

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Trabajar para morir: una verdad incómoda sobre la actual sostenibilidad humana

Tomás ÁLVAREZ TEJEDOR*

RESUMEN: El lugar de trabajo sigue siendo ese campo de batalla donde las reglas de juego permiten someter a los trabajadores a todo tipo de sufrimiento (sobre todo mental), llegándoles hasta causar o desear su propia muerte sin riesgo a ser juzgado por ello. Este trabajo de reflexión sobre esta verdad incómoda resume la experiencia de las personas que lo padecen, el sufrimiento de sus familias y el silencio de los que la toleran; y concluye que los riesgos psicosociales son la gran asignatura pendiente que parece hay grupos de interés que consciente y voluntariamente atentan contra ellos. Esta situación unida a la vulnerabilidad implícita provocada por de la completa falta de formación en esta materia de prevención de nuestros recién titulados, el silencio de los que deben regular, tutelar y prevenir estos riesgos laborales no materiales y el trato discriminatorio jurisprudencial en comparación con los riesgos laborales materiales, lleva al completo desamparo y discriminación de las víctimas de los riesgos psicosociales.

Palabras clave: Sostenibilidad humana, sociedad, Heinz Leymann, OIT, OMS, contaminación social, riesgos psicosociales, salud mental, acoso laboral, psicópatas integrados, testigos mudos.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Situación actual de las muertes en el trabajo a nivel mundial. 3. Los riesgos psicosociales y nuestros jóvenes universitarios. 4. Sostenibilidad humana frente a sostenibilidad medioambiental. 5. La ética y el propósito social de las organizaciones. 6. La tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores. 7. La salud laboral en Europa. 8. Conclusiones. 9. Bibliografía.

* Doctor Ingeniero de Minas y Energía, Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas y Energía (ETSIME), Universidad Politécnica de Madrid (España); Master en Administración y Dirección de Empresas, Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación (ETSIT), Universidad Politécnica de Madrid (España); Master Science in Gas Turbine Technology, Cranfield University (Reino Unido).

Working to Death: an Inconvenient Truth on the Present Human Sustainability

ABSTRACT: The workplace continues to be that battlefield where the rules of the game allow workers to be subjected to all kinds of suffering (especially mental), even causing or wishing their own death without risk of being judged for it. This work of reflection on this inconvenient truth, summarizes the experience of the people who suffer from it, the suffering of their families and the silence of those who tolerate it; and concludes that psychosocial risks are the great pending issue that seems to be, there are interest groups consciously and voluntarily attempt against them. This situation, together with the implicit vulnerability of our graduates caused by the complete lack of knowledge in this matter of prevention, the silence of those who must regulate, protect and prevent these non-material occupational hazards and the jurisprudential discriminatory treatment in comparison with material occupational hazards, leads to complete helplessness and discrimination of the victims of psychosocial risks.

Key Words: Human sustainability, society, Heinz Leymann, ILO, WHO, social contamination, psychosocial risks, mental health, workplace harassment, integrated Psychopaths, mute witnesses.

1. Introducción

Si nombramos la palabra mágica sostenibilidad enseguida estaremos pensando en el respeto y cuidado del medioambiente, pero solo hace falta añadir el adjetivo “humana” y la desorientación del lector es mayúscula.

Nuestra mente, reconoce fácilmente y está familiarizada con la necesidad y responsabilidad que tenemos todos con el medioambiente y las generaciones futuras por venir, de dejarles un planeta al menos como nos lo hemos encontrado nosotros, sin embargo, parece que esa conciencia y compromiso colectivo no aplica al medio en el que convivimos, nos relacionamos y desarrollamos, es decir, la sociedad, que se suele definir como conjunto de personas que conviven bajo normas comunes, y que igualmente debe ser sostenible, para que esas generaciones futuras puedan vivir como eso, personas humanas que conviven bajo unas reglas y donde tener un trabajo resulta una necesidad vital de formar parte de esa sociedad. Hasta aquí, pareciera que estamos más preocupados por la sostenibilidad de nuestro continente, llamase “planeta”, que la de nuestro contenido, llámese “sociedad”, formada por esas personas humanas cubriendo sus necesidades básicas de tener una familia, una casa y como no un trabajo, que les asegure una estabilidad económica y social de poder integrarse y dar valor a la sociedad.

La verdad incómoda anunciada en el año 1996 por el profesor Heinz Leymann (Wolfenbüttel, Alemania, 1932 – Estocolmo, 1999) doctor en psicología pedagógica y en ciencia médica de la psiquiatría, fue:

En el mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo es el único “campo de batalla” que queda donde las personas pueden “matarse” unas a otras sin correr el riesgo de ser llevadas a juicio¹.

dando a conocer, además el concepto de psicoterror o violencia en el trabajo (*mobbing*) y sus consecuencias sobre la salud de los trabajadores.

2. Situación actual de las muertes en el trabajo a nivel mundial

Veintisiete años más tarde no parece que la situación haya mejorado después de oír recientemente las palabras de Guy Ryder, director general de la OIT, que aseguró que el trabajo provoca más muertes de empleados anualmente, que cualquier otro conflicto social, político y bélico en el

¹ H. LEYMAN, *The content and development of mobbing at work*, en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, vol. 5, n. 2, pp. 172-173.

mundo:

Casi tres millones de personas cada año mueren por culpa del trabajo, que hacen o que han hecho en su vida, la gran mayoría por culpa de las enfermedades profesionales².

Uno podría pensar que estas muertes son exclusivamente debidas a lo que se conoce normalmente como accidentes laborales, provocados por los riesgos laborales intrínsecos a los que se exponen los trabajadores en su trabajo, sin embargo, un nuevo estudio de la OIT y la OMS evidenció que la sobrecarga laboral está vinculada a unas 750.000 muertes al año donde los riesgos psicosociales juegan un papel clave.

Por otro lado, según la OIT, aproximadamente 743 millones de personas en todo el mundo sufren acoso laboral, es decir, más de la quinta parte de los trabajadores del planeta dicen haber sufrido *mobbing* y de las tres formas de acoso en el trabajo, psicológico, físico o sexual, es el acoso psicológico el más habitual.

A veces se dice y es muy acertado, que alrededor del 60% o 70% de todos nuestros problemas son causados por el 1% de la población, es decir, por ese 1% que está formado por psicópatas ya sea a nivel económico, ya sea a nivel sexual, ya sea nivel social, siempre hay un psicópata detrás actuando³. Para ello, el psicópata es muy consciente de la necesidad de estar “aparentemente integrado” en una organización del tipo que sea, para que le sirva de canal de entrada y vía de actuación donde desplegar sus planes.

De esta forma, la toxicidad que algunas empresas pueden ejercer sobre la sociedad es extremadamente importante, ya que favorecen ese caldo de cultivo adecuado para que los psicópatas integrados que permanecen ocultos y mimetizados en el paisaje organizacional den rienda suelta a sus delirios psicopáticos sobre sus subordinados.

Es curioso que no podemos poner toda la basura en el mismo cubo porque necesitamos cuidar el planeta y esos mismos residuos, los debemos reciclar una vez estén debidamente clasificados. De igual forma, tampoco deberíamos poner a todas las empresas en el mismo cajón, pero pareciera que no dedicamos el mismo esfuerzo, controles, normas y leyes en hacer este ejercicio de separar, clasificar y reciclar aquellas empresas que son tóxicas para nuestra sociedad.

² Guy Ryder en la conferencia en el foro de Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 14 julio 2022.

³ Vid. RTVE.ES, [Psicopatas entre nosotros, ¿serías capaz de identificar a uno?](https://www.rtve.es/programas/psicopatas-entre-nosotros-serias-capaz-de-identificar-a-uno/), en www.rtve.es, 30 octubre 2022.

