzó a observar de manera maliciosa a María Magdalena y a sabiendas del cuadro familiar que poseía esta, se dio la tarea de acosar a la joven haciéndole propuestas indecentes a tal punto que comenzaron a hacer indeseadas, irrazonables y ofensivas para ella, pues si quería continuar trabajando en ese lugar tenía que acostarse con él, creándose un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para ella.

Gustavo siempre soñó con trabajar y jubilarse en la Empresa de Consultorías Económicas, para ello aprovechó el tiempo e hizo otros estudios de postgrados que le sirvieron a él y a otros a prestar un mejor servicio a quienes lo solicitaran. Debido a cambios organizacionales llegó a su entidad el proceso de disponibilidad laboral pues en su departamento de seis plazas debían quedar solamente tres, provocándose un claro impacto negativo sobre las condiciones de trabajo entre los propios consultores, conllevando a ciertas incertidumbres, cólera, culpa y desconfianza entre ellos, sabiendo que los sobrevivientes de esta reducción de plantilla sobre ellos caerían las presiones de trabajo pues tendrían que asumir su carga laboral y las de los disponibles. NOTA DEL AUTOR.

lesión que bien podría traducirse en un accidente de trabajo o enfermedad profesional de los trabajadores.

Históricamente, la atención sobre la amenaza a la salud proveniente del trabajo se ha centrado en los riesgos mecánicos, en los derivados de agentes físicos, químicos y biológicos. Los daños directos más inmediatos a la salud suelen provenir de tales factores, causantes en su mayor parte de accidentes y las enfermedades laborales o relacionadas con el trabajo. Es por ello que el marcado interés de los estados en preocuparse y ocuparse por tales factores. Siendo relegado a otro plano secundario los riesgos psicosociales, aunque hoy en día nadie duda de la insuficiencia de considerar exclusivamente los factores de naturaleza técnica o material, física o química que, sin lugar a dudas, confluyen en los lugares de trabajo. En definitiva, resulta patente que han de ser objeto también de análisis, evaluación y evitación de los factores de tipo social o psicológico que puedan afectar, sea de forma orgánica o psicosocial, la salud de los trabajadores.

2. Los riesgos laborales y su impacto en la salud de los trabajadores. Tipología de riesgos.

El trabajador, debido a su propia actividad laboral o por el entorno de trabajo, puede estar expuesto a riesgos, que, de no evitarlos, pueden provocar un accidente o una enfermedad profesional, cuestión ya señalada en la parte introductoria.

En los medios de comunicación social, es más rápida la difusión de noticias relativas a guerras y a fenómenos naturales, que a problemas relativos al ambiente laboral y a la seguridad y salud de los trabajadores. A sabiendas que debido a la evolución tecnológica y complejidad laboral el problema resulta mayor e incrementa el número de trabajadores.

El trabajador para poder ejercer su función correctamente deberá tener unas condiciones de trabajo estándar¹⁰ donde se conjugue la seguridad, medio ambiente, organización y carga de trabajo. Sin embargo, estos elementos son vulnerables o generadores de factores de riesgos laborales los que pueden acarrear accidentabilidad, enfermedad profesional o estrés.

Riesgos que resultan especialmente importantes en aquellos supuestos en que el trabajo se presta sometido a las órdenes e instrucciones administrativa o dentro del círculo organizativo de otro sujeto, de forma que es, sin duda, el empleador, asimismo, quien determina las condiciones anteriormente dichas. Por lo que promover una motivación

¹⁰ Es lo aceptado como correcto, y en la práctica como buena. NOTA DEL AUTOR.

suficiente y actitud positiva para adquirir costumbres y hábitos adecuados para evitar las situaciones de riesgos, repercutirá en una menor siniestralidad laboral, entiéndase por esta como sinónimo de accidente de trabajo, por lo tanto, será el hecho repentino relacionado casualmente con la actividad laboral y que produce lesiones, y la consecuente disminución o anulación de la integridad física o fisiológica de la persona trabajadora.

Para poder llevar una adecuada actividad preventiva es necesario conocer la naturaleza del trabajo y los factores que influyen en él. Bajo esa visión global podremos identificar y prevenir los riesgos. La acción preventiva no puede ser puntual ya que tanto el trabajo, como las funciones de los trabajadores o incluso el estado de los trabajadores, pueden variar, la acción preventiva es un proceso dinámico y constante. Hay que desarrollar acciones preventivas contra todos los riesgos identificados para poder evitar el accidente laboral o la enfermedad profesional, por lo que es un fin el prevenir los riesgos laborales.

Siendo así, para conceptualizar los riesgos laborales es preciso partir del significado dado por la REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA¹¹ en la que expresa que el riesgo es la posibilidad de un daño, perjuicio o inconveniente.

Para LUHMANN¹², el concepto de riesgo se refiere a la posibilidad de daños futuros debido a decisiones particulares. Las decisiones que se toman en el presente condicionan lo que acontecerá en el futuro, aunque no se sabe de qué modo. El riesgo está caracterizado por el hecho de que, no obstante, la posibilidad de consecuencias negativas, conviene, de cualquier modo, decidir mejor de una manera que de otra. Por lo tanto, indica, el riesgo depende de la atribución de los daños (posibles o efectivamente decididos) debido a una resolución que se toma en el sistema, mientras que peligro se entiende como una posibilidad de daño digna de atención, se habla de riesgo solo en el caso en que el daño se hace posible como consecuencia de una decisión tomada en el sistema y que no puede acontecer sin que hubiera mediado tal decisión.

¹¹Gran diccionario de la lengua española – Larousse, Edición Larousse Planeta S.A., Edición electrónica, s/l, 1996.

¹²CORSI, Giancarlo, *et. al.*, *Glosario sobre la teoría social de Niklas Luhmann*, Editorial Antropos, Ciudad de México, 1996, Pp. 143-144, tomado del sitio web: www.colegiodrriodelaloza.edu.mx/trabajosocial/cuarto%20ciclo/politica%20social/28372273-Glosario-Sobre-Teoria-Social-de-Luhmann.pdf, en fecha 10 de febrero de 2017, hora: 11:05 pm.

En igual sentido, MIR SOLER¹³ indica que la palabra riesgo se utiliza con diversas acepciones: contingencia desfavorable a la que está expuesto alguien o alguna cosa, incertidumbre derivada del ejercicio de una actividad empresarial y peligro incierto.

LÓPEZ GANDÍA y BLAZCO LAHOZ¹⁴, definen el riesgo como aquel acontecimiento futuro, negativo, pero que puede ser previsible y ser objeto de prevención. Dicho concepto se une al que expuso el legislador español en la Ley No. 31/1995, de fecha 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, artículo 4.2; en la que se entiende por ello, la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo¹⁵.

Por otra parte GUEVARA RAMÍREZ¹⁶ lo califica en el orden laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo o cualquier elemento del trabajo con potencialidad de causar un daño.

En resumen, el riesgo laboral sería la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, en el cual pudiera afectar el equilibrio de salud, física, mental y social de éste.

Ejemplo de ello es un trabajador que labore en las alturas pintando edificios y se encuentre subido en un andamio, al estar en alturas ¿existirá riesgo?, indudablemente sí; siempre habrá una posibilidad, aunque sea mínima de sufrir un accidente ¿existirá peligro?, depende si el trabajador está sobre un andamio homologado, bien montado con un adecuado sistema anticaídas y ha recibido formación adecuada para prevenir riesgos, es decir, si estamos en una situación estándar habrá peligro, pero un peligro controlado. Pues, aunque el accidente no sea previsible eso no quiere decir que no exista peligro ya sea descontrolado o no.

En este sentido cabría decir que el peligro en el orden laboral será la actuación, condición o situación desviada respecto a la práctica aceptada, que puede producir efectos adversos sobre las personas, sobre equipos de trabajo o sobre materiales¹⁷.

¹³MIR SOLER, Narcis, “La importancia del riesgo en la sociedad moderna: la sociedad del riesgo”, Revista Medio Ambiente Tecnología y Cultura, octubre de 1999, No. 24, tomado del sitio web: <http://www.gencat.cat/mediamb/revista/rev24-cast.htm>, en fecha 10 de febrero de 2017, hora: 11.07 pm.

