

Doble Titulació en Dret i Administració i Direcció d'Empreses

Títol: La salut mental a l'empresa. El repte de gestionar els riscos psicosocials

Title: *Mental health in the workplace. The challenge of managing psychosocial risks*

Autoria: Alba Gutiérrez Serrallonga

Tutoria: Fernando Barbancho Tovillas

Departament: Dret Privat



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Facultat d'Economia
i Empresa

RESUM

El Dret del treball atorga a l'empresari el deure de vetllar per la seguretat i la salut dels treballadors sota el seu càrrec, i li imposa obligacions en matèria de prevenció de riscos. Els factors de risc psicosocial s'originen en un entorn laboral negatiu, podent afectar la salut psíquica, física o social del treballador. El seu origen es troba en la interrelació d'una pluralitat d'elements presents en l'organització del treball, i el seu impacte és difícil de quantificar. En conseqüència, les externalitats negatives que se'n deriven afecten també l'empresa i la societat en conjunt. El desconeixement generalitzat que envolta l'existència de riscos psicosocials fa que, presents els primers símptomes d'aquestes patologies, passin desapercebuts, de manera que no es detecten a temps i els seus efectes s'agreugen. Donar als riscos psicosocials la importància que requereixen és clau per aturar la tendència a l'alça dels problemes vinculats a la salut mental.

Paraules clau: Salut mental, factors psicosocials, riscos psicosocials, estrès, síndrome d'esgotament professional, assetjament psicològic, assetjament sexual, lloc de treball, organització del treball, prevenció de riscos.

ABSTRACT

Labour law gives the employer the duty to look after the safety and health of the workers under his responsibility and imposes obligations on him in terms of risk prevention. Psychosocial risk factors originate in a negative working environment and can affect the psychological, physical or social health of the worker. Their origin is to be found in the interrelation of a plurality of elements present in the work organisation, and their impact is difficult to quantify. Consequently, the resulting negative externalities also affect the company and society as a whole. The widespread ignorance surrounding the existence of psychosocial risks means that when the first symptoms of these pathologies appear, they go unnoticed, so that they are not detected in time and their effects are aggravated. Giving psychosocial risks the importance they require is the key to halting the upward trend in mental health problems.

Key words: Mental health, psychosocial factors, psychosocial risks, stress, burnout, mobbing, sexual harassment, workplace, work organisation, risk prevention.

ÍNDEX

I. Introducció.....	3
II. Marc normatiu	6
1. Marc normatiu internacional	6
2. Marc normatiu europeu.....	9
3. Marc normatiu espanyol	14
III. Potencials factors generadors de riscos psicosocials	24
1. Factors ambientals	24
2. Factors relacionats amb la tasca	25
3. Factors de l'organització del treball	26
4. Característiques individuals.....	28
5. Temps de treball	29
6. Treball precari	29
IV. Principals riscos psicosocials i el seu impacte	31
1. Estrès laboral.....	31
2. Síndrome d'esgotament professional (<i>burnout</i>)	32
3. Assetjament psicològic en el treball (<i>mobbing</i>)	33
4. Assetjament sexual en el treball	33
5. Violència en el lloc de treball	35
6. Addicció al treball.....	36
V. Dret a la desconexió digital	37
1. La sobrecàrrega de treball i la hiperconnectivitat	37
2. El dret a la desconexió digital	37
VI. Impacte de la salut mental en l'empresa	39
1. Cost econòmic.....	39
2. Beneficis d'invertir en la salut mental	40
VII. Conclusions	41
VIII. Bibliografia	43

I. INTRODUCCIÓ

A la base de qualsevol relació laboral trobem sempre dos subjectes: d'una banda, l'ocupador, que pot ser una persona física o jurídica; i, de l'altra, el treballador, que és necessàriament una persona física. Aquesta relació genera un conjunt de drets i deures per a ambdues parts contractants, els quals regulen les expectatives i les responsabilitats mútues.

Un dels elements centrals que afecta tant el desenvolupament de la tasca per part del treballador com el seu benestar general és l'organització del treball i les condicions en què aquest es presta. Una bona gestió i direcció dels recursos humans esdevé fonamental per a l'èxit de qualsevol empresa, ja que la motivació i satisfacció dels membres de l'organització són factors clau per assolir els objectius comuns.

No obstant això, aconseguir aquesta motivació i satisfacció no resulta senzill per als directius, ja que en ella intervenen múltiples factors personals, psicològics, relacionals, ambientals i perceptius que influeixen en l'actitud i el compromís del treballador (Triadó Ivern et al., 2016, p. 174). Per tant, una gestió laboral que tingui en compte aquests elements serà més efectiva per a la creació d'un entorn laboral saludable i productiu.

Hi ha nombrosos estudis sobre la motivació, entre els quals destaca la teoria de Maslow, que classifica i organitza els factors essencials que influeixen en la vida de cada individu i que, per tant, poden afectar-lo tant positivament com negativament.

Segons la teoria de la piràmide de les necessitats de Maslow, les persones experimenten una sèrie de necessitats jeràrquiques que van des de les més bàsiques, com la seguretat i el benestar físic, fins a les més elevades, com l'autoestima i l'autorealització. Dites necessitats se satisfan seqüencialment, essent les d'ordre inferior prioritàries per tal d'activar les d'ordre superior (Triadó Ivern et al., 2016, p. 176).

En l'àmbit laboral, la satisfacció d'aquestes necessitats és essencial per mantenir una bona salut mental i un alt nivell de motivació. Aquí és on el Dret laboral exerceix un paper fonamental, ja que les seves regulacions estan dissenyades per garantir condicions de treball que respectin la dignitat, la seguretat i el desenvolupament del treballador. La protecció dels drets laborals és, per tant, una eina clau per a l'empresa en la promoció d'un entorn saludable, on es compleixin les necessitats essencials de cada treballador. Així doncs, una de les missions de l'ocupador és la d'identificar els factors laborals que estan sota el seu control per gestionar adequadament les situacions de risc. Cal recordar que els riscos derivats del treball poden ser de dues classes: físics i psicosocials.

Des d'aquesta perspectiva, un entorn de treball que afavoreixi el benestar mental dels treballadors facilita l'acompliment de les seves necessitats de seguretat, pertinença, reconeixement i autorealització. Això no només contribueix a la seva salut i satisfacció, sinó que impulsa també la productivitat i el desenvolupament personal dins de l'organització, amb beneficis tangibles per a la mateixa empresa. Aquest treball aborda, doncs, la relació entre el

compliment d'aquestes necessitats i el paper del Dret laboral com a fonament per a la protecció de la salut mental en l'àmbit empresarial.

Cal tenir present que, arran de la mecanització del treball guiada per la introducció de noves tecnologies, molts llocs de treball han passat de desenvolupar tasques físiques a requerir activitat mental. Aquest canvi ha portat com a conseqüència que els treballadors hagin de processar una major quantitat d'informació, augmentant així la càrrega mental a la qual estan sotmesos.

Dita càrrega mental es defineix com l'esforç intel·lectual necessari per dur a terme les tasques laborals. Un augment de la càrrega mental implica que el treballador ha de mantenir nivells més elevats de concentració i atenció en el desenvolupament de la seva feina (Sebastián García, Hoyo Delgado, 2002, p. 6). Aquest increment de la demanda cognitiva comporta un desgast intel·lectual més gran, cosa que pot facilitar l'aparició de riscos psicosocials.

Un dels aspectes més destacats d'aquesta transformació en la manera de treballar és el teletreball, una pràctica que s'ha consolidat arran de la pandèmia de COVID-19. Si bé és una eina que afavoreix la flexibilitat i la conciliació entre la vida laboral i personal, també planteja importants desafiaments legals, organitzatius i socials, especialment pel que fa a la desconexió digital i la protecció dels drets laborals dels empleats.

La transició cap a un model de treball remot ha evidenciat la necessitat d'establir mecanismes per a garantir que els treballadors puguin desconectar fora de l'horari laboral, mantenint així un equilibri saludable entre les seves responsabilitats professionals i la seva vida personal. Aquesta situació demana que empreses i empleats col·laborin per gestionar les noves càrregues de treball, els límits de la jornada laboral i els drets que els protegeixen.

La nostra Constitució recull a l'article 35 no només el deure de treballar, sinó també el dret al treball. I com a dret que és, implica que tant la legislació laboral com les polítiques empresarials tenen la responsabilitat de garantir unes condicions adequades pels treballadors. El treball ha de ser una eina que dignifiqui al treballador i li proporcioni no només un mitjà de vida, sinó també un sentit de propòsit i un sentiment de pertinença a una comunitat. Malgrat tot, cada vegada són més notables les patologies psicosocials que pateixen molts treballadors. És indispensable que la seguretat i la salut en el treball tinguin en compte tant els aspectes físics, com també els riscos mentals.

Els riscos psicosocials no només generen un impacte en la salut individual de cada treballador que en pateix algun, sinó que també afecten la productivitat i viabilitat de l'empresa com a resultat de la feina feta per la suma dels seus treballadors. Cal no oblidar que, conseqüentment, les economies nacionals també se'n ressenten i en surten perjudicades. Així doncs, crear climes laborals amb major responsabilitat vers les condicions en què els treballadors desenvolupen les seves tasques no només comportarà una millora de les xifres relatives a l'eficiència de les empreses i les economies nacionals, sinó que també implicarà que la societat en la seva globalitat gaudeixi d'una millor qualitat de vida.

L'últim Informe Anual del Sistema Nacional de Salut, basat en les dades disponibles per a l'any 2023, evidencia que els problemes de salut mental continuen en augment. La tendència, creixent des de fa anys, es va accelerar significativament arran de la pandèmia de la COVID-19. Segons aquest informe, actualment un 34% de la població pateix algun tipus de problema de salut mental, amb una afectació especialment elevada entre les dones. Els trastorns més prevalents són els relacionats amb l'ansietat, les alteracions del son i la depressió (Ministerio de Sanidad, 2024, p. 39-41).

Partint d'aquesta realitat, amb aquest TFG es vol estudiar com el Dret laboral aborda la protecció de la salut mental dels treballadors, amb la identificació de les mesures legals necessàries per millorar el seu benestar en l'entorn empresarial.

L'eix central del TFG és l'organització del treball a l'empresa i les repercussions sobre la salut mental dels treballadors. L'objectiu general és identificar els factors de risc psicosocial i comprendre l'impacte que tenen sobre el benestar individual, així com els efectes sobre l'organització en conjunt. Per tal d'entendre quin és el nivell de protecció vers la seguretat i la salut dels empleats, el punt de partida és una revisió normativa del marc legal. D'aquesta manera, s'exposen algunes de les obligacions de l'ocupador, i la seva responsabilitat legal en cas d'incompliment. Finalment, també es dedica un espai a analitzar el dret a la desconnexió digital, especialment en un context on el teletreball té un pes creixent i planteja nous desafiaments per a la conciliació entre vida laboral i personal.

L'enfocament metodològic és de tipus qualitatiu, amb un disseny documental basat en una revisió bibliogràfica. La investigació documental s'ha fet a partir de l'anàlisi de material bibliogràfic extret de fonts primàries com revistes, llibres i pàgines web. Per a la selecció dels articles científics s'ha utilitzat la base de dades proveïda pel *Portal de Difusión de la Producción Científica Hispana* (DIALNET).

La relació entre la salut mental a l'empresa, els riscos psicosocials i els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) és evident, especialment en els àmbits de la igualtat de gènere (ODS 5) i el treball decent i el creixement econòmic (ODS 8). És indispensable abordar les desigualtats estructurals que fan que les dones siguin majoritàriament les més afectades per les conseqüències dels riscos psicosocials, com l'assetjament sexual i la violència al lloc de treball. Garantir la igualtat de gènere no només és un dret humà fonamental, sinó també un pilar imprescindible per construir una societat més justa i saludable en tots els seus àmbits.

Així mateix, s'accentua la necessitat de crear entorns laborals segurs i protegits, on es respectin condicions adequades que garanteixin llocs de treball decents. L'Objectiu 8 emfatitza la importància de crear oportunitats laborals que promoguin el desenvolupament personal i la integració social, contribuint així a avançar cap a una ocupació productiva i de qualitat. D'aquesta manera, es podrà assolir un creixement econòmic sostenible.

En aquest context, un TFG que estudiï la salut mental en l'entorn laboral contribueix no només a identificar les mancances normatives i pràctiques en aquesta matèria, sinó també a plantejar vies de treball que alineïn les polítiques empresarials amb els valors i metes dels ODS.

II. MARC NORMATIU

L'objectiu d'aquest apartat és oferir una visió estructurada del context legal que emmarca la prevenció i gestió dels riscos psicosocials, així com dels instruments jurídics que assegurin el benestar psicològic dels treballadors.

Hi ha una gran quantitat de normativa existent en relació amb algun aspecte relatiu als riscos laborals, però a causa de l'extensió d'aquest TFG es farà menció de les disposicions legals que ofereixen un context més general, i no sectorial.

L'estudi s'organitzarà en tres nivells per tal d'oferir una perspectiva completa i coherent. En primer lloc, es revisarà el marc normatiu internacional. Tot seguit, es farà esment de les normes europees. I, finalment, es farà al·lusió la normativa espanyola, que adapta les disposicions internacionals i europees al context nacional, destacant les normes més importants en aquesta matèria.

1. Marc normatiu internacional

Les normes promogudes per organismes internacionals tenen un paper fonamental en l'establiment de principis generals i directrius que serveixen com a base per a la legislació nacional. En aquest punt es fa menció als instruments normatius emesos per l'Organització Internacional del Treball (OIT) que aborden aspectes relacionats als riscos psicosocials i la protecció de la salut mental a l'empresa.

1.1. C155 - Conveni sobre seguretat i salut dels treballadors, 1981

Es tracta d'un dels convenis fonamentals de la OIT, ratificat per Espanya l'11 de setembre de 1985 i que, actualment, segueix en vigor. Estableix les bases per a la prevenció i promoció de la salut en l'entorn laboral. Tot i que no fa una referència explícita als riscos psicosocials, la seva formulació general permet incloure'ls en l'àmbit de la seguretat i salut laboral, ja que reconeix que els riscos laborals poden ser tant físics com mentals (article 3.e).