3. Los riesgos psicosociales y nuestros jóvenes universitarios

Si hiciéramos una comparativa en cuanto a normas y estándares que tenemos para cuidar el medioambiente, y lo comparamos con las mismas normas y estándares que deberían velar por nuestras condiciones laborales nos llamaría la atención. Solo hace falta hacer la siguiente pregunta a cualquier trabajador, ¿qué saben acerca de los riesgos psicosociales y los efectos que estos pueden tener sobre su salud? Da igual que hagamos la pregunta a empleados con años de experiencia y que cuentan a su favor con todo lo que llevan aprendido y son por tanto más resilientes, que si hacemos esta misma pregunta a recién titulados universitarios, que sí que cuentan con toda la ilusión y motivación de comerse el mundo, pero que son carne de cañón para sucumbir a los efectos del psicoterror o violencia en el trabajo, el estrés agudo o el temido Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) y sus consecuencias, porque nadie se habrá preocupado de contárselo.

Me pregunto cómo se puede salir de una formación universitaria sin conocimientos en riesgos psicosociales cuando la gran mayoría de los universitarios acabaran trabajando en una oficina, donde no habría andamios de donde caerse, ni radiales con la que cortarse, y que en principio sería un “mar de calma”, donde pareciera imposible estar expuesto a ningún riesgo laboral para la salud. Pero la verdad es totalmente distinta, la oficina es el ecosistema perfecto para el crecimiento y desarrollo de los riesgos psicosociales ejercidos por especies que se ocultan y sobreviven en ese medio, los acosadores o psicópatas integrados. No olvidemos que los riesgos psicosociales⁴ (estrés laboral, violencia en el trabajo, acoso laboral, sobrecarga de trabajo, falta de organización, horario prolongado, etc.) son también riesgos laborales con el matiz de “riesgos no materiales”.

La Asociación Española Contra el Acoso Laboral y la Violencia en el Ámbito Familiar (AECAL) estima que el 20% de los empleados han padecido en algún momento acoso laboral en su vida, es decir, probablemente sobre dos millones de personas están siendo hostigados física y psicológicamente en sus trabajos. Entonces, cómo podemos permitir salir de una formación universitaria a nuestros hijos totalmente desprotegidos, con un completo desconocimiento de los riesgos psicosociales que muy probablemente van a sufrir a lo largo de su carrera profesional, y sabiendo que hasta les puede llegar a salvar la vida al

⁴ V. DUJO LÓPEZ, D. GONZÁLEZ TRIJUEQUE, J.L. GRAÑA GÓMEZ, *Manual de psicología forense en el ámbito laboral. Concepto, metodología y aplicaciones*, Pirámide, 2022.

reconocer los efectos que pueden tener sobre su salud.

Es acaso más importante la excelencia académica y los valores que se enseñan en la Universidad Española como, la perseverancia, el trabajo duro, capacidad de sacrificio, decir la verdad, empatía, respeto, compañerismo, etc., que hacen que estemos creando lo que se conoce como “buenas personas” cargadas con todas estas virtudes que les convierten a su vez en la “perfecta víctima propiciatoria” de los acosadores. Creen que algunas de estas virtudes les van a ayudar a defenderse y sobrevivir, o simplemente servirán para atraer la atención del acosador. La respuesta la pueden conocer en los muchos libros escritos sobre el tema por el Dr. Iñaki Piñuel y Zabala⁵. Es como si enviáramos a nuestros hijos a la selva con un cortaúñas por si tuvieran que defenderse de alguna amenaza más que probable. Firmar un contrato laboral no significa que tengamos que vender nuestra alma al diablo en forma de psicópata integrado, y que todas las mañanas cuando entremos a la oficina colguemos en la percha no solo la chaqueta sino también nuestra dignidad, y además no conozcamos el “manual de primeros auxilios psicosociales”.

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones del trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Son psicosociales porque “psico” nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y “social” porque su origen es social (determinadas características del trabajo).

Las consecuencias de los riesgos psicosociales son el estrés, la violencia y el acoso laboral que al estar todos ellos estrechamente relacionados afectan al bienestar y a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores.

Otra pregunta que cabe hacerse es, porque no disponemos de estadísticas acerca de los efectos del estrés y el acoso laboral sobre los empleados y como no, sobre las propias empresas a modo de un cáncer que acabará provocando esa metástasis en forma de cultura empresarial tóxica que todo lo invade hasta acabar con la propia organización, no sin antes dejar un reguero de víctimas a su paso. Ya se sabe que todo aquello que no se mide y por tanto se desconoce, no debe existir y no se le pone remedio. En Estados Unidos que tienden a medirlo todo antes de poder hablar, se considera que el número de muertos en el trabajo por violencia laboral es «superior al total de fallecidos por incendios y explosiones, accidentes con máquinas y por exposición a sustancias peligrosas»⁶. En Europa, la mitad

⁵ I. PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, 2001.

⁶ B. COVERT, *Getting Murdered At Work Is Incredibly Common In The U.S.*, en archive.thinkprogress.org, 26 agosto 2015.

de los empleados considera que el estrés es un elemento común en sus trabajos.

Los riesgos psicosociales y la salud mental deberían ser asignatura obligada de todo título universitario, al objeto de prevenir esta pandemia silenciosa que sufrimos y que acecha nuestra sostenibilidad humana. La salud mental tan olvidada, denostada y mal entendida en España nos hace estar en la “Champions League” de los suicidios con 3.941 en el año 2020⁷, un 7% mayor que el año anterior, siendo la primera causa de muerte no natural en España sin que sea causa de preocupación, sonrojo, ni reflexión, sino que lo asumimos como una situación normal de una sociedad cada vez más anestesiada. El 56,4% de los jóvenes ha reconocido que ha sufrido algún problema de salud mental en el último año, aunque casi la mitad de ellos (49%) no ha pedido ayuda profesional, según ha desvelado el *Barómetro Juvenil. Salud y Bienestar*, que se ha presentado el 2 junio de 2022 por parte de la Fundación Mutua Madrileña y Fundación FAD Juventud. Cada día se suicidan 11 personas en España, lo que aproximadamente significa que cada 2 horas se produce un suicidio, y por cada uno de estos, hay 20 intentos fallidos de quitarse la vida.

En el año 2022, se superó la barrera de los 4.000 suicidios, alcanzándose los 4.097 que es la cifra más alta desde que tenemos registros, sin que esto sea objeto de un titular de portada de periódico o apertura de telediario, sino simplemente un suma y sigue porque lo hemos normalizado, pero sí que se merece un titular que el verano del 2022 es el más caluroso desde que tenemos registros. Por otro lado, los últimos datos del INE reflejan además que las defunciones por suicidio es la segunda causa en jóvenes entre 15 y 29 años, y sigue superando a los accidentes de tráfico, caída accidentales y ahogamientos sin que exista un plan o estrategia específica estatal para la prevención del suicidio.

Se estima que entre el 10% al 20% de estos suicidios al menos (400 personas humanas en nuestro país) son debidos o tienen su raíz en el acoso o violencia en el trabajo⁸. Detrás de estos suicidios y las personas que sufren acoso laboral en sus trabajos, está esa especie en riesgo de extinción que son esas “almas de luz” que superan a la media en responsabilidad, generosidad, compromiso, esfuerzo, decir la verdad, líderes naturales, brillantes, inteligentes, etc., virtudes que con su brillo atraen la atención de la especie depredadora que busca que nada crezca y se desarrolle en su entorno de terror.

⁷ OBSERVATORIO DEL SUICIDIO EN ESPAÑA, *Suicidios España 2020. Informe final*, Fundación Española para la Prevención del Suicidio, 2022.

⁸ *Vid.* H. LEYMAN, *Mobbing. La persécution au travail*, Seuil, 1998.

