

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**RECONOCIMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR DE
RIESGO PSICOSOCIAL, CAUSAL DE INCAPACIDAD TEMPORAL
PARA EL TRABAJO**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

LINDA GREYMMY DIAZ SOPLAPUCO

ASESOR

KATHERINEE DEL PILAR ALVARADO TAPIA

<https://orcid.org/0000-0002-8451-0475>

Chiclayo, 2021

**RECONOCIMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR
DE RIESGO PSICOSOCIAL, CAUSAL DE INCAPACIDAD
TEMPORAL PARA EL TRABAJO**

PRESENTADA POR:

LINDA GREYMMY DIAZ SOPLAPUCO

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR:

Guillermo Enrique Chira Rivero
PRESIDENTE

Yuri Díaz Jaime
SECRETARIO

Katherinee Del Pilar Alvarado Tapia
VOCAL

DEDICATORIA

A MIS PADRES:

José Mercedes Díaz Castro y Ana Manuela Soplapuco Heredia, por ser mi guía, mi soporte en cada paso de la vida, así como de la carrera universitaria, por su amor constante, arduo trabajo y sacrificio, con el único objetivo de verme convertida en profesional.

A MI HERMANO:

Ernesto José Díaz Soplapuco; deseo ser para ti el mejor ejemplo a seguir y te agradezco por ser el compañero perfecto, mi amor incondicional siempre para ti mi querido Ernesto.

AGRADECIMIENTO

A:

Dios y la virgen María; por su bondad infinita, por permitirme crecer en una familia virtuosa y llena de valores, por haber sentido su amor omnipresente en cada etapa de mi vida.

A MI ASESOR:

Dr. Javier Espinoza Escobar; por permitirme ser parte de sus asesorados, su constante apoyo y porque siempre será recordado por asumir el rol de un asesor estricto y minucioso, ya que, sin ese diligente cuidado, el presente trabajo de investigación no se hubiese culminado.

A MI ASESORA:

Dra. Katherine Del Pilar Alvarado Tapia, por brindarme su apoyo en un momento crucial para la presente investigación.

RESUMEN

La salud laboral de los trabajadores comprende tres aspectos: físico, mental y social, en tal sentido, no solo se verá perjudicado el aspecto fisiológico del trabajador, sino también su aspecto psicosocial. Nuestra propuesta plantea que se le brinde protección al trabajador cuando éste se vea afectado por un riesgo psicosocial como el estrés laboral, el cual es causante de serias enfermedades. Probándose esa causalidad, entre el agente estresor y la enfermedad generada, que imposibilite al trabajador a desarrollar de manera normal su labor en la empresa, éste debe recibir una prestación económica o subsidio hasta lograr su recuperación, para que ello pueda ser factible, el estrés laboral debe constituir causal de incapacidad temporal para el trabajo, incluyéndolo en la Norma Técnica que establece el listado de enfermedades profesionales en el Perú, en base a la cual se califica una enfermedad como temporal.

Palabras claves: Estrés laboral, riesgo psicosocial, incapacidad temporal

ABSTRACT

The occupational health of the workers comprehends three aspects: physical, mental and social, therefore, it is a real fact that the health could result affected by many risk factors, which not only will harm the physiological aspect of the worker but also it will have incidence on his psychosocial aspect, hence, our proposal suggest that the worker must be given protection when he is affected by a psychosocial risk such as work stress, which is the cause of serious illnesses. Proving that causality between the stressor agent and the disease generated, which makes it impossible for the worker to perform his work in the company in anormal way, he must receive an economic benefit or subsidy until his recovery is achieved. However, for this to be feasible, occupational stress as a psychosocial risk factor must be a cause of temporary disability, for this it is necessary to include it in the Technical Standard that establishes the list of occupational diseases in Peru, on the basis of which a disease is described as temporary.

Keywords: Work stress, psychosocial risk, temporary disability

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT	VI
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I: IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL.....	15
1.1. ¿Qué es estrés y cómo se manifiesta?.....	15
1.2. Estrés laboral como consecuencia de distrés: factores causantes	21
1.3. Tipos de estresores laborales	24
1.3.1. Estresores laborales en el ambiente de trabajo.....	27
1.3.2. Estresores laborales por el contenido del trabajo.....	28
1.4. La problemática del estrés laboral y su incidencia en la salud, productividad o seguridad en el trabajo	32
CAPÍTULO II: ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA LEGAL.....	37
2.1. Estrés en el trabajo ¿riesgo laboral o riesgo psicosocial?.....	37
2.2. Estrés laboral en la legislación comparada.....	44
2.2.1. Estrés laboral como accidente de trabajo en España.....	45
2.2.2. Estrés laboral en México.....	47
2.2.3. Estrés laboral en Colombia.....	51
2.2.4. Estrés laboral en Chile	55
2.3. Reconocimiento del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial más frecuente en las organizaciones peruanas	57
2.4. Marco legal del estrés laboral como riesgo psicosocial en el Perú.....	61
2.4.1. Riesgos Psicosociales en la legislación peruana:	62

CAPÍTULO III: ESTRÉS LABORAL COMO CAUSAL DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO	71
3.1. La incapacidad temporal para el trabajo en el ordenamiento jurídico peruano	71
3.1.1. Elementos que configuran la incapacidad temporal.....	73
3.1.2. Requisitos para la procedencia de la incapacidad temporal que da origen al subsidio económico.	86
3.1.3 Extinción del subsidio por incapacidad temporal y extinción de prestaciones económicas:.....	93
3.2. Impacto jurídico y económico de la no protección de los trabajadores con respecto a los riesgos psicosociales.	94
3.3. Propuesta para la inclusión del estrés laboral en la norma técnica que establece el listado de enfermedades profesionales reguladas por la NTS N°068- MINSA/DGSP-v.1 y su reconocimiento como causal de incapacidad temporal.....	99
CONCLUSIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107
RECURSOS ELECTRÓNICOS.....	109
LEGISLACIÓN.....	111

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Principales estresores laborales.....	26
TABLA 2. Algunos desencadenantes de estrés en el trabajo.....	31
TABLA 3. Factores causantes y consecuencias del estrés laboral.....	35
TABLA 4. Factores de estrés psicosocial	43
TABLA 5. Indicadores de estrés laboral	69
TABLA 6. Duración máxima de prestaciones económicas por enfermedad	83
TABLA 7. Perú notificaciones de accidentes por sexo, en el período de enero - febrero 2019 ...	96
TABLA 8. Perú: notificaciones de accidentes de trabajo, según consecuencias del accidente período de enero - febrero 2019	96

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Trabajadores expuestos a factores de riesgos ocupacionales- psicosociales, Perú agosto 2011- abril 2012.....	58
FIGURA 2. Actividad o área perteneciente en las empresas	59
FIGURA 3. Rubro o sector a los que se dedica la empresa	60
FIGURA 4. Rubro o sector a los que se dedica la empresa	60

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un fenómeno cada vez más frecuente, principalmente por las altas demandas y exigencias de los trabajos. Así, el porcentaje en grado de afectación del Estrés laboral reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), es liderado por México, en este el 85% de las organizaciones son consideradas “tóxicas”; en las otras dos posiciones se encuentran las potencias más grandes del mundo como China, con el 73%, y Estados Unidos con el 59%, más de un tercio de los trabajadores chinos y estadounidenses experimentan estrés laboral crónico, con bajos salarios, falta de oportunidades de ascenso y cargas de trabajo pesadas, encabezando la lista de factores que contribuyen a desencadenar estrés en el trabajo.

Ante esta situación, el documento publicado en abril de 2016 por la OIT, titulado “Estrés en el trabajo, un reto colectivo”, recopila información que da luces acerca del panorama actual de la situación en América Latina. La I Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud realizada en 2012, arrojó importantes cifras del estrés laboral, en Argentina, más de un 26% de trabajadores reportó que sufría de carga mental (según datos de la Primera Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral, efectuada en 2009), a raíz del exceso de trabajo, una de las principales causas del estrés laboral.

En otros países como Brasil, Colombia o Chile, los resultados tampoco resultan tan alentadores. En la primera nación, un estudio concluyó que “el catorce por ciento de las prestaciones sanitarias anuales eran debidas a enfermedades mentales”, tal y como lo afirma el documento de la OIT. Por su parte, en Colombia,

en los resultados de la Encuesta Nacional sobre las Condiciones de Trabajo y Salud del Sistema General de Riesgos Profesionales (2017), casi un 25% de los hombres y un poco más del 28% de las mujeres calificaron su nivel del estrés de 7 a 10, en una escala hasta los 10 puntos.

En Chile, los números hablan por sí solos. La VII Encuesta Nacional de condiciones de Trabajo realizada en el año 2019, asegura que casi un 28% de los empleados y por encima de un 13% de los empleadores, hicieron referencia a que el estrés y la depresión formaba parte de su empresa. Sin embargo, apenas un 9% de los empleadores y 7% de trabajadores indicaron que se habían implementado medidas para combatir estos problemas. Lo peor de todo, es que esta realidad se repite en menor o mayor medida en cada país de América.

Situándonos en nuestra realidad nacional, la última encuesta del Instituto Integración, realizada en el año 2016 a 2,200 personas en 19 departamentos del Perú, arroja que el 58% de los peruanos sufre de estrés laboral. El estudio señala que las mujeres reportan mayores niveles de estrés (63%) que los hombres (52%). A su vez, en una encuesta realizada por Trabajando.com, a más de 2.000 personas, en el año 2014, frente a la pregunta ¿qué enfermedades han presentado debido al exceso de trabajo?, el estrés se situó en el primer lugar, quedándose con el 41% de las votaciones.

Para abordar la problemática planteada, fue necesario recurrir a lo que acontece en la realidad de nuestro país, podemos afirmar que las organizaciones son conscientes que estas dependen en gran parte de su recurso humano, ya que son el motor para alcanzar y dotar a las empresas de competitividad laboral y así lograr sus metas organizacionales. No obstante, los avances de la ciencia y exigencias del mundo actual conllevan a que el trabajador cumpla con ciertos requisitos o perfiles para alcanzar los nuevos empleos, por tanto, se genera mayor demanda de competencia y especialización continua, que muchas veces el trabajador se ve forzado a lograr, generando en él estrés.

Debe quedar claro que este riesgo psicosocial no solo afecta al trabajador generando incapacidad física o mental, sino también afecta a los empleadores

(empresas o lugares de trabajo) y los Estados, ya que sin el recurso humano que es imprescindible para que todas las áreas se manejen de forma adecuada, las empresas no alcanzarían sus metas, y ello generaría perjuicios tanto organizacional, como financieros.

Ante lo expuesto se corrobora que, en la mayoría de países, la situación del estrés laboral es un problema latente, a pesar del tratamiento por parte de la OMS la cual lo reconoce como un desencadenante de enfermedades tales como depresión, dolores de cabeza, úlceras, hipertensión, pérdida de memoria, etc. Por ello, en la presente investigación se busca proponer una solución al problema surgido sobre ¿Cómo deberá regularse el estrés laboral, factor de riesgo psicosocial, para ser considerado causal de incapacidad temporal en el trabajo?

Como objetivo general se plantea proponer la regulación del estrés laboral, como factor de riesgo psicosocial, para ser considerado causal de incapacidad temporal para el trabajo en el Perú. Asimismo, los objetivos específicos que se han establecido son definir el estrés laboral, acorde a los tipos de estresores psicosociales para reconocer sus causas en las organizaciones o lugares de trabajo, explicar qué es un factor de riesgo psicosocial y por qué el estrés laboral es considerado como tal; y, finalmente, justificar las razones por las que el estrés laboral debe ser considerado como causal de incapacidad temporal.

La estructura del presente trabajo de investigación consta de tres capítulos: En el primer capítulo se abordará todo lo referente al tema del estrés, qué es, cómo se manifiesta, las teorías que diferencian al eustrés del distrés, todo ello el fin de poder situarnos en el origen del estrés laboral y profundizar su estudio desde una perspectiva médica, demostrando su incidencia en la salud del trabajador, con el desarrollo de enfermedades y la baja productividad en las empresas.

En el segundo capítulo se abordará la problemática del estrés laboral en el derecho comparado, desde su regulación en países como Argentina, México, Chile y España, la manera y temática de cómo estos países afrontaron el estrés laboral, factor de riesgo psicosocial en sus organizaciones; también se analizarán las leyes de trabajo y salud en el Perú acerca de los riesgos psicosociales, en

específico, sobre el estrés laboral, para determinar si contamos o no con un adecuado tratamiento de la problemática proyectada.

Por último, en el tercer capítulo, se planteará todo lo referente a la regulación, causas, elementos y requisitos que configuran a la Incapacidad temporal y su extinción. Se tendrá en cuenta la incidencia de este factor psicosocial en el plano empresarial y jurídico, a fin de sustentar la necesaria inclusión del estrés laboral en el listado de enfermedades profesionales previstas por la NTS N°068-MINSA/DGSP-V.1 y, como consecuencia, su reconocimiento como causal de incapacidad temporal.

CAPÍTULO I

IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL

El presente capítulo tiene como objetivo informar al lector sobre el origen del estrés, se hará referencia a las dos principales teorías que diferencian entre el estrés agudo o también llamado eustrés y el estrés crónico o también llamado distrés. Se abordará el segundo, pues este tipo de estrés es el que viene trayendo mayores consecuencias negativas en las organizaciones y, por ende, viene desencadenando estrés laboral. Se podrá corroborar que el estrés laboral es causante de varias enfermedades en las personas e incluso se establecerá de manera específica cuáles son los estresores laborales en el ambiente de trabajo y qué enfermedades se generan como consecuencia de padecer de estrés laboral.

1.1. ¿Qué es estrés y cómo se manifiesta?

Todas las personas, sin excepción, se enfrentan en alguna etapa de la vida a situaciones que generan estrés. Dichas situaciones son, hasta cierto límite, necesarias para sobre salir o destacar, ya sea en el ámbito familiar, escolar, social o laboral. Como afirma Palmero (2008) “El estrés puede ser considerado como toda demanda o exigencia- física, psicológica, social- que el individuo estima o cree que se hace sobre él” (p.384). El estrés por sí solo no debería ser considerado como una enfermedad o algún trastorno; por el contrario, debería considerarse como una respuesta estimulante del organismo, ya que este puede incrementar el rendimiento de las personas ante situaciones que generaron en ellas la obligación de enfrentar nuevos retos o logros de algo aún desconocido, siendo capaces de lograr progreso en lo propuesto.

El estrés debe ser considerado un proceso adaptativo para el organismo, pero no

dañino, ante cualquier desafío o amenaza que se presente en la cotidianidad de las labores que se ejercen, sea en el ámbito que fuere. Por tanto, de lo acotado y respecto a la variedad de definiciones que tenemos, optamos por elegir la referente al estrés como presión. En ese sentido:

El estrés hace referencia a los estímulos o potenciales desencadenantes de esa presión, pero los estímulos o desencadenantes lo son en la medida en la que existe alguien que así los percibe. Por tanto, los estímulos, internos y/o externos, aunque necesarios para el proceso de estrés, no significan o son suficientes para todos los organismos (Palmero, 2008, p.384).

Referente a lo citado, podemos dar cuenta que, si bien el estrés es la presión necesaria y configura un estímulo para el logro de una meta, no todos los organismos captan y desarrollan esa presión de igual manera; es decir, la percepción que cada individuo posee y la forma de tomar el estrés será la que dé respuesta al grado de satisfacción o insatisfacción frente a las nuevas situaciones. Si tenemos a una persona capaz de afrontar esa presión y auto controlar el estrés, se producirán emociones positivas; si la persona no logra ejercer el control de esa presión y situación, generará en ella emociones negativas.

Para comprender lo que abarca la palabra estrés, no es posible seguir refiriéndose a él sin conocer su historia, es relevante saber por quién y en referencia a qué fue acuñado el término. Partiendo de ello es necesario conocer que Cannon fue el primero en estudiar las respuestas fisiológicas frente a un estímulo estresante, él introdujo dos conceptos importantes: homeostasis y respuesta de lucha o respuesta de estrés.

La homeostasis es el proceso mediante el cual el organismo mantiene constantes las condiciones internas necesarias para la vida. Si se produce un desequilibrio como consecuencia de la acción de un agente nocivo se pondrá en marcha los mecanismos tendentes a restablecer dicho equilibrio, es decir, aparecerá una respuesta de estrés. (Floría, 2013, p.25)

Acorde a lo citado respecto al homeostasis, el autor deja en claro que es la reacción de cualquier organismo ante un agente estresante, que conlleva a dar una respuesta para superar esa tensión, esta respuesta ocurre en aras de asumir la defensa y

recuperar la adaptación del organismo ante cualquier agente estresante, ya sea psíquico o social, que haya perturbado la armonía o equilibrio del sistema.

Cannon propuso que cuando un organismo percibe una amenaza, el cuerpo rápidamente reacciona y es activado vía los sistemas nervioso simpático y endocrino. Esta respuesta fisiológica organizada moviliza al organismo para atacar la amenaza o huir de ella; esto es llamado la respuesta de *fight or flight*. (Kemeny, 2003, p.126)

Sin embargo, según Calvete (2008) en la formulación de Cannon, existen al menos dos supuestos que no logró sustentar, el primer supuesto que no sustentó es qué sucede cuando un individuo no puede luchar contra la situación de estrés, porque las exigencias que se le imponen sobre pasan con creces sus habilidades, recursos, disponibilidad propia, y tampoco puede huir de la situación. Cannon tampoco se pronuncia sobre qué ocurre con un sujeto cuando ya empleo todos sus recursos disponibles y aun así su respuesta no consigue hacer desaparecer el estrés. Es lógico que si la situación de estrés persiste se vuelve un estrés crónico.

Con la formulación de Cannon solo se explica la primera respuesta de un organismo ante una situación de peligro, asumiendo que cuando aparece dicha respuesta desaparece la situación de peligro, amenazas o desafíos. Por tanto, es indispensable señalar que Cannon se enfocó en estudiar cómo un organismo da respuesta ante la situación de un estrés agudo, de una presión que conlleva y coadyuva a los individuos a progresar o lograr ciertas metas propuestas.

Selye (1982) se enfoca en argumentar la respuesta del organismo ante un estrés crónico o persistente, a raíz de ello introdujo por primera vez el concepto de estrés y sus efectos negativos. Así en las investigaciones que realiza considera que las respuestas de estrés, aunque positivas en un momento concreto y breve, pueden llegar a ser claramente negativas si son frecuentes o duraderas.

Sánchez (2011) define al estrés como “Una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual, al factor estresante mediante cambios en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico.” (p.35)

Selye después de todas sus investigaciones propone un planteamiento de modelo de estrés, al que denomina Síndrome General de Adaptación (SGA), el cual implica

un esfuerzo del organismo para adaptarse y sobrevivir al estrés. Este consta de tres fases:

- Fase de alarma: en esta fase se detecta la presencia del estímulo o evento estresor, si se posee la respuesta, el individuo consigue superar la situación; si no posee la respuesta apropiada para la situación, es evidente que esta permanecerá, amenazando la integridad física y psíquica del organismo. Así cuando dichas condiciones estresantes permanecen mucho tiempo, aparece la fase de resistencia.
- Fase de resistencia: se produce cuando el organismo se adapta a la situación que ha generado estrés, los síntomas de la fase de alarma desaparecen. Si el estrés se prolonga excesivamente en el tiempo sin llegar a resolverse, pasamos a la fase de agotamiento.
- Fase de agotamiento: en esta fase los mecanismos de adaptación no han resultado eficaces y el organismo ya no puede dar respuesta a la situación de estrés, se pueden presentar síntomas fisiológicos o psicológicos que tienden hacerse crónicos, el individuo presenta disminución de energía, puede sufrir enfermedades e incluso la muerte.

Es fundamental y se puede apreciar una similitud entre las teorías antes mencionadas, Cannon y Selye, el tema de la percepción de control que cada individuo tenga de la situación, lo que originará que se diferencien dos formas de estrés: eustrés y distrés. En la primera forma de estrés, el individuo percibe el control de la situación, se trata de un estrés con connotaciones positivas para la persona, como forma básica de motivación. El sujeto se siente incentivado para conseguir un objetivo. En la segunda forma de estrés, el individuo percibe que no tiene control sobre la situación, se genera un estrés con connotaciones negativas para la salud de la persona. Si el estrés no se combate a tiempo puede generar enfermedades o trastornos (Jenkins, 2015).

Después de establecer el origen de estrés y su significado, se halla una distinción entre eustrés y distrés, o también llamados estrés agudo y estrés crónico, se hará mención a estos dos tipos de estrés para identificar que un prolongado tiempo en la misma situación de agotamiento o un estrés mal tratado, traerá como

consecuencia enfermedades en los trabajadores.

Resulta imprescindible para este trabajo de investigación optar por la teoría de Selye; es decir, el enfoque principal se realizará respecto al estrés crónico que hoy en día viene causando enfermedades y muertes en diversos países, ello por no reconocer que el estrés mal tratado o las situaciones de estrés prolongadas originan consecuencias muy negativas en las personas, a tal punto de causar una repercusión en la salud.

De lo anteriormente referido, diversos autores dieron valiosos aportes concernientes al estrés laboral, algunos de ellos son:

Holmes y Rahe (1967), cuyo aporte fue brindar la primera escala para valorar el estrés, proponen la siguiente definición “El estrés es cualquier circunstancia que, de forma inusual o extraordinaria, exige del individuo un cambio en su modo de vida habitual” (p.213). De acuerdo con la definición anterior, el estrés constituye una tensión que afecta de manera directa en los organismos, pues surge una valoración frente a la situación estresante que influye de manera negativa e impide el desarrollo normal de su rutina.

Por otro lado, los pioneros en realizar investigaciones sobre estrés y procesos cognitivos, Lazarus y Folkman (1986) aportan la siguiente definición de estrés: “Una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por aquél como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (p.32). La relevancia en el aporte de estos autores, es la vinculación entre individuo y su ambiente; además, estos autores inciden en la valoración que realiza cada persona sobre la situación que enfrenta y cómo salvaguarda su estado emocional.

Para la psicóloga Taylor (2007) “El estrés es importante, tanto porque genera tensión psicológica como porque produce cambios corporales que pueden tener consecuencias en la salud a corto o largo plazo” (p.157).

En relación con la definición acotada, es correcto afirmar que, los diferentes estresores al producir daños psicológicos o físicos inciden o traen consigo efectos en la salud, que a veces suelen superarse con facilidad, pero en otros casos el agente estresante suele permanecer por un largo tiempo y provoca en el individuo

estrés crónico.

Por su parte, Román (2009) también define al estrés como “La experiencia emocionalmente negativa acompañada por cambios predecibles a nivel bioquímico, fisiológico, cognitivo y conductual, que están dirigidos para alterar el organismo o para adecuarse a sus efectos” (p.153).

Dichas definiciones no distan mucho de la opinión de otros autores u organizaciones que en la actualidad se han ocupado de definir el estrés, entre ellos tenemos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016). Esta define al estrés como: “La respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (p.18).

Todos los individuos, a lo largo de la vida, experimentan situaciones estresantes, que en su mayoría se presentan como contrariedades que se van asumiendo, ya sea en el ámbito familiar, social, laboral, etc. Lo más relevante de este tipo de situaciones es el estrés continuo o las emociones negativas que son acumuladas, y al no saber hacer frente y superar, traen efectos perjudiciales.

En el mismo sentido la RAE (2014) considera al estrés como “Una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”.