Fixa l'obligació de desenvolupar, aplicar i revisar una política nacional sobre seguretat i salut en el treball (article 4). També determina que la política nacional ha de cobrir tots els factors relacionats amb el treball i que constitueixen un risc potencial per a la salut dels treballadors (article 5). S'utilitzen termes generals que permeten incloure-hi riscos psicosocials com l'estrès laboral, el *burnout* i el *mobbing*. De la mateixa manera, s'exigeix l'establiment d'un sistema eficaç de supervisió i inspecció per assegurar que es compleixen les normes de seguretat i salut laboral (article 9).

Els empresaris tenen la responsabilitat de garantir que els llocs de treball siguin segurs i no suposin cap risc per a la salut dels treballadors (article 16). Això implica identificar i avaluar tots els riscos laborals, inclosos els psicosocials, i prendre mesures preventives per mitigar-los.

Entre d'altres, s'estableix l'obligació de proporcionar als representants dels treballadors informació adequada sobre les mesures preventives adoptades (article 19.c); així com el deure de formació dels treballadors en matèria de prevenció (article 19.d). També es reconeix la importància de la consulta i participació dels treballadors en l'elaboració i aplicació de mesures de seguretat i salut laboral (article 19.e).

1.2. P155 - Protocol de 2002 relatiu al Conveni sobre seguretat i salut dels treballadors, 1981

Es tracta d'un protocol que complementa el C155, però que, fins a la data, no ha sigut ratificat per Espanya. Aquest protocol introdueix mecanismes pràctics per reforçar l'aplicació del conveni. A través de la implementació d'una vigilància més estricta, la recopilació de dades fiables i l'enfortiment de les mesures preventives, busca assolir una protecció més efectiva de la salut i seguretat dels treballadors davant els riscos laborals.

1.3. R164 - Recomanació sobre seguretat i salut dels treballadors, 1981

Es tracta d'una recomanació que complementa el C155. Tot i que no és jurídicament vinculant, proporciona orientacions pràctiques per tal que els Estats desenvolupin sistemes de seguretat i salut laboral sòlids, centrats en la prevenció, la protecció i la participació dels treballadors en matèria de protecció de la seguretat i la salut en el treball.

1.4. C187 - Conveni sobre el marc promocional per a la seguretat i salut en el treball, 2006

Es tracta d'un altre dels convenis fonamentals de l'OIT, ratificat per Espanya el 5 de maig de 2009 i que, actualment, segueix en vigor. Té com a objectiu l'establiment d'una estratègia integral que enforteixi les mesures de seguretat i salut en el treball. Tampoc no fa una referència explícita als riscos psicosocials, però aquests queden inclosos en el concepte genèric de salut, d'igual manera que passa amb el C155.

Fixa l'obligació d'elaborar, implementar i revisar periòdicament una política nacional que promogui la seguretat i salut en l'ambient laboral; i reconeix com un dret dels treballadors el de treballar en un medi ambient segur i saludable (article 3).

Així mateix, determina la creació d'un sistema nacional de seguretat i salut en el treball, que inclogui, entre d'altres: un marc normatiu que abasti tots els riscos laborals, un mecanisme d'inspecció laboral i de vigilància, i programes de cooperació entre la direcció i els treballadors i els seus representats (article 4).

També precisa la definició, aplicació i revisió periòdica d'un programa nacional de seguretat i salut en el treball, que: promogui la prevenció, redueixi els perills en el lloc de treball, analitzi el sistema nacional de seguretat i salut en el treball, i proposi accions específiques de progrés (article 5).

1.5. R197 - Recomanació sobre el marc promocional per a la seguretat i salut en el treball, 2006

Es tracta d'una recomanació que complementa el C187. Tot i que no és jurídicament vinculant, promou la creació d'un marc sòlid per a la seguretat i salut en el treball mitjançant l'enfocament preventiu, la col·laboració entre els diferents actors implicats, la creació de mecanismes de seguiment i avaluació, i el foment de la cooperació i l'intercanvi d'informació entre Estats. En particular, destaca l'èmfasi en la necessitat de conscienciació de la població en general respecte de la seguretat i la salut en el treball, així com en la promoció contínua de mecanismes educatius i formatius en aquesta matèria.

1.6. C161 - Conveni sobre els serveis de salut en el treball, 1985

Es tracta d'un conveni que forma part de les disposicions generals de l'OIT, que no ha estat ratificat per Espanya i, per tant, no està vigent al nostre país. Estableix els principis bàsics per a l'organització i funcionament de serveis de salut en el lloc de treball. Busca prioritzar la prevenció de riscos laborals i promocionar la creació d'entorns de treball segurs i saludables.

1.7. R171 - Recomanació sobre els serveis de salut en el treball, 1985

Es tracta d'una recomanació que complementa el C161. Tot i que no és jurídicament vinculant, estableix directrius i principis per a la creació i la gestió de serveis de salut específicament dissenyats per abordar els riscos laborals, amb un equip de professionals formats, i assegurant un accés adequat i eficaç per a tots els treballadors, en coordinació amb altres serveis de salut pública. També posa èmfasi en la protecció de la confidencialitat i en el foment d'un enfocament de millora contínua en l'àmbit de la salut laboral.

1.8. C190 - Conveni sobre la violència i l'assetjament, 2019

Es tracta d'un conveni que forma part de les disposicions de l'OIT respecte a la igualtat d'oportunitat i de tracte, ratificat per Espanya el 25 de maig de 2022 i que, actualment, segueix en vigor. Reconeix que la violència i l'assetjament en el treball són greus violacions dels drets humans i atempten contra la dignitat i la seguretat dels treballadors; constituint, per tant, una amenaça per a la salut pública i la seguretat laboral.

Es tracta d'un conveni molt important en matèria de drets laborals, que proporciona un marc per a la protecció dels treballadors davant qualsevol classe de violència i assetjament, incloent-hi la física, la sexual, la psicològica i la moral. I es destaca que poden ocórrer tant dins com fora del lloc de treball, sempre que tinguin una connexió amb el treball (article 3).

Pretén eliminar la violència i l'assetjament en el treball, establint una normativa clara sobre la responsabilitat dels Estats membres, els empresaris i els treballadors per prevenir, abordar i sancionar aquests actes, amb l'èmfasi en la protecció de les víctimes i la creació d'un ambient de treball segur, respectuós i lliure de violència i assetjament (article 4).

Determina que els Estats que el ratifiquen hauran d'adoptar "una legislació que defineixi i prohibeixi la violència i l'assetjament en el món del treball, amb inclusió de la violència i l'assetjament per raó de gènere" (article 7). Així mateix, obliga als Estats a "tenir en compte la violència i l'assetjament, així com els riscos psicosocials associats, en la gestió de la seguretat i la salut en el treball" (article 9.b).

També posa l'accent en l'adopció de mesures preventives i de sensibilització, així com en la implementació de campanyes educatives i de conscienciació (article 11), per tal de promoure una cultura de respecte, igualtat i seguretat. És fonamental que aquestes iniciatives es dirigeixin a tots els nivells organitzatius, involucrant tant a les altes jerarquies com als treballadors de base, per garantir una resposta global i coordinada davant d'aquests problemes.

1.9. R206 - Recomanació sobre la violència i l'assetjament, 2019

Es tracta d'una recomanació que complementa el C190. Tot i que no és jurídicament vinculant, estableix directrius concretes per implementar pràctiques efectives de prevenció, així com de suport i protecció a les víctimes de violència i assetjament laboral.

2. Marc normatiu europeu

El marc normatiu europeu constitueix un conjunt de regles i directrius que regulen diversos aspectes de la vida social, econòmica i política dins de la Unió Europea (en endavant, UE). L'objectiu és l'establiment d'un sistema harmonitzat que garanteixi la protecció dels drets i llibertats fonamentals, així com la promoció de la cohesió social i econòmica entre els Estats membres.

El conjunt normatiu que es presenta a continuació orienta les polítiques laborals dels Estats membres, promovent un entorn de treball segur i saludable mitjançant l'establiment d'estàndards mínims i mecanismes de supervisió per a la mitigació dels riscos psicosocials.

2.1. Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea

La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea protegeix els drets fonamentals dels quals gaudeixen les persones a la UE, donant-los-hi major visibilitat i claredat. Promou i protegeix els drets i les llibertats de les persones davant dels canvis en la societat, el progrés social i els avenços científics i tecnològics. En conseqüència, proporciona seguretat jurídica dins de la UE.

La Carta consta d'un preàmbul i de 54 articles, agrupats en set capítols. D'entre d'altres, hi trobem recollit el dret a la integritat física i psíquica, recollit en el precepte 3, dins del Capítol I, relatiu a la dignitat.

Destaca, per la seva relació amb aquest TFG, l'article 31, situat en el Capítol IV, relatiu a la solidaritat. Aquest precepte fa referència a unes condicions de treball justes i equitatives, i formula dos drets de què gaudeix tot treballador. El primer determina que cal que es respecti la seva salut, seguretat i dignitat. El segon estableix que és necessari limitar la duració màxima del treball, i fixar períodes de descans diaris i setmanals, així com un període de vacances anuals retribuïdes.

2.2. Carta Social Europea

La Carta Social Europea reconeix i garanteix un seguit de drets i llibertats dels que gaudeixen tots els individus en la seva vida quotidiana. També preveu un mecanisme de supervisió i control basat en la presentació d'informes nacionals, per tal de garantir el respecte dels Estats part vers la Carta.

En relació amb aquest TFG, destaquen diversos articles continguts en la Carta. Tot seguit es fa menció dels més rellevants: dret a unes condicions de treball equitatives (article 2), dret a la seguretat i higiene en el treball (article 3), dret a la protecció de la salut (article 11), dret a l'assistència social i mèdica (article 13), dret a la igualtat d'oportunitats i de tracte en matèria d'ocupació i de professió, sense discriminació per raó de sexe (article 20), dret a participar en la determinació i en la millora de les condicions de treball i de l'entorn de treball (article 22), dret a la dignitat en el treball (article 26), i dret dels treballadors amb responsabilitats familiars a la igualtat d'oportunitats i de tracte (article 27).

2.3. Carta Comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels Treballadors, de 1989

La Carta Comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels Treballadors estableix els principis sobre els quals es basa el model europeu de dret laboral. Així doncs, la Carta recull uns principis mínims que són comuns a tots els Estats de la Unió Europea. En destaca l'article 19, relatiu a la protecció de la salut i de la seguretat en el lloc de treball.

2.4. Tractat de Funcionament de la Unió Europea

El Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE), juntament amb el Tractat de la Unió Europea (TUE), constitueixen els tractats primaris de la UE. El TFUE conforma la base detallada del Dret de la UE mitjançant la definició dels principis i objectius de la UE i l'àmbit d'acció en el marc polític. A més, estableix els detalls organitzatius i funcionals de les institucions de la UE.

La menció del TFUE resulta interessant perquè estableix que els Estats membres han de tenir com a objectiu el foment de l'ocupació i la millora de les condicions de vida i de treball (article 151). Així mateix, es prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a una mateixa feina o per a un mateix treball o un treball d'igual valor (article 157).

2.5. Directiva 89/391/CEE del Consell, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball

La Directiva 89/391/CEE constitueix el marc per a la protecció de la seguretat i la salut en el treball, i és una fita fonamental per a la millora en aquest àmbit. Garanteix uns requisits mínims en matèria de salut i seguretat en tota Europa i, al mateix temps, permet als Estats membres mantenir aquests mínims o establir mesures més restrictives.

La Directiva estableix obligacions pels empresaris i els treballadors en relació amb l'adopció de mesures preventives per a protegir els empleats enfront d'accidents i malalties laborals. Determina, en conseqüència, que les estratègies de les empreses en matèria de salut i seguretat han de tenir en compte els riscos psicosocials.

Aquesta Directiva s'aplica a tots els sectors d'activitat, siguin privats o públics (article 2.1). No obstant això, la Directiva no és aplicable a determinats serveis públics específics, com la policia, les forces armades o els elements de protecció civil (article 2.2).

Estipula obligacions concretes que els empresaris han de complir (article 6), entre les quals destaquen: l'avaluació i l'evitació de riscos, la informació als treballadors i els seus representants respecte dels possibles riscos per a la seguretat i la salut i les mesures preventives adoptades, i la formació dels treballadors en aquesta matèria. Paral·lelament, preveu que cada treballador ha de vetllar, en la mesura que sigui possible, per la seva seguretat i salut, així com per la dels seus companys (article 13). També destaca la previsió de proporcionar protecció especial a aquells treballadors que puguin ser especialment sensibles als possibles riscos i perills del lloc de treball (article 15).

Aquesta Directiva marc s'ha incorporat al dret nacional espanyol mitjançant l'aprovació de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, juntament amb l'adopció del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, modificat pels Reials Decrets 604/2006, de 19 de maig, 298/2009, de 6 de març i 337/2010, de 19 de març, i completat per altres Ordres Ministerials.

2.6. Directiva 89/654/CEE del Consell, de 30 de novembre de 1989, relativa a les disposicions mínimes de seguretat i de salut en els llocs de treball

Es tracta de la primera Directiva específica adoptada conforme l'apartat 1 de l'article 16 de la Directiva 89/391/CEE (article 1.1). Estableix les disposicions mínimes destinades a protegir la salut i la seguretat dels treballadors en els seus llocs de treball, de manera que completa les disposicions generals de la Directiva marc. No obstant això, hi ha certs àmbits en què queda exclosa la seva aplicació (article 1.2).

Les condicions i requisits mínims de seguretat i salut aplicables es recullen en l'annex I de la Directiva, en el cas que els llocs de treball s'utilitzin per primera vegada després del 31 de desembre de 1992 (article 3) o que es transformin en una data posterior (article 5). Els llocs de treball usats abans de l'1 de gener de 1993 havien de complir les disposicions contingudes en l'annex II de la Directiva (article 4).

Així mateix, recull un seguit d'obligacions generals per l'empresari (article 6), que inclouen la vetlla per: la presència de sortides d'emergència expedites, el bon manteniment dels llocs de treball i de les instal·lacions i els dispositius, la prestació de serveis de neteja periòdics, i el control i manteniment periòdic dels equips de seguretat, prevenció i eliminació de perills.

També disposa que s'ha d'informar als treballadors o als seus representants de totes les mesures que s'hagin d'adoptar per protegir la seva salut i seguretat en el lloc de treball (article 7). I determina que se'ls consultarà sobre les qüestions i mesures vinculades a l'àmbit d'aplicació de la Directiva (article 8).