¹⁴LÓPEZ GANDÍA, Juan y BLASCO LAHOZ, José Francisco, Curso de prevención de riesgos laborales, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, pág. 23.

¹⁵Ley de prevención de riesgos laborales, tomado del sitio web: http://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=037_Preencion_de_riesgos_laborales&modo=1, en fecha 25 de octubre de 2017, hora: 11:00 am.

¹⁶GUEVARA RAMÍREZ, Lydiá, A propósito de los llamados factores de “riesgos emergentes” en el medio laboral, Tesis en opción al Título de Máster de Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad de la Habana, noviembre de 2012, Pág. 12.

El trabajo incide en la salud de diversas formas, bien porque existen factores de riesgos que pueden afectar directamente y de forma negativa a la salud, o bien porque el propio trabajo lleva aparejado un desgaste físico o psíquico que incrementa las posibilidades de desarrollar determinada patología o enfermedad.

A tono con lo expresado en párrafos anteriores, resalta el papel fundamental de la prevención de los riesgos laborales en la búsqueda de la tutela o garantía de la seguridad y salud en el trabajo a través de técnicas eminentemente preventivas, realizándose esta faceta frente a la reparadora o resarcitoria que, aunque debe existir, ha de quedar relegada a un segundo lugar, para aquellos supuestos, que debieran ser cada vez menos frecuentes, en los que al no haberse logrado la eliminación total del riesgo se hayan ocasionado daños a los trabajadores y en última instancia la utilización del Derecho penal.

Es preciso de afirmar que en la relación laboral, los riesgos a los que vienen expuestos los derechos de la persona del trabajador son mucho más frecuentes e intensos y ellos impone la necesidad de desplegar una tutela específica, sometida a normas propias, mucho más incisiva y permanente, que va a aparecer vinculada al propio contrato de trabajo y al desarrollo de la prestación laboral construyéndose así todo un sistema de actuación en la entidad encaminada a evitar o disminuir tales riesgos, de modo que no afecten a la salud ni a la seguridad de los trabajadores.

Hace algún tiempo PALOMEQUE LÓPEZ¹⁸ afirmó que el “trabajo y riesgo profesional están así fatídicamente condenados a cohabitar en el desarrollo de la prestación laboral”, constatación de la que no debemos extraer una contemplación fatalista de los riesgos, sino, más bien al contrario, la inexcusable necesidad de adoptar medidas específicas que busquen la eliminación del riesgo o al menos su disminución al mínimo posible y no se conformen con una mera protección frente al daño.

Pues bien, los tipos de medidas a las que se hacen referencia *ut supra*, va a formar el objeto de lo que se conoce como prevención de riesgos laborales como núcleo central de la protección a la seguridad y salud de los trabajadores y que no es más que la mezcla de actividades o medidas adoptadas en la actividad empresarial con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

¹⁷ Peligro: fuente, situación o acto con potencial para causar daño como expresión de lesiones al trabajador o deterioro de su salud, deterioro del patrimonio e impacto al medio ambiente. V. Norma Cubana 18001:2015, “Seguridad y Salud en el Trabajo. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos”, pág. 8.

¹⁸ *Apud.* IGARTUA MIRÓ, María Teresa, *Sistema de Prevención de Riesgos Laborales*, Editorial Tecnos, Madrid, 2011, Pág.25.

En estas obligaciones podemos llegar a palabras que harían un denominador común entre ellas y son los riesgos, la prevención, condiciones laborales seguras y los peligros, cuestiones que tiene que hacer el empleador para evitarlas.

Para poder controlar las condiciones de trabajo, hay que conocer los factores materiales (físicos, químicos y biológicos), personales (fisiológicos, psicosociales) y socio empresariales (formativos, culturales, educacionales) presentes en la actividad laboral. La actividad preventiva debe analizar esas condiciones de trabajo en función de sus características y determinar si están en condiciones estándar o por debajo de ellas. Si la situación está por debajo de esas expectativas estará frente a condiciones peligrosas, entonces ocurrirá pérdidas.

Al existir peligro en una actividad laboral tendrá como consecuencia la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedad profesional o incidentes. Es preciso controlar la accidentabilidad laboral y las enfermedades que de ellas se deriven, ya que trae aparejado cuantiosas pérdidas de orden económica, de recursos humanos además de los daños que sufre el trabajador; que se traducen en cuotas a la seguridad social, la producción o el servicio no realizado, jornadas no trabajadas, contrato y formación de personal de sustitución y daños materiales en bienes y equipos.

Para ello es preciso dejar constatado los tipos de riesgos profesionales a que se encuentra, expuestos los trabajadores, los que se distinguen entre riesgos mecánicos y riesgos derivados de agentes físicos, químicos y biológicos.

2.1. Riesgos Mecánicos.

Este tipo de riesgo se deriva de los locales, instalaciones, equipos, productos y útiles de trabajo, teniendo especial incidencia los diferentes elementos móviles, cortantes o punzantes de las máquinas o herramientas. Así como, los atinentes a la manipulación y el transporte de cargas. Los riesgos mecánicos nos ubican en las condiciones materiales tales como los espacios (oficinas, pasillos y zonas de tránsito), superficies de trabajo, las escaleras, los vehículos, máquinas, herramientas, aparatos y equipos elevadores e instalaciones eléctricas.

De igual forma tendríamos en cuenta los derivados del uso de equipos con pantallas de visualización, que dimanen no solo del equipo informático propiamente dicho, sino también de la concepción y diseño del puesto de trabajo, adaptado a la postura de trabajo propia de este tipo de actividad y la propia fatiga visual y mental que conduce.

Dentro del riesgo mecánico deberá incluirse la posibilidad de la ocurrencia de un incendio, por el uso de determinados materiales altamente incendiables y otros análogos.

Estos son elementos comunes en nuestras entidades las que pudieran ejemplificarse en las caídas, las caídas de objetos sobre el trabajador, pisadas sobre objetos, choques contra objetos, golpes, proyección de fragmentos o partículas, atrapamientos por o dentro de objetos, efectos negativos causados por sobreesfuerzos, posturas inadecuadas o movimientos repetitivos, abrasiones, contactos térmicos o eléctricos. Por lo que juega un papel importante y muy preventivo la utilización de señales de seguridad en los lugares de trabajo. También cortes, heridas ocasionadas por las máquinas o herramientas manuales o mecánicas, lesiones en diferentes partes del cuerpo, quemaduras, asfixias, paro respiratorio, consecuencia de incendios o de accidentales contactos con la corriente eléctrica.

2.2. Riesgos derivados de agentes físicos.

Estos riesgos son aquellos que provienen del ambiente físico (fuerzas y energías) que nos rodea. Los que suelen estar en las mayorías de las actividades laborales desempeñadas por el trabajador, entre las que se encuentra la exposición al ruido. Además, debe incluirse otros factores como la iluminación, la presión atmosférica, la temperatura, la humedad y la exposición a las radiaciones derivadas de los rayos X, entre otros.

Los ejemplos anteriormente citados pueden dar paso a diferentes tipos de enfermedades profesionales o accidentes. La realización de trabajos en condiciones extremas de temperaturas puede ocasionar la deshidratación y hasta originan la muerte. El ruido por encima de los niveles permitidos puede ocasionar la sordera profesional. La iluminación inconveniente conlleva a la fatiga ocular debida a la escasa iluminación o en su defecto excesiva.

2.3. Riesgos derivados de agentes químicos.

Este tipo de riesgo es de consecuencias nefastas, ya que los elementos y sustancias que entren en contacto con el trabajador, por medio de la inhalación o manipulación durante la jornada laboral puede arrastrar al individuo irreversible daños a la salud.

Entre los agentes químicos más frecuentes se encuentran los humos, los polvos, vapores y gases, los que constituyen base a diferentes tipos de enfermedades profesionales. Es preciso señalar, que la mayoría de los agentes químicos son tóxicos y producen efectos

corrosivos, pueden causar alergias, enfermedades de tipo cancerígena e incluso a la larga pueden provocar alteraciones del aparato digestivo y nervioso.