No debemos pasar por alto la investigación de Vega (2009) que incluye dentro del estrés “Aquellas situaciones que hemos vivido en algún momento y que no hemos podido controlar. Situaciones que nos han generado sensaciones de peligro o amenaza. El estrés se asocia a emociones negativas y dolorosas” (p.24).

Entonces, el estrés puede o no constituirse en un estímulo, según la percepción de control de cada persona; si el individuo sabe cómo controlar la situación y de qué forma sobre ponerse al estrés, habrá una respuesta positiva y el estrés desaparecerá. Por el contrario, si el individuo no sabe cómo controlar la situación, el estrés se volverá presión y, por tanto, exigirá una respuesta.

Si la respuesta acorde a la percepción de control es positiva, se genera eustrés como una respuesta fisiológica homeostática de emociones positivas. Si la

respuesta acorde a la percepción de control es negativa, es decir, el individuo no sabe cómo superar el tema de estrés y este se prolonga, entonces se genera distrés como una respuesta fisiológica no homeostática que conlleva a emociones negativas (Castro, 2011, p.57).

1.2. Estrés laboral como consecuencia de distrés: factores causantes

Era necesario explicar de manera general lo referente al estrés, para entender que este no significará lo mismo para dos individuos, ya que cada individuo tiene una percepción de control distinta, por tanto, se puede presentar eustrés o distrés. A continuación, se hará referencia al estrés laboral como consecuencia del distrés, un estrés prologando y mal tratado que, actualmente, está causando muchos perjuicios en las organizaciones, ya que repercute directamente en la salud y calidad de vida laboral de sus trabajadores.

Se puede afirmar que las organizaciones o empresas son conscientes que estas dependen en gran parte de sus recursos humanos, ya que son el motor para alcanzar y dotarlas de competitividad laboral y así lograr sus metas organizacionales. No obstante, los avances de la ciencia y exigencias del mundo actual conllevan a cubrir ciertos requisitos para alcanzar los nuevos empleos (Zepeda, 2002). Por tanto, se genera mayor demanda de competencia y especialización continua; el trabajador debe enfrentarse a un sin número de competencias laborales, que al no poder lograrse generan en él estrés.

Para entender de manera concreta el tema, es necesario recurrir a diversas definiciones de estrés laboral. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) considera al estrés laboral como:

Una epidemia global y el único riesgo ocupacional que puede afectar al ciento por ciento de los trabajadores. Genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución en la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes. Por otro lado, la OMS reconoce que, el trabajo itinerante causa alteraciones del sueño, digestivas, psicológicas, sociales y familiares, y riesgos de accidentes. (p.2)

A su vez la Comisión Europea (2000), elaboró la siguiente definición específica sobre el estrés en el trabajo:

El Estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. (p.21)

Según las definiciones acotadas y los antecedentes que se presentan en diversos países a causa del estrés, viene siendo catalogado por el Banco Mundial como “el mal del siglo XXI”, ya que a este se le atribuye el desarrollo de diversas enfermedades y accidentes de trabajo que trae como consecuencia la reducción de la productividad. Por tanto, al ser los colaboradores menos productivos de lo que deberían se genera pérdidas millonarias que no solo afecta a las empresas u organizaciones, sino también a la economía mundial.

En España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2013), define al estrés laboral como:

La respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia de estrés. (p.6)

Según lo explicitado, es lógico caer en cuenta que tanto las organizaciones a nivel mundial como instituciones de diversos países buscan hacer frente a la problemática del estrés. Motis (2000), define al estrés laboral como “Una tensión excesiva, por la respuesta del organismo ante un estímulo que va más allá de su capacidad natural de respuesta” (p.58). Es decir, el estrés laboral se manifiesta como consecuencia de las altas demandas laborales o por problemas de carácter netamente organizacionales.

A través de las cifras tan altas, alcanzadas en los últimos años, de personas que sufren estrés ocasionado en función de sus actividades laborales se debe en gran parte, al avance de la tecnología que implica y trae consigo cambios acelerados,

requiere y exige a las personas que se enfrenten o cumplan con ciertos requisitos laborales para alcanzar un buen puesto de trabajo (Bonet,2003).

Si el trabajador no está preparado para asumir estos cambios, es posible que en el trabajador se genere un cuadro de estrés y que este desencadene diversas enfermedades en él.

Así, al estrés se le hace responsable de aspectos o problemas tan diversos que trae consigo resultados negativos, sea cual fuere el lugar de trabajo, siendo las principales: dificultades en las relaciones interpersonales, apatía por el trabajo, disminución en el rendimiento laboral, tristeza, depresión, absentismo, o una marcada insatisfacción laboral.

El estrés no solo genera aspectos negativos en la organización, sino que repercute de manera directa en la salud del trabajador ocasionando enfermedades, tales como: úlceras gástricas, dermatitis, enfermedades cardiovasculares e incluso si se habla de un estrés no tratado y crónico se le podría atribuir como desencadenante de cáncer en el trabajador (Pinilla, 2002, p.32).

En la misma línea, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (2015), define al estrés laboral como “Las respuestas nocivas físicas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a una mala salud o una lesión” (p.139). Razón fundamental por la cual las organizaciones deberían tomar consciencia que dependen de sus recursos humanos.

Las organizaciones deben apostar por la inclusión de todos los miembros que la conforman como factor principal de producción, en todos sus niveles, cargos o áreas, y que ese factor sea tomado con la importancia debida realizando cada organización una gestión de sus recursos humanos (Domínguez, 2008). Es decir, debe existir en las empresas un área adecuada que se encargue de realizar acciones para lograr mantener a salvo, la tranquilidad y salud mental de sus colaboradores.

Es oportuno, estratégico y beneficioso para las organizaciones poner atención en las necesidades, intereses, motivación, hábitos y talento con los que cuenta cada individuo que compone una organización, ello constituiría una práctica que traería consigo beneficios no solo individuales sino también a nivel organizacional.

Por lo antes expuesto, Daza (2009) refiere que las organizaciones deben evitar afectaciones o agentes estresantes que dañen a su recurso más vital, como es el recurso humano. Por ende, la gestión de recursos humanos debe encargarse de la calidad de vida de sus colaboradores, así como de su satisfacción laboral, generando que el bienestar o comodidad de cada trabajador se refleje en su trabajo e influya sobre los demás.

1.3. Tipos de estresores laborales

El trabajador percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar las altas demandas laborales, ello conlleva a generar una gran problemática e impotencia al no obtener el puesto de trabajo deseado o al no desempeñar de la mejor manera sus funciones; por tal razón, aparece en el individuo ese estado de desesperación o desbordamiento, al que se denominará estrés.

A nivel laboral las condiciones que provocan una tensión son denominadas “estresores”. Así Banchs et al (2013) definió a los estresores como “una tensión excesiva, por la respuesta del organismo ante un estímulo que va más allá de su capacidad natural de respuesta” (p.9). No obstante, es necesario tener en cuenta cómo se clasifican estos denominados estresores laborales, de tal forma que el trabajador los pueda identificar.

Es fundamental mencionar que el ambiente de trabajo, también denominado ambiente físico, es una de las principales fuentes de estrés, al que se ve sometido el trabajador con mayor frecuencia, pero no podemos dejar de lado al contenido del trabajo que inciden en la salud del trabajador, ya que este pasa gran parte de su tiempo frente al puesto laboral que ocupa y al conjunto de estresores que aquí se presentan.

Por su parte Steven et al. (2002) afirman que los estresores son “factores de la organización que pueden representar riesgo de afectar negativamente a la salud”

(p.139). Por tanto, se puede considerar como estresor cualquier tensión frecuente, intensa y prolongada en el tiempo que se desarrolle en función de la relación laboral, o del puesto asignado al trabajador en la organización, de tal forma que genere estrés.

Cuando hablamos de factores o agentes estresores nos referimos a aquellos que ya se encuentran presentes en el ambiente laboral, y aquellos que, sin estarlo, pueden originarse en el mismo. Sin embargo, ambos influirán de igual forma en el individuo en su vida laboral. A pesar de que el trabajador se encuentre fuera de su trabajo, posiblemente el estrés se traslade también con él al medio familiar y viceversa. (Reyes, 2015, p.7).

Para precisar cuáles son los factores causantes del estrés laboral, y la respuesta a este nos debemos referir a las situaciones estresantes; por ende, es imprescindible citar a los primeros psicólogos en hablar del estrés y psicología ambiental, entre ellos, Furnham (2001) quien señala que:

Existen ciertas características que parecen determinar el que una situación devenga como estresante, entre ellas se destacan: el cambio o novedad, la falta de información, la no predictibilidad, incertidumbre, ambigüedad, inminencia, duración y significación para la persona. Al igual destacan las condiciones biológicas del organismo y la carencia de habilidades para hacerle frente. (p.154)

Queda claro que los factores estresantes pueden aparecer en cualquier profesión o puesto de trabajo y ante cualquier circunstancia que se someta al individuo a una carga laboral que no pueda controlar. Es fácil que cualquier situación externa pueda convertirse en un estresor, no hay una lista específica, pero sí contamos con algunas situaciones que usualmente se pueden calificar como estresores.

Tras la revisión de diferentes fuentes que nos acercan a las situaciones que son consideradas como estresores, surge la pregunta ¿Qué hace que una situación se convierta en estresante?

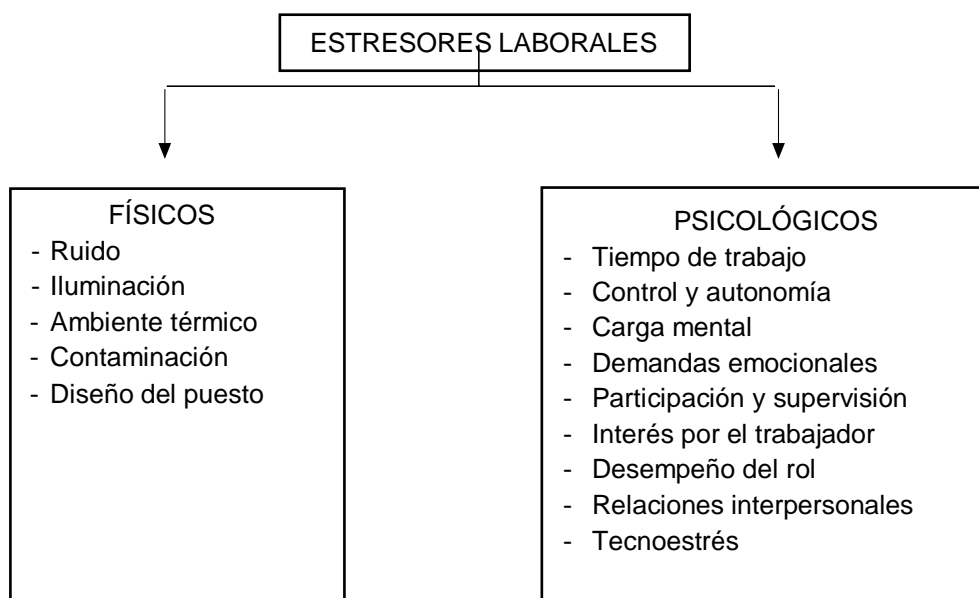
La respuesta se encuentra en los cambios bruscos o exigencias muy altas que se produce en el ambiente laboral. Estos acontecimientos de cambios bruscos o exigencias laborales con expectativas muy altas tienen ciertas características. Según Dohewerend (2009) esas características son “La indeseabilidad del

acontecimiento, su impacto negativo en la vida de la persona, la pérdida de cosas valoradas por el individuo, la amenaza, los cambios negativos incontrolables en las actividades habituales, y la falta de predictibilidad y de control” (p.393). Los hechos mencionados tienden a ser en su mayoría negativos, incluso ocasionando el desarrollo de una serie de enfermedades

Por tanto, siguiendo la opinión del autor precedente, si bien existen características que tornan insoportable a una relación laboral, un estresor es cualquier elemento que pueda contribuir a desencadenar una situación de estrés, las diversas situaciones desencadenantes de estrés pueden deberse al ambiente o contenido del trabajo en el cual los individuos se encuentran. Es necesario recalcar que un agente estresor se puede presentar en cualquier tipo de trabajo; por ende, no importa si el individuo desarrolla cargos gerenciales o no en la organización.

Floría (2013) realizó una distinción entre estresores físicos y psicológicos. Este elaboró un cuadro que ayudará a la distinción de estos estresores, el cual pasaremos a graficar.

TABLA 1.
PRINCIPALES ESTRESORES LABORALES



Fuente: Control del Estrés Laboral, Floría, P. (2013), p.64.

Como hemos podido observar en la figura preliminar, el trabajador se ve expuesto a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento; se ve enfrentado a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido de la organización o el entorno de trabajo; un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de poder hacer frente a la situación. (Hoyos, 2006, p.11)

Los estresores que Floría toma en cuenta, pueden ser de carácter físico o carácter psicosocial y dependen básicamente de las características individuales de cada trabajador; es decir, según sus características, este será más o menos vulnerable ante cualquier tipo de estresor que se le presente, influyendo en su rendimiento e incluso en su salud, la satisfacción o fastidio que experimente en el trabajo.

1.3.1. Estresores laborales en el ambiente de trabajo

Según Peiró (2010), el ambiente de trabajo es una de las principales fuentes de estrés al que se ve sometido el trabajador con mayor frecuencia y que afecta de manera directa en su salud, dentro del ambiente de trabajo podemos distinguir los siguientes estresores:

1. La higiene:

No siempre se cumplen las normas de salud e higiene en los lugares de trabajo. Las malas condiciones higiénicas son un gran riesgo para la salud y contagio de enfermedades.

2. El ruido:

Es el factor ambiental causante de estrés en la mayoría de trabajos, para la identificación de un accidente o enfermedad profesional debe estudiarse aspectos como: la intensidad o la frecuencia de este.

La exposición prolongada a altos niveles de ruido puede ocasionar graves daños en la salud del trabajador.

3. La iluminación:

Una inadecuada iluminación en los centros de trabajo ocasiona en el trabajador fatiga, dolores de cabeza, malestar y bajo rendimiento.

4. La temperatura:

La humedad, el frío o calor que puedan experimentar los trabajadores en su puesto de trabajo, pueden ser un riesgo para su salud. Es necesario controlar la temperatura del entorno.

5. La toxicidad:

Algunos trabajos suponen el manejo de sustancias de alto riesgo tóxico que pueden provocar graves daños en la salud de quienes las manejan.

6. Las condiciones climatológicas:

Los trabajadores que se ven expuestos a lluvias, frío o mucho calor, se sienten incómodos y desmotivados en su centro laboral, ello influirá negativamente en el rendimiento y productividad de los empleados, así como también tendrá consecuencias en la salud del trabajador. (p.54)

1.3.2. Estresores laborales por el contenido del trabajo

En el ambiente de trabajo se pueden hallar múltiples estresores, pero sumado a ello encontramos en el contenido del trabajo algunas características que están ligadas al puesto que se ejerce dentro de la organización y que pueden ocasionar estrés laboral. Pero ¿Cuáles son estos agentes estresores que se dan a causa de la responsabilidad en el puesto de trabajo?, Reyes (2015), refiere algunos de estos estresores:

1. Por excesiva tensión física y/o psíquica.

Todo trabajo que implique una gran carga física, y sobre todo una importante carga mental, va a actuar como factor estresor, provocando en el individuo una serie de respuestas a esta situación, que, si no son las adecuadas, dan lugar a la aparición de los síntomas de estrés.

2. Por acúmulo de grandes responsabilidades.

Hay personas que son muy buenos profesionales, pero que al tener que asumir una responsabilidad, como puede ocurrir al acceder a un puesto superior, y al tener que dar órdenes y tomar decisiones la pasan muy mal y producen en ellos mucho estrés.

3. Por trabajo monótono, reiterativo y poco creativo.

Dado el actual sistema de trabajo existente en muchas empresas, y el grado de supe especialización que se adquiere en determinados oficios, lleva a que un trabajador se dedique de forma rutinaria a repetir el mismo acto muchas veces al día, a la semana y al mes, sin ninguna variación. Cada día hará lo mismo que el día anterior y lo mismo que el día siguiente, creándose un sentimiento de depresión y desmotivando totalmente al trabajador.

4. Por inestabilidad en el puesto de trabajo.

Hace tres o cuatro décadas entrar a trabajar en determinadas empresas, suponía una estabilidad laboral. Pero en los últimos 15 años, aparecen las reconversiones; el aumento de la tecnología hace necesaria menos mano de obra; el nivel de formación de un postgraduado universitario es tal, que su expediente puede ridiculizar a más de un alto cargo de la empresa, todo esto crea una importante tensión en aquellos que ven peligrar su puesto de trabajo, sobre todo si han superado una determinada edad.

5. Por desmotivación, insatisfacción.

Una de las metas de la persona que accede a un puesto de trabajo, es que éste sea fijo. Obtenido el trabajo, empieza a laborar con mucha ilusión y ganas de hacer las cosas. Pero cuando ve que no se atienden las iniciativas y que no existe ningún estímulo, aparece la desmotivación e insatisfacción, que al principio genera ansiedad y posteriormente depresión, desmotivando totalmente al trabajador.

6. La variedad en las tareas asignadas.

La introducción de nuevas tareas puede provocar en el trabajador una situación de estrés si no sabe hacer frente a ello. La novedad, en ocasiones, no provoca efecto positivo deseado por el empresario, sino todo lo contrario.

7. El Feedback de la propia tarea.

El estrés que genera esta característica se debe a la información que recibe el trabajador sobre la realización de su tarea, si lo ha hecho bien o si lo ha hecho mal. En ocasiones el trabajador se ve frustrado al no conocer si el modo en que está realizando su trabajo es el correcto.

8. La complejidad del trabajo.

Si bien lo complejo que puede resultar un trabajo depende de la percepción del propio trabajador, esta característica es una de las más frecuentes en ocasionar estrés en el trabajo.

9. Relaciones interpersonales y relaciones organizacionales.

Es una gran fuente generadora de estrés, que está directamente relacionada con el desempeño del trabajo, pues durante la jornada laboral existen tiempos de descanso en el que los trabajadores entablan conversaciones y relaciones con el resto de compañeros, ya sean superiores, subordinados, clientes, etc. Estas relaciones pueden ser fuente de estrés laboral según sea buenas o malas. (p.21)

En la misma línea, Gonzáles Cabanach (1998) distingue algunos de los factores estresantes en el contexto laboral, entre ellas destaca:

- Factores intrínsecos al propio trabajo, tales como: las condiciones físicas en que se realiza, la sobrecarga laboral, disponibilidad de recursos, el contenido de trabajo y otros.
- Factores relacionados con el desempeño de roles, por ejemplo: ambigüedad del rol, conflicto de roles, exceso o falta de responsabilidad, etc.
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales que se generan en la vida laboral.
- Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional, por ejemplo: falta de congruencia, falta de competencia para desempeñar el puesto ocupado.
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional, como son: falta de participación en la toma de decisiones, carencia de autonomía, etc. (p.63)

A su vez Calvete y Palmero (2008) también aportan de manera organizada los desencadenantes de estrés en el contenido y en el contexto de trabajo, plasmado en el cuadro que expondremos a continuación:

TABLA 2.
ALGUNOS DESENCADENANTES DE ESTRÉS EN EL TRABAJO

Contenidos del trabajo
<ul style="list-style-type: none"> - Tareas desagradables del puesto que deben llevarse a cabo. Por ejemplo: dar malas noticias, resolver disputas, problemas de disciplina. - La ejecución en el trabajo de otros compañeros cuando el sujeto percibe que afecta al propio. Por ejemplo: errores, baja calidad, etc. - El ritmo de trabajo, cuando es excesivo o demasiado lento. - Riesgos profesionales. Por ejemplo: agresiones por parte de alumnos violentos en el caso de profesores, contagios en el caso de personal sanitario, etc.
Contexto de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> - El tiempo. Por ejemplo: no hay tiempo suficiente, demasiado trabajo, pensiones, horas extraordinarias. - Inhibidores del trabajo. Ejemplos: interrupciones, regulaciones del gobierno, la familia, reuniones, burocracia, procesos de toma de decisiones, etc. - Temas de poder y juegos políticos. - Comunicación relacionada con la tarea. Por ejemplo: insuficiente información, falta de retroalimentación y ambigüedad en la responsabilidad del puesto. - Falta de recursos. - Relaciones interpersonales: por ejemplo: conflictos, falta de cooperación, etc. - Condiciones físicas en que uno trabaja. Por ejemplo: ruido y falta de espacio.

Fuente: Motivación y emoción, Calvete y Palmero. (2008), p.392.

Analizadas las situaciones generadoras de estrés laboral como consecuencia del contenido del trabajo en una organización, se evidencia que las características que exigen ser cumplidas en cada puesto de trabajo realizado, son determinantes del riesgo de estrés laboral que puede experimentar cada trabajador, y como ya se había acotado en líneas anteriores, cada individuo presentará múltiples y diversas reacciones.

1.4. La problemática del estrés laboral y su incidencia en la salud, productividad o seguridad en el trabajo.

El estrés no solo es causa de emociones negativas, sino que también repercute en la salud del trabajador, trae consecuencias de alto costo para las organizaciones y por ende causa impacto en la economía. Es necesario saber que una consecuencia producto del estrés va arraigada a la otra e influye no solo de manera personal sino también colectiva.

Se debe tener en cuenta que en la actualidad cerca del 45% de la población mundial y el 58% de la población mayor de edad constituye la denominada “fuerza laboral”, su trabajo sustenta la economía y crea la base material de la sociedad. La salud ocupacional es pre-requisito para la productividad, constituyendo el factor más importante, inclusive, en el aspecto socioeconómico y el desarrollo sostenible. (Rodríguez et al, 2017, p.3)

Sin embargo, las investigaciones en relación con el estrés o estrés crónico que muchas veces se presenta en el ambiente o contenido del trabajo y que causa estrés laboral en los individuos que conforman una organización son difíciles de demostrar, pues si bien la salud mental o física del trabajador se ve afectada a causa de estrés laboral, este solo se tomará en cuenta de manera subjetiva, a diferencia de los accidentes de trabajo que son evaluados de manera objetiva a raíz de las consecuencias que presentan.

No obstante, el estrés laboral como consecuencia de un estrés crónico puede ser medido y también evaluado de manera objetiva, ya que “algunos trabajadores están

expuestos, a riesgos físicos, químicos o biológicos; dichos riesgos producen efectos en la salud, incluyendo lesiones, cáncer, problemas respiratorios y cardiovasculares” (Osca, 2016, p.30). Los riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores, debido a la influencia directa de condiciones estresantes a las que se somete el individuo en su vida laboral, generan impacto de esta tensión crónica repercute de manera física y mental en la salud del trabajador.

Recientemente las investigaciones se han enfocado en daños que ocasiona el estrés laboral, e incluso se puede mencionar como una de sus consecuencias al “síndrome del túnel del carpo, los cuales son producto de un estilo de vida sedentario y computarizado” (Labrador, 2003, p.176), o como lo afirma Ramírez (2015) “hasta el exceso de ruido puede provocar elevación en las catecolaminas y provocar estrés en el lugar de trabajo” (p.119).

Años atrás e incluso en la actualidad se pensaba que sufrir de estrés era un asunto pasajero o tal vez simples molestias que el trabajador manifestaba para justificar la poca influencia en sus labores y responsabilidades encomendadas, pero gracias a estudios realizados se pudo dar a conocer que sufrir de estrés no es un tema que se debe dejar pasar, pues este es desencadenante de diversas enfermedades.