Con todo ello, estamos promoviendo el hábitat ideal para el desarrollo de esa especie tan dañina de psicópatas en sus distintas variantes⁹, integrados en el ámbito laboral de empresas tóxicas que contaminan nuestra sociedad poniendo en riesgo la sostenibilidad humana, que hacen que dejemos aparcado todos los días a la entrada a nuestro trabajo la dignidad e integridad moral.

En este punto cabe preguntarse: ¿por qué? ¿Dónde falla el sistema? ¿Es un colapso de todas las instituciones que deben velar para que esto no ocurra? Creo que la respuesta como reza el título de este artículo, es la verdad incómoda de “trabajar para morir” y da igual a quien preguntemos, todos dirán que de esto hay mucho pero no se denuncia, o sí, pero no pasa nada, que no sabemos investigar estos casos, que no vemos las evidencias ni siquiera para comenzar una investigación aunque exista un Cuerpo de Policía de Estudio del Comportamiento, que prácticamente queremos una declaración escrita del depredador reconocimiento sus actos y que además estos, cuentan con la necesaria e inestimable colaboración de esa otra especie que da sustrato a sus actos y que son los “testigos mudos”, especie parásita que convive en el mismo hábitat y es cómplice necesario del acoso. Con todo ello, estamos asfixiando, condenando y poniendo en riesgo la supervivencia de las “almas de luz” y nuestra propia sostenibilidad humana. La especie depredadora formada por los psicópatas integrados cuenta con ese aliado natural que son esos “testigos mudos”, que son aquellos que observan inertes e impasibles el mal ejercido por el depredador en la esperanza que con su gesto de aprobación no les ocurra lo mismo que a la víctima, o mejor aún, que consigan una recompensa a sus servicios. Los testigos mudos, con su silencio son cómplices y responsables de acoso, al igual que el ejecutor del mismo. El resultado final a medio plazo con su comportamiento es que serán aprendices y candidatos a perpetuar la especie de psicópatas, asegurando con su comportamiento su supervivencia.

4. Sostenibilidad humana frente a sostenibilidad medioambiental

¿Por qué la sociedad se ha olvidado de cuidar el aspecto que la diferencia del resto que es, la humanidad trasladada a todos los aspectos de la vida incluido el trabajo donde pasamos un tercio de nuestra vida?

Es por tanto hora de despertar también esta conciencia colectiva de sostenibilidad humana y poner las reglas para que esto ocurra, al igual que

⁹ I. PIÑUEL, *Mi jefe es un psicópata. Como el poder transforma a las personas en psicópatas. Detéctalos a tiempo*, La Esfera de los Libros, 2021.

hemos avanzado significativamente en la conciencia global medioambiental. Para situarnos realmente en donde estamos y el camino que nos queda por recorrer, es interesante hacer un paralelismo con la sostenibilidad medioambiental y las reglas que nos han permitido avanzar hasta donde estamos hoy en este aspecto:

- *el que contamina paga*. Este es un principio de responsabilidad que ha ayudado enormemente a despertar la conciencia medioambiental y la responsabilidad del que contamina. Igualmente sería esperable que los acosadores y las empresas tóxicas paguen por sus actos en la violación de los derechos básicos de los trabajadores, pero este no es el caso si miramos a las estadísticas sobre salud laboral;
- *no hay un planeta B* por lo que la sostenibilidad medioambiental es una cuestión de supervivencia, no hay alternativa. Tampoco hay una “sociedad B”, sino que solo existe una “sociedad A” en la que parece hemos establecido una ley de supervivencia con especies depredadoras y parásitas acechándonos y de las que nos debemos de proteger.
- *las emisiones se miden y se establecen límites* para protegernos de sus efectos sobre nuestra salud física. Igualmente debemos medir y poner límites a las “toxinas” liberadas por los riesgos psicosociales en forma de estrés para protegernos a su vez de sus patologías;
- nos preocupamos además por el *bienestar animal* e intentamos trasladar esa responsabilidad a la sociedad. Somos capaces de vender yogures con etiqueta de bienestar animal, por lo que por reducción al absurdo los que no disponen de ella, no tienen esa categoría y el mismo producto no se ha conseguido con ese respeto hacia los animales. Es decir, estamos clasificando lo que es bienestar animal de lo que no lo es. Sería interesante poder igualmente catalogar los productos y servicios ofrecidos por las empresas con la etiqueta de que fueron obtenidos con “bienestar humano”, respetando las condiciones de trabajo y dignidad de los empleados y de esta forma penalizar a las empresas que utilizan el sufrimiento con la excusa fácil de la productividad.

No hagamos de la productividad una nueva forma de esclavitud del siglo XXI. En España formalmente se abolió todo tipo de esclavitud en 1837, siendo oficialmente Rosalía Gómez (1801-1874), la última esclava en Tenerife¹⁰. No permitamos entonces que un contrato laboral sea una “nueva forma de esclavitud” al vender nuestros derechos y alma al diablo. El cuidado de la productividad tiene que ver con una mejor y adecuada organización del trabajo y no consiste en sobrecargar a los empleados hasta el límite de su resistencia:

¹⁰ Vid. WIKIPEDIA, [Esclavitud en España](https://es.wikipedia.org/wiki/Esclavitud_en_Espa%C3%B1a), en es.wikipedia.org, 23 agosto 2023.

- para cualquier proyecto industrial que se pretenda realizar, se necesita hacer una *evaluación del impacto medioambiental* que permita evaluar primero, y luego poner, las medidas correctoras necesarias que garanticen que el impacto sea mínimo o nulo. De igual forma y rigurosidad se debe medir y evaluar los riesgos psicosociales por expertos y supervisados por organismos de control nacionales con sus correspondientes inspecciones regulares que midan el impacto real sobre la salud laboral de los empleados;
- toda empresa que comete un «delito grave contra el medioambiente» acaba cerrando dado el impacto de las sanciones económicas y sobre la propia imagen corporativa. Igualmente, las empresas tóxicas deben pagar el mismo precio proporcional al daño que causan si se demuestra que sus prácticas son dañinas para la salud laboral;
- la *Seveso III Directive* (Directiva 2012/18/UE) que surgió del accidente industrial ocurrido el 10 de julio de 1976 conocido como el desastre Seveso. Un incendio industrial que ocurrió a las 12:37, del 10 de julio de 1976, en una pequeña planta química en el municipio de Seveso, 25 km al norte de Milán, en la región de Lombardía (Italia). El accidente produjo la liberación al medio ambiente de cantidades de la dioxina TCDD y que ésta llegara a zonas de población, causando diversos efectos sobre la población. Para que no se olvidara y no se volviera a producir surgió la *Seveso III Directive*. Sin embargo, los suicidios de France Telecom la mayor teleoperadora de Francia hace más de una década, sus directivos fueron acusados de ser los impulsores de una cultura empresarial que supuestamente provocó que 19 trabajadores se suicidaran, otros 12 lo intentaran y 8 más sufrieran depresión, sin embargo, no se ha hecho nada por evitar, regular y recodar este tipo de sucesos para que no se repitan. No estaría nada mal disponer de la “directiva France Telecom” de protección contra el acoso como medidas disuasorias para que no se vuelva a repetir;
- cuando uno intenta imprimir un papel en la fotocopidora, no es inusual recibir un mensaje de texto alertándonos de si estamos seguros de hacerlo, dado las consecuencias que esto va a tener para el planeta, considerando que por «cada kilo de papel producido se emiten alrededor de 3,3 kg de CO₂ equivalente». No creo que tengamos una medición tan precisa sobre el efecto nocivo que tiene para la salud del trabajador un ambiente tóxico y estresante y que nos alerte de sus consecuencias;
- cuando uno va al supermercado a comprar huevos, le ofrecen una diferenciación sobre cómo fueron obtenidos de sus gallinas, así, “clase 0”, son de producción ecológica, “clases 1”, proceden de gallinas camperas, criadas en libertad, “clase 2” de gallinas denominadas de

suelo, criadas en gallineros o naves, y “clase 3” de gallinas criadas en jaulas. Curiosamente este esmero no se produce a la hora de clasificar los productos y servicios que nos ofrecen las empresas y que, si se pudieran certificar en cuanto al respeto de las condiciones del trabajo y eliminar los riesgos psicosociales, servirían para identificar y señalar a esas empresas tóxicas. No veo a nadie adquiriendo productos o servicios de una empresa a sabiendas de que ese producto es equivalente por ejemplo a la “clase 3”.