2.7. Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball

La Directiva estableix les disposicions mínimes de seguretat i salut en matèria d'ordenació del temps de treball pels treballadors en la UE (article 1.1), i determina que tots els treballadors han de tenir períodes de descans adequat (Considerant 5). Aquestes disposicions inclouen: els períodes mínims de descans diari (article 3) i setmanal (article 5), les vacances anuals (article 7), les pauses (article 4) i la duració màxima del treball setmanal (article 6); així com aspectes relatius al treball nocturn (article 8) i per torns (article 12), i respecte del ritme de treball (article 13).

La Directiva garanteix unes condicions mínimes en matèria d'ordenació del temps de treball en tota Europa i, al mateix temps, permet als Estats membres mantenir aquests mínims o establir disposicions més favorables (article 15).

La menció d'aquesta Directiva resulta interessant des del punt de vista de la prevenció: en establir límits a la jornada de treball es converteix, en conseqüència, en una mesura de prevenció de riscos laborals.

2.8. Comunicació interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE

Es tracta d'una comunicació interpretativa emesa per la Comissió Europea amb la finalitat d'augmentar la sensibilització dels treballadors sobre els seus drets socials. La comunicació busca augmentar la seguretat jurídica i la claredat en relació amb la interpretació de la Directiva 2003/88/CE.

Així doncs, la comunicació analitza article per article la Directiva 2003/88/CE, així com jurisprudència pertinent del Tribunal de Justícia de la UE. L'objectiu és assistir en la correcta lectura i aplicació dels preceptes compresos en la citada Directiva.

2.9. Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació (refosa)

La Directiva té com a finalitat garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació (article 1). Aquest principi s'aplica, especialment, a aspectes com l'accés a l'ocupació, la promoció i la formació professional, les condicions de treball i els règims professionals de Seguretat Social.

En relació amb aquest TFG, destaca la prohibició de qualsevol mena de discriminació, sigui directa o indirecta, entre homes i dones. Aquesta prohibició abasta les condicions de contractació, l'accés a l'ocupació o al treball per compte propi, les condicions de treball, la formació i promoció professionals, i l'afiliació a organitzacions de treballadors o empresaris (article 14).

A més, la Directiva estableix un mandat als Estats membres perquè fomentin l'adopció de mesures eficaces per part dels empresaris amb l'objectiu de prevenir totes les formes de discriminació per raó de sexe (article 26). En aquest sentit, es posa un èmfasi especial en la prevenció del *mobbing* i l'assetjament sexual en el lloc de treball, així com en l'accés a l'ocupació, la formació professional i la promoció.

2.10. Pilar europeu de drets socials

L'any 2017, la Comissió Europea va presentar una comunicació on establia el pilar europeu dels drets socials, la finalitat del qual és oferir unes millors condicions de vida i de treball en la UE. S'estructura en vint principis i drets, agrupats en tres temes: igualtat d'oportunitats i accés al mercat laboral, condicions de treball justes, i protecció i inclusió social.

Aquest pilar social constitueix un marc de referència per supervisar el resultat de les polítiques socials i d'ocupació que emprenen els Estats membres de la UE, doncs proporciona un quadre d'indicadors i prioritats socials generals aplicable en totes les polítiques de la UE.

En relació amb la matèria de què tracta aquest TFG, cal destacar el principi número 10, que formula tres drets en relació amb un entorn de treball saludable, segur i adaptat, i a la protecció de dades. Determina, doncs, el dret a unes condicions de treball justes, i dona resposta a la necessitat de garantir un entorn de treball saludable i segur.

2.11. Acords marc

Els interlocutors socials europeus han reconegut la importància dels riscos psicosocials amb la signatura de dos acords marc: un relatiu a l'estrès lligat al treball (2004), i un altre sobre l'assetjament i la violència en el treball (2007). Ambdós acords han estat transposats a escala nacional: el primer per l'ANC 2005 (BOE de 16/3/05), i el segon per l'ANC 2007 (BOE de 14/1/08).

Així doncs, tots dos acords reconeixen, per a les respectives matèries, l'aplicació de la Directiva marc 89/391/CEE; i, conseqüentment, també reconeixen l'aplicació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals que va transposar la Directiva.

Aquests acords representen un punt de partida clau, ja que permeten donar visibilitat a la problemàtica dels riscos psicosocials, posant en relleu la seva importància i la necessitat de prendre-hi mesures per garantir condicions laborals més segures i saludables. Així mateix, els acords marc representen un compromís amb el desenvolupament i l'aplicació del seu contingut a escala nacional.

3. Marc normatiu espanyol

Per completar el marc legal, a continuació es presenta la normativa espanyola relacionada amb la salut mental, la prevenció de riscos i les responsabilitats per incompliment dels deures imposats pel legislador, fent referència a lleis específiques que vetllen per la protecció vers l'assetjament i la hiperconnectivitat. Finalment, s'al·ludeix a la negociació col·lectiva com una eina clau pel Dret del treball.

3.1. Constitució espanyola

La Constitució és la norma suprema en el nostre ordenament jurídic. Estableix una sèrie de principis i drets que són essencials pel desenvolupament d'una societat justa, equitativa i saludable. Malgrat que no conté cap precepte que tracti, de forma directa i explícita, els riscos psicosocials, sí que proporciona un marc jurídic que inclou la seva protecció de manera indirecta.

Entre els drets fonamentals hi trobem: el dret a la dignitat (article 10), el dret a la no discriminació (article 14), el dret a la integritat física i moral (article 15), el dret a la no

discriminació (article 17) i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18).

Paral·lelament, els drets dels ciutadans també comprenen el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient, prohibint-se la discriminació per raó de sexe (article 35).

Així mateix, entre els principis rectors de la política social i econòmica destaquen: el dret a un entorn de treball digne, ja que fa mandat als poders públics per tal que vetllin per la seguretat i la higiene en el treball, amb el reconeixement del dret al descans necessari (article 40.2); i el dret a la salut (article 43).

Aquests drets i principis són la base sobre la qual s'han de construir polítiques públiques i mesures dins de les empreses per a promoure la salut mental i prevenir l'estigma associat als trastorns psicològics.

3.2. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals

Pel que fa a la prevenció de riscos a les empreses, l'eix central del marc legal el conforma la Llei Prevenció de Riscos Laborals (en endavant, LPRL), que vetlla per la protecció de la salut dels treballadors. Així doncs, la LPRL conforma un punt de partida essencial per comprendre la responsabilitat legal de les empreses pel que fa a la salut mental dels seus treballadors.

Cal destacar la importància del primer precepte de la LPRL, puix que determina que la normativa sobre prevenció de riscos laborals està constituïda per qualsevol norma que contingui prescripcions relatives a l'adopció de mesures preventives en l'àmbit laboral o susceptibles de produir-les en aquest àmbit (article 1). En conseqüència, qualsevol norma relacionada amb la prevenció de riscos laborals s'haurà d'analitzar des de l'òptica de la protecció de la seguretat i salut dels treballadors.

Igualment, cal subratllar la definició que la LPRL dona respecte a les condicions de treball: són "qualsevol característica del mateix que pugui tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador (...), incloses les relatives a la seva organització i ordenació, que influeixin en la magnitud dels riscos als quals estigui exposat el treballador" (article 4.7.d). Com bé s'exposa en aquest TFG, les condicions en què es desenvolupen les tasques laborals són una font dels riscos psicosocials; per tant, els mencionats riscos queden recollits en el citat precepte.

Endemés, la norma recull el dret a la protecció eficaç enfront dels riscos laborals (article 14.1), articulant-se com un dret pels treballadors i un deure per l'ocupador. El legislador va utilitzar l'expressió "en matèria de seguretat i salut en el treball", de manera que va deixar la porta oberta a considerar no només aquells riscos per a la salut física, sinó també els relacionats amb la salut mental. I ho va reiterar al regular el deure de l'empresari de garantir dita protecció "en tots els aspectes relacionats amb el treball" (article 14.2).

Així mateix, també recull els principis de l'acció preventiva (article 15), entre els quals hi ha: evitar els riscos (article 15.1.a), combatre els riscos en el seu origen (article 15.1.c) i planificar la prevenció de manera integral, prenent també en consideració les relacions socials (article 15.1.g). També en destaca el referit a l'adopció de mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual (article 15.1.h), que implica fer un pas més enllà de la responsabilitat individual, i fa un mandat a l'empresari per tal que estableixi mecanismes de protecció col·lectiva. Cal que l'ocupador emprengui accions positives que limitin o impedeixin de manera eficaç els riscos procedents de l'entorn laboral.

D'igual manera, estableix l'obligació de l'empresari d'elaborar un pla de prevenció, dur a terme una avaluació de tots riscos presents en l'entorn laboral i dissenyar accions preventives (article 16). Per tant, s'imposa a les empreses el mandat de fer una avaluació continuada dels factors laborals que poden tenir un impacte negatiu en el benestar psicològic dels treballadors.

En la mateixa línia, el legislador va determinar que també és un deure de l'empresari el de portar a terme accions formatives i informatives pels treballadors, en relació amb els riscos patents al centre i al lloc de treball, i a les mesures de protecció adoptades (articles 18 i 19). Així com el de garantir un servei de vigilància de la salut, que compregui tant l'estat físic com psíquic (article 22).

Cal posar èmfasi, també, en la responsabilitat empresarial per l'incompliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals, que pot ser administrativa, penal o civil, en funció de la gravetat de la negligència (article 42).

En definitiva, és clar que els riscos psicosocials troben empara en la LPRL i, consegüentment, els hi són d'aplicació les accions preventives desenvolupades a partir del marc general que atorga aquesta Llei.

3.3. Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció

Es tracta del principal reglament de desenvolupament de la LPRL. En relació amb el Reglament dels Serveis de Prevenció (en endavant, RSP) cal destacar la definició que recull de l'avaluació de riscos, formulada com: "el procés dirigit a estimar la magnitud d'aquells riscos que no hagin pogut evitar-se, obtenint la informació necessària perquè l'empresari estigui en condicions de prendre una decisió apropiada sobre la necessitat d'adoptar mesures preventives i, en tal cas, sobre el tipus de mesures que han d'adoptar-se" (article 3.1.).

L'avaluació de riscos consisteix en una mesura d'anticipació i previsió de les necessitats, per tal de dissenyar una correcta política de prevenció; en cap cas ha de concebre's com una acció reactiva una vegada ha succeït l'accident o ha aparegut la patologia.

3.4. Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

L'Estatut dels Treballadors (en endavant, ET) és la norma bàsica que regula les relacions laborals i els drets laborals dels treballadors a l'Estat espanyol. Tot i que no aborda específicament la salut mental, diversos preceptes són fonamentals per garantir un entorn laboral que promogui el benestar general dels treballadors.

Així doncs, té preceptes referents als drets laborals del treballador (articles 4, 18 i 20), a l'ordenació del treball (articles 30 i 41), i al temps de treball (articles 34 a 38): jornada, hores extraordinàries, treball nocturn, treball a torns i ritme de treball, descans setmanal, festes i permisos, i vacances anuals.

En concret, es reconeix el dret dels treballadors a la integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals (article 4.2.d), i el dret a la intimitat i el respecte de la seva dignitat (article 4.2.e).

Paral·lelament, també es concedeix la possibilitat de treballar a distància (article 13). I es formula el dret a la intimitat en relació amb l'entorn digital, així com el dret a la desconnexió digital (article 20 bis).

Així mateix, s'estableix el dret del treballador a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, alhora que es formula com una obligació de l'empresari (article 19).

Malgrat que no tracta els riscos en si mateixos, aquests preceptes són importants perquè estableixen la base sobre la qual es fixaran les condicions laborals. Sota els principis de norma mínima de dret necessari relatiu i de norma mínima de dret necessari absolut, aquests preceptes estableixen el conjunt de regles que cal que siguin respectades per les normes de rang inferior (com ho són els convenis col·lectius i els contractes de treball).

3.5. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

El propòsit de la LO 3/2007 és establir mesures per aconseguir la igualtat real i efectiva entre homes i dones, eliminant qualsevol classe de discriminació per raó de sexe. Entre els principals objectius hi ha: garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits, prevenir i eliminar qualsevol forma de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, i fomentar polítiques actives d'igualtat per part de les Administracions públiques i el sector privat.

El Títol I enumera i defineix els conceptes jurídics bàsics en relació amb la igualtat i la tutela vers la discriminació, i determina les conseqüències jurídiques de les conductes contràries a aquests principis. En relació amb aquest TFG en destaquen les definicions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe (article 7). Així mateix, incorpora garanties de caràcter processal (articles 12 i 13).

Tot seguit, precisa quins són els principis generals, així com l'acció administrativa, que han de guiar les polítiques públiques per tal d'assolir la plena igualtat. S'estableix l'obligació de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, la promoció professional, la formació, la retribució i les condicions de treball; alhora que s'estipula la necessitat d'adoptar mesures per erradicar la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i per raó de sexe (article 14). De la mateixa manera, determina la integració del principi d'igualtat dins la política de salut (article 27).

També preveu l'elaboració de plans d'igualtat a les empreses (article 45), que hauran de contenir mesures dirigides a eliminar els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva, i previ diagnòstic de la situació dins l'empresa (article 46.2). Així mateix, es contempla la prevenció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (article 48).

D'altra banda, fa un mandat dirigit a les Administracions públiques, on estableix tot un seguit de criteris d'actuació sota l'empara del principi d'igualtat en l'ocupació pública (article 51). Alhora, també obliga a negociar un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe amb els representants legals dels treballadors, i determina el contingut mínim que ha de comprendre (article 62).

Així doncs, la LO 3/2007 és una eina essencial per promoure la igualtat efectiva de dones i homes, no només en l'àmbit laboral, sinó també en tots els aspectes de la societat. En el context empresarial, busca prevenir el sexisme i la discriminació, dos factors psicosocials que poden afectar negativament la salut mental; alhora que fomenta un entorn de treball equitatiu i inclusiu, amb la finalitat de reduir els efectes negatius del desequilibri de gènere. En definitiva, obliga les empreses a adoptar mesures que millorin la igualtat d'oportunitats i protegeixin els treballadors de discriminacions o assetjament, amb especial atenció a les dones.

3.6. Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI

De la Llei 4/2023 destaca l'obligació que fixa el legislador en relació amb l'establiment d'un protocol d'actuació enfront de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Les empreses tenen el deure d'adoptar mesures per assolir la igualtat real i efectiva, així com la no discriminació, de les persones LGTBI.