Siguiendo a Motis (2000), los síntomas provocados por el estrés pueden afectar de manera directa o indirecta diversos aparatos o sistemas. Tales como:

A) SISTEMA NERVIOSO:

- Cefaleas
- Pérdida de memoria
- Cambios frecuentes de humor
- Insomnio
- Astenia física y psíquica
- Inapetencia sexual
- Ansiedad
- Depresión
- Aumento de consumo de drogas sociales
- Desarrollo de fobias y obsesiones

B) APARATO DIGESTIVO:

- Aerofagia
- Ardor y acidez
- Úlcera de estómago
- Colon irritable
- Colitis ulcerosa

C) APARATO RESPIRATORIO

- Sensación de ahogo
- Asma

D) PIEL

- Eccemas
- Caída global del cabello
- Alopecias
- Alergias

E) SISTEMA INMUNE

- El sistema inmune, está ligado al sistema neuroendocrino, que se verá afectado en las situaciones de estrés prolongadas. Se manifiesta con un retraso en la respuesta del sistema inmune y en otras ocasiones ausencia de respuesta.

F) APARATO CARDIOVASCULAR

- Palpitaciones
- Dolor en el pecho (algias precordiales)
- Hipertensión arterial. (p.20)

Por lo anteriormente citado, queda claro que el estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave en la actualidad, que no solo afecta a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental, sino que también afecta a las organizaciones y gobiernos, que vienen evaluando el perjuicio financiero que les genera el estrés.

Rodríguez, Roque y Molerio (2002) destacan algunas de las consecuencias que recaen en las organizaciones y que trae consigo el estrés laboral, siendo:

- Absentismo.
- Rotación o fluctuación del personal.
- Disminución del rendimiento físico.
- Disminución del rendimiento psicológico.
- Afectaciones en la calidad del trabajo realizado.
- Accidentes.
- Indemnizaciones por conceptos de reclamación o certificados médicos. (p.115)

Cada individuo tiene una vida formada por la familia, pareja, trabajo y amistades, estos ámbitos no se manejan de manera dividida, sino que forman parte de un todo y ello conllevará a influir de manera directa en algunos de estos ámbitos. Esto quiere decir que, si las cosas van mal en el trabajo, esto puede reflejarse no solo en la salud, sino también en la mala convivencia familiar.

En conclusión, el estrés laboral no solo afecta la salud del trabajador, sino que, además, de causar alteraciones psíquicas y físicas en el organismo, causa problemas en los diferentes ámbitos ya sea familiar o social, pero sobre todo ocasiona mayor absentismo, accidentabilidad, aumento de errores, conflictos, insatisfacción laboral y disminución de la productividad en las organizaciones.

Es pertinente finalizar este primer capítulo haciendo referencia a un esquema elaborado por Rodríguez, Roque y Molerio, el cual abarca de manera dinámica los factores causantes, factores influyentes y las consecuencias que trae consigo los agentes estresores presentes tanto en el ámbito, como en el contenido del trabajo.

TABLA 3.
FACTORES CAUSANTES Y CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

Factores causantes y consecuencias del estrés laboral.		
Causas	Factores influyentes	Consecuencias posibles
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga cuantitativa de trabajo. - Sobrecarga cualitativa de trabajo. - Decisiones comunes. - Peligro Físico. - Trabajo por turnos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fatiga física o mental. - Agotamiento del sistema nervioso. - Irritabilidad. - Tensión nerviosa.

Factores causantes y consecuencias del estrés laboral.		
Causas	Factores influyentes	Consecuencias posibles
Papel desempeñado	<ul style="list-style-type: none"> - Ambigüedad de los papeles. - Sexismo. - Hostigamiento sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ansiedad y tensión nerviosa. - Disminución del rendimiento.
Factores interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Mal sistema de trabajo y falta de apoyo social. - Rivalidades políticas. - Celos profesionales. - Falta de atención a los trabajadores por parte de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Insatisfacción profesional. - Tensión nerviosa. - Hipertensión.
Progresión Profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Avance demasiado lento. - Avance demasiado rápido. - Seguridad del empleo. - Ambiciones frustradas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Baja de la productividad. - Pérdida de la confianza en sí mismo.
Estructura orgánica	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura rígida e impersonal. - Discusiones políticas. - Una supervisión o formación inadecuadas. - Imposibilidad de participar en la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Irritabilidad e ira. - Insatisfacción profesional. - Pérdida de motivación. - Baja productividad.
Relación hogar - trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Repercusiones de la vida laboral en la familia. - Falta de apoyo del cónyuge. - Peleas domésticas. - Estrés provocado por Una doble carrera. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conflictos psicológicos y fatiga mental. - Falta de motivación y disminución de la productividad. - Recrudescimiento de las peleas domésticas.

Fuente: *Estrés laboral*, Rodríguez, Roque y Molerio (2002), p.14

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA LEGAL

En este capítulo se busca dilucidar la pertinencia del estrés laboral como clase de riesgo psicosocial y se comenta de manera estratégica que los riesgos psicosociales están subsumidos en los riesgos laborales, en tal sentido no se puede hablar de riesgo laboral y riesgo psicosocial como algo semejante, pues los riesgos laborales se ocupan de cuatro áreas diferentes, tales como: la seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y de los riesgos psicosociales. Además, podrá el lector revisar cuál es el tratamiento del estrés laboral en la legislación comparada, finalmente se corrobora la incidencia del estrés laboral como riesgo psicosocial más frecuente en las organizaciones peruanas.

2.1. Estrés en el trabajo ¿riesgo laboral o riesgo psicosocial?

La concepción del trabajo ha experimentado grandes cambios a lo largo de la historia, tanto así que en la actualidad ya no es tomado solo como un medio de subsistencia, sino también como un elemento de apreciación social y un medio que ayuda a los individuos a desarrollarse, a través de las experiencias o especialización, en la profesión elegida o puesto que desarrolle en alguna entidad, asumiendo las consecuencias un derecho y un deber de la persona.

La tendencia actual del trabajo nos debe llevar a conseguir óptimas condiciones del mismo a fin de evitar que la salud del hombre que labora se vea afectada, se debe tener muy en cuenta sus principales aspectos: fisiológico, psíquico y sanitario.

Sin embargo, en la actualidad es el aspecto fisiológico el que ha recibido un mayor tratamiento; pues a la hora de otorgar permisos de salud en el ámbito laboral, se tiene que probar los daños profesionales desde la descompensación del organismo físico o malestar del cuerpo. No obstante, mostramos nuestro desacuerdo con dicha postura, debido a que es primordial para la salud del trabajador guardar el triple equilibrio fisiológico, psíquico y social; por tal motivo, se debería pasar de la única opción para probar daños profesionales, como lo es la concepción fisiológica, a otra bajo la cual debe reconocerse que el hombre posee funciones psíquicas, intelectuales y emocionales que, al ser manifestadas en sociedad, pueden ocasionar los mismos daños y alterar la salud del trabajador.

La salud laboral se considera un derecho fundamental de la persona, esta se puede definir como “el estado de bienestar físico, mental y social del trabajador” (Cortés, 2010, p.26). Si la salud laboral comprende los tres aspectos mencionados, es un hecho que se ve expuesta y puede resultar afectada por diversos factores de riesgo que tienen existencia en el ambiente laboral.

Dada la definición de salud, se concluye que su equilibrio, no solo depende del correcto funcionamiento de su estructura orgánica, sino que se ve influido por los factores ambientales presentes en las condiciones de trabajo, por estas condiciones no solo debe entenderse a los factores físicos, químicos o técnicos, también pueden existir en el puesto de trabajo factores de carácter psicológico, psíquico o social que pueden afectar la salud del trabajador.

No se debe perder de vista que las condiciones de trabajo que se mencionan en la presente investigación, hacen referencia según Fernández (2016), “a cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”. (p.116)

En consecuencia, se busca una prevención de riesgos laborales. Según la definición de riesgo que otorga Real Academia de la Lengua Española (2014) este será “la proximidad de un daño”. Haciendo uso de esta definición en la prevención de riesgos derivados del trabajo se debe entender como la posibilidad de peligro, que producirá cierto daño a las personas como consecuencia de las condiciones del trabajo.

Por tanto, con la prevención de riesgos laborales se busca salvaguardar la vida de los trabajadores. Según Arciniega (2013) encontramos cuatro áreas de las cuales este se ocupa:

1. Riesgo psicosocial.
2. Seguridad en el Trabajo.
3. Higiene industrial.
4. Ergonomía (p.85).

Se abordará lo competente al riesgo psicosocial como una de las áreas en las que se divide tradicionalmente la prevención de riesgos laborales. En tal sentido, es importante enfocarse en las consecuencias negativas de las organizaciones, las cuales se ven reflejadas en la productividad y salud de sus trabajadores, las empresas se encuentran muy interesadas en identificar el origen de lo que ocasiona este impacto laboral dañino. Es por ello que se pretende demarcar los principales riesgos psicosociales y sus efectos en la vida laboral.

Las organizaciones actuales de trabajo están experimentando cambios que influyen de manera directa en la seguridad y salud del trabajador, cambios como: el contrato temporal, la ambigüedad, contratos precarios, muchas horas de trabajo u horas extras no remuneradas, la incertidumbre en los contratos laborales, entre otros que se ponen de manifiesto en los nuevos tipos de organizaciones, surgiendo nuevos riesgos y nuevas enfermedades, a las que los empresarios deben hacer frente.

Para garantizar su eliminación, es indispensable anticiparse a los riesgos emergentes, y si nuestra acción no es anticipada entonces debemos reconocer los riesgos permanentes resultantes de las propias innovaciones del trabajo o las condiciones laborales que vienen desarrollándose en las empresas.

En la última década se ha realizado estudios sobre los riesgos emergentes en el lugar de trabajo. Según El Observatorio Europeo de Riesgos (2010), pueden ser provocados por:

- Nuevas tecnologías y procesos de producción.
- Nuevas condiciones de trabajo, como el incremento de la carga laboral, malas condiciones laborales que son asociadas con la migración por motivos de

trabajo.

-Nuevas formas de empleo; como los contratos temporales, trabajos a tiempo parcial, la subcontratación, etc.

Las condiciones laborales hoy en día se encuentran en una constante variable, debido a los cambios tecnológicos, sociales y económicos, en ese contexto el Observatorio de Riesgos tiene como objeto anticiparse a los nuevos riesgos emergentes que se produzcan en materia de salud y seguridad en el trabajo, todo ello a fin de intervenir con rapidez y eficacia posible en las organizaciones. (p.27)

Pero, ¿a qué se considera como nuevos riesgos emergentes o cuándo se hablaría de una prolongación de riesgos en el ambiente de trabajo?

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2015), esta ampliación surgiría cuando: a) el número de situaciones de peligro que producen el riesgo va en aumento, b) se expone a una probabilidad de riesgo, muchas veces originados por el mismo cargo que ocupa en la empresa; o c) los efectos sobre la salud de los trabajadores empeoran. (p.239)

Respecto a lo detallado, los riesgos emergentes se dan en razón de los cambios que se realizan en las empresas, y su desarrollo se debe a la influencia de determinados factores; por ejemplo, algunos factores psicosociales que generan estrés en el trabajo, dichos riesgos si no se previenen a tiempo pueden aumentar empeorando de manera directa la salud del trabajador y trayendo consecuencias negativas en la organización.

En tal sentido es indispensable definir lo que entenderemos por Riesgos Psicosociales:

El riesgo psicosocial, no es un simple conflicto que se puede presentar en cualquier relación laboral, sino que surge cuando ciertos factores pueden desencadenar situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual de manera consecuente tendrá repercusiones en la organización. (Gil-Monte, 2012, p.169)

Esto quiere decir que los Estados y organizaciones deben orientar sus esfuerzos hacia la creación de un ambiente laboral que no exponga la vida o salud de sus trabajadores, pero ello tiene un objetivo, y este sería que, si el trabajador se encuentra en buenas condiciones de salud física y psicológica, habrá un impacto positivo en la productividad y disminución de costos en materia de atención médica y acompañamiento.

Según Gómez, Hernández y Méndez (2014), “Los riesgos psicosociales son aquellas características del trabajo que funcionan como estresores; es decir, son las altas demandas en el trabajo, pero cuando coinciden con pocos recursos para afrontarlas” (p. 73). Se puede apreciar que estos riesgos son originados por las diferentes condiciones y organizaciones del trabajo que cuando se producen afectan de manera psicológica o fisiológica la salud de las personas, esa afectación directa a la salud del trabajador trae a su vez consecuencias en el desempeño eficaz del trabajo.

En otra acepción, entenderemos por riesgo psicosocial en el trabajo aquella vivencia, situación o hecho cuyo nacimiento se produce como consecuencia de la actividad realizada y se traduce en un posible riesgo para la salud del trabajador con consecuencias de gran importancia (Ortiz, 2009, p.55).

A raíz de las deficiencias en el desarrollo del trabajo o el diseño de este, se producirán diversos daños, físico, social o mental en el trabajador. Según Moreno y Baéz (2015), además de las definiciones acotadas de riesgo psicosocial, estos tienen propias características:

1. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.
2. Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
3. Afecta la salud mental de los trabajadores.
4. Tienen forma de cobertura legal.

Los riesgos psicosociales más importantes, con consecuencias en la salud y calidad de vida de los trabajadores que podemos encontrar en el entorno laboral son:

1. Estrés laboral.

2. La Violencia en el Trabajo.
3. El Acoso Laboral.
4. La inseguridad Contractual.
5. El síndrome de Burnout o desgaste profesional (p. 25).

En este apartado nos compete abordar el tema del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial más frecuente en las empresas, somos conscientes que hace algunos años en materia laboral las organizaciones solo se preocupaban por cumplir con la normativa mínima, tales como pagar el sueldo de manera oportuna o que el trabajador cumpla con un determinado número de horas en la oficina o ambiente laboral.

No obstante, hubo cambios significativos que conllevaron a tener en cuenta la salud psíquica en los lugares de trabajo. Surge de ahí la concepción de prevención de riesgos y accidentes psicosociales (Peiró, 2014). Se entiende que las consecuencias de los daños psicosociales se deben a una inadecuada prevención de riesgos en las organizaciones.

Se considera que los conflictos laborales dan pie a los riesgos psicosociales. Cada individuo está formado por distintos valores, metas, intereses y al interactuar en las organizaciones con otras personas se ve obligado a afrontar posturas diferentes, estos deben convivir día a día en situaciones de estrés u otros problemas, con la potencialidad de causar daños psicológicos o físicos en los trabajadores.

El estrés laboral, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2017) “es el riesgo psicosocial más global de todos” (p.32). Se encuentra dentro del campo de estrés crónico, como una situación prolongada de presión o amenaza que conlleva al deterioro de la salud.

La prevención de riesgo psicosocial no solo debe dirigirse a las grandes empresas, sino también a las pequeñas y medianas empresas. Jukka Takala (2010) señala que “la vigilancia y la mejora constante de los entornos psicosociales de trabajo son necesarias para crear puestos de trabajo de calidad y conservar trabajadores en buenas condiciones” (p.98). Es decir, las empresas no deberían tener como opción

la prevención de riesgos psicosociales, sino como una meta a cumplir en el menor tiempo posible.

A pesar de la gran variedad de conceptos sobre riesgo psicosocial y estrés laboral, existen factores comunes de estrés que dan lugar al riesgo psicosocial, los cuales expondremos a continuación:

TABLA 4.
FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL

Contenido del trabajo	- Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
Sobrecarga y ritmo	- Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
Horarios	- Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
Control	- Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo.
Ambiente y equipos	- Malas condiciones de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	- Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo - con los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	- Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos laborales, falta de apoyo social
Rol en la organización	- Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.

Desarrollo de carreras	- Incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
Relación trabajo - familia	- Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera.
Seguridad contractual	- Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración.

Fuente. Riesgos laborales psicosociales, Camacho y Mayorga. (2017), p. 163.

2.2. Estrés laboral en la legislación comparada

En el presente apartado se señalarán los instrumentos legales que son precisos para conocer el tratamiento que se viene dando del estrés laboral en la legislación comparada. Luego de ello se abordará el caso de Perú, que aún no cuenta con una ley objetiva o protocolo adecuado que tipifique el estrés laboral como riesgo psicosocial.

Ante un hecho como el de los riesgos profesionales, que de forma notable afectan a la salud de una gran parte de la población, como consecuencia de las condiciones en las que el trabajo se desarrolla, el Estado no puede permanecer insensible, sin pronunciarse a través de normas legales, de obligatorio cumplimiento para las empresas, sobre la prevención de riesgos laborales y el tema de estrés laboral como riesgo psicosocial.

El Estado peruano debe empezar por imponer a los empleadores la obligación de velar por la salud psíquica de sus trabajadores, así como vigilar y asesorar a las empresas en el cumplimiento de prevención de riesgos psicosociales, estos, aunque no traen como consecuencias lesiones o daños físicos como los comúnmente generadores de accidentes del trabajo, afectan de manera directa en la salud del trabajador ocasionando diversas enfermedades y todo ello en razón a la permanente exposición del individuo a situaciones de estrés crónico (Lira, 2013).

Debe existir una triple acción normativa que deberá ejercer el Estado, a fin de lograr el cumplimiento de prevención de riesgos psicosociales y el incumplimiento deberá ser sancionado; es decir, el Estado deber ejercer su potestad controladora y penalizadora a través de sus tres poderes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

Sin más preámbulos se analizará la regulación de cuatro países específicos respecto al estrés laboral como riesgo psicosocial; se realizará un breve análisis del impacto del estrés laboral en su productividad, cómo lo han afrontado o las iniciativas legales que cada uno de ellos ha implementado a fin de amparar no solo la salud física o mental de sus trabajadores, sino de mantener a salvo la productividad que se desarrolla en cada empresa.

2.2.1. Estrés laboral como accidente de trabajo en España

En España son varios los casos a causa de estrés laboral que experimentan algunos trabajadores. En ellos, los trabajadores terminan por sufrir alguna incapacidad temporal o permanente. Cuando se presentan este tipo de procesos en los tribunales, los trabajadores, reclaman que el suceso dañino causado por el estrés laboral sea calificado como accidente de trabajo.

El estrés laboral como accidente de trabajo es una realidad que se viene tratando a menudo en las sentencias emitidas por los Tribunales de España. Es necesario precisar que, en el territorio español, para probar el estrés laboral como riesgo psicosocial en el trabajo, se requiere de un procedimiento que se denomina “relación de causalidad” y consiste en probar el vínculo de la relación laboral y el daño que sufrió el trabajador a raíz de la labor que desempeñó en la empresa (Velandia, 2008).

La Ley General de la Seguridad Social (1994), en su artículo 115.2 prevé las razones para considerar un accidente de trabajo, en el cual se dispone e) “Las enfermedades, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”. A tenor de dicho artículo se deja abierta la posibilidad de probar la relación de causalidad, para señalar al estrés laboral como una enfermedad ocasionada por el trabajo.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reconoce los factores de riesgo causantes de estrés. Para ello, en el año 2012 se aprobó una guía de actuaciones de la inspección de trabajo, en la cual se comprobará los riesgos que implican estar expuesto a factores psicosociales de no tener en cuenta dicha guía, se les aplicará a las empresas el Derecho Administrativo Sancionador.

El Acuerdo Europeo sobre Estrés Laboral (2004), reconoce la obligación del empresario de identificar, prevenir y tomar medidas respecto a los factores psicosociales que generan estrés en el ámbito del trabajo, a su vez se muestra de acuerdo con que el estrés es un problema que perturba a cualquier lugar de trabajo, trabajador, empresa de cualquier tamaño y sea cual fuere la actividad que realizan, o independientemente de la relación laboral que se ejerza.

Este acuerdo tiene como objetivo que los empleadores presten atención al estrés relacionado con el trabajo y su finalidad es proporcionar un marco tanto a empleadores como trabajadores para identificar, prevenir y manejar los problemas de estrés laboral.

También se realizó un Acuerdo Comunitario de Estrés Laboral en el año 2008, este acuerdo se firmó entre empresarios y trabajadores cuya pretensión es indicar en los contratos las evaluaciones de riesgos psicosociales de forma obligatoria.

Por su parte, el Tribunal Supremo Español (2012), señaló que las empresas deberán abonar un 50% adicional a su pensión, a los trabajadores que a consecuencia de estrés laboral sufran de incapacidad temporal o permanente.

El I Convenio Colectivo del marco estatal de ocio, educación y animación sociocultural (2014), expresa en su Art. 97º, concerniente a la vigilancia de la salud ap.3. regula que las empresas prestarán especial atención y analizarán en las evaluaciones de riesgos psicosociales la situación del estrés, ello deberá ser valorado y estudiado por cada organización de manera específica.

No hay que perder de vista la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995), a tenor de la cual se recogen todas las medidas necesarias destinadas a proteger la salud integral del trabajador, además de establecer las condiciones de trabajo adecuadas que el empleador debe tomar en cuenta para no exponer a su personal a riesgos que ocasionen en él daños físicos (art. 4.7 a), b) y c) de la LPRL), o puedan afectar su salud psíquica como aquellas relacionadas con la organización, forma de trato por parte de sus jefes, estilo de mando, distribución de la jornada, horas extras sin compensación, exigencias del puesto o monotonía del trabajo (Art. 4.7 d) de la LPRL).

Es necesario señalar que los artículos más resaltantes de la LPRL son el 14.2, porque exige al empresario garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo y el artículo 15.1 g), mediante el cual se establece los principios de la acción preventiva que integre a las condiciones, relaciones sociales, los factores ambientales que se dan en el trabajo. Queda claro a raíz de estos artículos que se exige una protección de la salud en sus tres dimensiones: física, psíquica y social.

A tenor de la normativa expuesta, se corrobora que en España, el estrés laboral dejó de ser un término desconocido, pues todas las organizaciones existentes en este país se ven casi obligadas a tomar medidas de prevención contra el estrés, de lo contrario al exponer la salud de sus trabajadores, las organizaciones no solo enfrentan multas administrativas, sino que de ser el caso los tribunales españoles protegen a los individuos expuestos a situaciones de estrés laboral y dictan resoluciones favorables para estos, generando que las empresas asuman responsabilidad civil frente al daño ocasionado, comprobando siempre la relación de causalidad, entre el cargo que ocupa o funciones que realiza el individuo en la empresa.

2.2.2. Estrés laboral en México

México ha desarrollado una estrategia para contrarrestar el estrés laboral presente en las organizaciones, este país desea promover entornos de trabajo saludables libres de violencia que abordan los factores psicosociales, y priman el bienestar emocional para generar hábitos de trabajos saludables.

En aras de contrarrestar la problemática del estrés laboral la Norma Oficial Mexicana, busca establecer la protección a factores de riesgos psicosociales, el objetivo que tiene consigo es de cuidar la exposición del trabajador ante cargas excesivas de trabajo o de cualquier factor que genere estrés (NOM 035, 2018).

Algunos de los puntos que establece la Norma Oficial Mexicana, son:

- Identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral.

En este punto la NOM, fijó ciertos criterios como: Condiciones en el ambiente de trabajo, la carga del trabajo, la falta de control sobre el trabajo, el exceso en las jornadas de trabajo y la rotación de turnos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, la interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo o relaciones negativas en el trabajo y la violencia laboral.

- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente.
- Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los factores de riesgo psicosocial.
- Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al personal ocupacionalmente expuesto a factores de riesgo psicosocial, según se requiera.
- Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.
- Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.