Esta contaminación social, al igual que la contaminación ambiental, debería ser medida y de algún modo regulada¹¹. De nada sirve salvar el planeta sino salvamos primero la sociedad y las personas humanas que forman parte de ella, de esos depredadores y parásitos. Evidentemente, no es el trabajo en sí el que nos mata, ya que este es un derecho fundamental de las personas, lo que nos está matando son las “condiciones del trabajo” promovidas por empresas tóxicas donde los psicópatas ejercen de depredadores para poder sobrevivir e integrarse en la sociedad. La reflexión que hace el profesor Jeffrey Pfeffer, profesor de comportamiento Organizacional en la Universidad de Standford en su libro *Dying for a Paycheck* es que tenemos que tomarnos más en serio la inviolabilidad y la importancia de la vida humana y el bienestar en el trabajo, hay una razón moral ética de la que deberíamos preocuparnos en lo que respecta a la salud humana y laboral, pero para ello debemos conocer la dimensión del problema.

Conviene hacer un inciso y matizar que lo que se conoce como “buena persona”, es lo que los depredadores llamarían “persona débil”, dado que carecen de esa virtud humana llamada “empatía”, y muchas otras, por lo que su manera de ver la sociedad es totalmente distorsionada y paranoica a cómo la ve el resto. Sus rasgos psicopáticos, les hacen no tomar responsabilidad por sus acciones, tener inclinación hacia la violencia, manifestar desprecio hacia las leyes, no tener sentimientos, ni sentido de culpa hacia el daño y sufrimiento que provocan, no son recuperables y devastan todo aquello que tocan.

La especie depredadora y parásita no pueden crear un ecosistema o sociedad sostenible, es por ello, que no solo está en riesgo el planeta porque no seamos capaces de hacer una política medioambiental que nos garantice su sostenibilidad, sino que lo que está también en riesgo es la sostenibilidad humana sino somos capaces de crear conciencia a todos los niveles y por parte de todos.

¹¹ J. PFEFFER, *El trabajo nos está matando. Cómo mejorar la salud laboral*, LID, 2019.

5. La ética y el propósito social de las organizaciones

En momentos como los actuales donde el ruido mediático es ensordecedor, la contaminación social insoportable y la cantidad de información es más abrumadora que nunca, así, se suele decir que desde el amanecer de la Civilización hasta el año 2003 había 5 exabytes de información creados (un exabyte es una unidad de medida de almacenamiento de datos que equivale a 10^{18} bytes), en la actualidad esta misma cantidad de información se genera cada dos días y el ritmo se sigue incrementando.

El problema radica en que la capacidad humana para procesar esta información generada, básicamente no se ha incrementado después de que el ser humano desarrollara la capacidad del habla y comunicación. Por eso, los ordenadores procesan mejor la información y más eficientemente que la mente humana. La diferencia radica en que los seres humanos a diferencia de los ordenadores disponen de *conocimiento* (un nivel superior de procesamiento de la información) que requiere además intuición y sabiduría. Esta última cualidad nos capacita a los seres humanos para reflexionar, sacando conclusiones que nos dan discernimiento de la verdad, lo bueno y lo malo.

¿Cómo salir entonces de este ruido y contaminación social? ¿Cuál debe ser la prioridad de nuestras organizaciones? Quizás la respuesta la encontremos en preguntarnos acerca de la esencia del porqué de nuestras organizaciones para con la sociedad de la que pretenden formar parte:

Porque una empresa tiene por meta en realidad satisfacer necesidades sociales sin engaños, dentro de un marco moral de respecto a los derechos de los consumidores, empleados y proveedores, y si está diseñada según este esquema y lo sigue en su funcionamiento, las decisiones que tomen quienes trabajen en ella serán correctas desde un punto de vista moral sin necesidad de esfuerzos y sacrificio¹².

Es decir, las organizaciones tienen un deber ético para con la sociedad y sus empleados, donde las decisiones son opciones elegidas por individuos que son responsables de las consecuencias de sus acciones. Así, la existencia de presiones, sobrecarga o acoso para alcanzar objetivos de rendimiento inalcanzables y poco realistas resulta una práctica imprescindible cuando se venden expectativas inalcanzables que acaban en los hombros de los trabajadores expuestos a los efectos del estrés y los riesgos psicosociales fruto de una inexistente gestión empresarial, abuso y sobre exposición a estos riesgos psicosociales.

¹² A. CORTINA, *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*, Trotta, 2008.

Sin embargo, no hay que olvidar que las empresas son responsables de sus acciones pero, normalmente, se olvidan de que también lo son de aquellas que teniendo obligación de llevarlas a cabo no las ejecutan y terminarán perjudicando a sus trabajadores y a la postre a la reputación de la propia empresa que son los activos más importantes que pueda llegar a tener.

Por eso hay que recordar que el *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo es un problema ético vinculado a la gestión de la empresa y constituye un delito contra el trabajador que debe darse a conocer al objeto de que los culpables sean identificados¹³.

6. La tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores

El gran avance clínico llegó en el comienzo de la década de los 1990, cuando Heinz Leymann¹⁴ descubrió que el Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) es probablemente el diagnóstico psiquiátrico y psicológico correcto para aproximadamente el 95% de las personas sometidas a violencia en el trabajo. Las personas que sufren acoso laboral son verdaderos mártires de nuestros días por el sufrimiento e incomprensión que tienen que soportar. El efecto que tiene el acoso sobre las personas que lo sufren en su aspecto más extremo y dañino lleva a lo que se conoce como Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT), que impedirá a las víctimas hasta poder verbalizar lo que les está pasando, dada la incapacidad por un lado, de su mente de entender las emociones a las que están expuestos, como el pánico y terror al acosador (recuerden que Heinz Leymann lo llamó violencia en el trabajo y psicoterror) y por otro lado, su cuerpo liberando hormonas como el cortisol y la adrenalina para preparar el cuerpo para “luchar o huir” ante la amenaza de su acosador, y así, un día tras otro, tras otro, tras otro..., todos los días, de forma que su impacto en intensidad es menor que si uno es testigo de una tragedia puntual como un accidente de tráfico, pero dada su frecuencia “todos los días”, el resultado será más letal¹⁵. Este aspecto de TEPT es ampliamente desconocido diría por el público en general, y en particular por las personas que tienen que velar por nuestra salud laboral, y animo a los psicólogos y médicos realicen un esfuerzo en su divulgación a

¹³ M.C. VERONA MARTEL (coord.), *El mobbing no puede ser un crimen perfecto*, CreateSpace Independent Publishing Platform, 2016.

¹⁴ Vid. H. LEYMAN, A. GUSTAFSSON, *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders*, en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, vol. 5, n. 2.

¹⁵ M.A. AZCÁRATE MENGUAL, *Trastorno de estrés postraumático. Daño cerebral secundario a la violencia. Mobbing, violencia de género, acoso escolar*, Díaz de Santos, 2007.

todas las partes involucradas.

Creo que la Justicia con la ayuda de los especialistas debería ser implacable con estos casos, y a su vez las empresas poner los medios y el afán en erradicar y desalentar cualquier atisbo de que estas prácticas tóxicas se pudieran producir, al fin y al cabo, las empresas que lo permitan pagaran un alto precio reputacional.

