

OBSERVATORIO

zeres

01

AGO23

*El coste de los riesgos  
psicosociales y el estrés en  
el mercado laboral español*





## Contexto

Atendiendo a la definición que recoge el [Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo](#) (INSST) los factores de riesgo psicosociales son “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador”.

En cuanto al [estrés laboral](#), el propio INSST reconoce que “es una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales” que puede afectar “a todos los trabajadores, de todas las categorías y profesiones” y tiene efectos “sobre absentismo, rendimiento y productividad”.

En los últimos años, los problemas derivados de los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo están afectando notablemente a la salud de las personas e incidiendo en la economía de una manera creciente. Esta situación no solo se vive en España, también en los países de la Unión Europea. Según la [Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo](#), en torno a la mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas.

Según la [Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo](#), AMAT, el estrés es el causante de [una de cada cuatro bajas laborales](#) que se solicitan en España. En Zeres Abogados hemos realizado un análisis con una gran cantidad de fuentes para hacer una aproximación del coste que supone a las arcas del Estado y otras organizaciones este tipo de bajas.

# 30.000 millones de euros, el coste de los riesgos psicosociales y el estrés en España

Las bajas laborales por razones psicológicas están creciendo por encima del resto, mientras que la incidencia general de todas las incapacidades temporales está incrementándose año tras año, con un coste cada vez mayor. El coste de las bajas por problemas psicológicos podría superar los 30.000 millones de euros en 2023, más de dos puntos del PIB, de mantenerse la tendencia actual.

Fabián Valero, socio fundador de Zeres Abogados, conoce de primera mano el problema. Es especialista en derecho laboral y ha intervenido en numerosos juicios relacionados con este tipo riesgos laborales. *"Es evidente que tenemos un problema de ansiedad y estrés generalizado en la sociedad española, al igual que en el resto del mundo occidental, y un porcentaje importante del mismo tiene su origen en el trabajo o el entorno laboral. Desde la pandemia del COVID-19 la situación ha empeorado de forma significativa"*.

Mientras, el número de personas de baja por una Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC), como se conoce a las bajas por accidente o enfermedad no laboral, está creciendo. Lo ha hecho entre 2021 y 2022 y todo indica que en 2023 van en la misma dirección, siguiendo una constante que puede observarse a lo largo de la última década.

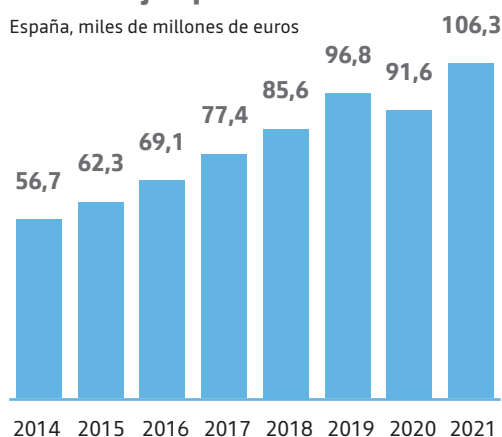
Los datos del último [Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo 1T2023 de Fedea y BBVA Research](#), apuntan en esa línea: el número de ocupados que no trabaja en España está en máximos históricos. Si bien este informe incluye los días de vacaciones, también es un hecho que hay más bajas que antes de la pandemia.

El Banco de España analizó en dos informes de febrero y marzo de este año el deterioro de la salud de la población española, con unas conclusiones preocupantes. [Vozpópuli](#) enumeró algunas de ellas, como que el número de horas trabajadas de media por trabajador se ha reducido un 14% desde los años 80 hasta 2022.

Gráfico 1

## Coste total derivado de las bajas por ITCC

España, miles de millones de euros



Fuente: AMAT

El pasado año, según otro informe del Banco de España, se perdieron 86,5 millones de días de trabajo por incapacidad temporal por contingencias comunes, cifra que no incluye las de los trabajadores autónomos. Estos datos reflejan un aumento del 34,36% respecto al año 2021, y de un 46,33% respecto a año 2019, antes del COVID-19. Si bien es cierto que aumentó el número de trabajadores en estos tres años, este porcentaje solo fue del 2,5% sobre el total.

El [Centro de Investigaciones Sociológicas](#), (CIS) por su parte, recoge el aumento de la demanda de los servicios sanitarios en España y el incremento de las bajas laborales en los tres últimos ejercicios. Pero no solo está creciendo el número de bajas, sino el coste que esas bajas representa para las empresas, la Seguridad Social y, en general, para la economía del país. Por otro lado, también está aumentando el porcentaje que las bajas causadas por razones psicológicas representan sobre el total de las incapacidades temporales.

El informe [El absentismo laboral derivado de las Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes](#) (ITCC), publicado por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) en junio de 2022, calculaba en más de 106.000 millones de euros el coste total de las bajas médicas.