Con esta Norma Oficial Mexicana, se busca una estabilidad psicosocial, es decir; se pretende asegurar que el trabajador sólo labore con la capacidad que tenga, y que la empresa no exceda la carga laboral para no poner en riesgo la salud psicosocial del trabajador.

La empresa AON (2017), se encargó de realizar una encuesta en el ámbito de salud a Mónica Ham, cuyo cargo era el de directora adjunta del área de Siniestros y Beneficios para empleados, la cual indicó: “si se considera un riesgo de trabajo y aumentan las incapacidades por estrés laboral, va a subir la cuota que tienen que pagar más empresas por seguridad social por ese rubro”.

Según la revista Forbes (2017): “México ocupa el primer lugar a nivel mundial con mayor porcentaje de estrés vinculado al trabajo señalando un 75 %, de los 75,000 infartos que ocurren durante el año el 25 % es causa del estrés laboral”. En razón a estas cifras es que la Norma Oficial Mexicana, se vio en obligación de pronunciarse.

Para la NOM 35 (2018), si buscamos salvaguardar el bienestar psíquico de los trabajadores y lograr empresas con productividad eficiente, estas ya no tendrían por qué presionar a sus trabajadores otorgando tiempos mínimos para la realización de ciertas actividades. En atención a ello, la NOM plantea como solución recurrir a la tecnología como la utilización de software, que permite llevar a cabo todos los procesos que se requieran de forma rápida, masiva y eficiente; con ello se facilitaría a los profesionales la ejecución de ciertos procesos.

Sin embargo; la Norma Oficial Mexicana, no ha sido la única en pronunciarse sobre la gran influencia y malestar causada en el país por el tema del estrés laboral como riesgo psicosocial. Se suma a la causa la diputada María Guadalupe Oyervides Valdez (2016), del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, quien propone un proyecto de reforma del Art. 76 de la Ley Federal del Trabajo.

La diputada otorga razones por las cuales se deberá realizar la reforma del Art. 76. No solo expone los problemas de salud física y mental que puede ocasionar en el trabajador el estrés laboral al verse expuesto a un entorno laboral que supera su capacidad de manejo; también hace hincapié en diversas fuentes científicas que demuestran que el estrés laboral tiene una fuerte relación con las vacaciones que se les dan a los trabajadores. Entre las fuentes que la diputada cita en su alegato de reforma se encuentran:

- a) Un estudio del Instituto Nacional de Salud Cardíaca en Estados Unidos reveló que las personas que toman vacaciones son 21 por ciento menos vulnerables de morir por problemas cardíacos.
- b) Un estudio denominado "*Landmark Framingham Heart Study*", respecto de enfermedades cardiovasculares, muestra que quienes no toman vacaciones tienen un 30 por ciento más de probabilidad de morir por un ataque al corazón.
- c) La Clínica Marshfield, en Estados Unidos, desarrolló un estudio que determinó que quienes disfrutaban pocas vacaciones son propensos a sufrir depresión y problemas relacionados con el estrés. El mismo resultado obtuvo un estudio elaborado por el centro de salud de la Universidad de Pittsburgh.
- d) Un estudio reciente de la Asociación Americana de Psicología concluyó que las

vacaciones ayudan a reducir el estrés.

e) La SHRM (*Society for Human Resources Management*) condujo una encuesta para conocer las opiniones de los profesionistas sobre la importancia de las vacaciones. La gran mayoría de ellos considera que el tomar vacaciones logra un impacto positivo en el desempeño, la moral, bienestar, productividad y retención.

f) La firma *Ernst & Young*, en un estudio relacionado con la productividad, concluyó que por cada 10 horas adicionales que tomen los trabajadores, la productividad de éstos aumenta en un 8 por ciento por año.

g) De acuerdo con una investigación realizada entre 12 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), cuando se tienen menos de seis días de vacaciones al año incrementar en 1 por ciento el número de horas trabajadas no mejora la capacidad para trabajar, sino que la reduce. Es decir, llega un momento en que eliminar las vacaciones ya no significa producir más sino trabajar en vano, sin necesariamente ser más productivo.

Por lo acotado, la diputada demuestra que la reforma planteada es imprescindible ya que no solo existen problemas de salud física y mental asociados al estrés laboral; sino que el trabajador tiende a reducir su productividad en el trabajo cuando se expone a no tomar suficientes vacaciones.

En la última reforma de la Ley Federal del Trabajo vigente en México (2015), se puede observar que es el país con el menor número de vacaciones en América Latina, puesto que a tenor del artículo 76 establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que por cada año de servicios puede aumentar en dos días laborables, hasta llegar a doce.

Si bien la Norma Oficial Mexicana exige a los empleadores que se ocupen de la salud y seguridad de los trabajadores, la diputada considera que aún se puede realizar algo más en aras de la salud de los trabajadores mexicanos y en beneficios también de las empresas. Como ya ha sido comprobado a través de estudios científicos, existe una correlación entre los efectos, reacciones y enfermedades asociadas al estrés laboral y las vacaciones tomadas por los trabajadores.

Como punto final y decisivo para la reforma, la diputada hace referencia al artículo 123 de la Constitución, el cual prevé "...para aquellos trabajadores que prestan sus servicios a cualquiera de los Poderes de la Unión o al gobierno del Distrito Federal se les debe conceder un periodo vacacional que nunca será menor a 20 días al año". Precepto que no es aplicable para el resto de los trabajadores.

Por todo lo antes expuesto, se busca homologar en la Ley Federal del Trabajo, a favor de aquellos trabajadores que no prestan sus servicios a cualquiera de los Poderes de la Unión o al gobierno del Distrito Federal, el periodo vacacional mínimo para que éste no pueda ser inferior a 20 días al año.

El propósito de la reforma que tiene como fin modificar el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo es: (i) reducir los efectos y/o enfermedades físicas y psicosociales asociadas al estrés laboral, (ii) fomentar el equilibrio personal, social y familiar de los trabajadores mexicanos y (iii) procurar la mejora en el desempeño de éstos en sus actividades a fin de impactar en su productividad y en la de sus empleadores, mediante el incremento del periodo vacacional a que tienen derecho, homologándolo al de los trabajadores que prestan sus servicios a cualquiera de los Poderes de la Unión o al gobierno del Distrito Federal, es decir a por lo menos 20 días al año.

México, por la información citada, es un país que está luchando y se está organizando para hacer prevalecer el derecho de sus trabajadores a un ambiente laboral libre de estrés, y además lo que este país quiere lograr es reducir cuanto más se pueda las enfermedades psicosociales, obteniendo a raíz de estos cambios mejora en la productividad para las empresas tanto del Estado como empresas privadas.

2.2.3. Estrés laboral en Colombia

En Colombia, el estrés laboral puede ser tomado como una enfermedad profesional, cuyas manifestaciones médicas pueden ser reflejadas en varias patologías, tales como: la ansiedad y depresión, infartos cardiovasculares y otras enfermedades severas. Quedando claro que estas patologías son derivadas de aquellas reacciones del estrés, reacciones que fueron muy persistentes o

prolongadas que por tal razón activaron el mecanismo fisiopatológico de la enfermedad (Montaño, 2012).

De acuerdo a las cifras del Ministerio de Protección Social (2007), se diagnosticaron 6.783 enfermedades profesionales en Colombia, de los cuales, según el Estudio Nacional, reportó que dos de cada cinco incapacidades son de origen psiquiátrico, prevaleciendo los trastornos de ansiedad.

Además, la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo (2009), informó que “entre el 20% al 30% de la población laboral manifestaron altos niveles de estrés. Con este panorama se esperaba que las patologías derivadas del estrés sean calificadas por las Aseguradoras de Riesgos Profesionales, pero ello no fue así” (p.7).

Debido a lo expuesto, la legislación colombiana se ha pronunciado en lo siguiente:

La enfermedad profesional nace en Colombia en 1950, y en su Código Sustantivo de Trabajo recogía inicialmente 18 patologías de origen laboral. El decreto 614, en su artículo 2 literal C, determinó que “el fin de la salud profesional es proteger a las personas contra los riesgos físicos, químicos, biológicos y psicosociales derivados de la organización laboral, que afecten la salud individual o colectiva en el lugar de trabajo”.

Posteriormente, a través del Decreto 778, se realizó la modificación de enfermedades patológicas y pasaron de 18 a ser 40 enfermedades diagnosticadas, para ello se emitió una resolución 1016, que en su artículo 10 establecía programas preventivos a las enfermedades profesionales. En el artículo 12 del mencionado texto se estableció el diseño y ejecución de un programa para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales.

El Decreto 1832 amplió las patologías a 42 y en la actualidad para que un padecimiento sea calificado como enfermedad profesional deberá encontrarse establecido en el Decreto 2566 del año 2009.

El artículo 200 del Código Sustantivo del Trabajo (2011), define la enfermedad profesional como: “todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o el medio en el que se ha visto obligado a trabajar”.

No obstante, en su Art. 201 se establece la tabla de enfermedades profesionales, dentro de la cual encontraremos las patologías causadas por estrés en el trabajo, entre ellos destacan: los trabajos con sobrecarga, exceso de trabajo y falta de tiempo para poder desarrollarlo, trabajos con técnicas de reproducción en masa, cuyo control y ritmo lo establece una máquina, los trabajos con turnos nocturnos, trabajos expuestos a estresantes físicos como el ruido, todas estas causas desencadenan efectos psicosociales.

Pues bien, si las patologías de estrés laboral se encuentran contempladas en la legislación colombiana como enfermedad profesional y cubiertas por el Sistema de Seguridad Social ¿cómo se garantiza ello? La respuesta la encontramos en diversas leyes y decretos, tales como:

La Ley 100 (1993), que en su art. 208 precisa:

La atención de los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional son prestados por la Entidad Promotora de Salud. El financiamiento se encuentra definido en el libro tercero de la presente Ley, el cual expone que estos servicios se financian con la cotización del régimen de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

El Decreto 2463 (2001), cuyo artículo 6 establece:

El origen de la enfermedad o accidente, que cause la pérdida de capacidad laboral o la muerte, deberá ser calificado por la institución prestadora de servicios de salud que atendió a la persona en primera instancia y por la entidad administradora de riesgos profesionales en segunda. Si de ser el caso, se presentan discrepancias por el origen de la enfermedad, estas serán resueltas por la junta integrada, en la cual participan los representantes de las entidades administradoras de salud y riesgos profesionales.

Además, en el artículo 3 del Decreto en mención se determina:

Cuando las instituciones prestadoras de servicios de salud no emitan el concepto sobre determinación de origen y la persona a cargo estima que se trata de un evento de origen profesional, podrá dirigir su solicitud de manera directa a la entidad administradora de riesgos profesionales o a la empresa promotora de salud. Si dichas entidades no inician el trámite correspondiente, puede acudir a la junta regional de calificación de invalidez.

La Ley 776 (2002), en su artículo 1 y párrafo 2, establece que:

Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas por la administración en la cual se encuentre afiliado al momento de ocurrir el accidente, o en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.

También prevé el caso de que el trabajador no se encuentre afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones la última administradora de riesgos a la cual se encuentra vinculado, para ello se exige que el origen de la enfermedad pueda imputarse al período en el que estuvo cubierto por ese sistema.

La Resolución 2646 (2008), por la cual se establece:

Responsabilidades para, identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera permanente la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo y para determinar el origen de las patologías causadas por el estrés laboral.

Esta norma establece que las empresas colombianas mínimamente deben establecer:

- La gestión organizacional.
- Las características de la organización del trabajo y del grupo social del trabajo.
- Las condiciones de la tarea.
- La carga física.

- Las características del medio ambiente del trabajo.
- La jornada de trabajo.
- El número de trabajadores por tipo de contrato.
- El tipo de beneficios recibidos por la empresa.
- Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Finalmente, el Decreto 2566 (2009), es el decreto actual en el cual se establece: la tabla de enfermedades causadas por estrés. Adicionalmente, el Ministerio de la Protección Social (2007), regula el protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés y son la guía para el diagnóstico de la patología.

En Colombia, se ha dado un paso más, pues ya se considera al estrés laboral como una enfermedad profesional, de tal modo que incluso se estableció un programa para la prevención y control de riesgos psicosociales, de esta forma se pretende disminuir la presencia de estrés laboral en las organizaciones.

2.2.4. Estrés laboral en Chile

El tema del estrés laboral en este país, ocurre por la falta de elementos adecuados en la empresa e incumplimiento de los estándares ergonómicos. Los problemas psicosociales afectan a los trabajadores y Chile no es ajeno a esta situación. Así encontramos a la siguiente normativa legal que trata de dar una solución al problema del estrés:

Decreto Supremo 73 (2016), califica la neurosis laboral y además le da un tratamiento a un listado de enfermedades, que forman parte de la globalización y mundo moderno, que se originan en el trabajo.

En el artículo N° 13 del mencionado decreto, quedan comprendidos como enfermedades profesionales: todos los trabajos que exponen a riesgo físico o psíquico, en el segundo caso el daño se comprueba por las condiciones en que se realizó, el clima laboral, las relaciones inter pares o con la jefatura, violencia en el trabajo todas estas situaciones que pueden llevar al trabajador a un cuadro de estrés provocado por el exceso de trabajo o malos tratos. (Decreto Supremo 73, 2016, p.3)

El legislador chileno, a diferencia del español, no necesita o exige al trabajador que pruebe o establezca la relación de causalidad que dio origen al accidente de trabajo, pues sabe que ello implica exponerlo y provocar en el empleador posibles medidas de castigo con sus demás compañeros.

Por otro lado, los Tribunales Chilenos adoptan mayores exigencias cuando se trata de la prueba de relación entre el trabajo y la enfermedad causada. En Chile está vigente la Ley N° 16 744 (1968), la cual establece las normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En su Art. 69 dispone: “para que la lesión o enfermedad sea calificada como laboral es necesario que, conforme a la teoría clásica, haya un factor de atribución, sea este de culpa o dolo”. Según los magistrados chilenos con este método sería más factible evidenciar los accidentes ocurridos a causa del trabajo.

En este mismo orden de ideas cabe señalar que en el artículo 148 del Código de Trabajo Chileno, se ha mencionado que es responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para salvaguardar la vida e integridad física y psíquica de sus trabajadores. El mencionado artículo guarda relación con lo establecido por la Organización Mundial de la Salud, la cual señala que la salud es el completo bienestar físico, psíquico y social.

En general, desde las múltiples perspectivas legislativas se puede llegar a concluir que los países mencionados, si bien no son los únicos que han abordado y tomado acción en cuanto al tema del estrés laboral, han realizado una labor de iniciativa loable a fin de proteger al personal.

Todo lo acotado, genera no solo el bienestar del personal, sino el bienestar de la empresa, el cual sí toma en cuenta condiciones muy específicas como: ambiente laboral, cargas laborales, tiempo en el que se labora, tecnología que se utiliza y el recurso humano con el que se cuenta, traerá consigo el aumento de productividad y disminuirá pérdidas o conflictos a los comúnmente se ven obligados afrontar las empresas por no tomar en cuenta la influencia negativa que trae consigo el descuido de riesgos psicosociales.

2.3. Reconocimiento del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial más frecuente en las organizaciones peruanas

El desarrollo de un país depende en gran parte de la protección y prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, causadas por las diversas condiciones del ambiente en el cual laboran. Con frecuencia, los factores de riesgos laborales presentes en las actividades son: físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos. Dichos factores pueden conducir a una ruptura del estado de salud, por tanto, es imprescindible que todos los países velen por la Salud Ocupacional en su territorio.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), refiere que, en países en vías de desarrollo, el costo anual de los accidentes y enfermedades ocupacionales está entre el 2% al 11% del Producto Bruto Interno (PBI), en el Perú es de aproximadamente \$ 50,000 millones de dólares americanos, es decir entre \$1,000 y \$5,500 millones de dólares americano anuales. (p.12)

No cabe duda, que las cifras mencionadas se encuentran en constante aumento, debido a que las condiciones psicosociales, en la actualidad se ven influenciadas de manera negativa por los cambios tan vertiginosos que trae consigo el avance de la tecnología y avance de la globalización, siendo estas condiciones adversas para la salud o el bienestar del trabajador, la empresa y el país.

En el Perú, se desconoce la magnitud de la población trabajadora que se encuentra expuesta a diferentes riesgos ocupacionales- psicosociales. Cabe mencionar que ello se debe en gran parte al trabajo informal, por esta razón no se cuenta con información estadística exacta sobre enfermedades y accidentes de trabajo.

Según la Dirección General de Salud (DIGESA, 2015), el estrés laboral se ha constituido en una de las consecuencias de los factores de riesgos Psicosociales que más estragos viene causando a la población económicamente activa (PEA) a nivel mundial, el Perú no es una excepción. Un estudio titulado “Prevalencia de Estrés Laboral en Trabajadores Asistenciales de la Dirección de Salud IV- LE” (2004) realizado en Lima-Perú, concluye que: la incidencia de Estrés Laboral en dichos trabajadores es de 31.4%, la misma que está dentro del rango de la

prevalencia latinoamericana.

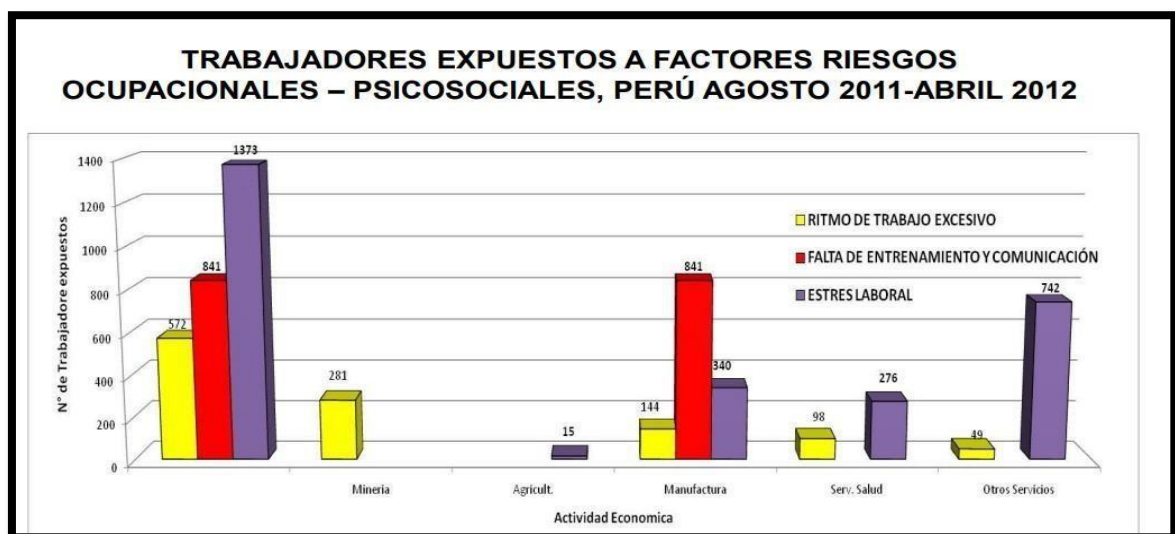
De lo expuesto se considera de suma urgencia identificar y priorizar las consecuencias negativas del estrés laboral en las organizaciones peruanas, con el motivo de tener suficientes y fundados elementos que avalen el reconocimiento del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, desencadenante de enfermedades relacionadas al trabajo, en la normativa vigente.

No solo se debe tomar en cuenta la teoría sino las cifras presentadas en los últimos años de casos consecuentes al estrés laboral como riesgo psicosocial. Así, en una encuesta realizada por la Dirección Regional de Salud Ambiental a trabajadores peruanos expuestos a factores de riesgos ocupacionales- psicosociales, en el período agosto 2011- abril 2012, se obtuvo como resultados que:

De 2,786 trabajadores expuestos a riesgos psicosociales 1,373 trabajadores están expuestos a estrés laboral. De ellos 276 trabajadores corresponden a servicios de salud, 340 trabajadores a la actividad manufacturera y 742 trabajadores corresponden a otros servicios, toda esa población sufre de estrés laboral.

FIGURA 1.

TRABAJADORES EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGOS OCUPACIONALES- PSICOSOCIALES, PERÚ AGOSTO 2011- ABRIL 2012



Fuente. Riesgos laborales ocupacionales- psicosociales, Unidad de Salud Ocupacional de la Dirección General de Salud Ambiental (2012). Ministerio de Salud Perú.

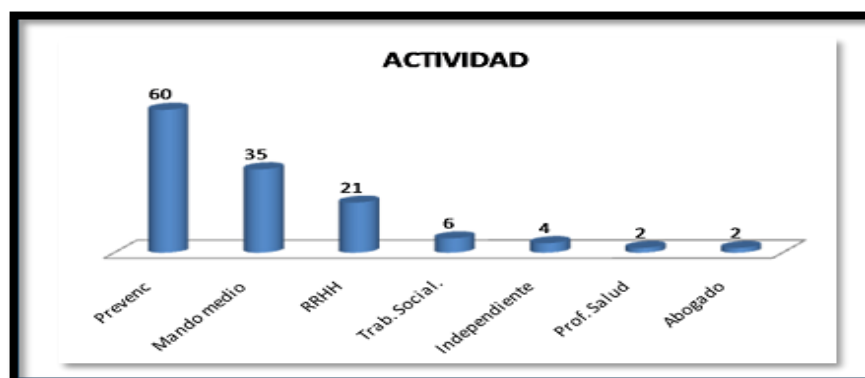
En consecuencia, es importante precisar que el estrés laboral como riesgo psicosocial, aunque se confunda con las distintas manifestaciones de riesgo laboral, siempre se ha encontrado inmerso en las actividades organizacionales. Así, con el fin de consultar si ha incrementado notablemente la exposición a estrés laboral en las empresas, se realizó una encuesta por Info Capital Humano (portal especializado en Recursos Humanos de las empresas peruanas), en la cual se refleja la prevalencia de este riesgo en nuestro país.

Los encuestados son integrantes de la red social LinkedIn y son personas relacionadas con el área de recursos humanos y profesionales de seguridad y salud ocupacional. Se les envió un correo electrónico con el link de la encuesta. Los resultados finales fueron procesados con el soporte de Google docs. entre el 15 de octubre y el 31 de diciembre del 2015 (Bravo y Eggerstedt, 2015).

Haremos referencia a cuadros estadísticos, cuya elaboración les pertenece a Bravo y Eggerstedt (2015), en ellos podremos observar a detalle los cargos que ocupan las personas y el rubro de las organizaciones a quienes se les realizó la encuesta. Se muestra en total 130 personas que participaron en la encuesta: 60 relacionados en forma directa con la Prevención (Gerente, Superintendente, Supervisores); 35 de Mandos Medios (administrativos, supervisores, coordinadores, encargados de área); 21 personas que trabajan en el área de recursos humanos; 6 que trabajan en el área de bienestar o trabajo social; 4 independientes; 2 profesionales de la salud y 2 abogados.

FIGURA 2.