3.7. Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància

L'expansió de l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) com a eina habitual per al desenvolupament del treball va evidenciar la necessitat d'elaborar una norma que regulés aquesta forma de prestació de la relació laboral. En resposta, la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància (en endavant, LTD), es va crear amb l'objectiu d'establir unes

condicions mínimes que garanteixin els drets i les obligacions tant de les persones treballadores com de les empreses en aquesta modalitat de treball.

La LTD identifica que es considerarà treball a distància quan, com a mínim, el 30% de la jornada laboral es desenvolupi fora de les instal·lacions de l'empresa durant un període de referència de tres mesos, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball (article 1). És important recalcar que el treball a distància és voluntari, tant pel treballador com per l'empresari (article 5), havent-se de firmar el corresponent acord de treball a distància (articles 6, 7 i 8); per tant, en cap cas es pot imposar de forma unilateral per una de les dues parts.

En tot cas, donat que el mal ús dels dispositius telemàtics pot donar lloc a conductes de *mobbing*, discriminació, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la norma determina el deure de les empreses de prendre mesures al respecte, per tal de garantir la igualtat de drets entre els treballadors que presten la seva activitat laboral a distància i els que ho fan presencialment (article 4).

La LTD també reconeix un conjunt de drets específics per a les persones que desenvolupen la seva activitat laboral a distància. Aquests inclouen el dret a la formació contínua i a la promoció professional (articles 9 i 10), el manteniment adequat dels equips de treball i la compensació de les despeses derivades del treball a distància (articles 11 i 12), així com drets vinculats amb la flexibilitat i la regulació de l'horari laboral (articles 13 i 14).

De la mateixa manera, cal posar en relleu els preceptes dedicats a la prevenció de riscos laborals. Les persones que treballen a distància queden plenament emparades, en matèria de seguretat i salut en el treball, per la LPRL (article 15). En aquest sentit, l'empresari té l'obligació de dur a terme la corresponent avaluació i prevenció de riscos. És rellevant subratllar la menció explícita als factors de risc psicosocial (article 16.1), de manera que es reconeix que l'ús de dispositius telemàtics no només afavoreix la seva aparició, sinó que també n'agreuja els efectes i les seqüeles.

Finalment, resulta significatiu el reconeixement que fa el legislador respecte a dos drets relacionats amb la utilització de mitjans digitals. Per una banda, es regula el dret a la intimitat i a la protecció de dades (article 17), fonamentat en el respecte a la privacitat de la persona treballadora i en l'obligació de l'empresa de garantir un tractament adequat, proporcional i legítim de les dades recollides durant la prestació laboral, especialment en entorns telemàtics. Per altra banda, reconeix el dret a la desconnexió digital (article 18), que busca assegurar el compliment estricte dels horaris laborals i el respecte al temps de no treball. Aquest dret esdevé una eina clau per prevenir els riscos derivats de la hiperconnectivitat, com l'estrès laboral i la fatiga digital, contribuint així a la salut i al benestar de les persones treballadores.

3.8. Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals

Aquesta norma va ser la primera a reconèixer de manera expressa un conjunt de drets relacionats amb l'ús de dispositius en l'àmbit laboral, entre els quals destaquen el dret a la intimitat i a l'ús adequat de dispositius digitals (article 87) i el dret a la desconnexió digital (article 88).

Per aquest motiu, quan la LTD regula aquests drets en relació amb el treball a distància, remet a la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals (en endavant, LOPD), que constitueix el marc legal de referència en aquesta matèria.

3.9. Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social

La Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (en endavant, LISOS) estableix el règim sancionador aplicable a les infraccions en l'àmbit laboral i de la Seguretat Social. Determina que el subjecte responsable de les infraccions laborals és l'empresari en la relació laboral (article 2.1), i la seva responsabilitat pot derivar tant per acció (conducta activa) com per omissió (conducta passiva) (article 1.1).

Paral·lelament, en la conducta del subjecte responsable ha d'existir dolo o negligència. Dita intencionalitat no és un requisit generalment exigible en les infraccions en l'ordre social, però sí que actua com un element de graduació de les sancions (article 39.2). La mateixa LISOS estableix les sancions aplicables a les infraccions, determinant les quanties econòmiques corresponents segons la gravetat de la infracció (article 40).

La LISOS estableix una classificació de les infraccions en funció de la seva gravetat (lleus, greus i molt greus) en diferents àmbits.

Les infraccions laborals per conductes d'assetjament i violència en el treball venen fonamentalment marcades per l'incompliment dels articles 4.2.e de l'ET i 48 de la LO 3/2007. Malgrat que no hagi hagut una conducta d'assetjament i violència laborals, l'incompliment d'aquestes obligacions preventives pot constituir una infracció laboral en l'ordre social i una infracció de prevenció de riscos laborals.

La infracció per assetjament sexual està tipificada com una infracció molt greu (article 8.13). També tenen aquesta consideració les infraccions per actes discriminatoris (article 8.12), i les conductes per assetjament discriminatori (article 8.13 bis).

D'igual manera, també constitueixen una infracció molt greu aquelles que atempten contra la consideració deguda a la dignitat del treballador (article 8.11). Dins d'aquest tipus tenen cabuda tots els actes contraris a la intimitat i la dignitat del treballador, ja siguin actes concrets

i aïllats de suficient rellevància i entitat (com els actes de violència física interna), o conductes constitutives d'assetjament moral en el treball (com l'abús d'autoritat o la conducta vexatòria).

D'altra banda, la infracció per violació de clàusules normatives de convenis col·lectius o drets bàsics de la relació laboral constitueix una infracció laboral greu (article 7.10).

Adicionalment, l'empresari té una sèrie d'obligacions en relació amb les mesures de prevenció (articles 14, 15, 16, 18, 22 i 25 LPRL). Per tant, és susceptible de ser sancionat per cometre una infracció de les normes de prevenció de riscos laborals.

En relació amb les infraccions comeses per falta de prevenció dels riscos psicosocials, són infraccions greus, entre d'altres: la falta d'avaluació de riscos, la seva revisió o la falta d'implementació d'activitats de prevenció (article 12.1.b); la falta de planificació de mesures preventives (article 12.6); la manca de vigilància sanitària (article 12.2); i la no formació ni informació als treballadors (article 12.8).

Paral·lelament, hi ha les infraccions per falta d'intervenció davant la identificació de riscos psicosocials. La falta d'intervenció de l'empresari davant els problemes de violència en el treball pot suposar una infracció en matèria de prevenció de riscos laborals que pot ser lleu (article 11.4), greu (article 12.16.f) o molt greu (article 13.10). Mentre que la manca d'investigació dels danys per a la salut del treballador constitueix una infracció greu (article 12.3). Així mateix, la falta d'adopció de mesures de coordinació i cooperació, en el supòsit que hi hagi diversos empresaris presents en el centre de treball, pot suposar una infracció greu (article 12.13) o molt greu (article 13.7) quan es tracti d'activitats reglamentàriament considerades com perilloses o amb riscos especials.

En darrer lloc, la manca de protecció de les persones especialment sensibles pot donar lloc a la comissió d'una infracció greu (article 12.7) o molt greu (article 13.4) quan se'n derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors.

Per la seva banda, la violació dels límits legals de jornada (articles 34, 35 i 36 de l'ET) constitueix, en tot cas, una infracció greu (article 7.5). Mentre que l'omissió de mesures de protecció i garantia del dret a la intimitat i la desconnexió (article 88.3 de la LO 3/2018) està tipificada com una infracció greu (article 7.10) per incompliment del precepte 4.2.e de l'ET, referit al dret de les persones treballadores a la intimitat.

És molt probable que una única conducta suposi, alhora, una violació dels drets bàsics de la relació laboral i del dret a la prevenció i protecció de la salut del treballador. És a dir, les infraccions en l'ordre social es caracteritzen per tenir un caràcter pluriofensiu, ja que diferents infraccions es poden referir als mateixos fets i subjectes. En cas que es produeixi un concurs d'infraccions laborals, s'imposarà la sanció més greu d'entre totes les infraccions concurrents (article 29.5 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic).

3.10. Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal

Les situacions de risc psicosocial, i més especialment les conductes d'assetjament i violència en el treball, poden donar lloc a fets constitutius d'il·lícit penal. Malgrat que el Codi Penal (CP) no utilitza específicament el terme "risks psicosocials", sí que conté preceptes rellevants en relació amb la protecció dels treballadors enfront de condicions laborals perjudicials per a la seva salut (articles 311, 314, 316 i 317).

D'igual manera, tipifica diverses conductes que atempten contra drets bàsics dels treballadors. Així doncs, ens podem trobar davant de supòsits de lesions, tant físiques com psíquiques (article 147); de coaccions (article 172); d'atemptat contra la integritat moral (article 173); i d'assetjament sexual (article 184), també pel cas que sigui una autoritat o funcionari públic qui cometi dita acció (articles 443 i 445).

Cal tenir en compte que la tipificació dels il·lícits penals no té el mateix contingut que les sancions administratives en l'ordre social i que, per regla general, la definició de les conductes infractores acostuma a ser més àmplia i precisa. D'altra banda, en els il·lícits penals acostuma a predominar la regla relativa a l'exigència del requisit de dolo o intencionalitat i gravetat; mentre que en les sancions administratives aquesta regla actua com un factor agreujant de la sanció.

Cal recordar, també, que és preceptiva la paralització de l'expedient administratiu sancionador quan s'iniciïn actuacions penals amb plena coincidència de subjectes, fets i fonament.

3.11. Negociació col·lectiva

En matèria laboral el conveni col·lectiu constitueix una font normativa molt important, donat que és exclusiu del Dret del treball, i està subordinat a les normes que el precedeixen en rang jeràrquic. El dret a la negociació col·lectiva està reconegut constitucionalment (article 37 de la CE), i correspon als representants dels treballadors i dels empresaris. En funció dels subjectes legitimats que participen en la seva negociació, el conveni col·lectiu pot ser supraempresarial, d'empresa o d'àmbit inferior.

En aquest marc, els acords interprofessionals tenen un paper fonamental. Aquests acords, subscrits entre les organitzacions sindicals i les associacions empresarials més representatives de caràcter estatal o de la Comunitat Autònoma, tenen com a objectiu establir l'estructura de la negociació col·lectiva. A més, indiquen en quines matèries es recomana regular mitjançant convenis col·lectius, i fixen criteris que s'han de prendre en consideració. Així mateix, també determinen les regles que s'aplicaran per resoldre els conflictes de concurrència entre convenis d'àmbits diferents.

Actualment, hi ha vigents el *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* (en endavant, AENC), d'àmbit estatal i vigent per al període 2023-2025; i l'Acord Interprofessional

de Catalunya (en endavant, AIC), relatiu als anys 2018-2020, i que afecta a les organitzacions signants en l'àmbit de Catalunya.

Ambdós acords inclouen aspectes rellevants per a la protecció de la seguretat i la salut en l'entorn laboral (Capítol VIII de l'AENC, i Capítol XIII de l'AIC). Subratllen la necessitat que les empreses adoptin mesures preventives per a minimitzar els riscos associats al treball a distància, l'estrès i les situacions de violència i d'assetjament. Així mateix, es destaca la importància de consultar els representants dels treballadors i als mateixos treballadors en matèria d'avaluació de riscos, reforçant així un enfocament participatiu en la prevenció laboral.

Un altre aspecte clau és l'al·lusió directa al teletreball (Capítol X de l'AENC, i Capítol XV de l'AIC) i al dret a la desconexió digital (Capítol XI de l'AENC, i Capítol XV de l'AIC). La legislació fa una remissió expressa a la negociació col·lectiva, per tal que sigui aquesta la que fixi el contingut mínim legal per garantir l'eficàcia pràctica d'aquest dret. És important que s'estableixin garanties addicionals en l'exercici i la salvaguarda dels drets digitals en l'àmbit laboral.

També promouen la implementació mesures efectives per tal de garantir espais segurs i lliures de violències, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe (Capítol XV de l'AENC, i Capítol XI de l'AIC). Insisteixen en l'obligatorietat d'implementar protocols per a la prevenció i la correcta actuació, alhora que remarquen la necessitat de promoure condicions de treball adequades i que fomentin un clima laboral saludable a les empreses.

III. POTENCIALS FACTORS GENERADORS DE RISCS PSICOSOCIALS

Els factors psicosocials tenen dos vessants principals. D'una banda, cal considerar les condicions de treball, que inclouen les tasques, l'organització i el medi ambient laboral. De l'altra, hi ha el factor humà: cada persona té uns costums i una cultura particulars, disposa de certes capacitats, i presenta necessitats i expectatives pròpies, a més de condicions extralaborals úniques.

Així, davant unes mateixes condicions laborals, la resposta de cada treballador pot variar significativament. Allò que per a una persona representa una font de motivació pot ser, per a una altra, el desencadenant d'un risc psicosocial.

Per aquest motiu, és fonamental identificar els diferents factors que poden causar riscos psicosocials en l'entorn laboral. Un cop identificats, serà més senzill avaluar si les condicions de treball són adequades o si, per contra, cal enfocar-se a millorar-les.

A continuació es presenta una classificació i descripció de les diferents classes de factors que incideixen en el comportament i la salut dels treballadors dins i fora de l'entorn laboral:

1. Factors ambientals

Fan referència a les característiques de l'entorn laboral que influeixen en el benestar i l'eficiència dels treballadors. Tot seguit es fa esment de les principals condicions ambientals en els espais de treball (Alcolado, 2024, p. 6):

La il·luminació. Disposar d'una llum adequada facilita l'execució de les tasques; alhora, evita la fatiga visual. Per contra, una mala il·luminació propicia dificultats en la concentració, fent que la tasca es torni més complexa; en conseqüència, hi ha un major risc per al treballador de desenvolupar problemes de visió, així com de generar sentiments de frustració.

El soroll. Un entorn sorollós és alhora: una font de distracció, que pot propiciar errors i accidents; i un agent estressant. Té un impacte directe en la satisfacció laboral i en productivitat del treballador. Així mateix, l'exposició continuada a nivells elevats de soroll poden produir danys auditius.

La temperatura. Manté una relació directa amb el confort. L'excés de calor provoca somnolència, disminueix la concentració i augmenta el nivell d'esforç necessari per mantenir-se alerta. Per contra, temperatures baixes dificulten la mobilitat.