Por último, dentro de este tipo riesgo se han incluido otros de tipo ambiental dentro de la que se encuentra lugares y entornos libres de humo, medidas contra el tabaquismo, cuestión que a la larga puede de igual forma afectar la salud tanto de quien lo consume como de quien lo inhala pasivamente.

2.4. Riesgos derivados de agentes biológicos.

Como su nombre lo indica son aquellos que emanan del contacto con agentes vivos patógenos o con sus productos y derivados. Entre ellos se encuentran los virus, las bacterias, determinados tipos de hongos entre otros.

Este agente de tipo biológico ocasiona enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo, pudiendo ser la tuberculosis, el tétano, el paludismo y otras relacionadas con determinados virus como el de la hepatitis o VIH.

3. Los riesgos psicosociales. Tipos, causas y su prevención.

Los riesgos psicosociales en nuestra vida diaria han tomado relevancia por dos aspectos fundamentales: uno, por su frecuencia de ocurrencia y el otro por el impacto que tienen en la salud de las personas, aunque no se descarta el impacto que pueden tener en la gestión de una organización¹⁹. Riesgos que estuvieron por varios años olvidados, asumiendo un papel de carácter secundario, pues las normas laborales y el entorno laboral consideraban solamente como riesgos los mecánicos, físicos, químicos y biológicos.

Sin embargo, a pesar de la evolución de la sociedad que trajo consigo cambios en los sistemas de producción, aún hay cierta intransigencia en reconocer diversas manifestaciones de los denominados riesgos profesionales emergentes –en el que se incluye en ella los riesgos psicosociales– en el concepto de accidentes de trabajo. Cuestión contradictoria pues hoy en día los accidentes por traumatismo han disminuido y sí han aumentado los accidentes y enfermedades del trabajo generadas por la exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales.

La extensión y, en cierta medida, consolidación de los mecanismos de prevención de riesgos laborales han procedido a incorporar nuevos conceptos como cultura de la

¹⁹V. MELO CRESPO, José Carlos, Gestión de riesgo en la organización: teoría y práctica en la empresa, Editorial Academia, La Habana, 2015, pág. 208.

seguridad, riesgos psicosociales, ergonomía y violencia en el lugar de trabajo, que permiten afrontar nuevas situaciones que, si bien han sido siempre predicables de las relaciones laborales, hoy aparecen de forma especialmente virulenta por su frecuencia y su incidencia en la salud de los trabajadores²⁰.

No obstante, resulta patente que han de ser objeto también de análisis, evaluación y evitación los factores de tipo social o psicológico que pueden afectar, sea de forma orgánica o psicosocial, la salud de los trabajadores. Y ello porque puede constatarse cómo, en especial en determinados sectores y actividades, asistimos a una reducción significativa de los riesgos de tipo “tradicional”, si se nos permite la expresión, y a una creciente importancia de los de origen psicosocial²¹.

La ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO definió los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) en el año 1984, en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”²².

Este concepto resulta amplio pues a criterio de GUEVARA RAMÍREZ²³ –juicio el cual comparto– indica que incorpora al hombre y su medio. Incluye todos aquellos aspectos referidos a la organización del trabajo y las condiciones ambientales por un lado y cómo las mismas pueden influir positiva o negativamente en los trabajadores. Además, como aspecto más definitorio está lo relativo a que cada persona percibe el riesgo de diferente forma, a su juicio, por su desarrollo cultural y por la experiencia pasada. Todas estas situaciones pueden englobarse en el llamado riesgo psicosocial y que son susceptibles de producir daños en la salud²⁴.

²⁰ SÁNCHEZ PÉREZ, José, Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición, Editorial Comares, S.L, Granada, 2016, pág. 1.

²¹ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, Sistema de prevención de riesgos laborales, Editorial Tecnos, Segunda Edición, Madrid, 2011, pág. 30.

²² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, tomado del sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf, en fecha 9 de mayo de 2016, hora: 2:45 pm.

²³ GUEVARA RAMÍREZ, Lydia, A propósito del abordaje multidisciplinario de los riesgos psicosociales y organizacionales en el medio ambiente laboral, tomado del sitio web: <http://lquevara-derecholaboral.blogspot.com>, de fecha 16 de marzo de 2015, hora: 1:25 pm.

²⁴ QUESADA SEGURA, Rosa, El empleador y su deber de prevención (III). Sexo y género como factores modalizadores de las obligaciones preventivas, en GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo y GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pág. 220.

Por lo que ejemplos de factores de riesgos psicosociales pudieran derivarse de dos vertientes²⁵: una dentro del contenido del trabajo y otra del contexto laboral. La primera hace referencia al medio ambiente y equipo de trabajo, diseño de las tareas, carga, ritmo laboral y horario de trabajo. Y la segunda está dirigida a la función y cultura organizativa, papel en la organización, desarrollo profesional, autonomía en la toma de decisiones, control, relaciones interpersonales en el trabajo e interrelación hogar-trabajo.

Como bien se puede apreciar algunos de estos factores de riesgos provienen de la organización del trabajo y de forma especial del desarrollo tecnológico. Las nuevas formas de trabajar conllevan en ocasiones a situaciones de automatismo, monotonía, repetición, exceso de carga mental y otros análogos que provocan en el trabajador problemas de insatisfacción, falta de adaptación, estrés entre otros.

La magnitud del problema se encuentra dado a que con la globalización y las transformaciones radicales en el mundo laboral exista constantemente un progreso tecnológico, de innovaciones y digitalización, crezcan aún más las nuevas formas de empleo y de relaciones laborales, mayores exigencias, aumento de la carga de trabajo, cambios demográficos y envejecimiento de las fuerzas de trabajo y falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, claro está de que no se debe obviar la crisis mundial en la que nos vemos enfrascado.

A menudo los factores de riesgos psicosociales en el trabajo actúan durante largos períodos de tiempo, de forma continua o discontinua y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral, sino que, además, intervienen las actitudes, las motivaciones, percepciones, experiencias, la formación, la capacidad y los recursos personales y profesionales del trabajador. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Es por ello, que ante cualquier problema de índole laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá.

Por tanto, todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores²⁶. Es por ello que a diferencia de los riesgos

²⁵ Por supuesto se encuentra a tono con lo expuesto por la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO en sus directrices y recomendaciones.

²⁶ Como bien se ha argumentado los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

llamados “tradicionales”, no exista la posibilidad de establecer una lista exhaustiva de los riesgos psicosociales y por ende se hable de una multicausalidad abierta, nacida de las inadecuadas condiciones de trabajo, las que favorecen los riesgos psicosociales y aparecen alteraciones que podemos encuadrar en estrés laboral, acoso laboral (*mobbing*) y sexual, el síndrome de estar quemado por el trabajo (*burnout*), aburrimiento en el trabajo (*boreout*), la violencia en el trabajo, reducción de plantilla (*downsizing*) y el síndrome del superviviente que a la vez son tipos de riesgos psicosociales²⁷.

3.1. Tipos de Riesgos Psicosociales.

3.1.1. El Estrés Laboral.

Para la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, el estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias²⁸. El estrés laboral o el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

El estrés laboral por su duración puede considerarse agudo y crónico. El primero es cuando dicho desequilibrio entre demandas-recursos es limitado en el tiempo, pero intenso ya que provoca en el trabajador una respuesta intensa, rápida y probablemente violenta (imposición de medidas disciplinaria de separación definitiva). Y el segundo es cuando en un período de tiempo prolongado, y aunque no es necesariamente intenso, exige una adaptación permanente; siendo más frecuente en ambientes laborales inadecuados, ejemplo de ellos la sobrecarga de trabajo, tareas muy monótonas, trabajos nocturnos, puestos de alta responsabilidad.

El impacto del estrés en la salud varía de un individuo a otro, los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, así como a conductas de afrontamiento

²⁷Véase. *Riesgos Psicosociales*, tomado del sitio web: http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Publicaciones/Fichas/16-22_Riesgos%20psicosociales.pdf, de fecha 29 de febrero de 2016, hora: 10:43 am.