ACTIVIDAD O ÁREA PERTENECIENTE EN LAS EMPRESAS

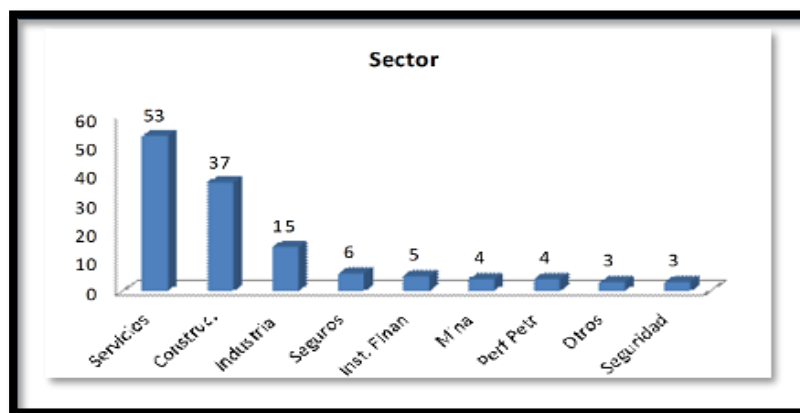


Fuente. Info Capital Humano, Bravo, E y Eggerstedt, M (2015).

Es importante señalar el rubro de las empresas encuestadas, 53 trabajadores pertenecen al sector servicios (público, privado); 37 al sector construcción; 15 al de industrias; 6 a empresas de seguros y brokers; 5 a instituciones financieras; 4 de minería; 3 empresas perforadoras de petróleo; 3 empresas de vigilancia y 3 de otro sector.

FIGURA 3.

RUBRO O SECTOR A LOS QUE SE DEDICA LA EMPRESA

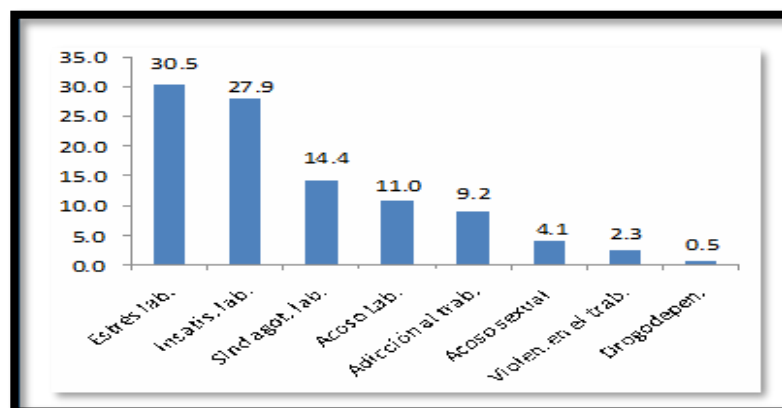


Fuente. Info Capital Humano, Bravo, E y Eggerstedt, M (2015).

No obstante, el objetivo del presente trabajo estadístico, es señalar en forma porcentual la presencia de riesgos psicosociales en las organizaciones.

FIGURA 4.

RUBRO O SECTOR A LOS QUE SE DEDICA LA EMPRESA



Fuente. Info Capital Humano. Bravo, E y Eggerstedt, M (2015).

En el cuadro estadístico se puede apreciar que el estrés como riesgo psicosocial se encuentra con el mayor número de porcentaje 30.5%, lo cual significa que de todos los riesgos psicosociales expuestos es el que más influye en los trabajadores por sus efectos desfavorables que perturban de manera directa la salud de estos, debemos tener en cuenta que este riesgo ocupa el primer lugar en todos los rubros o sectores encuestados.

Si bien ya se ha reconocido la trascendencia del estudio de estos factores y, considerando que una vez definidos se pueden eliminar o controlar, aún se necesita incrementar el interés y la responsabilidad social por parte no solo de los empleadores u organizaciones, sino primordialmente del Estado y los propios trabajadores, de tal manera que la necesidad de prevención y regulación del estrés laboral como riesgo psicosocial en la legislación, sea requerida de manera inaplazable.

2.4. Marco legal del estrés laboral como riesgo psicosocial en el Perú

En este apartado se pretende desglosar toda la normativa vigente en el Perú respecto a la salud en el trabajo, teniendo como objetivo dar argumentos válidos que sustenten la falta de regulación de prevención de riesgos laborales y psicosociales, fundamentalmente, se busca el reconocimiento del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, causante de enfermedades profesionales, evitando así que el trabajador manifieste un declive en su salud o deba inventar otras excusas para ser protegido por Ley.

Por consiguiente, el estrés es un riesgo moderno en un esquema de trabajo tradicional. Se puede decir que este como riesgo psicosocial, se originan por diferentes aspectos del ambiente y organización del trabajo. Cuando se produce, tiene una incidencia en la salud de las personas ocasionando daños psicológicos y fisiológicos. La existencia de este riesgo en el trabajo puede afectar, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo (Raffo, Ráez y Cachay, 2013).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012), en su artículo titulado ¿Por qué importa el estrés laboral en el trabajo? advierte sobre un aumento general

de las enfermedades mentales y afirma que:

En casos extremos, el estrés puede conducir al suicidio debido a la tensión en el ambiente laboral. A causa de: exceso de información, intensificación del trabajo y de las presiones temporales, mayores exigencias de movilidad y flexibilidad, estar siempre disponible debido a la tecnología de los teléfonos móviles y, por último, pero no menos importante, el miedo de perder el trabajo. (p.12)

De lo expuesto, queda claro que las condiciones psicosociales tienen su efecto en la salud mental y emocional. Estas a su vez están relacionadas con la seguridad, e inciden en la productividad, calidad y sostenibilidad de la organización.

2.4.1. Riesgos Psicosociales en la legislación peruana:

Para analizar el marco legal respecto al estrés laboral como riesgo psicosocial es relevante iniciar realizando la revisión de nuestra carta magna, así:

El derecho a la protección de la salud de las personas y de su comunidad sí se encuentra recogido en el Capítulo II de los derechos sociales y económicos de la Constitución Política del Perú de 1993, en los siguientes artículos:

Artículo 7°, el cual reconoce el derecho de la salud de toda persona en cualquier ámbito, incluido el laboral.

Artículo 9°, en el que se establece la responsabilidad del Estado para determinar la política nacional de salud, normar y supervisar su aplicación.

Artículo 23°, la Constitución establece que el trabajo es objeto de atención prioritaria por el Estado, que promueve condiciones para el progreso social y económico, promueve políticas de fomento del empleo productivo y educación para el trabajo, además señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

El derecho a la salud, se ubica en la categoría constitucional; por ende, el desempeño de labores en las organizaciones no debe representar un riesgo para la

salud del trabajador. Actualmente la problemática de estrés en el trabajo como riesgo psicosocial incide en gran parte de la población económicamente activa, todo ello a causa de que el Estado y las empresas, no se identifican, no reconocen y no evalúan la existencia de los riesgos psicosociales; en consecuencia, no se toma en cuenta dichos factores que ponen en riesgo la salud del trabajador, privándolo del goce de condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Ahora es importante reconocer de manera específica lo que sucede en el sector Salud, respecto a la regulación del estrés como riesgo psicosocial. En dicho sector, encontramos diversas normas que tienen competencias en salud ocupacional:

1. Ley General de salud 26842,
2. Reglamento N° 033-2015-SA
3. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 y su modificatoria 30222 y su reglamento N° 005-2012-TR
4. Ley N.° 27711, Ley del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo
5. Ley N.° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante
6. La Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA) que es el órgano técnico normativo en los aspectos de salud ocupacional.
7. Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

1. Ley General de salud 26842 y su reglamento N° 033-2015-SA

Después de analizar la Ley General de Salud 26842 y su reglamento N° 033-2015-SA, no encontramos referencia alguna a los riesgos psicosociales, mucho menos al estrés laboral. Lo cual merece una crítica ya que el factor humano es el componente con mayor relevancia en las organizaciones; por tanto, el cuidado que debe tomar el empleador, tanto en las empresas públicas y privadas, debería ser lo fundamental; lo argumentado no debería ser solo un llamado a los empresarios para que incluyan alguna guía de prevención respecto al tema del estrés laboral, sino que esta necesidad de cuidar la salud psíquica del trabajador debe partir del Estado peruano. No obstante, contrario a nuestro deseo de contribución en amparar con un marco legal a los trabajadores, ante estos nuevos factores psicosociales que se vienen incrementando en la actualidad, vemos que La Ley General de Salud, no presta la atención mínima respecto a los Factores de Riesgo Psicosocial.

2. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 y su modificatoria 30222 y su reglamento N° 005-2012-TR

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 (2016), no reconoce los riesgos psicosociales de manera correcta, si se llega hacer mención en ella respecto a este tipo de riesgos se hace de manera muy global, sin especificar el estrés laboral como riesgo psicosocial, a continuación, reforzaremos tal opinión centrándonos en su mismo contenido, el cual prevé:

Principio I: Principio de Prevención, refiere: que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Por otro lado, el empleador debe considerar factores sociales, laborales y biológicos (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 - 2016).

Desde nuestra opinión, de lo taxativamente expuesto en la Ley, se visualizará y se entenderá que hay una contradicción en la redacción del principio de prevención, ello se corrobora primero al mencionar que el empleador debe garantizar "... la salud y bienestar de los trabajadores" pero no nos menciona en estricto salud física y psíquica, de tal manera que lo podríamos entender en un sentido amplio, abarcando todos los campos que implica la salud; no obstante, en el mismo párrafo indica "...el empleador debe considerar factores sociales, laborales y biológicos", lo cual genera una controversia ya que prevé de manera cerrada solo 3 factores, omitiendo al factor psicosocial.

Principio IX: Principio de Protección, dice: los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 - 2016).

Del mencionado principio, se realizará una acotación a la anterior crítica pues la Ley en el principio de protección, sigue sin mencionar a los factores psicosociales, solo toma en cuenta que se debe garantizar "...un estado de vida saludable, física, mental y socialmente..." el legislador es claro al no incluir en su redacción la palabra

psicosocial, que tiene un trasfondo de inclusión a riesgos como el estrés laboral, síndrome de burnout, violencia laboral, mobbing y acoso sexual. Siendo el primer riesgo psicosocial mencionado el que viene causando patologías e incluso enfermedades incurables en los trabajadores.

Meliá (2014) experto en Psicometría de la Seguridad Ocupacional de la Universidad de Valencia considera que: “al menos el 80% de los accidentes en el trabajo tienen como causa principal el estrés laboral como riesgo psicosocial y las empresas tienden a obviar este riesgo, a la hora de establecer planes de prevención”. (p.80)

Siguiendo con el análisis el artículo 1 sobre el Objeto de la Ley se señala:

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

La misma Ley señala que “...tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país...”, de lo regulado podemos apreciar que solo se promueve la prevención de riesgos laborales, sin mencionar de manera específica los riesgos psicosociales.

El artículo 56, respecto a la Exposición en zonas de riesgo, regula: El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños a la salud de los trabajadores.

Si bien en este artículo el legislador menciona a los riesgos psicosociales, lo hace solo en relación a la exposición en zonas de riesgo en el centro de trabajo, sin tener en cuenta que los factores psicosociales no solo se originan debido a las demandas ambientales o esfuerzo físico, sino se relaciona con las demandas o exigencias en la responsabilidad del cargo, la abundante carga mental, las demandas emocionales, un excesiva jornada de trabajo, una ambigüedad en el rol ejercido dentro de la empresa, pérdida de control en la autonomía del trabajo, inseguridad respecto al uso de habilidades y destrezas, malas relaciones con los colaboradores,

entre otros factores psíquicos que como lo hemos detallado por lo extenso de su naturaleza merece una regulación especial, pero sobre todo específica.

Ahora abordaremos el Reglamento de la Ley N.º 29783, el Decreto Supremo N.º 005-2012-TR en el cual hallamos un avance sobre el estrés como riesgo psicosocial, en razón a ello citaremos al artículo 103 del mencionado Decreto Supremo.

De conformidad con el artículo 56 de la Ley, se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras. La sintomatología clínica debe sustentarse en un certificado médico emitido por centros médicos o profesionales médicos debidamente calificados.

La redacción de este artículo es adecuada, pues no solo reconoce al estrés laboral como riesgo psicosocial, sino que detalla las enfermedades que este puede ocasionar si se da de manera permanente o si no es controlado a tiempo. El artículo precedente no solo detalla las consecuencias de verse expuesto a un largo período de estrés, también reconoce que la enfermedad detectada en el trabajador a causa del estrés laboral puede sustentarse con un certificado médico, emitido por un profesional calificado.

En el reglamento aludido, se detalla la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades laborales, para ello se requiere que el empleador deba prever cierto tipo de situaciones que genere daños en la salud de sus trabajadores, en razón a ello incluye en su artículo 33º:

Dentro de todos los registros obligatorios para el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su literal "...C) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos D) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo. Los registros a que se refiere el párrafo anterior deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial".

Los registros que contienen esa información mínima para monitorear la Seguridad y Salud en el Trabajo tienen como opción en su formulario los riesgos psicosociales y detallan además cada uno de ellos, teniendo como opción marcar como tal riesgo el estrés laboral.

3. La Ley N.º 27711, Ley del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

En su artículo 5, literal O) señala que el Sector Trabajo tiene como atribuciones definir, concertar, coordinar, dirigir, supervisar y evaluar la política de higiene y seguridad ocupacional, y establecer las normas de prevención y protección contra riesgos ocupacionales que aseguren la salud integral de los trabajadores, en aras del mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

A su vez en el artículo 21, tercer párrafo menciona que la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo Realiza estudios especializados y propone normas, reglamentos y procedimientos de prevención y protección de riesgos ocupacionales, a nivel nacional, a favor de los trabajadores

La presente ley solo menciona de manera breve en dos de sus artículos, a los riesgos ocupacionales, en su Art. 5 y 21 como ya lo hemos citado, pero no ahonda o específica sobre la problemática que necesitamos profundizar. Por tanto, observamos del mismo modo la falta de regulación sobre riesgos psicosociales por parte del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.

4. Ley N.º 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante

El aporte que encontramos en la Ley N.º 28048 y sus Normas Reglamentarias, fue la aprobación del "Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto". Donde se incluyen ocho 08 anexos, encontrando en el anexo 4 el listado de agentes psicosociales, dentro del cual se incluyen todos los tipos de factores psicosociales y sus efectos en las trabajadoras gestantes.

5. La Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA)

La Dirección General de Salud Ambiental (2015), reconoce dentro de los riesgos ocupacionales, a los factores de riesgos psicosociales, que son definidos como:

Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

La DIGESA, presenta los factores de riesgos psicosociales más frecuentes y reconoce al estrés laboral como una de los más graves, ya que afecta cada vez más a la Población económicamente activa.

En el manual que publicó esta institución, identifica al estrés laboral como aquel factor que se establece de modo permanente en la persona, como producto del ejercicio de una actividad diaria ocasionándole una serie de daños a su salud y a la productividad laboral de un país, como se ha especificado en párrafos anteriores, como es el que actualmente conocer sus indicadores a fin de evitar el crecimiento del riesgo en las organizaciones.

TABLA 5.
INDICADORES DE ESTRÉS LABORAL

Primeros indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Irritación - Preocupación, desasosiego Tensión - Eventuales estados depresivos, ganas de llorar por todo.
Derivándose en:	<ul style="list-style-type: none"> - Mal funcionamiento de facultades cognitivas: Atención, concentración, memoria (olvidos) Tics nerviosos. Sudor de manos- cuerpo. - Infecciones orgánicas leves y frecuentes Aumento de frecuencia de fumar o beber o ambas Indecisiones frecuentes - Malas relaciones personales: familiares, laborales - Problemas en su desempeño laboral
Transformándose en:	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamientos: Rígidos, obsesivos, no quiere reflexionar. - Aumento de malas relaciones personales Ganas de huir de: la gente, de los ruidos. Aumento de ausencias y accidentes laborales. - Alteraciones psicosomáticas: Frecuentes dolores de cabeza - Pérdida de apetito o aumento, insomnio - Enfermedades cardiovasculares, respiratorias y gastrointestinales - Cáncer - Suicidios

Fuente. Manual de Salud Ocupacional, Dirección General de Salud Ambiental (2015).

6. Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Por último, pero no menos importante se decidió incluir en la presente investigación a la Ley General de Inspección del Trabajo, a tenor de la cual el lector se puede percatar que la Ley en mención no es objetiva, ello se ve argumentado en razón a que solo se encuentra de manera muy general el tema de los riesgos laborales. La Ley no toma en cuenta, no describe, no legisla nada en absoluto sobre riesgos psicosociales, mucho menos sobre estrés laboral.

Se supone que la mencionada Ley de Inspección del Trabajo de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, tiene por objeto regular el Sistema de Inspección, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias; de tal manera que, si el empleador no cumple con algún fin de esta, la SUNAFIL tiene la facultad de sancionar a dichas organizaciones.

La Ley de Inspección del Trabajo, es regulada para proteger al trabajador de los abusos impuestos por parte de su empleador. No obstante, en su tenor no se prevé los riesgos psicosociales, mucho menos, en estricto la problemática del estrés laboral, entonces cabe preguntar ¿no estarían los trabajadores expuestos a sufrir de situaciones vulnerables que expongan su salud, sin protección alguna por parte de la misma ley de inspección del trabajo?

Concluimos este capítulo con prueba de que, en el marco legal peruano, respecto al sector salud no encontramos una Ley específica que abarque y le otorgue un tratamiento adecuado al estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, solo aparecen ciertas pinceladas en dos de las leyes que hemos analizado. Como se ha podido advertir las leyes y reglamentos analizados adolecen de procedimientos y guías metodológicas de cómo actuar en la identificación y la evaluación de los riesgos psicosociales. Es importante señalar que, desde nuestro criterio se hace imprescindible un protocolo o guía referente al estrés laboral como riesgo psicosocial, que sea tomado en cuenta por las organizaciones de nuestro país.

CAPÍTULO III

ESTRÉS LABORAL COMO CAUSAL DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

En este tercer capítulo, se abordará el tema de la incapacidad temporal para el trabajo, haciendo hincapié en los elementos que deben existir para su configuración. Asimismo, se tratará los requisitos indispensables para requerir el subsidio por incapacidad y finalmente se da a conocer nuestra propuesta de inclusión del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial en la Norma Técnica de Salud que establece un listado oficial de enfermedades profesionales en el Perú.

3.1. La incapacidad temporal para el trabajo en el ordenamiento jurídico peruano

En el Perú, no contamos con una apropiada cultura de prevención de riesgos laborales, sumado a ello, los individuos que conforman las organizaciones laborales no tienen conocimiento, ya sea por falta de información o desinterés, acerca de la existencia de riesgos psicosociales.

Incluso, en la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, no se hace mención a los riesgos psicosociales. Con ello se corrobora una vez más la falta de interés, por parte del legislador y las organizaciones, para involucrarse, salvaguardar la vida, integridad física, psicológica y salud de los trabajadores, de tal modo que, si no es regulado y se prescinde de la prevención de riesgos laborales en las organizaciones, es un hecho que se contribuirá a la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Para los empleadores, los accidentes de trabajo o enfermedades provenientes del mismo representan toda una problemática en la empresa, pues implica una carga que genera un costo económico elevado (Cossio, 2015). Es decir, la ausencia individual del trabajador, bajo cualquier cargo o función que deje de realizar, genera incidencia en la productividad y competitividad de la empresa.

La incapacidad temporal es la situación de alteración de la salud del trabajador, cualquiera que fuere su causa, estos podrían ser malestares físicos o psíquicos, que originan un desgaste en la capacidad de realizar sus tareas habituales en el trabajo y le impidan temporalmente el desempeño de su trabajo durante los períodos máximos delimitados por la ley. Por ello, “es consustancial a la finalidad económica de las prestaciones por incapacidad temporal, compensar, aun parcialmente, la pérdida de la renta salarial que deja de percibir el trabajador” (Blasco, 2007, p.45), como consecuencia de la suspensión del contrato laboral.

Cuando ocurren las circunstancias antes señaladas, y el trabajador se ve imposibilitado de prestar sus servicios de manera temporal, obligado a pedir y a recibir una protección desde dos ámbitos: la protección de la relación laboral de la cual el sujeto es titular; y desde el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, la cual prevé en el artículo 38.1 inciso c) que la incapacidad temporal otorga al trabajador la oportunidad de solicitar una prestación patrimonial, constituyéndose la Incapacidad temporal como una situación protegida por este sistema de seguridad social.

Serán consideradas como situaciones determinantes de incapacidad temporal, las desarrolladas debido a enfermedad común, profesional o accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador se encuentre impedido de realizar su labor en la empresa, lo cual significa que se le debe brindar durante ese proceso asistencia sanitaria de la Seguridad Social. (Muñoz, 2016, p.17)

Es decir, es aquella eventualidad que deriva de cualquier riesgo que ponga en juego la salud del trabajador, produciendo incapacidad laboral durante un tiempo limitado, además, debe estar presente el mecanismo jurídico que proteja al trabajador ante esta falta de capacidad laboral. Cuando esta situación se presente, los

empleadores tendrán que distinguir si están frente al caso de invalidez permanente o temporal, por lo que, una vez producida la incapacidad laboral, estos deberán ceñirse a los elementos que las configuran y distinguen a una de la otra.

3.1.1. Elementos que configuran la incapacidad temporal

Toda situación de incapacidad temporal deberá presentar un doble aspecto. Por un lado, debe probarse la pérdida de salud en el trabajador que incide de manera directa en las funciones que desarrolla en el trabajo; y, por otro lado, la duración de la enfermedad sobrevenida debe ser limitada. A comparación de la incapacidad permanente, la cual será definitiva y extingue el contrato.

Por lo tanto, es de vital importancia tener en cuenta los elementos que deben acreditarse para la configuración de la Incapacidad temporal. En este punto seguiremos a Blanco (2005), para quien son cuatro los elementos que configuran la incapacidad temporal:

1. Alteración de la salud.
2. Incapacidad laboral.
3. Duración limitada en el tiempo.
4. Asistencia controlada por la Seguridad Social.

1. Alteración de la salud: debe quedar claro que no toda alteración de la salud constituirá un elemento para otorgar al trabajador descanso por incapacidad temporal. Solo se tomará en cuenta aquella alteración que, a juicio médico, revista la gravedad al punto de impedir a la persona desarrollar su trabajo, al menos temporalmente.

No obstante, “la alteración de la salud no solo hace referencia al malestar corporal, o daños fisiológicos, sino que se incluye al desequilibrio psíquico que puede afectar al trabajador en el desarrollo sus funciones dentro de la organización” (Mellado, 2008, p.15). Entonces, estamos frente a una alteración de la salud que no siempre supone una imposibilidad física de trabajar, por tanto, la incapacidad temporal no tendrá que ver solo con el malestar del cuerpo, sino también con la pérdida de la aptitud laboral.

La alteración de la salud que se configura en la incapacidad temporal, debe tener un plazo mínimo de curación, “es un mal generalizado, pero no incapacitante, que incide, pero no elimina, la capacidad para seguir trabajando” (Dueñas, 2013, p.99). La alteración que el trabajador sufre en su salud, lo cual genera incapacidad deberá ser atendida por la Seguridad Social.

Para que se pueda tomar en cuenta la alteración de la salud ya sea física o psíquica esta deberá ser demostrada y ocurrir mientras el trabajador se encuentre activo dentro de la empresa de tal forma que afecte directamente en la actividad productiva, es decir, debe probarse una relación de causalidad. Cualquiera sea la situación de incapacidad, temporal o permanente, el trabajador deberá reclamar un subsidio sustitutorio de las rentas profesionales, pues, “no cabe situación de incapacidad sea temporal o permanente sin prestaciones sustitutivas del salario, pues de no estimarse así el trabajador quedaría en clara situación de desamparo” (López, 2010, p.75).