La ventilació. La renovació de l'aire prevé l'acumulació de contaminants; alhora, garanteix que l'espai de treball es mantingui net i fresc.

2. Factors relacionats amb la tasca

Els factors psicosocials tenen un vincle directe amb el contingut de la tasca. Quan un treball és ric en contingut, genera satisfacció en el treballador, ja que aquest es percep com a part essencial del procés, fet que fomenta sentiments d'utilitat i pertinença dins l'empresa.

Tanmateix, la introducció d'innovacions industrials ha fragmentat el treball en tasques més simples dins la cadena productiva que condueix al producte final. Aquest procés mecanitzat limita les oportunitats per al treballador d'aplicar les seves capacitats, restringint així les seves expectatives. A més, s'ha ampliat la separació entre les funcions de planificació, organització i control, generalment a càrrec de la direcció, i les tasques de producció pròpiament dites, desenvolupades pel treballador.

A continuació, es detallen els principals components de la tasca que poden generar riscos psicosocials (Nogareda Cuixant et al., 2006, p. 31-46):

Les exigències emocionals. Els llocs de treball que requereixen un contacte constant amb terceres persones poden suposar una càrrega emocional significativa, ja que el treballador ha de mantenir les bones formes davant clients o situacions difícils. Això pot provocar un desgast emocional si l'empresa no proporciona la formació i les eines adequades per gestionar aquestes situacions.

La quantitat de treball. Ha de ser adequada a les capacitats del treballador. Una sobrecàrrega pot generar tensió, fatiga o estrès; mentre que una infracàrrega pot conduir a l'avorriment i a una menor atenció, la qual cosa augmenta el risc d'accidents laborals.

La complexitat de la tasca. Les tasques amb cert nivell de repte són un al·licient per al treballador, ja que li permeten aplicar capacitats intel·lectuals i proporcionen satisfacció laboral. Tanmateix, una càrrega qualitativa excessiva sense descans pot provocar fatiga; mentre que la subcàrrega qualitativa, derivada de tasques repetitives o poc estimulants, genera desmotivació i insatisfacció.

La monotonia. La repetició de tasques poc complexes genera avorriment i pot desembocar en irritabilitat i nerviosisme, arribant a desencadenar ansietat i depressió.

La varietat. Un nombre elevat de tasques diferents pot ser motivador inicialment, però l'exposició prolongada pot conduir a l'esgotament i augmentar el risc d'errors.

L'aïllament. En els llocs de treball on es treballa en solitud, sense contacte visual amb altres persones, la manca de relacions socials pot generar avorriment, disminuir l'atenció, alterar la percepció del temps i provocar sensacions d'inseguretat. Aquest aïllament pot conduir a la fatiga i augmentar la probabilitat d'errors.

L'atenció. És elevada quan s'assumeixen tasques noves, però tendeix a reduir-se quan el treball es realitza de manera rutinària. Paral·lelament, hi ha llocs que exigeixen un alt nivell

d'atenció constant, fet que pot provocar fatiga i augmentar el risc d'errors i accidents laborals; per la qual cosa és essencial programar descansos adequats.

La responsabilitat. Té dues dimensions: l'obligació cap a la tasca, i en relació amb l'equip de treball. La responsabilitat es compleix adequadament si es disposa dels recursos necessaris, de poder per prendre decisions i d'una formació adequada; la manca d'aquests elements pot generar estrès.

L'autonomia. La llibertat de decisió i d'organització és fonamental per a la motivació del treballador. Quan aquesta és limitada, les capacitats del treballador es veuen restringides, reduint la seva motivació i incrementant la passivitat. La falta de control sobre el treball genera tensió i pot comportar riscos psicosocials.

La formació en el lloc de treball. El treballador ha de comptar amb una formació bàsica sobre la tasca a desenvolupar, així com amb formació contínua per adaptar-se a possibles novetats. La manca de formació adequada implica problemes en el desenvolupament de les tasques, afecta el rendiment i la seguretat en el treball.

L'exposició a altres riscos. Certs llocs de treball impliquen riscos físics, químics o mecànics que poden impactar negativament en la salut. Treballar amb consciència d'aquests riscos afegeix una tensió addicional, que pot contribuir a l'estrès.

3. Factors de l'organització del treball

L'estructura organitzativa d'una empresa engloba les relacions entre els llocs de treball, en què totes les activitats es troben interrelacionades i orientades a assolir un objectiu comú. El disseny dels llocs de treball i dels processos de producció impacta directament en la satisfacció laboral i el rendiment. Per la qual cosa, a l'hora de dissenyar l'estructura organitzativa és essencial tenir en compte dos aspectes clau: la gestió dels recursos humans, que influeix en la motivació i satisfacció dels treballadors; i la gestió dels riscos psicosocials, ja que una planificació adequada de la prevenció millora la salut laboral de l'empresa.

A continuació, es detallen els components organitzatius més rellevants per a la prevenció de riscos psicosocials (Nogareda Cuixant et al., 2006, p. 47-68):

La cultura. Els valors i creences que defineixen l'empresa determinen la manera en què aquesta opera, i es projecten en la seva estructura i estratègies. Per tant, condiciona el comportament dels treballadors. Una cultura laboral oberta i empàtica afavoreix la participació, el comportament responsable i el compromís dels empleats, creant així un entorn lliure de riscos psicosocials.

L'estructura jeràrquica. L'organització jeràrquica determina les relacions funcionals i de col·laboració entre els llocs de treball, així com el grau de centralització o descentralització en

la presa de decisions. Aquesta estructura influeix directament en l'autonomia de cada treballador.

L'estil de direcció. La direcció influeix en el clima laboral i el benestar dels treballadors. A més de les funcions tradicionals de planificar, coordinar, organitzar i controlar, la motivació dels treballadors és essencial per crear un entorn laboral positiu i satisfactori.

La comunicació. Tant la comunicació formal (organigrames i manuals de l'organització) com la informal (verbal) juguen un paper crucial. Ha de fluir de manera ascendent i descendent entre subordinats i supervisors, així com entre treballadors de diferents nivells jeràrquics. Una bona comunicació no només facilita la informació, sinó que també promou la participació i la integració, reduint el risc d'accidents laborals i millorant la motivació.

La participació. És essencial per a la millora de la seguretat i la salut laboral, i es reconeix com a dret dels treballadors (article 18 de la LPRL). A més, promou el sentiment de pertinença i satisfacció laboral, reforçant la implicació en l'empresa.

Les relacions personals. Les relacions laborals, tant formals com informals, poden esdevenir factors de risc psicosocial si els processos organitzatius no estan ben dissenyats, ja que poden generar conflictes. En canvi, unes bones relacions afavoreixen la salut personal i organitzativa, fomenten la col·laboració, incrementen la motivació, i contribueixen en l'assoliment d'objectius comuns de forma més eficient.

El reclutament i la selecció. Durant la selecció, l'empresa ha d'assegurar-se que el candidat s'ajusta al lloc de treball. Si no és així, poden aparèixer problemes psicosocials per desajustos en capacitats o expectatives.

L'acollida i la integració. Un pla d'acollida ben dissenyat facilita la integració del nou treballador de manera ràpida i satisfactòria, evitant situacions d'incomoditat i desorientació que podrien afectar el seu benestar.

La definició de competències (el rol del treballador). És fonamental especificar clarament les funcions, responsabilitats i objectius de cada lloc de treball, ja que una manca de claredat pot dificultar la feina i generar riscos psicosocials.

La valoració de llocs de treball. Permet determinar la importància de cada lloc i fixar la seva estructura salarial. Tot i que la valoració no és un factor directe de prevenció, els desequilibris salarials poden generar tensions psicosocials.

L'avaluació de l'acompliment. Analitza el grau d'eficiència del treballador en relació amb les tasques encomanades. Una avaluació justa i ben feta genera un *feedback* constructiu i redueix els riscos psicosocials, mentre que una avaluació mal feta crea un clima laboral nociu.

El desenvolupament professional. La inversió en formació contínua permet als treballadors desenvolupar les seves capacitats, millorant la motivació i la satisfacció laboral. Un entorn que promou el desenvolupament professional ajuda a retenir el personal clau i augmenta el

compromís amb l'empresa. Per contra, una visió instrumental dels treballadors és percebuda com una amenaça del lloc de treball, i genera inseguretat i estrès.

Els canvis en l'organització. Per mantenir-se competitives les empreses han d'adaptar-se constantment a les innovacions tecnològiques i als progressos socials o legals. Aquests canvis, si no es gestionen adequadament, poden provocar inestabilitat entre el personal; per això és necessari acompanyar-los de plans de preparació i formació.

4. Característiques individuals

El treballador en si mateix és un factor clau a considerar en relació amb els riscos psicosocials dins de l'entorn laboral. Cada persona compta amb capacitats úniques, influenciades per característiques individuals com l'edat, el sexe, la cultura, la personalitat, el nivell d'estudis, les condicions extralaborals, així com l'actitud vers la feina i el nivell de fatiga mental (Nogareda Cuixant et al., 2006, p. 69-88). Aquests factors configuren la manera en què cada treballador percep i afronta els reptes laborals, contribuint a la seva experiència de benestar o malestar en l'àmbit laboral.

Paral·lelament, cada treballador té necessitats i expectatives específiques que influeixen en el seu comportament dins i fora de l'entorn de treball. Aquestes diferències individuals fan que una mateixa situació pugui afectar de manera diversa cada persona, variant tant en el grau de satisfacció derivat de completar una tasca com en la percepció d'estrès o altres riscos psicosocials associats a la insatisfacció laboral. Així doncs, per a alguns treballadors, certes situacions laborals poden esdevenir fonts d'estrès o desencadenar altres riscos psicosocials, mentre que per a d'altres poden passar desapercebudes o fins i tot ser considerades un estímul positiu.

A més, el suport social rebut, tant de les relacions interpersonals dins de l'entorn laboral com de les relacions externes a la feina, exerceix un paper decisiu en la capacitat d'afrontament dels riscos psicosocials. La presència d'una xarxa de suport pot mitigar els efectes negatius de l'estrès, millorant el benestar general del treballador i afavorint un clima laboral positiu. Per tant, entendre i valorar aquests factors individuals i socials és fonamental per a la gestió eficaç dels riscos psicosocials dins de l'empresa, fomentant així la salut integral i la productivitat dels treballadors.

Malgrat que les característiques individuals dels treballadors queden fora de l'abast directe de l'empresa, hi ha dos factors clau sobre els quals sí que pot intervenir: la formació i l'experiència. És fonamental garantir una correlació adequada entre els nivells de formació i experiència del treballador i la tasca que aquest ha de desenvolupar, ja que, en cas contrari, aquestes discrepàncies poden incrementar la càrrega mental i l'estrès associat. Per tant, quan l'empresa introdueix canvis tecnològics o organitzatius, és recomanable que dugui a terme programes de formació i reciclatge per capacitar el personal en les noves eines i metodologies. Aquestes accions no només faciliten l'adaptació als canvis, sinó que també milloren l'eficiència

i la competència dels treballadors en les noves tasques o processos implementats, contribuint així a un entorn laboral més segur i productiu.

5. Temps de treball

El temps de treball inclou tres aspectes claus en tota relació laboral: l'horari, la jornada i el ritme de treball. La forma en què aquests elements s'organitzen té un impacte directe sobre les hores no laborals, ja que condiciona la vida privada del treballador (Nogareda Cuixant et al., 2006, p. 89-101).

És essencial, doncs, analitzar el temps de treball en relació amb el temps de no treball. La quantitat d'hores laborals i la seva distribució al llarg de la jornada poden influir positivament o negativament en el temps que el treballador destina a altres activitats, com la família o les relacions socials. A més, la intensitat en el ritme de treball i la càrrega mental que s'experimenta durant la jornada afecten directament l'estat físic i mental del treballador, amb possibles repercussions socials, familiars i de salut. Per aquest motiu, és crucial organitzar el temps de treball tenint en compte el seu vincle amb la salut. Establir pauses durant la jornada permet al treballador recuperar-se de la fatiga, sigui física o mental.

Pel que fa al ritme de treball, és important tenir en compte que la introducció de novetats tecnològiques ha accelerat aquest ritme. El treballador ha de seguir els temps marcats per les màquines, cosa que redueix el seu marge per elaborar respostes i requereix nivells alts d'atenció sostinguda. Així, el temps es relaciona directament amb l'esforç intel·lectual necessari, esdevenint un possible generador de riscos psicosocials.

D'altra banda, les noves tecnologies de la comunicació han aportat millores en la forma de treballar i han afavorit la conciliació de la vida laboral i familiar. No obstant això, aquestes eines també poden provocar que el treballador es mantingui connectat a la feina fora de l'horari laboral, interferint en el seu temps de descans i afectant la seva vida social i personal, amb possibles conseqüències per a la salut.

6. Treball precari

En contraposició al contracte indefinit a jornada completa, han sorgit noves formes de contractació que trenquen amb el model d'ocupació tradicional (Nogareda Cuixant et al., 2006, p. 103-111). Actualment, és habitual que les empreses combinin contractes indefinits amb altres de temporals o a jornada parcial.

Aquestes noves modalitats contractuals ofereixen avantatges: les jornades parcials faciliten la conciliació de la vida laboral amb altres activitats, com la formació, les responsabilitats familiars o els projectes personals; d'altra banda, els contractes temporals permeten als

treballadors adquirir experiència en diferents empreses i sectors, enriquint el seu currículum i desenvolupant noves habilitats.

No obstant això, també presenten inconvenients. Sovint, hi ha treballadors que es veuen obligats a acceptar contractes temporals o a jornada parcial per falta d'alternatives més estables. A més, les condicions d'aquests contractes poden resultar desfavorables, amb jornades nocturnes, horaris irregulars o treball en dies festius, creant una atmosfera poc alineada amb la conciliació de la vida privada i la prevenció de riscos laborals. Aquesta situació afavoreix la inestabilitat laboral, genera insatisfacció en els treballadors i és una font de riscos psicosocials.

IV. PRINCIPALS RISCS PSICOSOCIALS I EL SEU IMPACTE

El resultat de qualsevol relació laboral depèn de la interacció constant entre el treballador i les seves condicions laborals. Aquesta interacció és positiva quan el treballador compleix amb la tasca de manera òptima i hi troba satisfacció en el procés.