Esta cifra resultaba de sumar el coste directo para la Seguridad Social, el coste directo para las empresas, y el coste de oportunidad, es decir, el valor que se perdió por las horas que se dejaron de trabajar.

Entre las causas de bajas médicas se incluyen las afecciones musculoesqueléticas (la primera causa de baja) y también los Trastornos Mentales y del Comportamiento (TMC), como se conocen las causas de bajas por razones psicológicas.

Estos trastornos, como la depresión o problemas neuróticos o de adaptación, son la segunda causa de baja médica, y constituyen aproximadamente la cuarta parte del total de las incapacidades temporales<sup>1</sup>.

Por término medio, en general los estudios estiman que [el coste de cada baja psicológica es mayor que el de otras causas de baja](#), porque la duración de las incapacidades temporales que derivan de ellas es superior.

En general, resulta lógico pensar que es mayor el tiempo necesario para curar una depresión que un problema lumbar, y eso hace que ese tipo de baja sea más cara, porque el trabajador está más tiempo incapacitado.

Pues bien, además de todo esto, sucede que la incidencia de las bajas por razones psicológicas no para de crecer.

Así lo señala el [Estudio de la evolución de los “trastornos mentales y del comportamiento”](#) en la incapacidad temporal<sup>1</sup> de FREMAP (mutua). Este informe muestra cómo desde el año 2015 hasta el año 2021, la incidencia media de los procesos de incapacidad temporal por TMC registra una tendencia al alza para todos los grupos de edad, con un incremento del 17,36%.

Sobre el crecimiento del absentismo y, concretamente el aumento de las bajas por enfermedad, cabe observar los informes de [Randstad Research](#). Por ejemplo, según su análisis del primer trimestre de 2023, la tasa de absentismo en su parte general se incrementó ligeramente respecto al trimestre anterior y se situó en el 6,3%, una tendencia que se confirma observando otras comparaciones interanuales.

Mientras, en el primer trimestre de este año el absentismo por IT ha provocado la pérdida de un 4,9% de las horas pactadas.

En el citado informe de AMAT, se señalaba que, aun en el caso de que en algún año haya habido un descenso de las bajas, como excepcionalmente sucedió en 2021 respecto a 2019, el coste de la prestación en el año 2021 se ha visto incrementado en un 15,59% respecto a 2019, debido sobre todo al aumento de la duración media de los procesos.

<sup>1</sup> FREMAP estima en un 15% el porcentaje de bajas por TMC de las atendidas por sus integrantes. En 2017, el secretario de Estado de Empleo, Juan Pablo Riesgo, señaló, en el congreso ‘Horizonte 2020: organizaciones más humanas que generan valor’, organizado por la fundación más humano, que el estrés provoca el 30% de las bajas laborales en España.

# El doble coste de los riesgos psicosociales en el trabajo



**Fabián Valero**

Socio fundador de Zeres Abogados

Cuando se habla de riesgos psicosociales en el ámbito laboral se tiende a pensar en situaciones límite como el acoso sexual o el mobbing, es decir, en riesgos derivados de acciones o comentarios de los superiores o compañeros de trabajo. Esta percepción social, sin embargo, obvia buena parte de los conflictos que componen el germen de los riesgos psicosociales y de los procesos de incapacidad temporal derivados del trabajo.

Hablamos, en concreto, de cargas de trabajo excesivas, del presentismo y la escasa implantación del teletrabajo, de la falta de claridad en las funciones del puesto, de la existencia de órdenes contradictorias, de la falta de participación u opinión de la persona trabajadora en las decisiones que puedan afectarle, de la comunicación deficiente a la hora de abordar los cambios organizativos de la empresa, de la comunicación ineficaz, de la brecha de género y el techo de cristal, de la ocupación en funciones por debajo de la capacidad de la persona trabajadora o las dificultades para la promoción y la carrera vertical. En definitiva, los factores que inciden en la percepción de bienestar laboral son múltiples y todos ellos deben ser valorados y atendidos, pues todos ellos afectan, en definitiva, a la salud.

Las empresas disponen de múltiples herramientas para encauzar la protección de los riesgos psicosociales de las personas trabajadoras como los planes de prevención, los protocolos antiacoso, los planes de igualdad o los canales de denuncias. Bien empleados se convertirán en poderosos aliados para mejorar el clima laboral en la organización y reducir el absentismo.

La prevención de los riesgos psicosociales debe impregnar la cultura de la empresa, formando y sensibilizando a la dirección, a la plantilla y a los stakeholders. Las personas deben ser el centro. El coste de no hacerlo será muy alto para las personas trabajadoras (ansiedad, estrés, bajas laborales, incapacidades permanentes, suicidios...) pero también para las empresas (disminución del rendimiento, aumento del absentismo, problemas para retener talento, rotación laboral y falta de experiencia en la plantilla...). Estamos ante un falso dilema dado que solo hay una solución correcta.