²⁸ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, tomado del sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf, en fecha 9 de mayo de 2016, hora: 2:45 pm. El estrés es, por lo tanto, un estereotipo en las respuestas del cuerpo a influencias, exigencias o presiones, Vid. LEVI, Lennart, “Factores psicosociales, estrés y salud”, en *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, Factores Psicosociales y de Organización, pagina 3, tomado del sitio web: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>, de fecha 9 de mayo de 2016, hora: 1:36 pm.

no saludables. Los trastornos de salud pueden ser enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, agotamiento, depresión, ansiedad, trastornos gastrointestinales, respiratorios, endocrinos, dermatológicos y musculares y el suicidio. Y como conductas de afrontamiento se encuentra el abuso del alcohol y las drogas, mayor consumo de tabaco, dieta poco saludable, actividad física insuficiente y trastornos del sueño²⁹.

De ahí que, para prevenir el estrés laboral, es necesario entre otras cuestiones, la promoción de la vigilancia de la salud, la selección del personal directivo para que la estructura y los estilos de mando sean comunicativos y participativos, valorando al trabajador y planificando la organización del trabajo, así como el apoyo por la dirección y definición de competencias.

3.1.2. El Acoso Laboral(mobbing) y sexual.

El acoso laboral (*mobbing*), a criterio de HIRIGOYEN³⁰, consiste en cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

Este tipo de riesgo hace referir tanto a la acción de un hostigador o perseguidor que produce miedo, terror, desprecio o desánimo en un trabajador como al efecto que se produce en el mismo. Se refiere por lo general a la violencia psicológica que recibe el trabajador de sus compañeros y de sus superiores, en este caso se le llama *bossing* del inglés *boss*, jefe. En menor medida se presenta de parte de los subalternos³¹.

Desde otro matiz, el sociólogo alemán Ulrich Beck³², refiere que nos encontramos en un mercado de trabajo, gobernado por la precariedad, donde se han instalado condiciones regresivas para los trabajadores, agravadas por el problema de la superpoblación mundial y la emigración. Aparece así un nuevo tipo de hombre forjado, con unos

²⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, tomado del sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf, en fecha 9 de mayo de 2016, hora: 2:45 pm. Véase. MANSILLA IZQUIERDO, Fernando, "Estrés Laboral", en *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*, tomado del sitio web: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>, en fecha 28 de marzo de 2016, hora: 7:00 pm.

³⁰ HIRIGOYEN, Marie France, El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, vigesimocuarta edición, Paidós Ibérica S.A., Barcelona, 1999, pág. 42.

³¹ MELO CRESPO, José Carlos, Gestión de riesgo en la organización: teoría y práctica en la empresa, Editorial Academia, La Habana, 2015, pág. 212.

³² V. BECK, Ulrich, Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización, ediciones Paidós Iberia, S.A., Barcelona, 2007, pp. 17-18.

valores sustentados en la competitividad, el egoísmo y la falta de fines, solo interesado en los medios, propiciando el caldo de cultivo para la proliferación del comportamiento patológico descrito³³.

Es lógico pensar, que los daños que sufre el trabajador víctima de acoso laboral, sea cuadros con distinto nivel de afectación de depresión, ansiedad, estrés, trastornos emocionales y de conducta. Al sentirse hostigado suele traducirse en una disminución en cantidad y calidad del trabajo realizado, pérdida de motivación y deterioro de las relaciones interpersonales.

En relación al acoso sexual se puede considerar como un paso más del *Mobbing*. Puede implicar a los dos sexos, si bien en la mayoría de los casos descritos o denunciados se trata de mujeres que han sido agredidas por hombres que suelen ostentar una superior situación jerárquica³⁴.

El acoso sexual en el trabajo es producto de las relaciones desiguales entre empleado y empleador donde el primero ejercerá poder hacia el segundo, de manera que los trabajadores más vulnerables y menos protegidos son los que se encuentran más amenazados, situación que claramente se agudiza en un contexto en el que la persona necesita trabajar a costa de esos riesgos.

Según SÁNCHEZ PÉREZ³⁵, los comportamientos relacionados con el acoso sexual no se traducen tanto en la obtención de favores de naturaleza sexual como de señalar una jerarquía y una situación de poder considerando a la mujer como un objeto de carácter sexual. En este caso el agresor transmite que la mujer acosada está a su disposición, de modo que ésta debería aceptar e incluso considerar un halago en tanto que ha sido elegida.

3.1.3. El Síndrome de estar quemado por el trabajo (*Burnout*).

El *Burnout* es un estado de agotamiento emocional, mental y físico causado por el estrés excesivo y prolongado. Se produce cuando uno se siente abrumado e incapaz de satisfacer las demandas constantes del entorno. A medida que sufrimos de estrés crónico, comenzamos a perder el interés y la motivación a nivel personal y profesional.

³³ SÁNCHEZ PÉREZ, José, Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición, Editorial Comares, S.L, Granada, 2016, pág. 2.

³⁴ HIRIGOYEN, Marie France, El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, vigesimocuarta edición, Paidós Ibérica S.A., Barcelona, 1999, pág. 53.

³⁵ SÁNCHEZ PÉREZ, José, Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición, Editorial Comares, S.L, Granada, 2016, pág. 23.

Se comienzan a desarrollar actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, así como al propio rol profesional que se desempeña dentro de la organización. En el ámbito laboral, los profesionales que más sufren de este estrés crónico están vinculados con el sector sanitario, educación o administración pública, donde las exigencias son mucho más elevadas o el grado de responsabilidad es alto³⁶.

Los síntomas del *Burnout* son el agotamiento emocional, despersonalización o actitudes distantes con las personas o el trabajo a realizar, sentimiento de competencia personal baja. Además, podemos incluir otras sintomatologías a nivel emocional y a nivel físicos. Los primeros son cambios en el estado de ánimo, indiferencia, es frecuente que el trabajador se encuentre irritado y de mal humor, desmotivación, el trabajador pierde toda la ilusión por trabajar, se le hace insuperable cada jornada laboral, agotamiento mental con escasa resistencia a las situaciones estresantes, falta de energía y menor rendimiento y puede producirse deterioro cognitivo, pérdidas de memoria y falta de concentración. Y los segundos aparecen dolores musculares y articulares provocados por la continua tensión generada por el estrés laboral, mayor riesgo de obesidad y alteraciones y problemas gastrointestinales, problemas cardiovasculares, taquicardias y alternaciones psicósomáticas: cefaleas, mareos, alteraciones del apetito sexual.

Las causas de este síndrome se encuentran con la vida laboral y el estilo de vida. En relación con la vida laboral podemos enumerar las siguientes causas: responsabilidad elevada en el puesto de trabajo o que el puesto demande un gran nivel de atención y concentración sobre la tarea realizada. El más mínimo error puede tener consecuencias desastrosas. Por ejemplos: médicos, pilotos comerciales, profesores de enseñanza; jornadas laborales o “turnos” demasiado largos: trabajos en los que el empleado debe mantenerse en su puesto por 10, 12 e incluso 16 horas; trabajos muy monótonos: curiosamente, los puestos laborales aburridos, repetitivos o carentes de incentivos también pueden ser causa del Síndrome de *Burnout*. El trabajador no encuentra ninguna motivación en lo que hace y esto le causa frustración y estrés; o aquellos puestos que están más relacionados con la atención a clientes o en público en general, es decir puestos de trabajo que demandan un continuo contacto con el cliente. Esto puede generar grandes niveles de estrés en el trabajador y a la larga puede terminar por afectar a su conducta. En la mayoría de ocasiones, un cliente insatisfecho o descontento con el servicio prestado no suele ser demasiado agradable y esto puede acabar “contagiando” la conducta del trabajador.

³⁶GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, María Rita, ¿Sufres del síndrome de burnout?, tomado del sitio web: <http://prevencionar.com/2016/01/31/sufres-del-sindrome-de-burnout/>, en fecha 3 de febrero de 2016, hora: 12:41 pm.