Las eventualidades producidas por la actividad laboral generan riesgos en la salud del trabajador, ello recibe el nombre de contingencias las cuales no solo necesitan un beneficiario potencial, sino también un beneficiario real para cumplir con los objetivos al declarar la incapacidad temporal como el restablecimiento del trabajador y la entrega del subsidio.

A) Causas que originan la aparición de incapacidad temporal

Para que se configure la incapacidad temporal y la lesión o malestar tenga la calificación de accidente de trabajo, se debe cumplir con un elemento sustancial: la existencia de la relación laboral. En ese sentido, la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su glosario de términos, establece que el Accidente de Trabajo es:

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Según la Resolución de Gerencia General N° 623 de Essalud (2019), en su apartado VI competente a definiciones, hace referencia al Accidente de Trabajo como:

Toda lesión corporal, orgánica, o perturbación funcional, producida en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, causadas por acción imprevista fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debido al esfuerzo del mismo y que pueda ser determinada por los médicos de una manera cierta.

De lo anteriormente citado, se puede entender que el accidente de trabajo es un riesgo laboral, entendido como la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado de su trabajo. No obstante, se debe diferenciar de la enfermedad profesional, la cual se define como “Todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que trabaja” (Resolución de Gerencia General N°1311-Essalud, 2014, p.23).

Por otro lado, la enfermedad profesional, según el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, es entendida como:

Toda aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la ley, y que estén provocados por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indique para toda enfermedad profesional.

Si bien sus definiciones presentan similitudes, se diferencian en que la enfermedad profesional se va desarrollando a medida que el trabajador ejerce sus funciones para la entidad que labora, mientras que el accidente de trabajo se produce de forma repentina; además, la enfermedad profesional debe estar expresa en un listado o en un cuadro específico donde se detallen las enfermedades de carácter laboral.

Es oportuno indicar que debe existir una conexión entre trabajo y lesión, teniendo

en cuenta que el concepto de lesión “se integra tanto por el detrimento corporal súbito (golpes o heridas), como por el prolongado (enfermedad) e incluye lesiones estrictamente, físicas, psíquicas y fisiológicas” (Quirós, 2012, p.45). Se considera lesión a todo menoscabo de la salud que incida en la capacidad funcional de la persona para desarrollar su trabajo. En esencia, se debe presumir que dentro de la relación laboral surge el evento dañoso, enfermedad o alteración que perjudica al trabajador demostrando la relación de causalidad entre trabajo y lesión. Tal causalidad, para la configuración de accidente de trabajo, se da cuando:

- a) El trabajador sufre un accidente ocasionado por desempeño de cargos electivos o de confianza, dados por lo general en un sindicato.
- b) Que el trabajador ejecute tareas distintas a las de su cargo profesional, ya sea por órdenes del empresario o por interés del buen funcionamiento de la empresa.
- c) Si ocurre un accidente, considerado como acto común de la vida (tales como afeitarse, levantarse de la cama, etc.) y ocurrió porque el trabajador debió alojarse en hoteles en razón de cumplir con una capacitación o comisión derivada del trabajo, se tomará en cuenta como accidente laboral debido a la inseguridad del lugar a la cual fue enviado el trabajador por su empleador.
- d) Los accidentes ocurridos a trabajadores que, mientras se encuentran desarrollando su quehacer laboral, sufran síntomas producto de una lesión que haya tenido por causa de los riesgos asociados al lugar de trabajo.

Según lo previsto en el artículo 115.1 de la Ley General de la Seguridad Social el cual prevé que “todo accidente de trabajo es originado por una lesión corporal respecto de la prestación de servicio que el trabajador realiza por cuenta ajena”, y en concordancia con los supuestos mencionados previamente, se concluye que los accidentes de trabajo se configuran por tres elementos: la lesión, el trabajo por cuenta ajena y la relación de causalidad (trabajo y lesión). Por otro lado, no tendrán la consideración de accidente de trabajo los debidos a circunstancias ajenas a éste, los debidos a dolo e imprudencia del trabajador.

Para la Resolución de Gerencia General N°1311- Essalud (2014), no constituye accidente de trabajo:

- a) El provocado intencionalmente por el trabajador, puede verificarse esa intencionalidad cuando el trabajador es partícipe de peleas o cualquier otra acción ilegal.
- b) El accidente producido por falta de precaución del trabajador o desobediencia ante una orden específica que ha manifestado el empleador.
- c) El que ocurra durante las vacaciones, permisos otorgados al trabajador o cualquier plazo dado que pueda ser corroborado como suspensión del contrato.
- d) Si el trabajador consume sustancias alcohólicas o estupefacientes, las consecuencias generadas no serán calificadas como accidentes de trabajo.
- e) Tampoco son considerados accidentes de trabajo los producidos ante una guerra civil, internacional, cualquier alteración del orden público o acto terrorista.
- f) Los que se produzcan por efecto de la naturaleza (terremoto, maremoto, etc.)
- g) Los producidos por efecto de la explosión de cualquier combustible nuclear, salvo cobertura especial expresa.

Si bien no se hace mención a las enfermedades psicológicas por encontrarse en un plano “subjetivo”, estas formarían parte de los accidentes de trabajo, ya que, al no verse configuradas en el cuadro de las enfermedades profesionales, la Ley N° 26790 de modernización de la seguridad social en salud, prevé que “será considerado como accidente de trabajo toda lesión o perturbación funcional que sea causada por el desarrollo del trabajo”, por ende el estrés laboral al estar colocado como uno de los riesgos psicosociales merece la consideración de accidente de trabajo.

En definitiva, también son causas de incapacidad las enfermedades que, si bien no se califican como profesionales, son contraídas por el trabajador con motivo de su trabajo (Trigueros y Carrillo, 2016). Para ello debe probarse que el trabajo fue la causa exclusiva de la enfermedad, la relación de causalidad que debe existir entre trabajo y enfermedad debe ser probada por las dolencias que se manifiesten en el trabajador en el tiempo y lugar de trabajo, solo así podemos hablar de la presunción de una enfermedad con carácter laboral (enfermedad profesional), sin dejar de lado que para la configuración de accidente laboral no basta la simple relación de causalidad entre trabajo y los malestares que se presenten.

En conclusión, son 3 los supuestos de alteración de la salud:

- 1) Accidentes en sentido estricto, esto es, lesiones corporales causadas por situaciones violentas.
- 2) Enfermedades profesionales, consideradas como accidentes de trabajo al estar recogidas en un cuadro en el que se especifica la protección ante riesgos laborales que pueden afectar al trabajador.
- 3) Por último, las enfermedades derivadas del trabajo, en cuanto se prueben que estas cumplen con la relación de causalidad exigida, es decir, se comprueba que las dolencias que sufre el trabajador se dan en el tiempo y lugar del trabajo.

B) Períodos de observación por enfermedad profesional en la alteración de la salud:

Estos períodos se dan con el fin de lograr un diagnóstico certero sobre las causas que originaron la enfermedad en algún trabajador. Así Borobia (2007) manifiesta que:

El período de descanso para realizar la observación no se otorga por la simple manifestación de incapacidad del trabajador, sino por prescripción facultativa es decir la prescripción de baja dada por un profesional sobre el mal estado de salud en un trabajador (p.50).

El período de observación tiene como finalidad realizar los estudios médicos al trabajador para poder diagnosticar la baja por incapacidad, si se diagnostica incapacidad temporal debe guardarse una correlación entre la alteración de la salud que incidirá en el efecto incapacitante, ya que el sujeto al encontrarse en alguna situación de incapacidad, accederá a la protección de la Seguridad Social.

En el caso de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o enfermedades derivadas del trabajo, según la Ley General de la Seguridad Social, el trabajador puede disponer de tres tipos de medidas:

1. La recolocación del trabajador en un puesto de trabajo diferente en el que desarrolló su enfermedad, cuidando que este nuevo riesgo se encuentre exento de riesgo.

2. Separar al trabajador de manera temporal del trabajo que realiza, esperando que la enfermedad profesional no siga avanzando.

3. Si no se puede realizar la recolocación porque no hay un puesto de trabajo en la empresa que no suponga riesgo para el trabajador, el trabajador será declarado con incapacidad permanente para el desarrollo de la profesión habitual, ya que de reincorporarse podría dañar su salud, por el contrario, si puede protegérsele de la situación de riesgo este podría mantenerse en la situación de Incapacidad Temporal.

2. Incapacidad laboral: Para probar esta incapacidad laboral, la alteración de la salud, se acotó líneas arriba, debe tener la suficiente intensidad para provocar en la persona un impedimento para trabajar. Así “la incapacidad temporal alcanza la consideración de contingencia protegible en la medida que tiene repercusión en el ámbito económico profesional del individuo que la sufre” (Jover, 2006, p.69). Es decir, la incapacidad temporal deber ser entendida como esa fuerza negativa que impide al trabajador realizar su trabajo.

En tal sentido, ante la situación de incapacidad laboral, el régimen de seguro social contempla dos criterios para otorgar la protección eximida: el primero es la debilidad económica en la que se encontrará el trabajador al no poder laborar; y, el segundo, es probar la laboralidad de este sujeto en la relación causal entre el tiempo, lugar de trabajo y accidente o enfermedad derivada del trabajo.

Por otro lado, la incapacidad para el trabajo puede ser real o presunta, lo acotado se deduce del período de observación, ya que la primera ocurre en el momento de la prescripción médica al colocar de manera expresa que se dará de baja al trabajador de manera temporal hasta lograr su mejoría, la segunda se presenta en el tiempo de observación que pide el médico para evaluar lo que ocasionó daño en la salud del trabajador, quedando claro que, en esta última, solo se presume que el malestar ocasionado es producto del trabajo.

Se debe tener en cuenta que para que se configure la incapacidad temporal, el trabajador debe presentar incapacidad laboral de forma absoluta, esto quiere decir que, aunque el trabajador pueda realizar otro tipo de trabajo, no deberá realizar

ninguno, ya que trabajar durante el período suspensivo de relación laboral, puede considerarse prueba de que no existe tal impedimento laboral.

Así, la Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 132.1, letra b), prevé que uno de los motivos de pérdida o suspensión del derecho al subsidio es que el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena. Por tal motivo, si se prueba que el trabajador labora o laboró en otra empresa durante el período de suspensión laboral, este podría perder su derecho al subsidio otorgado por Incapacidad Temporal o exponerse a ser despedido por transgredir la buena fe contractual.

La situación que protege la incapacidad laboral se da siempre y cuando el trabajador esté imposibilitado para trabajar, “el derecho al subsidio de incapacidad temporal podrá ser denegado, anulado o suspendido cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena durante la situación de invalidez provisional” (Monereo, 2008, p.34). Ello quiere decir que, si el beneficiario realiza algún tipo de actividad laboral desaparece la protección otorgada, pues resulta evidente que este recuperó la capacidad para trabajar. Por tanto, la inactividad se debe a la imposibilidad de realizar determinado trabajo como consecuencia de una lesión o malestar ocasionado por el trabajo.

3. Duración limitada en el tiempo: ante una situación de incapacidad, “se colige la temporalidad” (Fernández, 2007, p.72), como requisito imprescindible para la presunción de posibilidad de sanación, elemento que diferencia a la declaración de incapacidad en sentido temporal o permanente.

La asistencia sanitaria denota temporalidad, en cuanto que su sentido es eminentemente curativo y recuperador de la plena capacidad. La temporalidad es nota consustancial y definitoria de la situación de incapacidad temporal frente a la presunción de duración indefinida que tiene la institución contraria como lo es la incapacidad permanente. (García, 2006, p.54)

El elemento de la duración supone la existencia de plazos impuestos por Ley N.º 26790, de Modernización de la Seguridad Social en Salud, la mencionada ley en su artículo 15 contempla que:

Los 20 primeros días de incapacidad los asume la entidad empleadora

continuando con el pago de la remuneración, a partir del día 21 de incapacidad temporal, se otorga al trabajador el derecho a un subsidio por cuenta del Seguro Social de Salud. El subsidio se otorga hasta el plazo máximo de 11 meses y 10 días; en tanto, el trabajador no realice trabajos remunerados en otra empresa.

De esta forma y gracias a la temporalidad, este tercer elemento marca la diferencia entre Incapacidad temporal e Incapacidad permanente, pues sumado a la alteración de la salud y la incapacidad laboral, tienen en común el carácter transitorio. Esto significa que esta temporalidad debe ser entendida como algo más que el paso del tiempo, debe ser entendida como la posibilidad de mejoría o restablecimiento de los trabajadores dentro de los plazos estipulados por la Ley (Martínez, 2013). Debido a que la incapacidad temporal contempla la presunción de curación, el actual estado del trabajador se supone como transitorio hasta lograr el alta definitiva. Por tanto, la temporalidad no se reduce al tiempo, sino a otorgar un plazo para que el trabajador reciba atención médica y a lograr con ella la mejoría.

En el Perú mediante Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en el art. 9 apartado III, en relación con el art. 14 de su reglamento, establece que EsSalud otorgará prestaciones económicas acorde al tipo de afiliación, dentro de las cuales se encuentran las prestaciones en dinero correspondientes a subsidios por incapacidad temporal.

Así mismo, la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su artículo 17, dispone que el seguro social de salud es una entidad administradora de fondos intangibles adscrita al ministerio mencionado.

Por otro lado, como una manera de probar esta relación directa entre el elemento referido a la duración limitada de la incapacidad temporal y la prestación económica que esta contempla, el Decreto Supremo N°013-2019-TR que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, especifica en su artículo 3.18 que las prestaciones económicas son un derecho de contenido

dinerario que se otorga a todos los afiliados por sus respectivas entidades empleadoras al seguro social de salud, ese pago dinerario puede ser recibido por los beneficiarios, que se encuentren como incapacitados temporales, de manera directa por EsSalud o por sus empleadores con cargo a que estos cumpliendo con los requisitos necesarios puedan recibir el reembolso del dinero otorgado a causa de la incapacidad temporal.

A) Las prórrogas

La Real Academia de la Lengua Española (2019), define como prórroga “al plazo por el cual se continúa algo, establecido en un tiempo determinado”. Respecto al subsidio por incapacidad temporal se establece un período máximo que debe transcurrir para que se reconozca el pago de este.

Para la Ley N° 26790 y el convenio N° 102 de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio sobre la Seguridad Social), el período máximo de Incapacidad temporal es de 11 meses y 10 días consecutivos. Se pueden acumular períodos de incapacidad temporal, con períodos de actividad laboral cuando se trate de la misma enfermedad y este dentro del plazo establecido por EsSalud. El Seguro Social puede realizar evaluaciones médicas que determinan la existencia de incapacidad temporal. En el artículo 18 del mencionado convenio establece que la enfermedad que dio origen a la incapacidad temporal deba ser cubierta por una prestación monetaria durante todo el transcurso de la contingencia.

La Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud N° 26790, en su artículo 12 establece las reglas para otorgar el subsidio por incapacidad temporal, entre ellas están: la necesaria afiliación por la entidad empleadora al seguro social, el subsidio equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos 12 meses calendario anteriores al mes en el cual se inicia la contingencia, el subsidio es entregado al vigésimo primer día de presentada la incapacidad y se otorga mientras esta dure hasta el máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.

No se puede dejar de mencionar al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas aprobado mediante directiva N° 08- GG-ESSALUD- 2012, el cual precisa el total de períodos no consecutivos por los cuales se paga el subsidio, no

deberá ser mayor de 340 días; cuando la Comisión Médica Calificadora de Incapacidad (COMECI), otorga la calificación de permanente, el subsidio será máximo de 180 días consecutivos y cuando otorga la calificación de temporal, el subsidio se otorga por un plazo máximo de 11 meses y 10 días.

Es preciso mostrar un cuadro comparativo, con los plazos en los que se otorgan subsidios por incapacidad temporal en otros países. Ello con la finalidad de apreciar que, el plazo máximo para el otorgamiento de prestaciones económicas ante una situación de incapacidad temporal en el Perú guarda similitud con diferentes países iberoamericanos, en los cuales se otorga protección a los trabajadores con una duración máxima entre los 180 días o 26 semanas, o hasta el restablecimiento de la salud, mientras que la enfermedad no sea declarada como permanente.

TABLA 6.

DURACIÓN MÁXIMA DE PRESTACIONES ECONÓMICAS POR ENFERMEDAD

País	Duración Máxima
Bolivia	Por enfermedad, 26 semanas, ampliables por otro período similar
Brasil	Por enfermedad, hasta el restablecimiento del asegurado.
Chile	Mientras dure la enfermedad y no se declare salud irrecuperable.
Colombia	Mientras dure la enfermedad, máximo de 180 días.
Costa Rica	Por enfermedad: 180 días continuos ó 6 meses discontinuos (últimos 12 meses) ó 365 días continuos o no dentro de un período de 2 años, incluida la nueva incapacidad.
Ecuador	6 meses.
España	12 meses prorrogables durante 6 meses más
Perú	20 primeros días a cargo del empleador, luego ESSALUD otorga hasta un máximo de 11 meses 10 días consecutivos o 540 días no consecutivos en 36 meses.
Uruguay	Cubre hasta un año con otro de prórroga, como máximo, o 2 años alternados dentro de los 4 últimos años, por la misma dolencia.

Fuente: Banco de Información de los Sistemas de Seguridad Social Iberoamericanos, OISS, 6ta edición, 2012.

B) Recaídas

Partiendo de la definición recaer según el diccionario de la Real Academia Española (2018) significa “caer nuevamente enfermo de la misma dolencia incluso habiendo recobrado la salud”. Esto quiere decir que una recaída se puede dar solo ante el supuesto de incidencia de una dolencia similar.

Definido el concepto de recaída, se debe tener en cuenta los casos en los que ésta se presenta debido a la Incapacidad Temporal, las situaciones de recaída pueden ser derivadas por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad del trabajo, entre esos supuestos se tiene que diferenciar cuándo estaríamos ante un caso de recaída o ante un nuevo proceso de Incapacidad Temporal, en tal sentido se puede distinguir, según Fernández (2009):

- a) Nuevo proceso de Incapacidad Temporal ante una misma dolencia: cuando no se agotó su duración máxima de 11 meses y existiendo un período de actividad laboral superior a 6 meses, el trabajador vuelve a sentir las mismas dolencias, viendo nuevamente afectada su salud y quedando incapacitado para realizar sus labores en el centro de trabajo. En este supuesto estaremos frente a nuevo proceso de Incapacidad Temporal, debido a que, el periodo de actividad laboral es mayor a 6 meses, generando por tanto un nuevo derecho al subsidio por Incapacidad Temporal.
- b) Nuevo proceso de Incapacidad Temporal ante una dolencia diferente: cuando no se agota su duración máxima, no obstante, existe un período de actividad laboral menor a 6 meses, durante el cual el trabajador se ve incapacitado de realizar sus tareas en la empresa debido a dolencias diferentes a las que ocasionaron el primer proceso de Incapacidad Temporal; ante lo referido también estaríamos en un nuevo proceso de Incapacidad Temporal, debe quedar claro que si una dolencia diferente aparece cuando el período es inferior a 6 meses, este proceso no será acumulativo al anterior, pues resultaría incoherente acumular procesos por diferentes dolencias o enfermedades cuando una tiene de similar a una con la otra.
- c) Acumulación de procesos de Incapacidad Temporal: cuando posteriormente a un proceso de Incapacidad Temporal, seguido de un período menor a 6 meses

de actividad laboral, el trabajador ve mermada su salud por dolencias idénticas a las de su anterior proceso de Incapacidad Temporal, la cual lo imposibilitará para prestar sus servicios. En este caso estamos frente a una acumulación de procesos debido a una recaída, la razón por la cual sí se hace mención a la recaída en esta situación se debe a que no se agotó el periodo de Incapacidad Temporal, por lo cual no podría configurarse un nuevo proceso.

De lo tratado, se puede apreciar que hemos distinguido entre un nuevo proceso de Incapacidad Temporal o recaída en función al lapso del tiempo superior o no superior a 6 meses que debe transcurrir entre la aparición de una enfermedad u otra, dicho plazo es tenido en cuenta y nos sirve para diferenciar cuando estamos frente a un nuevo proceso de Incapacidad Temporal o un caso de recaída.

Pero, ¿Por qué es necesario entender el tema de las recaídas?, porque estas permiten la determinación del derecho a la prestación económica derivada de la Incapacidad Temporal. Esta prestación económica es otorgada en virtud de una necesidad existente que surge en el trabajador a raíz de alguna dolencia, por la cual ve mermada su salud ya sea física o psíquica impidiendo el buen desarrollo de sus funciones en la organización.

4. Asistencia controlada por la Seguridad Social: el control de todo el proceso de incapacidad temporal lo asume el Seguro Social de Salud, quien es el encargado de brindar los servicios médicos adecuados e informar sobre la recuperación del trabajador, a su vez tendrá a su cargo emitir los partes de alta.

Cabe recalcar que se prefiere una asistencia controlada por la Seguridad social que una asistencia externa, para evitar fraudes y absentismos injustificados, por elloes que se viene tomando a este elemento como un requisito imprescindible para comprobar la incapacidad temporal.

En el Perú, el caso de asistencia sanitaria concedida a los trabajadores afiliados por su entidad empleadora es brindada por el Seguro Social de Salud, el cual por Ley N° 27056- Ley de creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD). Este es un organismo público descentralizado, adscrito al sector trabajo y promoción social, que tiene como finalidad dar cobertura a los asegurados en cuanto a recibir

tratamientos de prevención, rehabilitación o recuperación, así como otorgar prestaciones económicas siendo este el caso de Incapacidad Temporal para el Trabajo.

3.1.2. Requisitos para la procedencia de la incapacidad temporal que da origen al subsidio económico.

Cabe preguntarse cómo se origina la incapacidad temporal y cuáles son los requisitos que se deben cumplir para gozar del subsidio económico a causa de esta.

Lo primero que se debe tener en cuenta son las dolencias que afectan la salud del individuo al punto de quitarle la capacidad para seguir desarrollando sus labores cotidianas en la empresa desde el cargo que ocupa; es decir, se hacen presentes las limitaciones de su capacidad funcional.

Para probar que el trabajador se encuentra mal de salud y ha perdido su capacidad, al tratarse de una enfermedad fisiológica o ha perdido la aptitud para trabajar, al tratarse de una enfermedad psicológica; es necesario que esta pérdida de capacidad fisiológica o psicológica pueda ser establecida mediante una presunción médica que corrobore su limitación funcional.

En materia de Seguridad social, en Perú, a nivel constitucional el artículo 11 de la Constitución Política del Perú de 1993, regula que “El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento”. Es decir, es función del Estado garantizar eficacia en Seguridad Social.

A nivel legal, es necesario mencionar a la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790, la cual encuentra su base en los principios constitucionales, mencionando en su artículo 1 que:

La Seguridad Social en Salud se fundamenta en los principios constitucionales que reconocen el derecho al bienestar y garantizan el libre acceso a prestaciones a cargo de entidades públicas, privadas o mixtas. Se desarrolla en un marco de equidad, solidaridad, eficiencia y facilidad de acceso a los servicios de salud.

A su vez, mediante su artículo 9 establece que “las prestaciones económicas dadas a los trabajadores a causa de incapacidad temporal en el trabajo las otorga

ESSALUD a diversas empresas, siempre y cuando cumplan con los requisitos y procedimientos pertinentes”.

Por otro lado, Uriarte (citado en Toyama, 2004), refiere que la seguridad social se fundamenta en principios, tales como: eficiencia, unidad y solidaridad. Los referidos principios tienen como objetivo asegurar el acceso a la Seguridad Social y otorgar los subsidios pertinentes.