El problema apareix quan les condicions laborals són deficientes, ja que impacten negativament en el benestar del treballador, creant un focus de risc que requereix intervenció. Si aquesta intervenció no es duu a terme de manera correcta i efectiva, es propicien riscos psicosocials que afecten la salut del treballador.

Per evitar l'aparició d'aquests riscos, és indispensable realitzar una avaluació prèvia dels factors laborals i elaborar plans de prevenció i acció que minimitzin la probabilitat que es materialitzin. Així, en cas de detectar-se un risc, l'actuació necessària ja estarà pautada, i tant el treballador afectat com el seu responsable coneixeran les mesures a seguir per gestionar-lo adequadament i evitar que l'impacte negatiu s'agreugi.

A l'apartat anterior s'ha fet menció de les potencials causes. A continuació es descriuen els efectes perjudicials sobre la salut i el benestar del treballador:

1. Estrès laboral

L'estrès laboral és una resposta fisiològica, emocional i cognitiva que es produeix quan les exigències del treball superen els recursos o les capacitats del treballador (Nogareda Cuixant et al., 2006, p. 125-140). Es manifesta, per tant, a conseqüència d'un desequilibri entre la tasca assignada i el factor humà: les condicions laborals exerceixen una pressió excessiva sobre l'individu, que no disposa de les eines o habilitats adequades per complir amb l'encàrrec exigint. És important subratllar que l'origen d'aquesta discordança no es troba en el treballador, sinó en el lloc de treball. Tal com estableix la normativa (article 15.1.d i 15.2 de la LPRL), és el treball el que s'ha d'adaptar a la persona, i no a la inversa.

L'estrès laboral pot afectar qualsevol treballador, sigui quina sigui la seva posició en l'empresa, qualssevol que siguin les responsabilitats a les quals ha de fer front, i amb independència de l'activitat desenvolupada i de la mida de l'organització.

Els seus efectes són múltiples i impacten tant en el benestar individual com en el rendiment general de l'organització; i no queden limitats a l'entorn laboral, sinó que també transcendeixen a la vida personal, familiar i social.

Així doncs, les manifestacions de l'estrès poden aparèixer tant en l'àmbit físic com psicològic, així com en la conducta social. I en cas que la situació es mantingui de forma prolongada en el temps, pot desencadenar greus conseqüències per a la salut, incloent-hi malalties físiques i trastorns mentals.

En l'àmbit emocional, l'estrès pot provocar inseguretat, fet que implica una pèrdua de confiança en les pròpies capacitats i dificulta la presa de decisions. Aquesta inseguretat pot derivar en episodis d'ansietat o depressió, i la tensió acumulada pot incrementar sentiments de frustració i temor constant cap al futur laboral.

En relació amb els efectes cognitius, l'estrès sostingut afecta també la capacitat de concentració, disminuint l'atenció vers les tasques i augmentant el risc d'accidents laborals. Això, al seu torn, afecta la capacitat de raonament, la memòria i, fins i tot, la retenció d'informació essencial, dificultant la capacitat de resoldre problemes i mantenir un rendiment efectiu en el lloc de treball.

Pel que fa a la conducta social, alguns treballadors poden tendir a l'aïllament, mentre que d'altres recorren al consum de substàncies, com l'alcohol o les drogues, com a mecanisme d'evasió o alleujament dels seus malestars. En alguns casos, aquesta situació pot provocar un increment de l'agressivitat o comportaments violents, tant físics com verbals, dirigits cap a objectes o altres persones. A més, aquesta dinàmica pot donar peu a altres riscos psicosocials, com el *mobbing*, creant un entorn laboral encara més tens i conflictiu.

El suport social resulta fonamental per a alleujar l'estrès laboral. La creació de vincles i canals de comunicació dins de l'empresa, que facilitin l'intercanvi d'informació i ofereixin espais de descàrrega emocional, redueix les pressions de l'entorn laboral i ajuda a mitigar l'ansietat associada. Aquest suport, ja sigui entre companys o provinent de superiors, genera un efecte terapèutic que contribueix a estabilitzar l'individu i a mantenir un entorn laboral més saludable.

2. Síndrome d'esgotament professional (*burnout*)

La síndrome d'esgotament professional, coneguda com a *burnout*, és una resposta a condicions de treball deficientes i a l'exposició a estressors laborals, que provoquen un estrès crònic (Nogareda Cuixant et al., 2006, p. 141-149). Les causes d'aquesta síndrome sovint s'atribueixen a una mala organització del treball i a una direcció deficient.

El *burnout* és especialment prevalent en ocupacions relacionades amb el sector de serveis a persones, on les relacions amb els clients són estretes i duradores. En aquests contextos, el treballador pot sentir que no és capaç de satisfer les demandes exigides pel lloc de treball, i viu aquesta experiència com un fracàs personal.

Aquesta síndrome es manifesta a través de tres símptomes principals: l'esgotament emocional o la falta d'energia; la despersonalització, que implica un distanciament mental envers el lloc de treball; i un sentiment de reduïda realització personal.

El procés de desgast professional és gradual, i passa per quatre fases. Inicialment, el desequilibri entre les exigències laborals i els recursos personals genera estrès, acompanyat d'un estat de fatiga contínua i de sentiments negatius vers el rol professional. L'ansietat sorgeix a conseqüència de la tensió acumulada, i a mesura que la situació s'agreuja,

apareixen la frustració i l'abatiment. Això es tradueix en comportaments apàtics, distanciament amb els clients i evitació de tasques que generen estrès.

Les conseqüències d'aquesta síndrome es reflecteixen en l'individu, manifestant-se en actituds hostils, irritabilitat, aïllament i problemes per dormir; i poden resultar en absentisme laboral, una disminució del rendiment, un augment dels accidents laborals i un increment de la rotació de personal. A més, el *burnout* té repercussions per a la societat en general, ja que provoca una disminució de la qualitat del servei i un augment de les despeses econòmiques.

3. Assetjament psicològic en el treball (*mobbing*)

L'assetjament psicològic en el treball, conegut com a *mobbing*, es refereix a la violència psicològica exercida per un treballador sobre un altre, ja sigui entre companys o per part de superiors o subordinats (Nogareda Cuixant et al., 2006, p. 151-160). Aquest tipus d'abús atempta contra la personalitat, la dignitat i la integritat de la persona afectada, amb el propòsit d'aïllar-la i marginar-la de la resta del grup.

El *mobbing* es caracteritza per accions hostils repetides i sistemàtiques en l'entorn laboral, que busquen humiliar, incomodar o desestabilitzar la víctima. Sovint es produeix en una situació d'asimetria de poder, determinada per factors com l'antiguitat, la força del grup, la popularitat o el nivell jeràrquic. Aquesta diferència de poder afavoreix que l'agressor mantingui el control sobre la víctima, minvant la seva capacitat per defensar-se o cercar suport.

Els efectes del *mobbing* sobre la víctima són greus i amplis, amb repercussions tant per la salut mental com física. La persona assetjada pot experimentar una pèrdua d'autoestima, ansietat, depressió, sentiments d'incompetència i, en els casos més extrems, pot arribar a desenvolupar trastorns psiquiàtrics. A nivell físic, és freqüent que pateixi insomni, fatiga crònica i altres trastorns psicossomàtics.

Les conseqüències per a l'empresa són igualment greus: s'incrementa l'absentisme, la rotació del personal i la pèrdua de productivitat. A més, es deteriora l'ambient de treball, amb repercussions negatives pel clima laboral i les relacions interpersonals dins de l'organització. És a dir, els costos associats al *mobbing* no són només econòmics, sinó també socials.

Finalment, el *mobbing* també té efectes en l'entorn social i familiar de la víctima. En els casos més extrems, quan la situació d'assetjament és prolongada i intensa, pot desestructurar el nucli sociofamiliar de la persona i conduir al suïcidi.

4. Assetjament sexual en el treball

L'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular

quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (article 7.1 de la LO 3/2007). Per la seva banda, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (article 7.2 de la LO 3/2007).

És essencial diferenciar entre les conductes d'assetjament i aquelles que es consideren flirteig o festeig (INSST, 1990, p. 2). La diferència principal rau en la percepció de la persona que rep l'acció. Quan aquesta la rep de manera positiva o l'accepta, es pot entendre com un comportament romàntic. En canvi, si la conducta és desagradable, no és ben rebuda o és rebutjada, s'ha de considerar com a assetjament sexual. Aquesta diferenciació atorga al receptor de la conducta la capacitat de determinar si l'aprova o tolera, i per part de qui, fet que impedeix establir una llista tancada i exhaustiva de conductes prohibides. No obstant això, sí que és possible identificar accions que poden ser considerades potencialment com a assetjament sexual. És important destacar que, en cap cas, la intenció de la persona que realitza la conducta és rellevant per determinar si aquesta constitueix assetjament. Permetre que la intenció de l'emissor fos un criteri determinant obligaria la víctima a acceptar i tolerar comportaments ofensius.

Pel que fa a les tipologies, es distingeix entre dues formes principals d'assetjament sexual (INSST, 1990, p. 2-3). L'assetjament *quid pro quo* es basa en l'abús de poder en un context laboral, en el qual una persona amb autoritat fa xantatge sexual a canvi de beneficis o millores en les condicions laborals de la persona assetjada. L'assetjament ambiental, per la seva banda, suposa una degradació del clima laboral que esdevé intimidatori, hostil, amenaçant o humiliant per a la persona assetjada. Amb l'ús creixent de les TIC en l'àmbit laboral, aquestes conductes es poden manifestar també a través de mitjans digitals, donant lloc a situacions de ciberassetjament, el nombre i l'impacte de les quals han augmentat significativament.

Les conseqüències de l'assetjament són greus i multidimensionals, doncs l'exposició a situacions d'assetjament té un impacte molt negatiu sobre el benestar psicològic de la víctima i sobre la seva relació amb el món laboral.

En l'àmbit laboral, repercuteix negativament sobre la satisfacció laboral, incrementa els intents d'evitar tasques o, fins i tot, propicia l'abandonament del lloc de treball. A més, es produeix un augment de l'absentisme laboral, amb costos associats per a l'empresa com ara pagues per malaltia o assegurances mèdiques. Quan les víctimes acudeixen al lloc de treball, sovint es dona una disminució de la productivitat i la motivació, fet que repercuteix negativament en la quantitat i qualitat de la feina. Això també pot comportar despeses addicionals per a l'organització relacionades amb la contractació de nou personal.

En l'àmbit psicològic, les repercussions de l'assetjament són devastadores. Les víctimes sovint experimenten estrès, ansietat, depressió, nerviosisme, sentiments d'impotència i fàstic, així com una pèrdua significativa de l'autoestima. En casos extrems, aquestes conseqüències poden derivar en conductes suïcides. La salut física també es veu greument afectada, amb problemes com trastorns del son, hipertensió i úlceres.

A més de les repercussions en l'àmbit laboral i en la salut, l'assetjament sexual també té un impacte significatiu en la vida personal de les víctimes. Pot interferir en les seves relacions socials i familiars, generant aïllament, dificultats en les relacions de parella, desconfiança i una disminució de la qualitat de vida general. Aquestes conseqüències poden estendre's en el temps i requerir suport professional per ser abordades de manera efectiva.

5. Violència en el lloc de treball

La violència en el lloc de treball és un concepte ampli que engloba tant l'agressió física com les conductes verbals o físiques amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjants (INSST, 1998, p. 1). La dificultat radica en el fet que, a diferència de les agressions físiques, l'impacte de la resta d'actuacions violentes és difícil de determinar, donat que els efectes no són immediats, i les percepcions de què es considera violència poden variar. Això fa que moltes situacions passin desapercebudes o no siguin tractades com correspon.

La *California Division of Occupational Health and Safety* (Cal/OSHA) ha classificat els esdeveniments violents en tres grups, segons les persones implicades i el tipus de relació existent entre elles (INSST, 1998, p. 2). En la violència de tipus I, l'emissor de la conducta violenta no té cap mena de relació legítima amb la víctima, com en el cas d'un robatori. En la violència de tipus II, entre el causant i la víctima existeix algun tipus de relació professional; per exemple, un pacient que agredeix un professional de la salut. L'escenari paradigmàtic d'aquesta modalitat de violència és la prestació d'un servei. Finalment, en la violència de tipus III, l'agressor té alguna implicació laboral amb el lloc afectat o amb algun treballador en concret, com en el cas d'una agressió a un company de feina o un superior.

Les causes de les conductes violentes poden ser moltes i de diferent índole, fet que dificulta la seva identificació i prevenció. No obstant això, aquelles relacionades amb les condicions laborals sí que es poden detectar anticipadament. La forma en què s'organitza el treball i les relacions laborals que s'estableixen en l'àmbit intern de l'empresa afecten directament el benestar del treballador. Conflictes amb el cap, problemes de comunicació amb l'equip, frustració pel desenvolupament de tasques monòtones, estrès per sobrecàrrega de treball, entre d'altres, generen situacions en què la satisfacció del treballador i el clima laboral es degraden. Si aquests escenaris no es detecten a temps i la situació empitjora, poden desembocar en episodis de violència.

Per prevenir aquests riscos, és fonamental que l'empresa dugui a terme anàlisis i avaluacions periòdiques per identificar possibles riscos i corregir-los abans que es materialitzin. Comptar amb l'opinió dels treballadors també és una eina molt valuosa, ja que la seva experiència els permet conèixer de primera mà els potencials riscos violents als quals estan exposats.

L'exposició a incidents violents té greus repercussions psicològiques, que es poden manifestar en sentiments d'angoixa, ràbia, còlera, desconfiança, ansietat, aïllament, indefensió i

vulnerabilitat. Alhora, també pot afectar la salut física, generant trastorns del son, pèrdua d'apetit o, fins i tot, lesions corporals.

Més enllà de l'àmbit laboral, la violència en el lloc de treball també pot afectar profundament la vida personal de les víctimes. Aquestes situacions poden provocar aïllament, interferir i dificultar les relacions familiars, socials i sentimentals. L'impacte emocional i psicològic sovint traspassa els límits del lloc de treball, afectant aspectes essencials de la vida quotidiana i requerint suport professional per superar les seqüeles.