En cuanto al estilo de vida que llevemos puede ser un factor en la aparición de este síndrome, especialmente: No dormir suficientes horas; trabajar demasiado, sin apenas tiempo para descansar, relajarnos y disfrutar de la vida; tomar demasiadas responsabilidades, sin suficiente ayuda de los demás; la falta de relaciones sociales y apoyo emocional; por otro lado, los rasgos de personalidad pueden contribuir al agotamiento emocional; tendencias perfeccionistas en exceso; visión pesimista de sí mismo y del mundo; la necesidad imperiosa de tener todo bajo control, llegando incluso a renunciar a la delegación de tareas.

El Estrés laboral y el Síndrome de *Burnout*, comparten gran mayoría de sus causas pero también existen ciertas diferencias entre ambas patologías que es necesario diferenciar³⁷:

Estrés	Burnout
Hiperactividad emocional Daño fisiológico es el fundamento principal Agotamiento o falta de energía física La depresión se produce como reacción a preservar las energías físicas	Falta de implicación Desgaste emocional El daño emocional es el fundamento principal. El agotamiento afecta a la motivación y energía física. La depresión es como una pérdida de ideales.

Para poder hacer frente a este riesgo lo importante es detectarlo en las primeras fases del estrés crónico. La empresa como medida preventiva deberá llevar a cabo periódicamente evaluaciones de riesgos psicosociales, especialmente si se ha producido algún caso de estrés laboral. La prevención y la planificación de acciones que posibiliten recursos, estrategias y técnicas de afrontamiento al estrés, va a ser de gran ayuda para el empleado. Establecer programas de empresa saludable donde se posibilite el deporte y talleres de relajación, entre otros. Por último, llevar un estilo de vida saludable, evitando sustancias nocivas como el tabaco o el alcohol. Así como dormir las horas necesarias y suficientes, acompañado de una alimentación sana.

3.1.4. El Aburrimiento en el trabajo (*Boreout*).

Otro de los tipos de riesgos psicosociales se encuentra el *Boreout*, o aburrimiento en el trabajo que a diferencia del *Burnout* es el extremo opuesto, pero, igualmente perjudicial para la salud de los trabajadores. A pesar de existir poca información todos coinciden en

³⁷V. *Riesgos Psicosociales*, tomado del sitio web, http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Publicaciones/Fichas/16-22_Riesgos%20psicosociales.pdf, página 7; de fecha 29 de febrero de 2016, hora: 10:43 am.

que es una situación que viene dada normalmente por un jefe que no delega, bien por la retribución que significa desempeñar más tareas, o bien porque prefiere asumir todo tipo de funciones excepto aquellas que son aburridas e insignificantes³⁸.

El *Boreout* se fundamenta en tres elementos: en el aburrimiento, desinterés e infraexigencia, las que se entrelazan de manera interdependiente³⁹.

El aburrimiento en el trabajo es el estado de desgane, duda y desorientación, porque el trabajador “no sabe qué hacer” durante todo el día o buena parte de la jornada laboral; el aburrimiento puede ser generado por el tipo de actividades a realizar (tediosas, monótonas, sin sentido), por el contenido de las tareas, y por las acciones que acomete el trabajador durante la jornada. El desinterés en el trabajo es el que se detecta como una ausencia de identificación con el trabajo; el trabajador puede representar desinterés por todo lo que representa la empresa, desinterés por el trabajo propiamente dicho, y desinterés por su propia situación dentro de la empresa (no preocupándole ni siquiera promociones o ascensos dentro de la organización). Y la infraexigencia en el trabajo se describe el sentimiento ante la capacidad de poder rendir más en el trabajo de aquello que le exige la empresa o su superior; el trabajador se puede sentir infraexigido porque sus habilidades superan las tareas que le son asignadas, o también por la cantidad de tareas que se le asigna; siendo otra situación las características de la estructura de la organización, dentro de la cual se hace difícil precisar la necesidad o pertinencia de las actividades que cumple.

Para poder prevenir y combatir dicho síndrome es necesario buscar nuevos retos y actividades fuera de la entidad, realizar estudios de post-gradados, etcétera. Es necesario además tener un buen estado emocional y de confianza que ayude a afrontar el *Boreout* y permita la toma de decisiones acertadas. Es preciso preguntarse dentro de su puesto de trabajo cuales son los objetivos y prioridades del puesto para darle un tono de sentido a la actividad laboral desarrollada. Es obvio que la comunicación no debe faltar con los

³⁸V. *Riesgos Psicosociales*, tomado del sitio web, http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Publicaciones/Fichas/16-22_Riesgos%20psicosociales.pdf, página 8; de fecha 29 de febrero de 2016, hora: 10:43 am. Cfr. CABRERA NORIEGA, Luis Eduardo, “Síndrome de Boreout: diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición”, en *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, volumen 46, número 3, septiembre – diciembre de 2014, tomado del sitio web: <http://www.redalyc.org/pdf/3438/343838645006.pdf>, de fecha 29 de febrero de 2016, hora: 3:16 pm; GARCÍA ALLEN, Jonathan, Síndrome Boreout: aburrimiento en el trabajo. Algunas formas de menoscabar la satisfacción en el puesto de trabajo, tomado del sitio web: http://www.rhweb.com/sindrome_boreout.html, de fecha 29 de febrero de 2016, hora: 3:25 pm.

³⁹CABRERA NORIEGA, Luis Eduardo, “Síndrome de Boreout: diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición”, en *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, volumen 46, número 3, septiembre – diciembre de 2014, página 260, tomado del sitio web: <http://www.redalyc.org/pdf/3438/343838645006.pdf>, de fecha 29 de febrero de 2016, hora: 3:16 pm.

superiores para poder evaluar todas las capacidades y expresarle, los deseos de crecer profesionalmente.

3.1.5. La Violencia en el Trabajo.

La violencia en el trabajo es cualquier incidente en el que una persona sea maltratada, amenazada o agredida en el trabajo y que ponga en peligro su seguridad, su salud, su bienestar o su rendimiento. La violencia laboral comprende los insultos, las amenazas y las agresiones físicas o psicológicas por personas ajenas al centro de trabajo dirigidas a una persona durante su jornada laboral⁴⁰.

Dentro de este tipo de riesgos existen sus variaciones de acuerdo a las características, las que se incluyen por quienes llevan a cabo las acciones violentas y no tienen ninguna relación legítima de trato con la víctima. Este tipo de violencia se da en: establecimientos comerciales o personas que trabajan con intercambio de dinero.

Existe otro tipo de violencia en el que hay relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima. El primero puede ser quien recibe un servicio ofrecido por el lugar afectado por el hecho violento o que ofrece la propia víctima (un cliente, un paciente o un consumidor). Este tipo de violencia se produce al ofrecer un servicio como: seguridad pública, personal de la salud pública, profesores, vendedores u otros trabajadores del sector estatal.

Por último, se encuentra aquel causante que tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o con algún trabajador concreto de tal lugar. Lo más habitual es que el objetivo de la acción violenta fijado por el agresor sea un compañero de trabajo o un superior suyo.

Cómo medida de prevención se encuentra lo relativo al entorno y a la organización del trabajo. La primera debe estar claramente iluminados de forma que se pueda identificar a los agresores, controles de seguridad o zonas de seguridad que dificulten el acceso al agresor, monitorizar las zonas de mayor riesgo, comunicar a los clientes la existencia de medidas de seguridad. La segunda está dada en evitar la sobrecarga cuantitativa del trabajo, evitar los momentos de ritmo de trabajo excesivo, adecuar las plantillas al trabajo real, estilos de mandos respetuosos, y un sistema de reclamación establecido y accesible.

⁴⁰V. *Riesgos Psicosociales*, tomado del sitio web: http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Publicaciones/Fichas/16-22_Riesgos%20psicosociales.pdf, página 2; además del <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/46>, todos de fecha 29 de febrero de 2016, hora: 10:43 am.

