



Informe

VIOLENCIA LABORAL EN ESPAÑA

● Principales resultados del estudio 2026

Autoría Fundación 1º de Mayo

Agradecimientos a Ramón Rueda López, profesor universitario en la UNED, por todas sus aportaciones realizadas a lo largo del proceso de investigación, especialmente en el desarrollo metodológico de la encuesta

Madrid, julio 2026

ÍNDICE

Resumen ejecutivo.....	5
1. Introducción.....	7
2. Aproximación a la violencia laboral.....	8
3. Metodología	15
4. Principales resultados de la encuesta sobre violencia laboral en España (2026)	16
Alcance de la violencia en el ámbito laboral.....	16
Según variables sociodemográficas	17
Variables individuales.....	17
Género.....	17
Edad	17
Variables sectoriales y de empresa	19
Tamaño de la empresa	19
Sector económico	19
La violencia en el trabajo: tipos y situaciones.....	20
Tipos de violencia según vínculo personal	20
Formas de violencia laboral.....	21
Lugar o situación de la violencia laboral	23
Factores organizativos y violencia laboral: caracterizando entornos hostiles.	24
Condiciones de vida y salud en entornos laborales violentos	25
Percepción general.....	25
Diferencias entre percepción directa (víctimas directas) e indirecta (testigos).....	26
Diferencias de percepción entre hombres y mujeres	27
Reporte y apoyo	27
Prevención e intervención	28
Medidas orientadas al apoyo a personas afectadas y cambio de las condiciones de trabajo	29
Medidas sancionadoras.....	30
5. Conclusiones	31
6. Bibliografía.....	32

Resumen ejecutivo

- **Casi un tercio de la población asalariada trabaja en entornos laborales violentos.**
- **El 18,3% de las mujeres asalariadas sufre directamente violencia laboral.**
- **Una de cada cuatro personas jóvenes** percibe violencia laboral en los primeros años de su etapa de inserción laboral.
- La **percepción** de violencia laboral **aumenta con el tamaño de la empresa.**
- El **sector servicios**, el más afectado por la violencia laboral.
- La **violencia simbólica, verbal y aislamiento social predominan en entornos laborales violentos** (registradas por 4 de cada 5 personas expuestas) sobre la violencia física (registrada por 1 de cada 4 personas expuestas).
- El **30,4% de las mujeres expuestas a entornos laborales violentos** reconocen episodios de **violencia sexual en dicho entorno laboral.**
- La **violencia intraorganizacional es la principal.** Tanto por exposición directa o como indirecta, la violencia jerárquica (vertical) y entre compañeros/as (horizontal) son las que tienen más peso relativo.
- El **puesto de trabajo habitual** es el espacio donde se presenta más violencia laboral.
- La **violencia laboral** se presenta junto a un **deterioro generalizado de diversos factores organizativos.** Especialmente en **demandas emocionales, distribución del trabajo, previsibilidad, exigencias contradictorias, planificación del trabajo y apoyo de superiores.**
- El **93,5% de las personas expuestas a entornos violentos** declaran un **deterioro de la salud mental.** El 60% de ellos, graves.
- El **64,3% de las víctimas** señala que la **violencia laboral tiene efectos graves sobre la continuidad en el empleo.** Una de cada cinco víctimas valora el abandono en entornos laborales violentos.
- Las **mujeres víctimas de violencia laboral registran estados más graves en todos los ítems estudiados,** especialmente en salud mental y continuidad en el empleo.
- El **40% de las víctimas y testigos** de violencia laboral señalan que **no han informado a ninguna instancia sobre ningún comportamiento violento** en el trabajo.
- Prevalece el **apoyo informal (entorno familiar, amistades y compañeros/as de trabajo),** el apoyo por parte de la empresa es reducido.
- **Una de cada cuatro personas expuestas a violencia laboral afirma que no está contemplada como riesgo laboral.**
- A pesar de ser obligatorio legalmente, el **47% de las personas señala no tener establecido un protocolo contra el acoso sexual** en su empresa.
- Las **medidas orientadas al apoyo de víctimas y cambio de factores organizativos** no resultan significativas.
- En el **56,3% de los casos, la violencia laboral no fue sancionada mediante la apertura de un expediente disciplinario.** En el **46,3% de los casos,** no fue sancionada **ni siquiera con una amonestación verbal o escrita.**

1. Introducción

A pesar de no ser un fenómeno excepcional, en España son escasas las aproximaciones a la violencia laboral. Los principales organismos internacionales alertan de su magnitud creciente. Según la primera encuesta mundial sobre violencia y acoso en el trabajo de la OIT (2023), el 22,8% de las personas trabajadoras han sufrido violencia o acoso laboral. Por su parte, la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (2024) sitúa en el 17% la proporción de personas que han experimentado *comportamientos sociales adversos* (violencia y acoso laboral), con un 11% para España.