La sostenibilidad humana, se basa también en cuidar que se respetan los derechos otorgados de forma universal a todas las personas en el ejercicio de su trabajo sea cual sea este. Estamos hablando de que el hostigamiento psicológico da lugar a un perfil pluriofensivo¹⁶ porque puede afectar a diferentes facultades y derechos de orden constitucional y que podrían afectar a la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), a la integridad moral (art. 15.1 CE), el derecho al honor (art. 18.1 CE) y el derecho a la libertad de comunicación (art. 20.1 CE). El propio Tribunal Europeo de Derechos Humanos considera que «atenta contra la integridad moral el trato gravemente vejatorio, humillante y envilecedor de la persona».

La teoría es clara, ahora hay que trasladar estos derechos a su “mano ejecutora” que debe ser implacable y ejemplarizante, nadie debería perder su dignidad y menos su vida, por el mero hecho de recibir un salario.

Las personas que violan estos derechos están minando la base de nuestra sociedad haciéndola insostenible, y el castigo debería ser proporcional al impacto y daño que causan. Los acosadores deben sentir la tutela obligada del Estado sobre estos derechos irrenunciables, no negociables y que no se compran con el salario recibido. Si los acosadores no sienten realmente el temor a las consecuencias de sus actos, estaremos dando un impulso letal a la complacencia e impunidad de sus actos con los resultados que conocemos sobre la salud de los trabajadores.

Salvemos el planeta, sí rotundo, pero también a la sociedad, hagamos de este, un lugar sostenible no solo medioambientalmente, sino humanamente, erradiquemos y extingamos a esas especies depredadoras con su corte de parásitos y promovamos lo que nos hace una especie única, singular e irreplicable, que además, es la esencia, lo elemental y básico a todos los niveles y que por ello, no debemos olvidar jamás, la *humanidad*.

Concedámonos al menos el mismo respeto y cuidado que estamos pidiendo para el “bienestar animal” y de forma análoga para que los empleados puedan gozar de “bienestar en sus trabajos”, y empecemos a clasificar y señalar las empresas y los productos y servicios que nos ofrecen por su

¹⁶ J. SÁNCHEZ PÉREZ, *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*, Comares, 2016.

respeto con los empleados, sus condiciones de trabajo y el cuidado de los riesgos psicosociales.

La verdad incómoda que denunciaba Leymann en 1996 sobre la violencia en el trabajo, el psicoterror y sus consecuencias sobre la salud de los empleados, sigue más viva que nunca en 2023. Para medir la dimensión de este problema, basta con hacer una comparativa entre los riesgos psicosociales y lo que pasaría si en una obra tuviéramos un desafortunado accidente mortal debido a unas medidas inadecuadas de prevención de los riesgos laborales “materiales”. Siempre que hay un accidente en el lugar de trabajo va a intervenir de oficio tanto la Policía como la Inspección de Trabajo. La inspección de Trabajo investigará cuales han sido las causas del accidente y redactará un informe, y a su vez la Policía levantará un atestado. Normalmente, el atestado policial va a ser el motivo del inicio de las actuaciones judiciales en los Juzgados competentes del lugar del accidente. Es decir, la Policía pondrá en conocimiento del Juzgado unos hechos para que sea el Juez quien investigue si ha podido haber algún tipo de comportamiento delictivo por parte de la empresa.

Si, por el contrario, la víctima es resultado de los riesgos psicosociales (riesgos laborales “no materiales”), tendrá en su contra tener que demostrar la “carga procesal”, lo que será una losa más a la victimización que ya haya podido sufrir por parte del acosador y los testigos mudos. No contará tampoco con la ayuda de la Ley, ya que, de una parte, la Policía que, aunque cuenta con medios para investigar como la Unidad Especial del Cuerpo de Policía del Estudio del Comportamiento, no investigará de oficio, ni existe un protocolo de actuación, ni, por otra parte, contará con la Inspección de Trabajo que verifique y certifique que los denostados riesgos psicosociales se evaluaron y se protegieron adecuadamente. El resultado final es el completo desamparo de la víctima y su familia, que verá una acción titánica investigar y demostrar el potencial acoso laboral sufrido.

La conclusión sería que, parece ser que hubiera víctimas de dos clases en lo que se refiere a Salud Laboral, es decir, las víctimas de los riesgos laborales materiales (accidentes de trabajo) por un lado, y las víctimas de los riesgos psicosociales (riesgos laborales no materiales) por otro. Pero esto sería igual a reconocer que estamos dando un trato discriminatorio a las víctimas de los riesgos psicosociales a la hora de defender sus derechos fundamentales que les amparan. Esto no parece que se “ajusta a derecho”, en una cuestión tan importante como tutelar los derechos fundamentales y constitucionales de dignidad e integridad física y moral de los trabajadores.

Esto es lo mismo que decir que la Ley no solo sería discriminatoria, sino que ya que no protege a las víctimas de los riesgos psicosociales y simplemente utilizando lo que en matemáticas se denomina el método de

reducción al absurdo (*reductio ad absurdum*, es decir, métodos lógicos de demostración usado en matemáticas para demostrar la validez o invalidez de proposiciones categóricas), estaría protegiendo a los acosadores. Cabe preguntarse: ¿por qué se discrimina a las víctimas del acoso laboral? ¿Por qué no tienen las mismas coberturas legales que las víctimas de los riesgos laborales materiales? ¿No emana su tutela de los mismos Derechos fundamentales de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

La exposición a los riesgos psicosociales y ergonómicos (estrés laboral, violencia en el trabajo, acoso laboral, sobrecarga de trabajo, falta de organización, horario prolongado, etc.) son también riesgos laborales no materiales, que por su consideración de riesgo para la salud también dan lugar a enfermedades y patologías relacionadas con el estrés que pueden incluso desembocar en la muerte del trabajador. Por ello, han sido incorporados al Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa nuevos conceptos como, riesgos psicosociales, ergonómicos y violencia en el trabajo, que según la Directiva europea 89/391/CEE, así como, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, la empresa está obligada a cumplir al objeto de velar por la salud de sus trabajadores.

Sin embargo, aunque formen parte del mismo Plan de Prevención de Riesgos Laborales no existen como se ha comentado, protocolos de actuación equivalentes a los riesgos laborales materiales (accidentes en el trabajo), donde tanto la Policía como la Inspección de Trabajo actúan de oficio, llevando al completo desamparo de las víctimas del acoso laboral, donde además de atentar contra su salud e incluso su vida, se atenta contra la propia dignidad de su persona y los derechos que le son inherentes (art. 10.1 CE). Es por lo que algunos autores denominan al *mobbing* (acoso laboral) el “crimen perfecto”, donde la víctima no solo puede perder su vida, sino también su dignidad, y el acosador psicópata y la empresa tóxica no corren ni el riesgo de ser llevadas a juicio como había predicho el Dr. Heinz Leymann en 1996.

Por otra parte y creo muy relevante indicar aquí, que al igual que para los riesgos laborales materiales la Fiscalía parece disponer de arquitectos, ingenieros y especialistas, entendamos de una vez y para siempre que también hay que tutelar la salud mental de los trabajadores y se necesitan igualmente, psicólogos, médicos, neurólogos y expertos en prevención de riesgos psicosociales que persigan, defiendan y nos protejan de las empresas tóxicas y sus malas prácticas contra la salud mental que nos están dañando y matando igualmente.

Las víctimas del acoso son eso “víctimas” independientemente del tipo de que se trate y el apellido que queramos poner, ya sea acoso de género,

psicológico, laboral, *bullying*, discriminatorio por razones religión, raza, tendencia sexual..., y de donde éste se produzca, el hogar, la escuela, el trabajo..., no hagamos un ranking discriminatorio dependiendo del tipo y el entorno, todos ellos son igual de macabros, deleznable y ejecutados por psicópatas que comparten en todos los casos el mismo desprecio hacia las personas, la vida humana y las leyes más básicas y fundamentales de nuestra sociedad.