3.1.6. La Reducción de Plantilla (*downsizing*) y el Síndrome del Superviviente.

El *Downsizing* o reducción de plantilla, generalmente significativa del número de empleados de una organización, derivada de fuertes cambios orientados a lograr un mejor desempeño. Donde sus efectos más representativos son sobre trabajadores mejor remunerados, ejecutivos y empleados de oficina y las dificultades en la reubicación.

La sintomatología puede ser muy diverso, pero el eje principal de las consecuencias que se sufren siempre es la ansiedad, y sus efectos potenciales están el insomnio, pérdida del apetito, indecisión, fatiga, irritabilidad, nerviosismo y problemas gástricos entre otros.

Uno de las características más perceptibles del *Downsizing* son las consecuencias que éste produce en el personal que se queda en la Empresa después de un despido masivo, síndrome denominado por muchos autores como el “síndrome del sobreviviente”.

El síndrome del sobreviviente es una patología organizacional que aparece en aquellos lugares que han sufrido un proceso de ajuste. También los individuos que conservan su empleo después de recortes masivos sufren estrés, además el síndrome conlleva sensaciones de incertidumbre, cólera, culpa y desconfianza. Se sienten al mismo tiempo contentos por tener empleo y culpables de que sus compañeros de trabajo hayan sido despedidos. Mientras tanto, las presiones de trabajo sobre ellos suelen incrementarse considerablemente a causa de su intento por hacer las tareas de sus antiguos colegas.

3.2. Un nudo en el camino recorrido: accidente de trabajo o inclusión como enfermedad profesional.

No cabe la menor duda que estamos ante riesgos y patologías que tiene una larga trayectoria de estudio e investigación en el campo de la medicina y la psicología y que, paulatinamente, ha ido desembarcando en el ámbito jurídico. No obstante lo anterior, a todos ellos cabría aplicar, aunque no sin dificultades, los mecanismos de tutela que a los riesgos profesionales brinda el ordenamiento jurídico⁴¹.

Claro está que nuestra realidad no demuestra pasos de avance en la inclusión de estos tipos de fenómenos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales ni en la obligación de seguridad que corresponde al empleador, a pesar de existir una leve manifestación legislativa al respecto por lo menos en el ordenamiento jurídico-laboral cubano⁴².

⁴¹ Vid. IGARTUA MIRÓ, María Teresa, *Sistema de Prevención de Riesgos Laborales*, Editorial Tecnos, Madrid, 2011, Pág.32.

⁴² Artículo 146 de la Ley No. 116, Código de Trabajo. Reglamento y Disposiciones Complementarias, primera edición, editora My. Gral. Ignacio Agramonte y Loynaz, La Habana, 2014, pág. 23.

En este tipo de riesgos se utilizan muchas técnicas de prevención con el objetivo de mitigar el riesgo. Sin embargo, al hacer uso de las técnicas de prevención, antes ha de utilizarse una evaluación del riesgo, como núcleo duro de cualquier sistema preventivo, cuya evaluación supone entonces un proceso de consolidación de la información tomada a través del análisis de los factores de riesgo, de los resultados de los indicadores de riesgo (accidentes, enfermedades, resultados de los cuestionarios de factores de riesgos psicosociales, entre otros) y de la aplicación de los criterios de evaluación específicos⁴³. Donde irán a descansar en medidas distintas a las empleadas en relación a otros agentes y riesgos. Es preciso señalar que muchas veces el ámbito de actuación resulta complicado pues se analiza las relaciones sociales dentro de la organización productiva.

Por lo que la utilización de otros instrumentos preventivos como la información y la formación específica del trabajador permitirá brindarle un resultado más concreto, al mismo tiempo no estaría de más una intervención legislativa que incluyera tanto la definición jurídica de estas dolencias como los mecanismos de prevención y tutela a adoptar por el empleador en el marco de su política de prevención de riesgos laborales.

No obstante esta precisa ampliación, no debe ignorarse que la prevención no viene referida a todo tipo de riesgo sino que aparece centrada en los relacionados con la prestación de servicios desempeñada, en la medida en que el concepto de seguridad y salud en el trabajo, no señala el contenido absoluto de un determinado bien sino que pone en relación éste con determinados ataques al mismo⁴⁴.

Resulta atrayente el tema de los riesgos psicosociales en pos de determinar su inclusión o no como enfermedad profesional lo que se deriva de ello, claro está que su principal obstáculo se encuentra en el origen de ella en lo que la jurisprudencia ha denominado como la “teoría de la multicausalidad”⁴⁵ y que se encuentra más apegada a la doctrina médica ya que admite la concurrencia de una causalidad múltiple en la mayoría de las enfermedades.

⁴³Véase. MANSILLA IZQUIERDO, Fernando, “Estrés Laboral”, en *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*, tomado del sitio web: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>, en fecha 28 de marzo de 2016, hora: 7:00 pm.

⁴⁴V. IGARTUA MIRÓ, María Teresa, *Sistema de Prevención de Riesgos Laborales*, Editorial Tecnos, Madrid, 2011, Pág.35.

⁴⁵ Vid. SÁNCHEZ PÉREZ, José, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición*, Editorial Comares, S.L, Granada, 2016, pág. 88.

En la lista de enfermedades profesionales de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, en su última revisión⁴⁶, deja por sentado como recomendación, la elaboración de una lista nacional – a los países miembros– de enfermedades profesionales previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas; debiendo incluir entre otras enfermedades las que se recogen en el Anexo de dicha recomendación, e incluir en la medida de lo posible, una parte titulada “presuntas enfermedades profesionales”.

Lo curioso de lo planteado se encuentra en que por primera vez se han incluido de manera específica en la lista los trastornos mentales y del comportamiento, dejando entreabiertos puntos que permitirán el reconocimiento del origen profesional de enfermedades que no figuran en la lista siempre y cuando se haya establecido un vínculo entre la exposición a los factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y las enfermedades contraídas por el trabajador.

No cabe la menor duda, que, en el ámbito laboral actual, afrontar con éxito los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo es fundamental para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores trayendo consigo el aumento de la productividad. De eso trata de estimular el propio entre internacional, al promover la armonización de las listas nacionales de enfermedades profesionales proporcionando asistencia adicional sobre la base de la lista de enfermedades profesionales del organismo, apoyando la integración de los riesgos psicosociales en la evaluación y gestión de riesgos y en los sistemas de gestión y su vinculación con las sustentabilidad de las intervenciones⁴⁷.

Lo que conllevaría a que se permitiera eventualmente, la calificación de aquellas enfermedades cuyo nexo de causalidad con el trabajo quedara acreditada en sede judicial o bien administrativa, teniendo una adecuada calificación como enfermedades profesionales y no como accidente de trabajo.

La criticable exclusión de las enfermedades psicosociales del campo de regulación de las enfermedades profesionales implica, entre otras cosas, negar la propia identidad y naturaleza de tales patologías. Resulta incomprensible y falsa la reconducción que se

⁴⁶ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010), tomado del sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125164.pdf, en fecha 11 de octubre de 2017, hora: 6:45 pm.

⁴⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, El estrés en el trabajo: un reto colectivo, tomado del sitio web: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>, en fecha 11 de octubre de 2017, hora: 12:32 pm.

realiza hacia los accidentes de trabajo⁴⁸, pues la tendencia está en superar la disfunción que hoy en día propicia el legislador nacional al derivar patologías que indiscutiblemente tienen la naturaleza de enfermedad profesional hacia el terreno del accidente de trabajo.

Ahora bien, una vez adentrado en el referido tema, dando criterios al respecto desde un punto de vista doctrinal, vale acercarnos desde la óptica crítica al Derecho laboral cubano vigente.

4. Los riesgos psicosociales en Cuba. Realidad o utopía.

En Cuba, lo que fue en su momento un problema para el Derecho Laboral, hoy no es así y me refiero a la dispersión jurídica que existía antes de la entrada en vigor del actual Código de Trabajo, Ley No. 116, era para muchos un reclamo el cual en la actualidad no merece tal preocupación. Sin embargo, se cuestiona la manera en que se trató de compilar, dejando incluso lagunas y/u omisiones que los operadores jurídicos arrastramos en el trabajo cotidiano.