6. Addicció al treball

L'addicció al treball, també coneguda com a *workaholism*, és una necessitat excessiva i incontrolable de treballar incessantment, que afecta la salut, a la felicitat i a les relacions personals de la persona addicta (INSST, 2007, p. 1). Aquesta patologia no té una única causa, sinó que es produeix com a resultat de la interacció de diversos factors socials, personals i laborals que afavoreixen la creació d'un entorn propici per al desenvolupament d'aquesta addicció vers la feina.

Entre els diferents estressors desencadenants destaquen la sobrecàrrega laboral, la pressió derivada de complir terminis estrictes i la imposició de dates límit de difícil assoliment (INSST, 2007, p. 3). El treballador addicte percep les demandes de la feina com un repte que cal superar, buscant recompenses emocionals associades a l'èxit. Aquesta dinàmica d'esforç i recompensa es torna addictiva, ja que el treballador tendeix a centrar-se en els estímuls positius sobre la motivació i el rendiment que aquests reptes li generen a curt termini. No obstant això, sovint no és conscient dels efectes perjudicials que aquesta conducta pot tenir sobre la seva salut física i mental a llarg termini.

Cal tenir en compte també el paper destacat de les TIC en aquesta problemàtica. L'ús constant de dispositius telemàtics permet treballar en qualsevol moment i des de qualsevol lloc, la qual cosa dilueix les fronteres entre la jornada laboral i el temps de descans. Aquesta flexibilitat aparent facilita l'aparició de conductes addictives, i, amb el temps, pot derivar en problemes de salut com dolors musculars, fatiga física i mental, ansietat i, fins i tot, avorriment associat a la monotonia de les tasques repetitives.

Per tot això, l'addicció al treball ha de ser considerada un risc psicosocial de gran rellevància, ja que comporta greus conseqüències per a la salut de les persones. Entre elles es troben l'estrès crònic i el malestar psicològic, que no només afecten el benestar del treballador sinó també la seva productivitat. A més, aquest problema té un impacte significatiu en l'ambient social, tant dins com fora de l'empresa. A llarg termini, la sobrecàrrega laboral pot provocar una disminució del rendiment professional i desencadenar conflictes amb companys de feina, ja que el treballador addicte tendeix a voler controlar-ho tot i té dificultats per delegar tasques. Igualment, també es produeixen tensions en les relacions amb amics i familiars, a causa de la quantitat excessiva de temps dedicada a la feina.

V. DRET A LA DESCONNEXIÓ DIGITAL

1. La sobrecàrrega de treball i la hiperconnectivitat

La problemàtica de la hiperconnectivitat laboral és una realitat cada cop més evident. Qui no ha rebut una trucada de feina fora de l'horari laboral? O qui no ha vist un correu electrònic pendent durant el cap de setmana? L'augment de l'ús i la dependència de les noves tecnologies de la comunicació ha afavorit que els treballadors estiguin connectats a la feina a qualsevol hora del dia, tots els dies de la setmana. Aquesta connectivitat constant dilueix els límits entre la vida laboral i personal, i genera clars perjudicis per a la salut de la persona treballadora. Alhora, la fatiga informàtica té efectes nocius per a la salut ocular i psicosomàtica, exacerbant l'esgotament mental, l'estrès, l'ansietat i la tecnofòbia, entre d'altres (Igartua, 2024, p. 198).

Aquest escenari s'ha vist agreujat amb la consolidació del teletreball, que, tot i aportar avantatges respecte a una millor conciliació entre la vida laboral i familiar, pot també incrementar la càrrega mental i afavorir l'estrès si no es respecten els temps de descans i desconnexió. Aquesta hiperconnectivitat constant posa en relleu la necessitat d'un marc normatiu que protegeixi els treballadors de les conseqüències nocives associades a la connectivitat permanent.

En aquest context, l'article 88 de la LOPD reconeix legislativament el dret a la desconnexió digital. Aquest dret té com a objectiu garantir que els treballadors no estiguin disponibles per a l'empresa fora de la seva jornada laboral, protegint així el seu temps de descans i, conseqüentment, la seva salut mental. D'aquesta manera, la norma busca prevenir els riscos associats a la hiperconnectivitat, com l'estrès laboral, la fatiga digital i el *burnout*.

2. El dret a la desconnexió digital

Malgrat que el precepte legal no dona una definició del dret a la desconnexió digital, sí que se'n poden extreure alguns trets bàsics (Igartua, 2024, p. 190-192):

- Es caracteritza com un dret dels treballadors, però no es fa referència al deure d'abstenció empresarial respecte a les comunicacions o a la connexió del treballador.
- Tampoc es preveuen sancions específiques pel cas de falta de respecte a la desconnexió digital per part de l'empresari.
- El dret es vincula a la intimitat, la conciliació i el descans. Però de manera indirecta, per la menció a la fatiga informàtica, també a la prevenció de riscos laborals.
- Remet a la negociació col·lectiva per a la concreció i la garantia de l'exercici del dret.
- Estableix l'obligació de l'empresari d'elaborar una política interna, prèvia audiència dels representants, que defineixi: les modalitats d'exercici del dret, i les accions de formació i sensibilització sobre l'ús raonable de les eines tecnològiques.

- El precepte té vocació universal, ja que no distingeix en funció del nombre d'empleats ni segons la forma de prestació de serveis.
- No determina l'extensió ni l'abast del dret, tampoc fa referència a pactes de disponibilitat ni a treballadors o sectors exceptuats de l'aplicació.

Donada aquesta caracterització, es pot determinar que el dret a la desconexió digital es refereix a la facultat dels treballadors de desconnectar completament les eines tecnològiques de treball (com ara els correus electrònics, les trucades o els missatges) fora de l'horari laboral, per garantir el respecte al seu temps de descans i evitar l'excés de treball.

Així doncs, reconeix el dret del treballador a no respondre o contactar amb l'empresa. Per contra, sembla oblidar que a causa de l'asimetria de poder el treballador manca d'autoritat suficient per disposar del seu temps de treball i de no treball a la seva conveniència, sentint-se coercit a contestar o donar respostes immediates, davant les potencials conseqüències negatives d'actuar diferent (Igartua, 2024, p. 195). A més, a l'AENC s'exceptua l'exercici del dret de no respondre, ja que s'assenyala que decau quan concorrin casos excepcionals de força major que suposin un greu risc cap a les persones o un potencial perjudici per a l'empresa (Capítol XI, 6è paràgraf, de l'AENC).

Paral·lelament, i de forma implícita, s'interpreta que el dret inclou també el deure d'abstenció de l'empresa de contactar. Però l'actual configuració legal sembla ignorar aquest deure, ja que no el regula directament i tampoc imposa sancions si no es respecta.

La regulació legal continguda a l'article 88 de la LOPD conté una referència implícita la fatiga informàtica, de manera que permet establir una connexió amb la salut laboral. Cal aquí recordar el que s'estableix a l'article 1 de la LPRL, que determina que la normativa sobre prevenció de riscos laborals està constituïda per qualsevol norma que contingui prescripcions relatives a l'adopció de mesures preventives en l'àmbit laboral o susceptibles de produir-les en aquest àmbit. Així doncs, la norma continguda a la LOPD és una disposició sobre prevenció de riscos laborals, i s'ha d'analitzar des de l'òptica de la protecció de la seguretat i salut dels treballadors.

De la mateixa manera, per la connexió amb la prevenció de riscos, la política interna que ha d'elaborar l'empresari ha d'estar vinculada a l'avaluació de riscos i a la planificació preventiva (Igartua, 2024, p. 201).

No obstant això, l'actual configuració legal és insuficient quant a establir una regulació que limiti les conseqüències negatives de la connectivitat permanent. La normativa aborda el problema des d'una perspectiva lligada amb el respecte a la intimitat i a la conciliació laboral i familiar, però passa per alt un dels objectes essencials del Dret del treball: la prevenció. Cal elaborar una normativa que vinculi plenament el dret a la desconexió digital amb la seguretat i la salut en el treball, i que abordi el problema com una acció preventiva enfront dels riscos psicosocials derivats de la digitalització i l'automatització. I s'ha de fer prenent en consideració el doble vessant de la desconexió: durant la jornada, establint descansos i complint-los adequadament; així com fora de la jornada, respectant el temps de no treball.

VI. IMPACTE DE LA SALUT MENTAL EN L'EMPRESA

Al llarg d'aquest TFG, s'ha anat comentant que les conseqüències de la manca de salut mental no només afecten el treballador, sinó que també impacten les famílies, l'empresa i la societat en general.

L'eix central del TFG és la salut mental dins l'entorn empresarial. Atès que al començament s'han descrit els factors presents a l'ambient laboral que poden ser origen de riscos psicosocials, és necessari, també, fer esment de les conseqüències que aquests riscos poden comportar per a l'organització en el seu conjunt.

1. Cost econòmic

Una empresa és una organització que requereix tres tipus de recursos per a operar eficaçment: recursos econòmics, recursos materials i recursos humans. Si qualsevol d'aquests pilars no funciona correctament o si la seva participació en el procés productiu no està ben dissenyada, es produeixen desajustaments que afecten tota l'empresa.

Aquest TFG està centrat en el component humà. El malestar del treballador es manifesta, inicialment, en canvis d'humor: la insatisfacció genera desmotivació, disminueix la moral i augmenta la desvinculació amb la feina. Quan una persona es troba en una situació incòmoda, tendeix a mostrar-se més irritable, la qual cosa desgasta les relacions interpersonals i augmenta la conflictivitat. La tensió generada pel mal clima social i per les exigències de la feina afavoreix l'estrès, que pot comportar les repercussions descrites en l'apartat anterior. Entre elles hi trobem problemes de concentració, pèrdua de memòria i disminució de la capacitat de raonament. Tot plegat minva les habilitats del treballador, amb la consegüent caiguda de la seva productivitat i l'augment del risc d'accidents laborals, cosa que incrementa la sinistralitat.

Els efectes sobre la producció són globals. No només disminueix la quantitat produïda, sinó que l'alteració del factor humà, partícip del procés productiu, impacta directament en la qualitat. Per tant, les condicions psicosocials del treballador tenen una influència significativa que pot deteriorar tant el volum com l'excel·lència del treball fet.

A més, si els primers senyals de la manifestació d'un risc psicosocial no són detectats ni tractats a temps, els efectes es magnifiquen. Els problemes de salut del treballador es fan evidents per a l'empresa a través de l'augment de l'absentisme laboral, sigui amb justificació mèdica o sense. També es manifesta en una major mobilitat laboral: un treballador descontent buscarà canviar de lloc de treball, ja sigui dins la mateixa empresa (mobilitat interna) o fora (mobilitat externa). L'increment de la rotació de personal i l'abandonament del lloc de treball són senyals de deficiències en les condicions laborals. A més, la fuga de talent cap a altres empreses suposa un cost addicional per a l'organització, ja que cada empleat que marxa

s'endú la seva experiència i la formació rebuda. En altres paraules, cada treballador que abandona l'empresa suposa una pèrdua de la inversió que s'havia fet en ell.

A tot això cal afegir-hi l'increment de costos associat a serveis addicionals que l'empresa pot oferir als seus treballadors, com ara assegurances, fons de jubilació o assistència mèdica; i també les despeses derivades de majors inversions en màrqueting i publicitat per contrarestar el deteriorament dels serveis o productes.

En definitiva, un lloc de treball que no considera ni atén les necessitats fisiològiques, laborals, socials, d'estima i d'autorealització del treballador (d'acord amb la classificació de Maslow) equival a treballadors desmotivats, amb totes les conseqüències negatives que això comporta per a l'organització.

Addicionalment, quan el malestar laboral es deriva de l'incompliment per part de l'ocupador dels deures establerts per la legislació, als costos associats cal afegir-hi les possibles responsabilitats administratives i penals que l'empresari haurà d'assumir. Aquestes responsabilitats poden incloure sancions econòmiques, la paralització d'activitats empresarials o, en casos greus, donar lloc a procediments judicials. A més, aquests incompliments poden deteriorar significativament la reputació corporativa, la qual cosa impacta negativament en la fidelització dels empleats, la confiança dels clients i la imatge pública de l'organització, generant pèrdues addicionals a llarg termini.

2. Beneficis d'invertir en la salut mental

A més de combatre els efectes negatius ja esmentats, invertir en salut mental genera guanys addicionals per a l'empresa. Així, el compromís amb el benestar dels treballadors millora la reputació corporativa i té un impacte positiu en la imatge de l'organització, tant a nivell intern com extern. Aquest posicionament no només ajuda a fidelitzar els membres de l'organització, sinó que també atrau talent qualificat i millora la percepció que d'ella en tenen socis, clients, proveïdors i el conjunt de la societat.

A més, un entorn laboral alineat amb la promoció d'una atmosfera que dona suport emocional fomenta un ambient de treball positiu que estimula la creativitat. La comoditat i confiança entre treballadors afavoreixen l'intercanvi d'idees, impulsen la motivació per progressar i alimenten la iniciativa d'innovar. Els treballadors, en formar part directa del procés productiu, són els millors coneixedors dels punts forts i febles del sistema, la qual cosa els converteix en una valuosa font d'informació per millorar processos, productes o serveis de l'empresa.

La implementació de programes i mesures de suport a la salut mental no només beneficia la salut dels treballadors, sinó que, a llarg termini, reforça la sostenibilitat i competitivitat de l'empresa. Dos elements cada cop més valorats en un mercat que dona prioritat a la responsabilitat social i al benestar del personal.

VII. CONCLUSIONS

Sembla que cada vegada es fa més ressò del que s'anomena "qualitat de vida laboral"; però, paral·lelament, les dades evidencien que no s'està donant el tractament que la salut mental mereix. Aquesta dissonància entre el discurs i la realitat posa de manifest la necessitat urgent d'adoptar mesures efectives que converteixin aquest concepte en una prioritat tangible.

Pel que fa a la normativa, en matèria de riscos psicosocials s'apliquen les normes genèriques relacionades amb la protecció de la salut. El motiu és que encara no existeix una legislació específica que els abordi de manera directa, ni a escala nacional, ni tampoc en els àmbits comunitari ni internacional. Això comporta que múltiples àrees quedin sense una cobertura legal adequada. Aquest limitat marc legal ha promogut la publicació de recomanacions relacionades amb el tractament dels riscos psicosocials. En destaquen les Notes Tècniques de Prevenció (NTP) publicades per l'INSST amb l'objectiu de facilitar eines tècniques de consulta, tot i que no tenen caràcter vinculant.