En el ámbito laboral, una víctima mortal debe igualmente recibir la máxima cobertura legal posible, sin discriminarla y desampararla, porque el suceso haya tenido lugar en el lugar de trabajo causado por los riesgos psicosociales.

Si realmente queremos poner fin al *acoso* con letras mayúsculas y sus terribles consecuencias de ejecutar a sus víctimas, o peor aún si cabe, que sea la propia víctima, la que se ejecute así misma en forma de suicidio, al hacer que pierda toda su autoestima, dignidad, integridad moral, respeto y cualquier halo de mínima esperanza de salir de esa situación, donde no solo perderá su integridad física, sino también su integridad moral y dignidad, necesitamos entonces de forma urgente tratar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales con la importancia que se merecen, tutelar eficazmente los derechos fundamentales de las personas, desarrollar los protocolos y normas necesarias, investigar los casos que se produzcan y ejemplarizar las sentencias para evitar que se convierta el *mobbing* o acoso laboral en el crimen perfecto.

El *mobbing* es el crimen perfecto porque si intentamos abrir una vía penal para su castigo a través del art. 173.1 del Código Penal:

El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Que, aunque explícitamente indica, en el ámbito de cualquier relación laboral y prevaliéndose de su relación de superioridad el que infringiera un trato degradante menoscabando la integridad moral de otra persona, nos encontramos con que a la mínima oportunidad posible nos desviarán hacia la vía laboral, que por supuesto no prevé la pena de prisión y hasta probablemente tengamos que presentar la “papeleta de conciliación laboral”.

Resulta obligada la pregunta ¿qué diferencia existe en la jurisprudencia entre una víctima mortal en el ámbito laboral por los riesgos psicosociales o por los riesgos laborales materiales? Y, a su vez, ¿qué diferencia existe en la jurisprudencia entre una víctima mortal en el ámbito laboral por los riesgos psicosociales o una víctima de asesinato en el caso de los dos siguientes supuestos de “alevosía” (se realiza a traición o cuando se sabe que la víctima no va a poder defenderse) o “ensañamiento” (aumentando deliberada e inhumanamente el sufrimiento de la víctima)? ¿Realmente tenemos tuteladas a las víctimas de los riesgos psicosociales o estamos ante un caso de discriminación y desamparo?

Nadie parece estar a salvo, el propio Poder Judicial¹⁷ y el Ministerio Fiscal¹⁸ intentan auto protegerse mediante protocolos de acoso de esta pandemia silenciosa que supone el *mobbing* o acoso laboral que precisa de una erradicación urgente a tenor de los sufrimientos que ocasiona al ser humano que lo padece, las graves consecuencias que acarrea a las organizaciones, la economía y la sociedad en general.

No se entiende entonces, la tibieza o desidia actual frente al *mobbing* o acoso laboral como si al igual que esa otra pandemia, la del Covid, esperamos a tener todos “inmunidad de rebaño”, es decir, normalizamos este grado de toxicidad de las organizaciones con nuestra sociedad, esta contaminación social y los atentados que se producen contra los derechos elementales de las personas, recogidos además en nuestra Carta Magna que es la *Constitución*, renunciando a nuestros derechos y haciendo insostenible la inviolabilidad y la importancia de la vida humana y el bienestar en el trabajo, no solo para nuestra generación sino también para la generación de nuestros hijos y de los hijos de nuestros hijos..., y así, hasta que nos quedemos sin sociedad, muy probablemente antes de que nos quedemos sin nuestro planeta.

7. La salud laboral en Europa

Un accidente de trabajo se define como un suceso durante el curso del trabajo, que conduce a un daño *físico* o *mental*, explica Eurostat (oficina estadística de la Comisión Europea), que señala que los accidentes de trabajo mortales son aquellos que provocan la muerte de la víctima en el

¹⁷ [Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la carrera judicial](#), 17 febrero 2015.

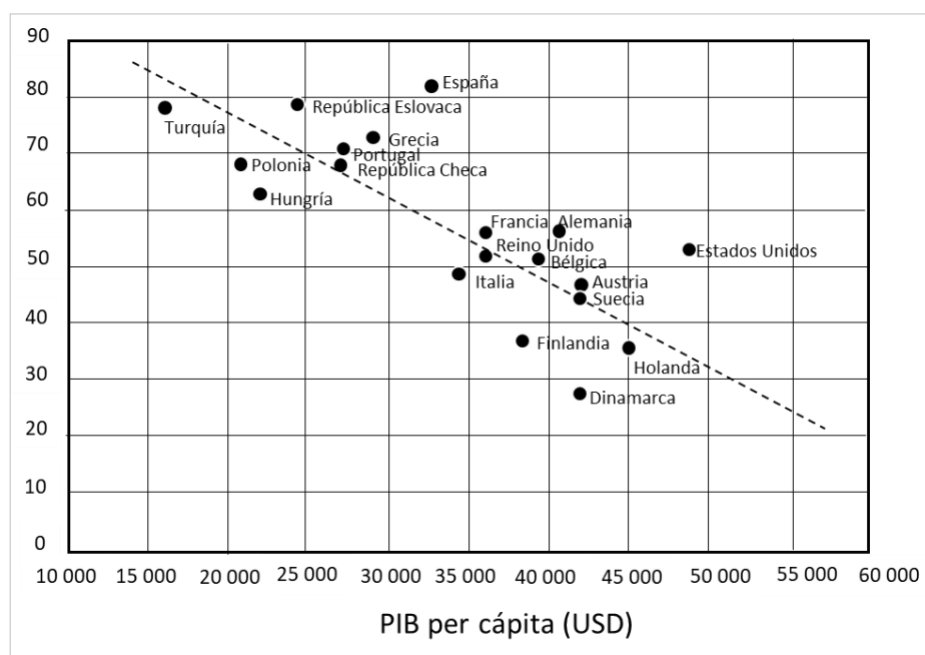
¹⁸ [Protocolo de actuación frente al acoso y violencia en el trabajo, al acoso sexual, al acoso discriminatorio y al acoso moral o psicológico en el Ministerio Fiscal \(Aprobado por Decreto de la Fiscalía General del Estado de fecha 18 de julio de 2019\)](#).

plazo de un año desde que se produce el accidente.

Los accidentes de trabajo no mortales se definen como aquellos que implican al menos cuatro días naturales completos de ausencia del trabajo (también se denominan accidentes de trabajo graves).

El número de accidentes en un año en particular, está relacionado con el nivel de actividad económica y el número de personas empleadas en su economía, así si comparamos el número de fallecimientos cada 100.000 personas atribuibles a la exposición laboral frente al PIB per cápita (USD) en el siguiente gráfico¹⁹, se podrá visualizar que nuestro país se sale incluso de la línea de regresión y tendencia de países como Italia, Finlandia, Dinamarca, Grecia, Reino Unido, Holanda, Suecia, Portugal, Francia, Bélgica, Austria, etc.

Este gráfico que es auto explicativo y pone a nuestro país en el mapa de los fallecimientos debido a los riesgos laborales (materiales y no materiales o si prefieren físicos o mentales) resaltando la grave dimensión actual del problema que tenemos.



Según un análisis realizado por el Instituto Sindical Europeo cabe esperar que aproximadamente 30.000 personas pierdan la vida en el lugar de trabajo entre el 2020 y 2029 si se mantiene el mismo ritmo durante la última década.

¹⁹ J. PFEFFER, *op. cit.*, p. 75, cuadro 2.4.

