

# Riesgos psicosociales para el bienestar de las personas trabajadoras: Lecciones extraídas de la pandemia de COVID-19

## Introducción

Se entiende por riesgos psicosociales los aspectos sociales y organizativos de la concepción y la gestión del trabajo que podrían causar daños físicos o psicológicos. Además de afectar a las personas trabajadoras, estos riesgos también tienen importantes implicaciones sociales y económicas, relacionadas, por ejemplo, con el aumento del gasto sanitario y social y las pérdidas de productividad. Dado que el absentismo laboral por problemas de salud mental está aumentando, los responsables políticos y los responsables de la toma de decisiones de la UE se esfuerzan por comprender mejor los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, qué los motiva y su impacto.

El presente informe examina la prevalencia de algunos de los principales riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, o factores de estrés laboral, experimentados por las personas trabajadoras: ritmos de trabajo muy intensos, horarios de trabajo atípicos, precariedad laboral, preocupaciones financieras, y violencia y acoso en el trabajo. También examina la disponibilidad de recursos laborales que mitiguen los efectos negativos de los factores de estrés, como la flexibilidad de la jornada laboral y las oportunidades de formación. El estudio se basa en los datos obtenidos en la Encuesta Telefónica Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCTS) de 2021, que reflejan la situación durante la pandemia de COVID-19. Además, el informe se centra en los riesgos asociados al teletrabajo, que se ha expandido considerablemente desde el inicio de la pandemia.

## Contexto político

La Directiva marco sobre seguridad y salud en el trabajo impone a los empresarios la obligación legal de prevenir, evaluar y combatir los riesgos para la seguridad y la salud (incluidos los riesgos psicosociales) en el lugar de trabajo. Su aplicación es desigual entre los Estados miembros, ya que los riesgos psicosociales y el enfoque y el alcance de los marcos jurídicos que se ocupan de ellos difieren de un país a otro. Los acuerdos marco de los interlocutores sociales de la UE sobre la lucha contra la violencia y el

acoso y el estrés en el trabajo desempeñaron un papel en el desarrollo de normativas relacionadas en la mayoría de los Estados miembros, pero pueden no ser suficientes para abordar plenamente estos riesgos. El Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 establece que se requieren cambios en las condiciones de trabajo para abordar los riesgos psicosociales.

Tras la pandemia, la salud mental pasó a formar parte del debate político a escala de la UE. En consecuencia, una resolución del Parlamento Europeo instó a las instituciones de la UE y a los Estados miembros a reconocer la elevada prevalencia de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo y a encontrar formas de ayudar a prevenirlos. También hizo hincapié en la necesidad de erradicar la violencia, la discriminación y el acoso en el trabajo. La Comunicación de la Comisión Europea sobre un enfoque global de la salud mental, publicada en junio de 2023, propone la posibilidad de adoptar una iniciativa a escala de la UE sobre los riesgos psicosociales a medio plazo.

## Conclusiones principales

- La evolución de los lugares de trabajo europeos, caracterizada por una creciente digitalización, está aumentando la prevalencia de ritmos de trabajo muy intensos (declarada por cuatro de cada diez personas trabajadoras) y de los horarios de trabajo atípicos, incluido el trabajo en el tiempo libre (señalado por una proporción similar de personas trabajadoras). Trabajar con ritmos de trabajo muy intensos fue más común entre los directivos, profesionales, técnicos y personal administrativo y de apoyo, en particular en los sectores de la construcción, los servicios financieros y la salud. Los horarios de trabajo atípicos son más frecuentes entre las personas que ocupan puestos directivos de todos los sectores y el personal poco cualificado del sector del transporte y el almacenamiento. Estos factores de estrés laboral tienen un impacto negativo en la salud y el bienestar y en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