Pero, cabe preguntarse por qué es necesario otorgar el subsidio por incapacidad temporal en forma de prestación económica (dinero). Como argumento se podría referir que se da para resarcir pérdidas económicas de los afiliados regulares en actividad que han visto deteriorada su salud a consecuencia de la labor que desempeñan en el trabajo.

El subsidio, al que tanto se hace mención, es el dinero que Essalud otorga al trabajador asegurado que sufre alguna contingencia; entre las contingencias reguladas tenemos a la incapacidad temporal, maternidad, lactancia y necesidad de prestaciones por sepelio. Las contingencias mencionadas, hacen que el individuo no pueda desarrollar de manera normal su trabajo por lo cual no podrá obtener sus ingresos o remuneración.

La Resolución de Gerencia General N°1311-GG-ESSALUD-2014 (23.12.2014) considera dos tipos de contingencias las comunes y las laborales. Las primeras hacen referencia a las enfermedades y accidentes comunes, accidente de trabajo, accidente de tránsito y maternidad; la segunda contingencia es la que nos interesa ya que dentro de esta se encuentra la enfermedad profesional y el accidente de trabajo.

Las prestaciones económicas se pueden realizar a través de un pago directo por parte de Essalud al trabajador asegurado o dando la prestación económica con cargo a reembolso por parte de Essalud a la entidad empleadora (Ugaz, 2011). Se hará referencia a la segunda manera de otorgar la prestación económica ya que son los subsidios de incapacidad temporal en el sector privado los que mayores problemas traen al empleador a la hora del reembolso de dinero.

Como ya lo habíamos mencionado anteriormente, la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud N° 26790, en su artículo 12 establece las reglas para

otorgar el subsidio por incapacidad temporal, de tal forma propone:

El subsidio se otorgará por cuenta del Seguro Social de Salud, a partir del vigésimo primer día de incapacidad, los primeros 20 días de incapacidad los cubre el empleador pagando una remuneración. El subsidio se otorga por el tiempo que dure la incapacidad del trabajador, en tanto no realice trabajo remunerado, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos, con sujeción a los requisitos y procedimientos que disponga EsSalud.

En tal sentido, para el reembolso del subsidio por incapacidad temporal, siguiendo a Valderrama (2011), se deben tener en cuenta los siguientes requisitos:

- a. Vínculo laboral existente entre el empleador y el trabajador al presentarse la incapacidad temporal e iniciar con el subsidio.
- b. Que el trabajador asegurado cuente con tres meses consecutivos de aportaciones o cuatro no consecutivos dentro de los 6 meses calendario, los cuales deben ser anteriores al mes en el que se inició la incapacidad.
- c. En caso de accidentes, bastará con probar que el trabajador se encuentra afiliado a la empresa.
- d. Se debe solicitar el reembolso del subsidio a Essalud en el plazo de 6 meses contados desde que finaliza la contingencia laboral. Por el contrario, si la incapacidad supera el plazo máximo de 11 meses y 10 días consecutivos, el computo del plazo se iniciará a partir de esa fecha.

Para solicitar el reembolso de subsidios entre los documentos que se deben presentar, el requisito más relevante es el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) o documento que sea dado por la Gerencia general.

Para esta investigación es pertinente centrarse en la relevancia del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, el cual según las disposiciones específicas reguladas en la resolución de Gerencia General N° 1311 GG-ESSALUD-2014, dispone que es un:

Documento oficial emitido por Essalud, bajo el cual se especifica la duración de la incapacidad, de tal forma que se puede saber si nos encontramos en un caso de incapacidad permanente o temporal y a su vez pone de conocimiento a la entidad empleadora el tipo de contingencia que presenta el trabajador.

El personal encargado de atender al trabajador en Essalud, deberá corroborar a) Datos Personales, si el asegurado es el titular b) Debe estar acreditado en el mes de la contingencia y c) Se debe verificar si existe cobertura del Seguro Complementario TR en los asegurados que acuden a Essalud con aviso de Accidente de Trabajo.

El médico, de acuerdo a su especialidad, debe emitir el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, debiendo registrar en la historia clínica, cuál es la lesión, el diagnóstico, el tratamiento de la enfermedad, cuál es la repercusión que tendrá dicha enfermedad en el desarrollo de las actividades que realiza el trabajador en la empresa y debe advertir si al continuar la labor habitual puede ocasionar que la enfermedad se extienda.

Todos los asegurados que requieran los servicios de salud o atención médica ya sea por consulta externa, hospitalización o emergencia, tienen derecho a que el médico que la atendió le emita un Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo al término del acto médico, por ello la emisión del CITT, se puede dar en los siguientes momentos:

1. En consulta externa: al término del acto médico.
2. En emergencia: cuando culmina la consulta.
3. En hospitalización, se da al alta o en su defecto cada 30 días que el trabajador se encuentre hospitalizado.
4. Si se realiza en consultorio médico, este debe emitir el certificado antes de las 72 horas.
5. En el programa de atención a domicilio para adultos mayores o personas con discapacidad para desplazarse se debe otorgar certificado hasta 24 horas de realizada la atención médica.
6. En otras modalidades de atención médica se realiza el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo al término del acto médico.

En cualquiera de estos casos, para que el profesional de la salud pueda emitir el Certificado de Incapacidad Temporal de Trabajo deberá utilizar la guía de calificación de la incapacidad temporal para el Trabajo, que fue dada por Essalud a todos los médicos como una herramienta que les permite otorgar el período de incapacidad calificándolo según la contingencia que se presente, ya sea común o

laboral.

Este certificado médico sirve para que los trabajadores logren acreditar frente a su empleador la pérdida de su salud, lo que le impide realizar sus labores en la empresa, y de esa forma puedan evidenciar el por qué van a faltar a su centro de trabajo, el plazo por incapacidad laboral temporal que puede otorgar el doctor es de uno a treinta días como máximo.

A su vez, el Código de Ética del Colegio Médico del Perú, en su artículo 96, menciona que:

El certificado médico debe presentar ciertas características como ser claro y preciso, ya que este documento tiene como finalidad garantizar la consulta realizada con el médico, por tanto, lo plasmado en el referido documento debe ser veraz. Constituye una falta al presente código de ética, que un médico otorgue certificado acreditando una consulta que no atendió o que plasme en ese documento información tergiversada o falsa.

El Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo tiene características principales según la Directiva de Normas y Procedimientos para la emisión de certificados médicos por incapacidad de Gerencia General N° 015-GG- EsSalud - 2014:

- a) En la historia clínica registran la situación actual en cuanto a la salud del paciente.
- b) Otorgan los días en los que el trabajador debe descansar, puede darse de 1 a 30 días como máximo.
- c) El certificado deberá ser emitido en el momento oportuno en el que se diagnostique la incapacidad.
- d) Identificar si se trata de una contingencia común o una contingencia laboral.
- e) Todos los Certificados emitidos deben presentarse con sello y firma del médico que examinó al trabajador.
- f) Los certificados deben fijar la fecha en la que el trabajador fue atendido y también se debe colocar la fecha de inicio y culminación del descanso por incapacidad.

- g) Con relación a la fecha de inicio del descanso esta no se debe ser anterior o posterior al de consulta.

Así como es necesario que después de un acto médico, se otorgue un Certificado de Incapacidad Temporal, en otros casos como lo determina la Resolución de Gerencia General N° 1311-ESSALUD-2014 el médico tiene prohibido regularizar este documento, en las siguientes situaciones:

- a) Un diagnóstico anterior al tiempo que el trabajador ingresa a laborar a una determinada empresa.
- b) No hay certeza que el trabajador sufra alguna incapacidad.
- c) Si el médico otorgó el alta del trabajador asegurado.
- d) Cuando el trabajador haya laborado en otra empresa en el período que el médico se lo había indicado como descanso por incapacidad, y se pueda comprobar con el certificado que se emitió a su favor.

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, establece algunos criterios técnicos para que en razón de ellos se otorgue el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, estos criterios son:

- 1) El trabajador debe trabajar en una empresa que realiza actividades de alto riesgo, contemplada en el anexo 5 N° 009-97-SA.
- 2) El accidente laboral debe producirse en el centro laboral o ser ocasionado a consecuencia de este teniendo en cuenta el turno en el que se desarrolla y además se debe probar la relación causa- efecto.
- 3) En el caso de accidentes de trabajo es necesario presentar el aviso o notificación oportuna.
- 4) Para saber si se trata de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las lesiones y complicaciones deberán presentarse como contingencias en el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo
- 5) El Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo que otorga Essalud será por 340 días (continuos o no continuos).
- 6) Cuando la incapacidad es permanente, su calificación no le compete a la Comisión Médica Calificadora de Incapacidades.

7) Cuando se trata de enfermedades profesionales estas deben estar consignadas en el listado de enfermedades profesionales establecido en la Norma Técnica de Salud N° 068-MINSA/DGSP.

La Ley 26790, nombra a la Comisión Médica Calificadora (COMECI), para que esta califique la naturaleza de la incapacidad, a través de un informe médico de calificación de incapacidad en el cual se determina la enfermedad, el tratamiento, complicaciones si lo hubiera y la recuperación, cuyo plazo para ser emitido es de 7 días hábiles contados a partir de recepcionado el informe por la COMECI, cuando la COMECI no puede calificar la enfermedad se cita al trabajador asegurado para pasar una evaluación y se registrará en un expediente clínico.

Por otro lado, el Informe Médico de Calificación de Incapacidad regulado también en la Ley 26790, identificado como formulario 8004, es un documento oficial que emite Essalud el cual permite otorgar las prestaciones económicas, este distingue y califica la naturaleza de la incapacidad pudiendo ser temporal y no temporal.

Según la Resolución de Gerencia General N°1311-2014 hay 3 situaciones en las que se puede calificar la incapacidad:

1. La Comisión Médica calificará como Incapacidad Temporal cuando el trabajador logre su recuperación en un período menor o igual al de 11 meses y 10 días, o lo que equivale a 340 días, que serán contados a partir del vigésimo primer día en el que se presente la incapacidad. Es a partir de este periodo que se podrá emitir el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, a partir del cual puede el trabajador recibir el subsidio.
2. La Comisión Médica calificará como Incapacidad No Temporal, cuando la enfermedad resulta irrecuperable o el tratamiento es prolongado, en tal sentido la enfermedad no podría ser recuperada en el período que estipula la ley, es decir, no es menor a 11 meses con 10 días. En este caso se emitirá Certificado por Incapacidad Temporal para el Trabajo solo por un plazo de 180 días.
3. La Comisión Médica, al corroborar que no existe incapacidad no emitirá certificado alguno.

Ahora bien, luego de iniciado el trámite de reembolso es la administración de EsSalud la que emite resoluciones que conceden o deniegan el reembolso de subsidio. Según lo refiere Guzmán (2018), la administración deniega los subsidios cuando:

1. Se deniega el reembolso de subsidio cuando no se adjunta el certificado de los primeros veinte días de incapacidad al expediente.
2. Cuando se presenta contrariedad entre los días declarados como laborados y subsidiados.
3. Cuando hay una presentación fuera de fecha de la solicitud de reembolso, es decir, deben haber pasado más de 6 meses.

Para emitir Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo, los profesionales de la salud deben contar con la autorización debida. Los profesionales de salud autorizados para la emisión de Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo, deben poner de conocimiento a las áreas de prestaciones económicas encargadas de otorgar y pagar los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo.

3.1.3 Extinción del subsidio por incapacidad temporal y extinción de prestaciones económicas:

Según el artículo 39 de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790, el derecho al subsidio se puede perder en cuanto suceda:

1. El cese del vínculo laboral entre trabajador y empleador.
2. La recuperación en cuanto a la salud del trabajador, desapareciendo la incapacidad.
3. Cuando la incapacidad es calificada como No Temporal por la Comisión Médica Calificadora de Incapacidades (COMECI).
4. El trabajador reciba salarios o remuneración por la ejecución de trabajos, encontrándose en el período de subsidio.

A su vez en cuanto a la extinción de prestaciones económicas, en el artículo 21 de la Ley antes señalada, regula que el derecho del trabajador a que se le otorgue

prestaciones económicas desaparece cuando:

1. Ya se ha otorgado el pago o la prestación económica a raíz de presentarse la Incapacidad Temporal en el Trabajo.
2. Cuando el trabajador en aras de recibir el subsidio, realiza alguna acción fraudulenta con el único fin de que se le otorgue la prestación económica.

3.2. Impacto jurídico y económico de la no protección de los trabajadores con respecto a los riesgos psicosociales.

A raíz de los cambios sociales, tecnológicos, demográficos y económicos que a menudo se van desarrollando con el paso del tiempo en las sociedades y la influencia directa que tienen estos sobre el diseño del trabajo, conllevan u originan la creación de nuevos riesgos psicosociales en el ámbito laboral que afectan la salud del trabajador acrecentado los niveles de estrés.

Los motivos por los cuales surgen nuevos cambios en el trabajo son cuatro, como el desarrollo del mercado, el avance tecnológico, las diferentes competencias que asume el trabajador, una mayor orientación respecto a la evolución de los mercados. Los cambios mencionados tendrán incidencia en todas las personas que laboran, ya que surgen nuevas necesidades como actualizarse en cuanto a temas de capacitación, tecnología e ir al ritmo de los nuevos puestos de trabajo.

Por todo lo expuesto, en los últimos años ha cobrado mayor relevancia el tema de los riesgos psicosociales y sus consecuencias en las organizaciones, presentando en estas numerosas bajas laborales como resultado de enfermedades o accidentes que tienen su origen en el trabajo.

La forma en la que se desarrolla el trabajo y el tema de organización en este, son factores que pueden beneficiar o afectar la calidad del ambiente laboral de los individuos apareciendo riesgos psicosociales que originan estrés laboral (Carrión y Hernández, 2018). Como ya se demostró en el segundo capítulo de la presente investigación, el estrés laboral como factor de riesgo psicosocial puede causar no solo daños psicológicos sino también daños físicos en los trabajadores.

Si deseamos hablar del impacto jurídico que tiene la no protección de los trabajadores ante accidentes laborales y enfermedades profesionales en el Perú ocasionadas por estrés laboral, se debe empezar por mencionar la falta de regulación legal en cuanto a los riesgos laborales y psicosociales en nuestro país, así las nuevas formas de contratación laboral, los contratos ambiguos, la subcontratación, el enfoque en la mayor producción y menor costo, la inestabilidad o inseguridad laboral producen altos niveles de estrés en el trabajador.

A pesar que se desea proteger a los trabajadores, generando puestos ocupacionales con el menor riesgo laboral posible, con el paso del tiempo y los cambios mencionados nos alejamos más de alcanzar ese objetivo, es así que el número de accidentes o enfermedades profesionales incrementa, según la Organización Mundial del Trabajo (2019), al año se presentan 2 millones de muertes y 330 millones de accidentes a causa de enfermedades del trabajo. En el mismo sentido la Organización Mundial de la Salud, afirma que ocurren 36 accidentes laborales por minuto de los cuales 330 al día son mortales.

De los resultados emitidos por las dos organizaciones acotadas, y valiéndonos de las cifras fehacientes que nos presentan es necesario mencionar la estrecha vinculación que guarda el trabajo y la economía que, siguiendo los datos anteriormente citados traerán consigo consecuencias directas en el Producto Bruto Interno mundial, produciéndose la pérdida de más 95 millones de horas de trabajo de manera anual. Es decir, las empresas deben tener claro que descuidar a su recurso humano es descuidar también las metas de producción en la empresa.

Por su parte en el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019), indica a través de estadísticas que los accidentes de trabajo suscitados solo entre el mes de enero y febrero ascienden a cinco mil quinientos ocho, cifra alcanzada en solo dos meses del año 2019, en atención a ello se muestran los siguientes cuadros:

TABLA 7.
PERÚ NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES POR SEXO, EN EL PERÍODO DE ENERO
- FEBRERO 2019

MESES	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
ENERO	2 101	421	2 522
FEBRERO	2 478	508	2 986
TOTAL	4 579	929	5 508

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2019).

TABLA 8.
PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO, SEGÚN
CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE PERÍODO DE ENERO - FEBRERO 2019

CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE	SEXO		TOTAL	
	MASCULINO	FEMENINO	ABSOLUTO	%
A) ACCIDENTE LEVE	1 217	266	1 483	49,37
B) ACCIDENTE INCAPACITANTE	1 260	242	1 502	50,00
- PARCIAL PERMANENTE	354	59	413	13,75
- TOTAL TEMPORAL	894	179	1 073	35,72
- TOTAL PERMANENTE	12	4	16	0,53
- NO DETERMINADO	-	-	-	-
C) ACCIDENTE MORTAL	19	-	19	0,63
TOTAL	2 496	508	3 004	100,00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2019).

Lo referido es prueba concreta que las consecuencias directas que ocasionan los accidentes del trabajo en la economía no afectan solo a la empresa de manera individual, sino que tiene incidencia a su vez en la economía del país. Otro punto que nos interesa y está ligado a estos datos es la naturaleza de incapacidad que producen los accidentes de trabajo, en ese contexto el 50 % de los accidentes ocurridos son incapacitantes, de estos el 35.72% son calificados como temporales y el 0.53% como permanentes.

Otro factor que incide de manera negativa en la economía y está ligado con la seguridad en el trabajo, es el de las empresas formales en el Perú, se sabe que el tema de la formalidad queda en simples deseos. Por tanto, al constituirse muchos negocios informales en el país, genera que no se vea reflejada la realidad en cuanto al incremento de accidentes laborales, pues así ocurran esos trabajadores no tienen la protección adecuada de contar con una atención por parte del Seguro Social de Salud; es decir, no solo se vulneran derechos laborales fundamentales, no se garantiza un ambiente laboral seguro, la remuneración justa por las labores desempeñadas, se realizan contratos precarios, en suma, se echa al olvido todos los estándares mínimos que se deben cumplir para que el individuo tenga un trabajo decente.

De las situaciones indicadas, se demuestra que las cifras que se puedan recabar, en aras de buscar mecanismos que ayuden y contrarresten los accidentes laborales, enfermedades profesionales o enfermedades del trabajo, siempre serán aparentes y no reflejarán realmente la magnitud del daño que ocasiona y representa para la vida y salud de los trabajadores exponerse a un ambiente laboral inseguro, pero si algo es cierto es que mientras las empresas se mantengan en la informalidad no solo habrán consecuencias negativas en la economía, sino que no se sabrá cómo hacer frente a la problemática de los riesgos que emergen a raíz de los nuevos cambios sociales, primando en nuestro tiempo los riesgos psicosociales.

En el plano de lo jurídico, con respecto a la protección del trabajador frente a los riesgos laborales a los que se enfrente, se debe señalar que en materia de

Seguridad y Salud en el Trabajo tenemos pocas leyes que hacen referencia a los riesgos psicosociales, entre ellas: la Ley 29783 y su reglamento Decreto Supremo N°009-2005-TR, en la cual se hace alusión de manera global a los riesgos psicosociales que ocurren en el centro laboral, ya que se refieren a estos riesgos de manera breve y no les dan un tratamiento adecuado, solo lo hacen de manera somera indicando que el empleador debe prever la ocurrencia de estos riesgos psicosociales en la organización.

Así también tenemos que el Decreto Supremo N° 002-2013-TR, habla de manera general sobre los riesgos laborales, con el fin de concientizar a la población con respecto a la cultura de prevención de riesgos en el trabajo.

Por otro lado, en la Resolución Ministerial N° 325-2012 MINSA, respecto de la aprobación del listado de enfermedades profesionales, encontramos que, si bien reconoce los riesgos psicosociales, en esta resolución se va más allá y menciona en su artículo 56 que el trabajador es expuesto a riesgo psicosocial cuando se encuentra laborando bajo una circunstancia de estrés que este no puede manejar, trayendo consecuencias graves para su salud. Esta resolución no duda en calificar al estrés en el trabajo como un tipo de incidente peligroso.

Como podemos apreciar, en nuestro país los mandatos legales que brindar protección al trabajador respecto a los temas psicosociales son escasos y si los hay no se involucran de manera adecuada con todo lo que implica conocer el nuevo riesgo psicosocial que está trayendo mayores consecuencias negativas a las empresas como lo es el estrés laboral, tal vez como en la resolución ministerial anteriormente acotada lo interpretan de manera general, pero no ahondan respecto a cómo se origina este en la empresa, cuáles son las consecuencias que se presentan en la salud del trabajador a causa del estrés laboral, qué enfermedades desarrolla el trabajador y si estas les son atribuibles al estrés en el trabajo, entre otras razones por las que merecería una regulación minuciosa.

Sin duda, analizar el estrés laboral como riesgo psicosocial emergente ayudará a implementar condiciones respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo que salvaguarden el bienestar tanto físico como psíquico del trabajador, dicha condición no trae beneficios solo individuales, sino que conlleva también a cuidar la productividad y ganancias de la empresa; es decir, contribuye también a mantener la estabilidad económica en la organización.

3.3. Propuesta para la inclusión del estrés laboral en la norma técnica que establece el listado de enfermedades profesionales reguladas por la NTS N°068- MINSA/DGSP-v.1 y su reconocimiento como causal de incapacidad temporal.

Conforme al desarrollo de la investigación, surgen diversos cuestionamientos sobre ¿cuáles deben ser las cifras a las que se debe ascender respecto al daño directo en la salud de los trabajadores que ocasiona el estrés laboral? o ¿por qué en el Perú no se regula de manera específica el estrés laboral como enfermedad profesional? ello a pesar que ya se ha probado por el Seguro Social de Salud, que el estrés laboral constituye uno de los riesgos psicosociales con mayores consecuencias negativas en las organizaciones.

Si bien la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783, tiene como objetivo fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales, la prevención que se plantea no es lo suficientemente específica para que quede fuera de toda duda que se incluye el estrés laboral.

A pesar que la referida Ley prevé en su artículo I del título preliminar que “Los empleadores deben garantizar a sus trabajadores un ambiente laboral con condiciones que no afecten a su vida y salud” y junto a su artículo 49 enuncia que “El empleador garantizará seguridad a sus trabajadores a través obligaciones concretas”, el término obligaciones incluye los exámenes médicos que se realizarán a los trabajadores durante la relación laboral, ello con el objetivo de identificar los riesgos a los que son expuestos desde los cargos que ocupan.

Tal parece que los resultados de los exámenes médicos ocupacionales son válidos para el empleador siempre y cuando el trabajador presente daños físicos; es decir, el trabajador tendrá la calificación de incapacitado para seguir realizando sus labores en la empresa solo si demuestra un daño o malestar fisiológico.

No podemos ocultar que se brinda mayor protección al aspecto fisiológico del trabajador; sin embargo, como ya se desarrolló en el primer capítulo la salud laboral de un trabajador está compuesta por tres aspectos principales: el fisiológico, el psíquico y el sanitario. No obstante, en la actualidad, para los empleadores solo

existe y se debe tomar en cuenta el aspecto fisiológico, dando nula o escasa importancia al aspecto psíquico y sanitario.

En la actualidad, es necesario que los empleadores conozcan las consecuencias de la falta de atención a los riesgos psicosociales a los que exponen a sus trabajadores en la organización, Jiménez (2015) refiere que “al no tomarlos en cuenta la organización afrontaría serios problemas, entre los cuales, de cara a los intereses de la empresa, destacan: la disminución del rendimiento laboral y absentismo” (p.72), ambos problemas ocasionan una baja productividad la cual genera pérdidas económicas elevadas en la organización.