En este punto, donde las estadísticas pueden parecer números fríos cabe preguntarse ¿cuál es el valor que le damos a la pérdida de una vida humana en el trabajo? Seguramente nos siga pareciendo una pregunta fría y distante o simplemente un precio a pagar por la actual actividad económica. Los ingleses se suelen referir a esta situación como “*not in my backyard*”, es decir, mientras no se produzca o se dé en mi casa, pero si reformulamos la pregunta, a lo mejor entenderíamos realmente la dimensión del problema, ¿cuál es el valor que le damos a la pérdida de un ser querido en el trabajo? Quizás ahora sí entendamos mejor el problema y no pongamos tanta distancia, porque esperamos que les pase a otros y no, a nosotros o nuestras familias. Imagínense por un momento, que cuando se despiden de sus seres queridos todas las mañanas, porque se van al trabajo no sabrían con certeza si por la tarde los volverían a ver, y así, un día tras otro, tras otro, tras otro..., todos los días, ¿les parece realmente sostenible la situación actual?

El daño no es solo físico, sino también mental y se está incrementando su importancia y relevancia tanto en los fallecimientos como en las bajas laborales. Así, la OMS ha revelado recientemente que más de trescientos millones de personas en todo el mundo padecen trastornos mentales relacionados con el trabajo, como el agotamiento profesional, la ansiedad, la depresión o el estrés postraumático, lo que está relacionado con el hecho de que uno de cada cuatro trabajadores europeos considera que el trabajo tiene un impacto negativo en su salud²⁰; que un entorno de trabajo negativo puede dar lugar a problemas de salud física y mental, al absentismo y a la pérdida de productividad.

Uno de los factores que actualmente acentúan los problemas de salud laboral de los trabajadores es el efecto de la hiperconexión digital según estudio del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Madrid):

- las fronteras entre tiempo de trabajo y descanso se diluyen cada vez más;
- aumentan los riesgos ergonómicos y psicosociales de los trabajadores;
- el 65% de los trabajadores recibe llamadas de la empresa fuera de su horario;
- el 98% envía emails de noche o en fin de semana.

En este punto es importante recordar que, en el marco de las regulaciones sobre salud y seguridad en el trabajo de la Unión Europea, los empleadores tienen el deber de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores en todos los aspectos de su trabajo; que los empleadores siguen siendo responsables de la salud y la seguridad en el trabajo en el contexto del teletrabajo.

Los riesgos laborales más prevalentes asociados al teletrabajo son los

²⁰ EUROFOUND, [6th European Working Conditions Survey. Overview Report. 2017 Update](#), 2017.

riesgos psicosociales, estando una mayor prevalencia de ellos vinculada a horarios de trabajo prolongados y a estrés relacionado con el trabajo. Según la EU-OSHA, los riesgos psicosociales pueden tener consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas, como la ansiedad relacionada con el trabajo, el agotamiento profesional o la depresión y que las condiciones laborales que conducen a estos riesgos psicosociales pueden incluir entre otros, una carga laboral excesiva, cometidos que se contradicen, la falta de claridad en relación con las propias funciones, la falta de participación en la toma de decisiones que afectan a los propios trabajadores, la falta de influencia en la manera en que se lleva a cabo el propio trabajo, la mala gestión de los cambios organizativos, la inseguridad laboral, la comunicación ineficaz, la falta de apoyo de la dirección o de los compañeros de trabajo, el acoso psicológico o sexual y la violencia por parte de terceros. El principal problema es que el acoso y la violencia en el ámbito laboral es una situación sin resolver tan vieja como el trabajo mismo (la etimología de la palabra “trabajo” aparecida en el siglo VI, según Alain Rey proveniente del latín popular *tripalliare*, que significa “atormentar, torturar con el *tripallium*”. En el siglo XII, la palabra designa también un tormento psicológico o un sufrimiento físico). Asimismo, ha sido esta una cuestión que desde el punto de vista científico ha sido completamente relegada. El desarrollo de estudios que abordan los hechos que afectan en la dimensión psicosocial de los individuos que trabajan, se ha concentrado en las últimas tres décadas, mientras que las legislaciones e instituciones que abordan el acoso y la violencia en el trabajo son más escasas y más recientes aún (Karl Marx, Tréveris, Prusia occidental, 1818 – Londres, 1883, decía: «el obrero tiene más necesidad de respeto que de pan»). Sin embargo, el énfasis históricamente ha sido en el estudio y la atención de los riesgos materiales y condiciones que generan lesiones corporales o funcionales de los trabajadores.

El problema está tan cronificado en nuestros días que en pleno siglo XXI (recordemos que la Revolución Industrial comenzó en la segunda mitad del siglo XVIII) la propia OIT ha tenido que emitir el Convenio n. 190 de 21 de junio de 2019, sobre la eliminación de la *violencia* y el *acoso en el mundo del trabajo* y la recomendación n. 209 que la complementa, siendo el primer Tratado Internacional que aborda la violencia y acoso en el trabajo de forma integral. El Convenio reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, entendiendo por tal el «conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico».

Así pues, el día 25 de mayo de 2022, España depositó los instrumentos de ratificación del Convenio n. 190 sobre la violencia y el acoso, ante el Director General de la OIT. Por otro lado, este Convenio n. 190 especifica las siguientes obligaciones para los Estados miembros que lo suscriban:

- «adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (art. 8);
- «adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (art. 9), la misma debe contener lo siguiente: «a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes».

Por otra parte, la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo regula la información corporativa de las empresas en materia de sostenibilidad especialmente demandada por la comunidad inversora, equiparándola a la información financiera de la Compañía.

La directiva introduce obligaciones más detalladas sobre el impacto de las empresas no solo en el medio ambiente, sino también en los derechos humanos y el ámbito social, donde destaca que tienen que informar y divulgar información sobre los siguientes factores sociales y de derechos humanos:

- medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo;
- el tiempo de trabajo;
- la conciliación de la vida privada y vida laboral;
- la seguridad y la salud;
- respeto de los derechos humanos;
- respeto a la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios fundamentales de la OIT.

Sin embargo, hasta el momento el abismo que sigue existiendo entre las normas, protocolos, convenios, recomendaciones y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores frente al acoso, sigue actuando a modo de precipicio donde todos los esfuerzos por erradicar esta pandemia silenciosa siguen cayendo en la inoperancia, desidia e ineficiencia provocando el

completo desamparo de las víctimas y sus familias que lo sufren minando además nuestra sostenibilidad humana.

Por otro lado, si tuviéramos que definir y medir la salud laboral mediante una fórmula del éxito en este propósito de nuestra organización o nuestra preocupación real por el bienestar de nuestros empleados tendría que ser:

$$\textit{Salud Laboral} = \textit{Salud Física} \propto \textit{Salud Mental}$$

He omitido deliberadamente la tentación de que la salud laboral es la suma de ambas y con ello poner el signo “+” en lugar del signo proporcional “ \propto ”. La salud laboral es proporcional a la salud física por un lado y por otro a la salud mental. No vale decir, que tengo una organización con una salud laboral de 10 porque su salud física es de “10” y la salud mental me importa “0”. El resultado con la fórmula propuesta sería cero. Nuestra aspiración y objetivo debe ser una salud laboral de 100, con la máxima puntuación en ambas. La salud mental y física están a su vez totalmente relacionadas, aunque los síntomas se manifiesten de distinta forma y acabaran influyendo tarde o temprano la una en la otra y viceversa. El daño sobre la salud mental a medio y largo plazo será letal sobre la persona y la sociedad.

Es un sin sentido hablar solo de la de la salud física en el desempeño de nuestro trabajo, es un sesgo total e intolerable del verdadero estado de la salud laboral de la organización y a la postre de la propia Compañía.