Tal es el caso de los riesgos psicosociales que a pesar de mencionarse en pocas palabras no existe una profundidad en torno a su tratamiento, cuya despreocupación nace desde los propios empleadores.

Como consecuencia de los riesgos derivados del trabajo pueden originarse lesiones específicas representadas por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, contempladas por los artículos 126 y 133 del Código de Trabajo y artículo 3 de la Ley de Seguridad Social⁴⁹. Si de estos en su vertiente reparadora se ocupa la Seguridad Social, por lo que la Seguridad y Salud le interesa la prevención, esto es, el poner los medios necesarios para impedir su acaecimiento, adquiriendo relevancia la mera existencia del riesgo o peligro que haya de recibir respuesta por parte del empleador; teniendo como obligación cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo y adoptar las medidas que garanticen condiciones laborales seguras e higiénicas, así como la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u

⁴⁸ MALDONADO MOLINA, Juan Antonio, VILLAR CAÑADA, Isabel, “Protección social y riesgos psicosociales: A propósito del nuevo listado de enfermedades profesionales del OIT”, Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo, 01/2010, tomado del sitio web: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/revista_cientifica/RevistaLarpsico01.pdf, en fecha 11 de octubre de 2017, hora: 5:15 pm.

⁴⁹ Ley No. 116, Código de Trabajo. Reglamento y Disposiciones Complementarias, primera edición, editora My. Gral. Ignacio Agramonte y Loynaz, La Habana, 2014, pp. 23 y 24. Ley No. 105 “De Seguridad Social”, publicada en la Gaceta Oficial No. 004, extraordinaria de 22 de enero de 2009, pág. 1.

otros daños que puedan afectar la salud de los trabajadores y el medio ambiente laboral⁵⁰.

En tanto el vigente Código de Trabajo, señala como campo de acción el de “accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”, sosteniéndose en su artículo 2 inciso g) como principio fundamental que rige el derecho de trabajo, el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo, abarcando solo la adopción de medidas para la prevención de estos. Pero, al repasar el artículo 146 del citado instrumento legal contemplada en el acápite de la disciplina de trabajo, refleja que el empleador será responsable de la dirección, organización del proceso de trabajo y su control, así como desarrollar adecuadas relaciones con los trabajadores, basadas en la protección a la integridad física, psicológica y el debido respeto a la dignidad de los mismos. De lo que se interpreta es que la protección a la integridad psicológica, es parte de la seguridad y salud y por ende de la prevención de los riesgos laborales, quedando incluida como factor de riesgo laboral.

Ahora bien, el propio principio engloba en su interior la prevención de riesgos. De ahí, que tanto la propia ley, como su reglamento⁵¹, establezcan que el empleador está obligado a aplicar y efectuar con su obligación prevencionista la de cumplir la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, adoptar las medidas que garanticen condiciones laborales seguras e higiénicas, prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías y otros daños que puedan afectar la salud del trabajador y el medio ambiente laboral, controlar, investigar e informar a las autoridades que corresponda de los accidentes de trabajo, identificar y evaluar los riesgos en el trabajo y realizar acciones preventivas para disminuirlos o evitarlos, dar instrucciones a los trabajadores sobre los riesgos en el trabajo y los procedimientos para realizar su labor de forma segura y saludable, suministrar gratuitamente, conservar y mantener los equipos de protección personal contra incendios, así como otros dispositivos y medios técnicos en los puestos de trabajo que lo requieran en atención a los riesgos, las normas y requisitos de seguridad y salud en el trabajo y, ante la ejecución de trabajos de alto riesgo o la realización de labores no habituales, el empleador está en la obligación de revisar antes de su ejecución el control de riesgo, emitiendo un permiso de seguridad.

Por lo que la evaluación psicosocial a partir del concepto amplio de bienestar y confort, es obligación del empleador, oído el parecer del sindicato, identificar y evaluar los

⁵⁰Cfr. Artículo 127 de la *Ley No. 116*, Código de Trabajo. Reglamento y Disposiciones Complementarias, primera edición, editora My. Gral. Ignacio Agramonte y Loynaz, La Habana, 2014, pág. 23.

⁵¹ Del Código de Trabajo los artículos 127, 131, 134, 135 y 137 y de su Reglamento el artículo 154 tomado de la *Ley No. 116*, *Código de Trabajo. Reglamento y Disposiciones Complementarias*, primera edición, editora My. Gral. Ignacio Agramonte y Loynaz, La Habana, 2014, pp. 23, 24 y 60.

riesgos en el trabajo y realizar acciones preventivas para disminuirlos o evitarlos cualquiera que sea su actividad⁵², donde se establezca pautas preventivas como:

- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos, así como a la elección de los equipos de trabajo y de producción con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones del trabajo, las relaciones sociales, y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

No obstante, dado que la primera obligación de los empleadores está conforme a lo planteado en los artículos 2 inciso g), 126 y 127 del Código de Trabajo la de evitar los riesgos, y sólo se evalúan los riesgos no evitados, la obligación de la Entidad es identificar y analizar la posible existencia de riesgos entre ellos los psicosociales, y sólo en el caso de que existan se procedería a su evaluación.

Está claro, por tanto, que dicha exigencia deberá atemperarse en función del tipo de Entidad, de este modo es preciso establecer los criterios o indicadores que deben guiar en la selección de los distintos niveles de exigencia.

Ahora bien, es preciso destacar que en nuestras entidades existen factores de riesgos psicosociales, los cuales no estamos alejados de lo que comúnmente sucede en otras latitudes, preferentemente los riesgos anteriormente mencionados. Soslayando especialmente al estrés laboral, pues es lo que más sentimos y padecemos los trabajadores cubanos porque para muchos el trabajo que realiza resulta monótono y existe una excesiva rotación de tareas, no hay una adecuada relación entre conocimiento y las exigencias del puesto de trabajo, no hay autonomía, o bien las condiciones físicas o materiales no son las adecuadas. Trayendo como consecuencias que muchos trabajadores padezcan de trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios e incluso sexuales. De igual forma tengan falta de concentración, excesivo consumo de fármacos, alcohol, tabacos, falta de apetito y trastornos de personalidad, provocando que el trabajador afectado se encuentre incapacitado temporalmente, absentismo o accidentes de trabajo por lo que estos problemas afectan a la productividad, la calidad, la creatividad y la imagen pública de la entidad laboral⁵³.

⁵²Cfr., artículos 2 inciso g), 126, 134 y 146 de la *Ley No. 116, Código de Trabajo. Reglamento y Disposiciones Complementarias*, primera edición, editora My. Gral. Ignacio Agramonte y Loynaz, La Habana, 2014, pp. 4, 23, 24 y 26.

⁵³Vid. “Afrontar sanamente el estrés laboral”, tomado del sitio web: <http://www.juventudrebelde.cu/ciencia-tecnica/2016-10-01/afrontar-sanamente-el-estres-laboral/>, en fecha 25 de enero de 2017, hora: 9:25 am; MARRERO SANTOS, María de Lourdes, *ET. AL.*, “Elaboración de

Dato aparte es lo relacionado con las enfermedades profesionales de la cual Cuba posee un listado a través de la Resolución No. 283 de fecha 16 de junio de 2014 emitido por el Ministro de Salud Pública, donde se revela que la totalidad de las enfermedades controladas por el Sistema Nacional de Salud solamente están las que provienen de riesgos mecánicos, físicos, químicos y biológicos, elementos que entorpecen el reconocimiento de los factores psicosociales como elementos de riesgos que pueden acarrear una enfermedad profesional.

Lo curioso del caso es que Cuba es signataria del Convenio No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, del año 1981; del Convenio No. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, del año 1985; Protocolo del año 2002 del Convenio No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, del año 1981 y; Convenio No. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, del año 2006 todos de la Organización Internacional del Trabajo⁵⁴. Por lo que el propio ente internacional recomienda a los países suscriptores a incluir en la lista de enfermedades profesionales lo relativo a los trastornos mentales y de comportamiento⁵⁵, no así lo ha considerado el legislador cubano para su inclusión, cuando realmente se ha demostrado que si es preciso tenerlo en cuenta.