Con todos los cambios sociales que se producen y que conllevan a una tendencia actual del perfil que debe cumplir un trabajador para ocupar un puesto en determinada empresa, lo que se quiere lograr después del análisis de esta investigación es; por un lado, la creación de puestos de trabajo en condiciones óptimas, desde una prevención no solo de riesgos fisiológicos sino también cuidando la salud psíquica del trabajador; por otro lado, si la salud del individuo ya se ha visto deteriorada, que se reconozca la incapacidad del trabajador por encontrarse afectado en su salud a consecuencia de un riesgo psicosocial.

Para poder brindar ese respaldo al trabajador es necesario la inclusión o el reconocimiento de las enfermedades causadas por riesgos psicosociales en la Norma Técnica de Salud que establece el listado de enfermedades profesionales. Solo de esa forma se podrá incluir al estrés laboral dentro de este grupo de enfermedades, lo cual significaría un gran logro no solo legal pues con ello se podría reconocer al estrés laboral, factor de riesgo psicosocial, como generador de incapacidad temporal, en consecuencia, se ubicaría dentro de la incapacidad laboral que es requisito de los elementos para que se configure la incapacidad temporal.

Debemos especificar, cuál es la razón de la investigación planteada al proponer la inclusión de enfermedades profesionales causadas a consecuencia de riesgos psicosociales, entre los que se destaca al estrés laboral dentro de la Norma Técnica de Salud que establece el listado de enfermedades profesionales en el Perú NTS N°068- MINS/DGSP-V.1, las razones para fundamentar nuestra propuesta serán:

1. El término enfermedad profesional hace referencia a aquella dolencia o lesión que es generada a causa del trabajo que se desarrolla en la organización; es decir, el estrés laboral sí demuestra esa relación causal que debe existir entre enfermedad y que esta se desarrolle debido al trabajo.
2. La norma anteriormente citada, busca ayudar con el debido proceso de valoración calificando a los trabajadores asegurados como incapacitados para desarrollar su labor en la empresa. Esta norma debe variar cada cierto período evaluando cuales son los nuevos riesgos que se presentan en el trabajo y por los cuales el trabajador necesitará se le brinde protección, en tal sentido podemos apreciar que la norma no toma en cuenta los riesgos psicosociales como el estrés laboral que en la actualidad viene influyendo de manera negativa en la salud de los trabajadores.
3. Si tenemos en cuenta que el objetivo de la mencionada Norma Técnica de Salud, es proponer una lista oficial de enfermedades que sirvan como argumento a la hora de calificar la incapacidad del trabajador, entonces se debe incorporar en esta lista a los riesgos psicosociales, entre ellos, el estrés laboral; de lo contrario el trabajador no contará con respaldo para asumir el deterioro o daño ocasionado en su salud a causa del trabajo.
4. Finalmente, el ámbito de aplicación de esta norma regirá para todo el territorio nacional en el sector salud, ya sea para calificar la incapacidad del trabajador tanto de empresas privadas como entidades públicas.

La Norma Técnica que establece el listado de enfermedades profesionales en el Perú (2008), cuenta con seis grupos de enfermedades profesionales, entre ellos:

GRUPO 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

GRUPO 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.

GRUPO 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

GRUPO 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.

GRUPO 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

GRUPO 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

Acorde a nuestra propuesta el número de grupos para calificar a las enfermedades profesionales ascendería a siete, colocando como grupo 3 a las enfermedades profesionales causadas por agentes psicosociales. Otro punto interesante es reconocer si el grupo que queremos incluir en este listado de enfermedades profesionales cumple con los cuatro requisitos para su calificación en esta norma técnica, como causante de enfermedad profesional, esos requisitos son:

1. El agente: en este caso el agente es el estrés laboral, causante de riesgo psicosocial, este viene causando patologías e incluso enfermedades incurables en los trabajadores.
2. Debe ubicarse en el CIE-10, que es la clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas con la salud mental que es realizado por la Organización Mundial de la Salud, y que asigna a cada enfermedad un código para distinguir a que clasificación pertenece. El estrés tomado como tensión desencadenada por una situación intensa o psíquica sí se encuentra en la clasificación del CIE 10, y se le ha otorgado el código de F43.
3. Respecto al tercer requisito se deben mencionar los síntomas y patologías que origina el agente en el trabajador. Algunas de las enfermedades ocasionadas por el estrés laboral como factor psicosocial en el trabajo según Motis (2000), son:

SISTEMA NERVIOSO:

- Cefaleas
- Pérdida de memoria
- Cambios frecuentes de humor
- Insomnio
- Astenia física y psíquica
- Inapetencia sexual
- Ansiedad
- Depresión
- Aumento de consumo de drogas sociales
- Desarrollo de fobias y obsesiones

APARATO DIGESTIVO:

- Aerofagia
- Ardor y acidez
- Úlcera de estómago
- Colon irritable
- Colitis ulcerosa

APARATO RESPIRATORIO

- Sensación de ahogo
- Asma

PIEL

- Eccemas
- Caída global del cabello
- Alopecias
- Alergias

SISTEMA INMUNE

- El sistema inmune, está ligado al sistema neuroendocrino, que se verá afectado en las situaciones de estrés prolongadas. Se manifiesta con un retraso en la respuesta del sistema inmune y en otras ocasiones ausencia de respuesta.

APARATO CARDIOVASCULAR

- Palpitaciones
- Dolor en el pecho (algias precordiales)
- Hipertensión arterial. (p.20)

En la actualidad, es el aspecto fisiológico el que ha recibido un mayor tratamiento; pues a la hora de otorgar permisos de salud en el ámbito laboral, se tiene que probar los daños profesionales desde la descompensación del organismo físico o malestar del cuerpo; ante ello mostramos nuestro desacuerdo con dicha postura, debido a que es primordial para la salud del trabajador guardar el triple equilibrio fisiológico, psíquico y social, en tal sentido deberíamos pasar de la única opción para probar daños profesionales, como lo es la concepción fisiológica, a otra bajo la cual debe reconocerse que el hombre posee funciones psíquicas, intelectuales y emocionales, las cuales al ser manifestadas en sociedad, pueden ocasionar los mismos daños y

alterar la salud del trabajador.

Confiamos en que el período para regular esta problemática sea corto, así el trabajador no tendrá temor al manifestar su malestar a consecuencia de una situación laboral que no puede controlar y desencadena en él estrés crónico. Resulta imprescindible, para toda la población económicamente activa, encontrar protección jurídica frente a las enfermedades que deriven a causa de estrés en el trabajo.

De todo lo expuesto en la presente investigación, se corroboró que en el marco legal peruano, respecto al sector salud no encontramos una Ley específica que le otorgue un tratamiento adecuado al estrés laboral como factor de riesgo psicosocial y por ende proteja al trabajador que se encuentra vulnerable ante estos nuevos riesgos, ante ello resulta aplicable la propuesta de incluir en la Norma Técnica que establece el listado de enfermedades profesionales, al estrés laboral, factor de riesgo psicosocial como generador de incapacidad temporal y mediante ello brindar la protección a todos los trabajadores que se encuentran en esta situación, pues al poder calificar su enfermedad como incapacidad temporal tendrán derecho a recibir un subsidio económico establecido por ley.

CONCLUSIONES

1. La concepción del trabajo ha experimentado grandes cambios a lo largo de la historia, tanto así que los puestos de trabajo exigen un nivel de preparación alto y demandas no solo intelectuales, sino tecnológicas. Ello conlleva a que el trabajador se esfuerce por adaptarse al mundo laboral actual, enfrentando retos que sobrepasan el límite de presión o exigencia a los que está acostumbrado, esa situación constante de esfuerzo se convierte en distrés, o también llamado estrés crónico, ocasionando en el trabajador consecuencias no solo a nivel laboral, sino consecuencias directas en su salud, causando enfermedades como: úlceras, cáncer, dermatitis, entre otras.

2. El estrés laboral, como factor de riesgo psicosocial, es esa relación entre el individuo y el entorno que es evaluado por aquél como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. En la actualidad, el estrés laboral es el riesgo psicosocial más frecuente en las organizaciones, y el que genera mayores consecuencias negativas. Los riesgos psicosociales son una de las áreas en las que se divide tradicionalmente los riesgos laborales. Los riesgos psicosociales se pueden definir como las altas demandas en el trabajo que no se pueden cumplir, debido a que el trabajador cuenta con pocos recursos para afrontarlas. Se puede apreciar que estos riesgos son originados por las diferentes condiciones del trabajo que al producirse afectan de manera psicológica o fisiológica la salud de las personas, esa afectación directa a la salud del trabajador trae a su vez consecuencias en el desempeño eficaz del trabajo.

3. Lo ideal es que las organizaciones tengan en cuenta que la salud del hombre que labora se compone por tres principales aspectos: fisiológico, psíquico y sanitario. Si la salud laboral comprende los tres aspectos mencionados, es un hecho que se ve expuesta y puede resultar afectada por diversos factores de riesgo

que tienen existencia en el ambiente laboral, por estas condiciones no solo debe entenderse a los factores físicos, químicos o técnicos, también pueden existir en el puesto de trabajo factores de carácter psicológico, psíquico o social que pueden afectar la salud del trabajador.

En este caso, es necesario que los empleadores conozcan las consecuencias de la falta de atención a los riesgos psicosociales a los que exponen a sus trabajadores en la organización, reconociendo su incapacidad laboral temporal a causa de un riesgo psicosocial. No obstante, para que el estrés laboral, factor de riesgo psicosocial, sea causal de incapacidad temporal y de esta forma se le pueda otorgar el beneficio de la prestación económica al trabajador subsidiado, el estrés laboral, debe encontrarse regulado en el listado de enfermedades profesionales del Perú, por ende, es necesario su regulación en la Norma Técnica de Salud N°068-MINSA/DGSP-V.1, de esa forma se logrará su reconocimiento como causal de incapacidad temporal.

BIBLIOGRAFÍA

1. Arciniega, R. (2013), *Cultura Organizacional y Desempeño productivo en empresas e instituciones del estado de México*, México: Editorial Eón.
2. Blanco, J. M. (2005). *Las incapacidades laborales: un punto de vista práctico*. Valladolid, España: Editorial Lex Nova.
3. Blasco, J. F. (2007). *Regímenes especiales de la seguridad social*. Valencia, España: Editorial Tirant Lo Blanch.
4. Blasco, J. F. (2009). *Protocolos sobre incapacidad temporal*. Valencia, España: Editorial Tirant Lo Blanch.
5. Borobia, C. (2007), *Valoración médica y jurídica de la incapacidad laboral*, Madrid, España: Editorial La Ley.
6. Calvete, E. (2008). *El proceso de estrés*. Bilbao, España: Gráficas Blanco, S.L.
7. Camacho y Mayorga. (2017). *Riesgos laborales psicosociales*, p.163.
8. Cortés, J. (2002), *Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales*, México D.F: Alfaomega.
9. Cortés, J. (2010). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e Higiene en el trabajo*. Madrid, España: Tebar, S.L.
10. Daza, M. (2009). *Prevención del estrés: Intervención sobre la organización*. España: INSHT.
11. Dueñas, L. J. (2013). *La acción protectora del régimen general de la Seguridad Social*. España: Editorial Lex Nova.
12. Fernández, J. A. (2007). *El accidente de trabajo en el sistema de Seguridad Social*. Barcelona, España: Editorial Atelier.
13. Fernández, E. (2016). *Carga de trabajo mental y estrés en el trabajo*. Premio nacional a la investigación laboral, México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
14. Floría, P. (2013). *Control del estrés laboral*. Madrid, España: Fundación Confemental.
15. Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo o en las organizaciones*. México: Oxford University Press.
16. García, J. I. (2006). *La Incapacidad Temporal*. Madrid, España: Editorial Tecnos.
17. Guzmán, L. A. (2018). *Costos en el Sistema de Prestaciones Económicas de Essalud, subsidios a cargo del empleador*, *Revista Derecho & Sociedad*, N°50.
18. Holmes, J. & Rahe, R. (1967). *La escala de reajuste social*. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
19. Hoyos, M. (2006). *Estrés laboral*. Madrid, España: documentos divulgativos.
20. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2017). *VI Encuesta de Condiciones de Trabajo*. Madrid: MTAS.
21. Jiménez, J. F. (2015). *Gestión del absentismo por incapacidad laboral*.

Madrid, España: Dykinson

- 22 Jiménez, L. (2018). Subsidios Essalud. Lima, Perú: Instituto Pacífico.
- 23 Jover, C. (2006). La Incapacidad Temporal para el trabajo: aspectos laborales y de seguridad social. Valencia, España: Tirante lo Blanch
- 24 Kemeny, M. (2003). La psicología del estrés. *Current Directions*, 12, 124- 129.
- 25 López, J. (2010). Crisis de empresa y Derecho del trabajo. Valencia, España: Editorial Tirant Lo Blanch.
- 26 Labrador, F. (2003). El estrés nuevas técnicas para su control. Editorial Temas de hoy.
- 27 Lazarus, R y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona, España: Martínez Roca.
- 28 Lira, E. (2013). Estrés Laboral nuevas y viejas fórmulas en salud laboral. Madrid: Ediciones Pirámide
- 29 Mellado, C. L. (2008). Relaciones de la incapacidad temporal con otras prestaciones, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm.18.
- 30 Monereo, J. L. (2008). Las contingencias comunes protegidas por la Seguridad Social. Granada, España: Editorial Comares.
31. Montaña, L. (2012). Las Trampas de la Modernidad: administración y organizaciones. Cartagena: Temis
- 32 Moreno, B y Báez, C. (2015). Factores y riesgos psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista Med. Secur. Trab*, 57 (1). Pp. 1-120.
- 33 Motis, J, (1997). Estrés laboral: su prevención en la empresa. Zaragoza, España: Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, Gabinete de Seguridad, Higiene y Condiciones de Trabajo de Zaragoza.
34. Muñoz, J. (2016). La Incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social. Navarra, España: Thomson & Aranzadi
35. Ortiz, I. (2009). Conflicto y resolución en el mundo laboral. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
36. Palmero, F. (2008). Motivación y Emoción. Madrid, España: Mc Graw-Hill/Interamericana de España, S.A.U.
37. Peiró, J. (2010). Control de estrés laboral. Madrid, España: Eudema S.A.
38. Peiró, J. (2014). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Actualiza Revista*, 3 (2), pp. 170- 189.
39. Prevalencia de Estrés Laboral en Trabajadores Asistenciales de la Dirección de Salud IV- LE” Lima- Perú (2004)
40. Reyes, L. (2015). El estrés laboral: Impacto en la salud de los trabajadores
41. (Tesis de pregrado). Universidad de La Laguna, España.
- 42 Taylor, S. (2007). Psicología de la salud. Los Ángeles, Estados Unidos: Mc Graw Companies.
- 43 Uriarte, O. (2004). Los principios de la Seguridad Social. Montevideo. En: La Seguridad Social en el Uruguay. Citado en Toyama, T. J. Seguridad Social: Sistemas y perspectivas. Lima: Themis.
44. Valderrama, L. (2018). Subsidios laborales. Lima, Perú: Gaceta jurídica.
45. Vega, S. (2009). Experiencias en intervención psicosocial. Pamplona, España: INSHT.
46. Zepeda, F. (2002), Psicología organizacional, México: Addison Wesley Longman.

RECURSOS ELECTRÓNICOS

47. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2015), Prevención sobre riesgos psicosociales emergentes relacionados con la seguridad laboral. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>
48. Banchs, R. (2013). *“Notas prácticas: estrés laboral”*. INSHT: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Recuperado de: www.insht.es/np_efp_34
49. Bonet, J. (2003). *El estrés como factor de vulnerabilidad: de la molécula al síndrome*. Buenos Aires, Argentina: Grador. Recuperado de: http://www.grador.com.ar/ansi_est/estres.htm.
50. Bravo, E y Eggerstedt, M (2015). *Info Capital Humano*. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/los-riesgos-psicosociales>
51. Carrión. M, & Hernández, T. J. (2018). *Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral*. Salud Uninorte, 34(3). Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2260104971?accountid=37610>
52. Castro, R. (2011). *Síndrome de burnout en estudiantes de pregrado de la Universidad de Nariño*. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. Colombia. Vol.14 N°. 4. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2011/epi114m.pdf>
53. Comisión Europea. (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Consultado en <http://ec.europa.eu>
54. Cossio, A. J. (19/10/2015). *Hacia una Aproximación al Estudio del Impacto Económico de los Accidentes de Trabajo en el Perú durante los años 2011 a 2014: La Prevención de los Riesgos Laborales y la Productividad*. Derecho & sociedad, N° 46, 13 pp. Recuperado de: https://2019.vlex.com/#search/content_type:4+jurisdiction:PE+date:2011-09-01../incapacidad+temporal+en+el+trabajo/WW/vid/770774865
55. Domínguez, S. (2008). *Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías Un estudio de caso en la comunidad valenciana*. Pensamiento & Gestión, Vol.24, 01-18, Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100005
56. Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo (2009), Información para la prevención. Recuperado de revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/download/1452/915
57. Encuesta realizada por la empresa AON (2017), Recuperado de: <https://www.elsiglodedurango.com.mx/noticia/660495.sindroma-de-fatiga-cronica-y-estres-causan-abandono-de-trabajo.html>
58. Gil- Monte, P. (2012). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional*. Revista Perú Salud Pública, 2 (29), 73-170. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012

59. Gómez, Hernández y Méndez. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en las empresas*. Ciencia y Trabajo. 16 (49), 9-20. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000>
60. Gonzáles Cabanach, R. (1998). "Comunicación, estrés y accidentabilidad. Tres factores de actualidad". Dilanet. Recuperado de: <https://dialnet.unrioja.es>
61. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2013). *Estrés laboral, prevención y experiencias de intervención*. Consultado en www.insht.es
62. Jenkins, D. (2015). *Mejoremos la salud a todas las edades, un manual para el cambio de comportamiento*. Recuperado de http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/706/9275315906_spa.pdf?sequence=1
63. Martínez, M. (29/08/2013). Incapacidad temporal e incapacidad permanente. Cinco Días. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1524730115?accountid=37610>
64. Meliá, J. (2014) *Instrumentos diagnósticos par a la prevención de accidentes laborales*. Valencia: Ed. Cristóbal Serrano. En: <http://www.uv.es/seguridadlaboral>
65. Observatorio Europeo de Riesgos. (2010), *los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
66. Oficina Internacional del Trabajo (2016). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo, N°56, Recuperado de: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
67. Organización Internacional del Trabajo (05, julio, 2012). *¿Por qué importa el estrés en el trabajo?* Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm
68. Organización Internacional del Trabajo (28, abril, 2010). *Nuevos riesgos en un mundo del trabajo en continua transformación*. Recuperado de http://ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_2381_SP/lang--es/index.htm
69. Osca, A. (2016). *Inclusión social, mercado de trabajo y salud laboral: perspectivas sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles*. Recuperado de <http://www.injuve.es/sites/default/files/ESTRES%20LABORAL.pdf>
70. Oyervides, M. (2016). *La última reforma de la Ley Federal del Trabajo vigente en México*. Recuperado de http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2016/04/asun_3378348_20160429_1461702125.pdf
71. Pilnik, S. D. (2010), *El concepto de alostasis: un paso más allá del estrés y la homeostasis*, Revista del Hospital Italiano de Buenos Aires, Vol. 30 N° 1, 01-06. Recuperado de: https://www1.hospitalitaliano.org.ar/multimedia/archivos/noticias_attachs/47/documentos/6974_7-12-articulo-pilnik.pdf
72. Pinilla, J. (2002). *Transformaciones del trabajo y nuevas enfermedades laborales*. Sistema, Revista de ciencias sociales, 168-194. Recuperado de <https://dialnet.unrioja.es/servlet/articulo?codigo=649033>
73. Ramírez, A. (2015). *Estrés laboral y síndrome de desgaste*. Recuperado de

<https://core.ac.uk/download/pdf/47065939.pdf>

74. Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). Consultado en <http://www.rae.es/rae.html>

75. Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). Consultado en <https://dej.rae.es/lema/pr%C3%B3rroga>

76. Rodríguez, C. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

77. Rodríguez, Roque y Molerio. (2002). *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*, Vol.03, 01-19. Recuperado de www.revistapsicología.org

78. Román, J. (2009). *Cómo combatir el estrés laboral*. Madrid, España: Ibermutuamur.

79. Sánchez, C. (2011). *“Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera”* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

80. Schaufeli, W. B. y Salanova, M. L. (2002), *¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?*, vol.20, 01-08. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2002_Schaufeli-Salanova.pdf

81. Steven, L. Sauter y otros. (2002). *Capítulo 34: Factores psicosociales y de organización*. Enciclopedia OIT. INSHT. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>

82. Takala, J. (2010). *Más de una década promoviendo la prevención*. Revista Med. segur. trab. 53 (209), pp.1-5. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2007000400003

83. Trigueros, C. S., & Carrillo, D. T. K. (2016). *LAS ENFERMEDADES PSICOSOCIALES Y SU CONSIDERACIÓN COMO ENFERMEDAD DEL TRABAJO*. Anales De Derecho, 34(1), 1-27. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1797679958?accountid=37610>

84. Ugaz, M. (10/12/2011). *Implicancias de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Derecho & sociedad, N°37, 166-180pp. Recuperado de: https://2019.vlex.com/#search/content_type:4+jurisdiction:PE+date:2011-0901../incapacidad+temporal+en+el+trabajo/p2/WW/vid/771080441

85. Velandia, E. (2008). *Enfermedad profesional y su impacto social*. Pensamiento Psicológico, Vol. 4, N°10, 2008, pp. 9-25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/801/80111670002/>

LEGISLACIÓN

86. Acuerdo Comunitario de Estrés Laboral, España (2008)

87. Acuerdo Europeo sobre Estrés Laboral, España (2004)

88. Código de Trabajo Chileno (2002)

89. Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (2011)

90. Constitución Política del Perú (1993)
91. Decreto 2463, Colombia (2001)
92. Decreto 2566, Colombia (2009)
93. Decreto Supremo 73, Chile (2016)
94. Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Perú (2012)
95. Decreto Supremo N.º. 009-97- SA, Reglamento de la Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud.
96. Decreto Supremo N°013-2019-TR que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas.
97. Dirección General de Salud Ambiental. Perú (2015).
98. El I Convenio Colectivo del marco estatal de ocio, educación y animación sociocultural, España (2014).
99. Ley 100, Ley que crea el sistema de seguridad social integral en Colombia (1993)
100. Ley 2646, Colombia (2008)
101. Ley 776, Colombia (2008)
102. Ley de Prevención de Riesgos Laborales, España (1995).
103. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 (2016)
104. Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo núm.154, España (1994).
105. Ley General de salud 26842, Perú.
106. Ley N.º 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante. Perú
107. Ley N.º 27711, Ley del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Perú (2002)
108. Ley N° 16 744, Chile (1968)
109. Ley N° 26790, Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud.
110. Ley N° 27056- Ley de creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD).
111. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
112. Ministerio de Protección Social, Colombia (2007)
113. Norma Oficial Mexicana 035, México (2018)
114. Norma Técnica de Salud que establece el listado de enfermedades profesionales en el Perú NTS N°068-MINSA/DGSP-V.1.
115. Resolución de Gerencia General N° 015-GG- EsSalud, publicada el 2014.
116. Resolución de Gerencia General N° 623 de Essalud publicada el 2019.
117. Resolución de Gerencia General N°1311- Essalud, publicada el 2014.
118. Tribunal Supremo Español (2012)