El marc normatiu actual tampoc no fa referència explícita als riscos psicosocials dins la normativa de salut laboral. Malgrat això, correspon als ordenaments jurídics implementar mesures que protegeixin la salut dels treballadors. L'empresari té l'obligació genèrica de prevenir tots els riscos laborals, incloent-hi els de naturalesa psicosocial. Aquesta responsabilitat implica avaluar i, quan sigui possible, eliminar els factors de risc, així com adoptar les mesures necessàries per mitigar-los i erradicar les conductes nocives. En cas contrari, l'ocupador incorrerà en un incompliment dels deures que li imposen la LPRL, l'Estatut dels Treballadors i les diverses lleis sobre qüestions concretes, i serà sancionat d'acord amb les regles previstes a la LISOS.

Els riscos psicosocials presenten una complexitat única, ja que són difícils de detectar, mesurar i atribuir directament a condicions laborals específiques. A diferència dels riscos físics, que són més evidents i quantificables; els psicosocials depenen d'elements subjectius i multifactorials, i es caracteritzen per integrar diversos aspectes que interaccionen entre si. El desenvolupament de l'activitat laboral es barreja amb emocions i sentiments propis de les relacions humanes, i aquesta és la font per a l'aparició de riscos psicosocials. No és possible identificar una única causa, sinó que aquestes són plurals i estan connectades les unes amb les altres. Alhora, un mateix factor pot donar lloc a respostes diverses per a individus diferents. El que pot alterar un treballador, pot no afectar i, fins i tot, passar desapercebut per a un altre.

Per tant, no existeix una solució única per a prevenir els riscos psicosocials. Les previsions legals han atorgat a l'empresari la condició de garant i responsable de la seguretat i la salut dels treballadors a càrrec seu. Això fa que sigui necessari adoptar enfocaments integrals i personalitzats per prevenir-los. Entre les mesures més efectives es troben fomentar la participació activa dels empleats, promoure una comunicació fluida entre els diferents nivells de l'organització, donar facilitats per aconseguir un bon equilibri entre la vida laboral i la vida privada, respectar els horaris i les jornades laborals, potenciar la formació i el desenvolupament professional dels treballadors, promoure plans de carrera i creixement dins l'organització, dotar de major autonomia per l'organització del treball, delegar responsabilitats,

fomentar el treball en equip per tal d'aconseguir sinèrgies, reconèixer la bona feina feta i premiar l'assoliment d'objectius, publicitar els beneficis de l'exercici físic com a eina de descàrrega emocional i crear moments i llocs de descompressió, i establir protocols clars per prevenir situacions d'assetjament o violència laboral. En definitiva, l'actuació activa de l'ocupador com un agent gestor del benestar dins de l'empresa és essencial.

En el pla polític, les accions de legisladors i interlocutors socials han estat fonamentals per promoure l'adopció de mesures enfocades a la prevenció dels riscos psicosocials. El diàleg social es consolida com una eina clau per impulsar canvis normatius i pràctiques empresarials que contribueixin a millorar les condicions laborals, fomentant un entorn de treball més saludable i respectuós amb el benestar dels treballadors. Així i tot, hi ha buits importants que cal abordar.

Hi ha varis riscos psicosocials que semblen estar oblidats: l'estrès laboral, la síndrome d'esgotament professional, l'assetjament psicològic, la violència i l'addicció al treball encara no compten amb una regulació específica dins el nostre ordenament jurídic, tot i ser problemes altament prevalents. En la mateixa línia, malgrat que els treballadors tenen reconegut el dret a la desconexió digital, manca una regulació clara que imposi deures específics d'abstenció a l'empresari i que estableixi responsabilitats per incompliment. En cas contrari, la cultura del "sempre disponible" dificulta l'establiment de fronteres nítides entre el temps de treball i el d'oci, normalitzant que el treballador estigui disponible més enllà de la jornada de treball i impedit-li desconnectar del món laboral. Per la seva banda, l'assetjament sexual sí que està regulat expressament. No obstant això, els instruments de prevenció i erradicació d'aquestes conductes semblen insuficients, donat que, malauradament, aquest risc continua sent una realitat present en molts llocs de treball.

En el panorama actual, molts treballadors es troben desprotegits, sense saber com actuar donat el desequilibri de poder existent en relació amb l'empresari. El Dret del treball ha defensar els drets laborals dels empleats. S'ha de dur a terme una tasca de sensibilització que promogui entorns laborals segurs, saludables i respectuosos amb el benestar integral de les persones, impulsar actuacions pedagògiques que adverteixin dels perills per a la salut mental, i disposar de recursos de suport emocional i professional. Aquesta transformació és essencial no només per protegir els treballadors, sinó també per garantir la sostenibilitat i la competitivitat de les empreses en un context laboral cada cop més exigent i complex.

Els riscos psicosocials estan estretament lligats amb la vulneració de drets fonamentals. Sorpren, doncs, que, donada la seva importància, l'esfera legal encara no s'hagi posat a l'ordre del dia. Per garantir una protecció efectiva, és imprescindible que es desenvolupi una normativa específica que estableixi drets amb continguts concrets i garanties pràctiques. D'aquesta manera, augmentarà la seguretat jurídica. És un repte encara pendent la completa integració dels riscos psicosocials en la matèria de seguretat i salut laboral. En aquesta línia, un primer pas ha de ser la inclusió dels riscos laborals de caràcter psicosocial dins del llistat de malalties professionals.

VIII. BIBLIOGRAFIA

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: EU-OSHA. (s. d.). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. Recuperat el 4 d'octubre de 2024 de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health> [Consulta: 30 de diciembre de 2024]

Alcolado, M. T. (2024). Aproximación a los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. *Anales de la Real Academia de Doctores de España*, 9(1), 3-29. https://www.rade.es/imageslib/PUBLICACIONES/ARTICULOS/V9N1%20-%2001%20-%20AO%20-%20ALCOLADO_riesgos%20psicosociales.pdf

Cabrera, R. A., Tapia, M. G., García, H. D., López, O. R. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Dominio de las Ciencias*, 8(3). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635263>

García García, R. (2024). La política interna de desconexión digital como medida de prevención de riesgos laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9416336>

Igartua Miró, M. T. (2024). La desconexión digital como mecanismo de prevención de la fatiga informática y otros riesgos psicosociales asociados. Dins Ortiz Ortiz, J. M. (ed.) *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos Críticos de su Regulación* (p. 189-218). Ediciones Laborum.

<https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/31171/LIBRO%20CONGRESO%20DE%20CÁDIZ%209788419145994.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2009). *Criterio Técnico 69/2009 en materia de acoso y violencia en el trabajo*. https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf

Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2021). *Criterio Técnico 104/2021 en material de riesgos psicosociales*. https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1990). *Acoso sexual en el trabajo* (NTP 507). <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/15-serie-ntp-numeros-506-a-540-ano-2000/ntp-507-acoso-sexual-en-el-trabajo>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1998). *Violencia en el lugar de trabajo* (NTP 489). <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/14-serie-ntp-numeros-471-a-505-ano-1999/ntp-489-violencia-en-el-lugar-de-trabajo>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2007). *La adicción al trabajo* (NTP 759). <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/22-serie-ntp-numeros-751-a-785-ano-2007/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-759>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2024). *Tema 13. Estrés laboral*. Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estrés%20laboral.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2024). *Tema 14. Acoso psicológico en el trabajo, acoso sexual y por razón de sexo, y violencia ocupacional externa*. Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2014.%20Acoso%20psicológico%20en%20el%20trabajo%2C%20acoso%20sexual%20y%20por%20razón%20de%20sexo%2C%20violencia%20ocupacional%20externa.pdf>

Llorens-Serrano, C. (2023). ¿Reducir la exposición a riesgos psicosociales aplicando prácticas de participación directa? Una aproximación a la experiencia de trabajadoras y trabajadores en puestos de ejecución. *Papers: revista de sociologia*, 108(1). <https://papers.uab.cat/article/view/v108-n1-llorens-serrano/3032-pdf-es>

López, A. (2023, octubre 2). El 90% de las personas con problemas de salud mental los ocultan en el trabajo. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/vida/20231003/9272710/90-trabajadores-problemas-salud-mental-ocultan.html> [Consulta: 30 de diciembre de 2024]

Lotito Catino, F. (2023). Las empresas y la adecuada gestión, manejo y control del estrés. *RAN: Revista Academia & Negocios*, 9(2), 195-210. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9349467>

Ministerio de Sanidad. (2024). *Informe Anual del Sistema Nacional de Salud 2023*. [https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/sisInfSanSNS/tablasEstadisticas/InfAnualSNS2023/INFORME ANUAL 2023.pdf](https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/sisInfSanSNS/tablasEstadisticas/InfAnualSNS2023/INFORME%20ANUAL%202023.pdf)

Nogareda Cuixant, C. et al. (2006). *Psicosociología del trabajo*. INSHT. <https://www.insst.es/documents/94886/710902/Psicosociología+-+Año+2006.pdf/42d34d63-41a5-4305-94a6-9b6ba6d87149?t=1584561924905>

Sebastián García, O., Hoyo Delgado, M. A. (2002). *La carga mental de trabajo*. INSHT. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>

Serrano Argüello, N. (2008). El acoso sexual como riesgo psicosocial de carácter laboral: su estudio en clave de prevención de riesgos laborales. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 9, 159-178.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11368/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2008-9-Elacososexualcomoriesgo.pdf?sequence=1>

Triadó Ivern, X. M. et al. (2016). *Administración de la empresa: teoría y práctica*. McGraw-Hil. https://www.ingebook-com.sire.ub.edu/ib/NPcd/IB_Escritorio_Visualizar?cod_primaria=1000193&libro=6445

World Health Organization: WHO. (2024, setembre 2). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> [Consulta: 30 de diciembre de 2024]

Marc normatiu internacional

Organització Internacional del Treball. (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. (NORMLEX [en línia], núm. 155, de 22 de juny de 1981). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST_RUMENT_ID:312300:NO

Organització Internacional del Treball. (1981). *Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores*. (NORMLEX [en línia], núm. 161, de 22 de juny de 1981). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST_RUMENT_ID:312502:NO

Organització Internacional del Treball. (1985). *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo*. (NORMLEX [en línia], núm. 161, de 25 de juny de 1985). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST_RUMENT_ID:312306:NO

Organització Internacional del Treball. (1985). *Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo*. (NORMLEX [en línia], núm. 171, de 26 de juny de 1985). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST_RUMENT_ID:312509:NO

Organització Internacional del Treball. (2002). *Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. (NORMLEX [en línia], de 20 de juny de 2002). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST_RUMENT_ID:312338:NO

Organització Internacional del Treball. (2006). *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. (NORMLEX [en línia], núm. 187, de 15 de juny de 2006). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST_RUMENT_ID:312332:NO

Organització Internacional del Treball. (2006). *Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. (NORMLEX [en línia], núm. 197, de 15 de juny de

2006).

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST RUMENT_ID:312534:NO

Organització Internacional del Treball. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*. (NORMLEX [en línia], núm. 190, de 21 de juny de 2019). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST RUMENT_ID:3999810:NO

Organització Internacional del Treball. (2019). *Recomendación sobre la violencia y el acoso*. (NORMLEX [en línia], núm. 206, de 21 de juny de 2019). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST RUMENT_ID:4000085:NO

Marc normatiu europeu

Comisión Europea. (1990). *Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores*. (Oficina de Publicaciones [en línia], núm. 202, de 3 de juliol de 1990). <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122>

Espanya. Instrumento de *Ratificación de la Carta Social Europea (revisada)*, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. (BOE [en línia], núm. 139, de 11 de juny de 2021). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9719

Espanya. *Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos*. (BOE [en línia], núm. 12, de 14 de gener de 2008). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-627

Espanya. *Resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005*. (BOE [en línia], núm. 64, de 16 de març de 2005). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-4382>

Unió Europea. (1989). *Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*. DOUE [en línia], núm. 183, de 29 de juny de 1989, p. 1-8). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>

Unió Europea. (1989). *Directiva 89/654/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo (primera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)*.

DOUE [en línia], núm. 393, de 30 de desembre de 1989, p. 1-12). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31989L0654>

Unió Europea. (2003). *Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*. DOUE [en línia], núm. 299, de 18 de novembre de 2003, p. 9-19). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

Unió Europea. (2006). *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)*. DOUE [en línia], núm. 204, de 26 de juliol de 2006, p. 23-36). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:32006L0054>

Unió Europea. (2016). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. (DOUE [en línia], núm. 202, de 7 de juny de 2016, p. 389-405). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>

Unió Europea. (2016). *Versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*. (DOUE [en línia], núm. 202, de 7 de juny de 2016, p. 1-388). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A12016ME%2FTXT>

Unió Europea. (2017). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales*. (DOUE [en línia], COM/2017/0250 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52017DC0250>

Unió Europea. (2021). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales*. (DOUE [en línia], COM/2021/102 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52021DC0102>

Unió Europea. (2023). *Corrección de errores de la Comunicación de la Comisión Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*. DOUE [en línia], núm. 143, de 26 d'abril de 2023, p. 8-77). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52023XC0324%2801%29R%2801%29>

Marc normatiu espanyol

Catalunya. *Resolució TSF/2053/2018, de 4 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020*. (DOGC [en línia], núm. 7702, de 7 de setembre 2018). https://cido.diba.cat/convenis_collectius/11225/acord-interprofessional-de-catalunya

Espanya. *Constitución Española*. (BOE [en línea], núm. 311, de 29 de desembre de 1978). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Espanya. *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. (BOE [en línea], núm. 164, de 10 de juliol de 2021). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

Espanya. *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. (BOE [en línea], núm. 269, de 10 de novembre de 1995). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Espanya. *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*. BOE [en línea], núm. 51, d'1 de març de 2023). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366>

Espanya. *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*. BOE [en línea], núm. 281, de 24 de novembre de 1995). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

Espanya. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. BOE [en línea], núm. 71, de 23 de març de 2007). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Espanya. *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. (BOE [en línea], núm. 294, de 6 de desembre de 2018). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

Espanya. *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*. (BOE [en línea], núm. 27, de 31 de gener de 1997). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

Espanya. *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. (BOE [en línea], núm. 255, de 24 d'octubre de 2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Espanya. *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*. BOE [en línea], núm. 189, de 8 d'agost de 2000). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

Espanya. *Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*. (BOE [en línea], núm. 129, de 31 de maig de 2023). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-12870