Por ende, nuestra legislación laboral debe contemplar de manera más específica la prevención de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y la protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores en el ámbito de las normas jurídicas sobre seguridad y salud en el trabajo. Tareas esenciales parecen perfilar los objetivos de las instituciones de Seguridad y Salud en el trabajo y la creación de un reglamento específico sobre los riesgos psicosociales, donde existan métodos de evaluación y gestión de los riesgos y se prevea la información y formación de los trabajadores ante estos riesgos.

la versión cubana del cuestionario JSS para la evaluación del estrés psicosocial laboral”, *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, año 2011, volumen 12 (2), pp. 9-18, tomado del sitio web: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol12_2_11/rst02211.pdf, de fecha 25 de enero de 2017, hora: 2:16 pm y DEL CASTILLO MARTÍN, Nino Pedro y ALMIRALL HERNÁNDEZ, Pedro Juan “Un proceso lesivo: El mobbing. II”, *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, año 2005, volumen 6 (1), pp. 52-58, tomado del sitio web: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol6_1_05/rst09105.pdf, de fecha 25 de enero de 2017, hora: 2:30 pm.

⁵⁴Véase. VIAMONTES GUILBEAUX, Eulalia: *Derecho Laboral Cubano: Teoría y Legislación*, editorial Félix Varela, La Habana, 2007, pp. 263-272 y GUEVARA RAMÍREZ, Lydia: *A propósito de los llamados factores de “riesgos emergentes” en el medio ambiente laboral*, Tesis en Opción al Título de Máster en Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad de la Habana, La Habana, 2012, pp. 80-81.

⁵⁵ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*, tomado del sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf, en fecha 9 de mayo de 2016, hora: 2:45 pm.

5. Consideraciones Finales.

La redacción de este artículo deviene como un primer paso desde la óptica jurídica cubana en romper el silencio con respecto a este tema, hoy en día muchas entidades presumen de tener estrategias, reglamentos y planes de riesgos en giro a la Seguridad y Salud de los trabajadores, obviando de manera silenciosa los riesgos psicosociales, elementos que de prevenirlos contribuiría a la mejor productividad y eficacia laboral.

Es por ello, que es necesaria la inclusión de los riesgos psicosociales en estrategias y políticas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo. A la par deben desarrollarse investigaciones sobre estos riesgos relacionados con el trabajo, elaborarse y publicarse directrices y protocolos para la prevención y la gestión de los riesgos psicosociales y crearse instrumentos específicos de evaluación y gestión de riesgos y de intervención. Por último, es menester realizar un enfoque integral para la prevención de riesgos psicosociales y su sensibilización sobre el impacto en la salud de los trabajadores, cuestión que deberá ser abordada de forma oportuna en los centros laborales. Y así evitaremos que otros como Juan Carlos puedan ser objeto de estos riesgos laborales y no lamentemos sus vidas.

Bibliografía

“Afrontar sanamente el estrés laboral”, tomado del sitio web: <http://www.juventudrebelde.cu/ciencia-tecnica/2016-10-01/afrontar-sanamente-el-estres-laboral/>, en fecha 25 de enero de 2017, hora: 9:25 am;

CABRERA NORIEGA, Luis Eduardo, “Síndrome de Boreout: diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición”, en Revista de la Universidad Industrial de Santander, volumen 46, número 3, septiembre – diciembre de 2014, tomado del sitio web: <http://www.redalyc.org/pdf/3438/343838645006.pdf>, de fecha 29 de febrero de 2016;

CARBONELL VAYÁ, Enrique José, GIMENO NAVARRO, Miguel Ángel y MEJÍAS GARCÍA, Ana, El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008; **Concepto de salud según la OMS**, tomado del sitio web: <http://concepto.de/salud-segun-la-oms/>, de fecha 16 de marzo de 2015;

Constitución de la República de Cuba, Editorial My. Gral. Ignacio Agramonte y Loynaz, La Habana, 2012;

Constituciones españolas y extranjeras, edición Taurus, segunda edición, volumen II, Madrid, 1979;

Constitución Nacional de la República Argentina, Base de Datos de las Américas, s.l., s.a;

DEL CASTILLO MARTÍN, Nino Pedro y ALMIRALL HERNÁNDEZ, Pedro Juan, “Un proceso lesivo: El mobbing. II”, Revista Cubana de Salud y Trabajo, año 2005, volumen 6 (1), tomado del sitio web: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol6_1_05/rst09105.pdf, de fecha 25 de enero de 2017, hora: 2:30 pm;

Gran Diccionario de la Lengua Española – Larousse, Edición Larousse Planeta S.A., Edición electrónica, s/l, 1996;

FABREGAT MONFORT, Gemma (coordinadora), Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral, Editorial Bomarzo, Albacete, s/a;

GARCÍA ALLEN, Jonathan, Síndrome Boreout: aburrimiento en el trabajo. Algunas formas de menoscabar la satisfacción en el puesto de trabajo, tomado del sitio web: http://www.rrhh-web.com/sindrome_boreout.html, de fecha 29 de febrero de 2016;

GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo y GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015;

GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, María Rita, ¿Sufres del síndrome de burnout?, tomado del sitio web: <http://prevencionar.com/2016/01/31/sufres-del-sindrome-de-burnout/>, en fecha 3 de febrero de 2016;

GUEVARA RAMÍREZ, Lydia, A propósito de los llamados factores de “riesgos emergentes” en el medio laboral, Tesis en opción al Título de Máster de Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad de la Habana, noviembre de 2012;

GUEVARA RAMÍREZ, Lydia, A propósito del abordaje multidisciplinario de los riesgos psicosociales y organizacionales en el medio ambiente laboral, tomado del sitio web: <http://lguevara-derecholaboral.blogspot.com>, de fecha 16 de marzo de 2015;

IGARTUA MIRÓ, María Teresa, Sistema de prevención de riesgos laborales, Editorial Tecnos, Segunda Edición, Madrid, 2011;

LEVI, Lennart, “Factores psicosociales, estrés y salud”, en Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, Factores Psicosociales y de Organización, tomado del sitio web: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>, de fecha 9 de mayo de 2016;

Ley No. 116, Código de Trabajo. Reglamento y Disposiciones Complementarias, primera edición, editora My. Gral. Ignacio Agramonte y Loynaz, La Habana, 2014;

LLACUNA MORERA, Jaime y SORIANO SERRANO, Manuel (coordinadores), Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2009;

LUCEÑO MORENO, Lourdes, ET. AL., “Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales”, en Revista de Psicología y Educación, Año 2008, Volumen 7, No. 2, tomado del sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2800121.pdf>, de fecha 29 de febrero de 2016;

MANSILLA IZQUIERDO, Fernando, “Estrés Laboral”, en Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica, tomado del sitio web: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>, en fecha 28 de marzo de 2016;

MARRERO SANTOS, María de Lourdes, ET. AL., “Elaboración de la versión cubana del cuestionario JSS para la evaluación del estrés psicosocial laboral”, Revista Cubana de Salud y Trabajo, año 2011, volumen 12 (2), tomado del sitio web: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol12_2_11/rst02211.pdf, de fecha 25 de enero de 2017, hora: 2:16 pm;

MELO CRESPO, José Carlos, Gestión de riesgo en la organización: teoría y práctica en la empresa, Editorial Academia, La Habana, 2015;

Norma Cubana 18001:2015, “Seguridad y Salud en el Trabajo. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos”;

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) tomado del sitio web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155, de fecha 13 de marzo de 2016;

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, tomado del sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf, en fecha 9 de mayo de 2016;

Riesgos Psicosociales, tomado del sitio web: http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Publicaciones/Fichas/16-22_Riesgos%20psicosociales.pdf, de fecha 29 de febrero de 2016;

SÁNCHEZ PÉREZ, José, Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición, Editorial Comares, S.L, Granada, 2016;

VIAMONTES GUILBEAUX, Eulalia, Derecho Laboral Cubano: Teoría y Legislación, editorial Félix Varela, La Habana, 2007.