8. Conclusiones

En 1948, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su art. 23 declara por un lado el Trabajo como un Derecho Humano fundamental, y por otro lado, la Constitución de la Organización Mundial de la Salud declara a su vez, la Salud como Derecho Humano fundamental de las personas. Con estos dos pilares, se debieran sustentar a su vez la Salud Laboral como Derecho Humano Fundamental de las personas, pero la realidad es totalmente opuesta a este derecho, con unas tasas altísimas de impacto sobre la salud de los trabajadores a consecuencia de los riesgos psicosociales que hacen que hayamos puesto en riesgo a su vez la sostenibilidad humana y la tutela de los derechos de las víctimas de estos riesgos psicosociales.

Consideremos entonces, el derecho a la salud física y mental como un Derecho Humano fundamental y que todo ser humano tiene derecho al nivel de salud más elevado posible. La OMS define la salud mental como «un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es

capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad»²¹; por otro lado, la salud mental también está vinculada a otros derechos fundamentales, como el derecho a la dignidad humana consagrado en el art. 1, y el derecho a la integridad de la persona, incluida la integridad psíquica, consagrado en el art. 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Adicionalmente y como se ha venido comentando, la sostenibilidad no solo tiene una dimensión medioambiental, sino que además tiene una dimensión humana relativa al respecto a los Derechos Humanos de las personas y el impacto de la empresa en la sociedad.

Este no es el planeta y la sociedad que nuestros hijos deben heredar, no es *sostenible humana y medioambientalmente*, tenemos todos una responsabilidad ética y moral máxima con las nuevas generaciones que no estamos cumpliendo, debería ser nuestro deber y prioridad.

Decía el Dr. Martin Luther King (Atlanta, Georgia, 1929 – Memphis, Tennessee, 1968): «No me preocupa el grito de los violentos, de los corruptos, de los deshonestos, de los sin ética [...]. Lo que más me preocupa es el silencio de los buenos», con toda la humildad del mundo, el problema no son los acosadores y los psicópatas integrados en las organizaciones que como ya se comentó no son recuperables, el problema es el silencio de los que nos tienen que defender y proteger, de los reguladores y los que deben tutelar nuestros derechos, de las organizaciones tóxicas y los testigos mudos que se hacen a su vez cómplices y una sociedad cada vez más anestesiada que no reacciona ante los abusos sobre los derechos fundamentales.

A mi hijo le gustaba utilizar la famosa frase de Albert Einstein «quienes tienen el privilegio de saber tienen el deber de actuar», hasta hizo uso de ella en su forma de entender la vida y la responsabilidad que tenemos todos de dejar un “mundo un poquito mejor” (“sostenibilidad humana”) a los que nos precedan, que importante sería que todos sin excepción en nuestra función con la sociedad hiciéramos uso de este lema.

No perdamos ni una sola más “alma de luz”, que tanta falta nos hace para que nos guíen, y que tanto queremos y echamos de menos.

²¹ OMS, *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*, en www.who.int, 17 junio 2022.



*Dedicado a Pablo, nuestro ángel con “alma de luz”,
y a sus amigos y Bárbara para que se mantengan siempre a salvo
de las especies depredadoras y parásitas.*

9. Bibliografía

AZCÁRATE MENGUAL M.A. (2008), [Lo que un científico puede enseñar a un juez](http://www.anamib.com), en www.anamib.com, 1º mayo

AZCÁRATE MENGUAL M.A. (2007), *Trastorno de estrés postraumático. Daño cerebral secundario a la violencia. Mobbing, violencia de género, acoso escolar*, Díaz de Santos

CORTINA A. (2008), *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*, Trotta

COVERT B. (2015), [Getting Murdered At Work Is Incredibly Common In The U.S.](http://archive.thinkprogress.org), en archive.thinkprogress.org, 26 agosto

DUJO LÓPEZ V., GONZÁLEZ TRIJUEQUE D., GRAÑA GÓMEZ J.L. (2022), *Manual de psicología forense en el ámbito laboral. Concepto, metodología y aplicaciones*, Pirámide

EUROFOUND (2017), [6th European Working Conditions Survey. Overview Report. 2017 Update](https://www.eurofound.europa.eu/en/press-room/news/2017/171101)

GALEGO J.A. (2019), *Bendita redención. La liberación plena del mobbing*, Círculo Rojo

GATELL C. (2022), *Rellenando mis grietas con oro. ¡Sobrevive al mobbing!*, Soul Production

GOLEMAN D. (1996), *Inteligencia emocional*, Kairós

GONZÁLEZ A. (2017), *No soy yo. Entendiendo el trauma complejo, el apego y la disociación. Una guía para pacientes, familiares y terapeutas*, Amazon

HIRIGOYEN M.-F. (2014), *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, Paidós

- HIRIGOYEN M.-F. (1999), *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Planeta
- LEYMANN H. (1998), *Mobbing. La persécution au travail*, Seuil
- LEYMANN H. (1996), *The content and development of mobbing at work*, en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n. 2, pp. 165-184
- LEYMANN H. (1995), *Hur sjuk blir man av kränkande särbehandling i arbetslivet? Diagnosstatistik över posttraumatisk stress belastning (PTSD) från de första 64 patienterna hos Sveriges RehabCenter AB Violen*, Arbetskyddsstyrelsen
- LEYMANN H. (1992), *Från mobbning til utslagning: arbetslivet*, Publica
- LEYMANN H. (1992), *Psykiatriska hälsoproblem i samband med vuxenmobbning. En rikstackende undersökning med 2428 intervjuer*, Arbetskyddsstyrelsen
- LEYMANN H. (1990), *Handbok för användning av LIPT-formuläret för kartläggning av risker för psykiskt våld*, Violen
- LEYMANN H. (1987), *Själmord till följd av förhållandena i arbetslivet*, en *Arbete, Människa, Miljö*, n. 3, pp. 155-160
- LEYMANN H., GUSTAFSSON A. (1996), *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders*, en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n. 2, pp. 251-275
- MARDON G., PROLONGEAU H., DELALANDE A. (2019), *Cuando el trabajo mata*, Futuropolis
- OBSERVATORIO DEL SUICIDIO EN ESPAÑA (2022), [Suicidios España 2020. Informe final](#), Fundación Española para la Prevención del Suicidio
- OMS (2022), [Salud mental: fortalecer nuestra respuesta](#), en www.who.int, 17 junio
- PFEFFER J. (2019), *El trabajo nos está matando. Cómo mejorar la salud laboral*, LID
- PIÑUEL I. (2021), *Mi jefe es un psicópata. Como el poder transforma a las personas en psicópatas. Detéctalos a tiempo*, La Esfera de los Libros
- PIÑUEL Y ZABALA I. (2001), *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae
- ROMERO S. (2022), [Publicado en el BOE Nuevo Código de Prevención de Riesgos Laborales 16 de junio 2022](#), en www.coordinacionempresarial.com, 19 julio
- RTVE.ES (2022), [Psicópatas entre nosotros, ¿serías capaz de identificar a uno?](#), en www.rtve.es, 30 octubre
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2017), *Accidentes de trabajo. Análisis jurisprudencial y acción de responsabilidad por daños*, Dauro

SÁNCHEZ PÉREZ J. (2016), *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*, Comares

SÁNCHEZ RIVERO J.M., ENRÍQUEZ PALOMINO A. (2019), *ISO 45001:2018. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Orientaciones y comentarios prácticos para su correcta implantación y certificación*, Fundación Confemetal

TRUJILLO PONS F. (2017), *España frente al acoso laboral. Un estudio comparativo con Canadá*, Atelier

VERONA MARTEL M.C. (coord.) (2016), *El mobbing no puede ser un crimen perfecto*, CreateSpace Independent Publishing Platform

WIKIPEDIA (2023), *Esclavitud en España*, en es.wikipedia.org, 23 agosto

Páginas web

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6950222096761282560/>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