- Alrededor del 14 % de los empleados declararon precariedad laboral, y el 26 % declararon tener problemas financieros. La precariedad laboral estaba más extendida entre el personal joven, que tenía únicamente educación primaria, trabajaba en profesiones no cualificadas u operando en instalaciones y con máquinas, artesanía o ventas. Entre el personal que solo tiene educación primaria, la mitad afirmó que tuvieron dificultades para llegar a fin de mes, como ocurre con una gran parte de personas que ocupan puestos sin cualificación y trabajan en los sectores de servicios y de ventas. Las personas que experimentan estos problemas a menudo carecen de recursos profesionales, lo que les hace sentirse no escuchadas, invisibles, ignoradas e incapaces de mejorar su situación.
- Alrededor del 13 % del personal empleado declaró haber estado expuesto a comportamientos sociales negativos (insultos o amenazas verbales, acoso sexual, intimidación, acoso o violencia), mientras que el 12 % se sintió discriminado en el trabajo. El personal de los sectores sanitario y de la administración pública, así como de las profesiones poco cualificadas, tenían más probabilidades de estar sujeto a este tipo de comportamientos. En esos sectores y ocupaciones, el personal que trabajaba frecuentemente con terceros (por ejemplo, clientes y pacientes) fue el más afectado. Los comportamientos sociales negativos y la discriminación afectan muy negativamente y durante mucho tiempo a la salud y el bienestar.
- En general, el personal que teletrabaja, ya sea a tiempo parcial o completo, dispone de más recursos que el que trabaja únicamente en las instalaciones de su empresa. En cierta medida, esto está relacionado con las características propias de su profesión y sector. Sin embargo, muchas personas informaron que trabajaban con ritmos de trabajo muy intensos y tenían que trabajar en su tiempo libre.
- La prevalencia de los riesgos psicosociales difiere entre los Estados miembros, lo que refleja diferencias tanto en las estructuras del mercado laboral como en la eficacia de las políticas destinadas a combatir dichos riesgos. También es muy probable que la variación en la prevalencia esté relacionada con los diferentes marcos normativos que abordan los riesgos psicosociales.
- Desde una perspectiva sectorial, las personas trabajadoras altamente cualificadas y de cualificación media del sector sanitario tienen más probabilidades de estar expuestas a comportamientos sociales negativos, de trabajar a un ritmo exigente y de trabajar en horarios atípicos; por lo tanto, un porcentaje relativamente elevado de profesionales de la medicina, la enfermería y otros profesionales sanitarios corren el riesgo de que su salud se vea perjudicada por el trabajo.

## Indicadores políticos

- El aumento de la prevalencia de algunos riesgos psicosociales en los lugares de trabajo de la UE durante la pandemia y sus perjuicios para la salud de las personas trabajadoras requieren la adopción de medidas por parte de los gobiernos y los interlocutores sociales para garantizar que los principios de salud y seguridad en el trabajo consagrados en la Directiva marco se apliquen eficazmente en lo que respecta a los riesgos psicosociales.
- Las políticas deben aspirar a reducir tanto los niveles de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo en toda la UE como la variación de su prevalencia entre los Estados miembros.
- En algunos casos, es más probable que las personas trabajadoras expuestas a un riesgo psicosocial estén expuestas a otros riesgos relacionados con el trabajo. Esto implica que se requiere un enfoque holístico de la prevención de riesgos psicosociales en la política y la práctica, teniendo en cuenta todo el entorno social y la cultura del lugar de trabajo y poniendo en marcha los recursos que propician su mejora (como el apoyo social y la participación en la organización). En otros casos, por ejemplo, cuando las personas trabajadoras sufren precariedad laboral y problemas financieros, también debe tenerse en cuenta una perspectiva macroeconómica y social.
- La distribución desigual de los riesgos por sector y ocupación requiere acciones específicas y un diálogo social a nivel empresarial y sectorial. Por ejemplo, los ritmos de trabajo muy intensos se dan con más frecuencia entre los directivos y los profesionales de todos los sectores, mientras que la precariedad en el empleo y las dificultades económicas son más frecuentes entre las ocupaciones menos cualificadas, y el comportamiento social adverso y la discriminación son más frecuentes entre quienes trabajan a menudo con terceros.
- Con la expansión del teletrabajo, un elevado porcentaje de personas trabajadoras de la UE sufren interferencias entre la vida profesional y la vida privada, tienen un ritmo de trabajo muy intenso y horarios de trabajo atípicos. Abordar la elevada prevalencia de estos riesgos a la luz de la posible expansión adicional del trabajo a distancia y flexible requiere una atención específica, tal vez en diferentes ámbitos normativos (como la seguridad y la salud en el trabajo, el tiempo de trabajo y el derecho a la desconexión). Además, es posible que no toda la población activa pueda beneficiarse de las ventajas de teletrabajar y, por lo tanto, el derecho a gozar de un buen equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y el acceso a un trabajo flexible y a otros recursos psicosociales deben facilitarse a través de otras medidas.

### Más información

El informe *Riesgos psicosociales para el bienestar de los trabajadores: Lecciones extraídas de la pandemia de COVID-19* está disponible en <https://eurofound.link/ef23001>

Director de investigación: Óscar Vargas Llave

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)