La necesidad de profundizar en el fenómeno de la violencia laboral viene de la mano de dos aspectos: por un lado, que el tratamiento predominante ha partido de enfoques individualizantes y, por otro, que los estudios suelen priorizar la aproximación a la violencia laboral en su expresión sistemática, el acoso laboral.

Respecto al primero, hay una larga tradición que entiende la violencia laboral como agresiones circunstanciales (especialmente físicas) cuyo origen sólo puede rastrearse a partir del carácter de los individuos y su interacción, desplazando el factor organizativo (Chappell y Di Martino, 2006; Cooke et al., 2025). Esto presenta ciertos problemas a la hora de abordar este problema desde la salud en el trabajo: en primer lugar, porque en la práctica la prevención con base al carácter individual de las personas trabajadoras es complicada y problemática; y, en segundo lugar, porque al desplazar el foco de la organización a lo individual no es posible abordar los riesgos en origen, de acuerdo a los principios preventivos. En última instancia, esto se traducía en una limitación a la hora de intervenir sobre la violencia laboral, abordando la misma solo superficialmente y quedando relegada a la mera protección y seguridad reactiva.

Por otro lado, se trata de ampliar la mirada señalando que existen comportamientos violentos en el trabajo que no requieren de la sistematicidad del acoso para generar un entorno intimidante que, entre otras, dañe la salud de las personas trabajadoras. Este enfoque trata de adaptarse a los criterios del Convenio 190 de la OIT, que define violencia y acoso como un “conjunto de prácticas”, instando a una intervención efectiva sobre ambas.

El objetivo del informe es explorar la violencia laboral para visibilizarla a través de un diagnóstico general de su situación en España, resaltando su componente organizacional de cara a orientar una prevención efectiva.

Al igual que con el acoso laboral, tal y como señaló Leymann (1996), el estudio parte de la consideración de que “las afirmaciones acerca de problemas de carácter de individuos [...] como una afirmación falsa”, ya que “un lugar de trabajo siempre está regulado por normas de comportamiento” sobre las que el individuo debe adaptarse. Así, **la empresa no constituye un escenario pasivo en el que interaccionan personas, sino un espacio de subordinación. Esta subordinación determina las relaciones que ocurren en su seno: la violencia laboral no ocurre en el vacío, sino en el marco de relaciones laborales estructuradas, teniendo la dirección empresarial responsabilidad sobre la existencia de cualquier tipo de violencia laboral que ocurra bajo la misma.**

En el desarrollo de este estudio exploratorio, el informe trata primero, a través de una revisión bibliográfica, la delimitación conceptual de la violencia laboral y su relación con el acoso, así como sus

diferentes tipologías, causas y efectos; en segundo lugar, se apoya en una encuesta para realizar un diagnóstico general de la situación.

2. Aproximación a la violencia laboral

Para orientar el esfuerzo preventivo hacia una perspectiva organizativa, hay que comenzar delimitando el objeto sobre el que buscamos intervenir. Es decir, es fundamental acotar una definición operativa de violencia laboral. La literatura científica y jurídica, especialmente en torno al acoso, conviene resaltar dos dimensiones a analizar: una subjetiva y otra objetiva. Notelaers y Einarsen (2013) establecen como fundamental la percepción subjetiva de las víctimas en el hecho de verse sometidas a un entorno intimidante -concretamente, la percepción subjetiva de ser víctimas de un acto violento *deliberado* (Einarsen et al., 2020)- que, sin embargo, debe apoyarse sobre un elemento objetivo: los efectos sobre la salud.

Si atendemos a criterios técnico-jurídicos, como vemos en la Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019 o en el Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, estas notas también están presentes: si bien no debemos basarnos en la intencionalidad de causar daños (por su complejo alcance o definición), es fundamental situar un nexo causal entre el acto consciente o deliberado y los resultados lesivos.

En este sentido, ya podríamos ir construyendo el **concepto de violencia laboral a partir de ciertas notas**:

- La violencia laboral requiere una acción deliberada, es decir, no accidental.
- La violencia laboral implica un riesgo intencional o daño a la salud que no requiere la intención. Se necesita al menos una de las siguientes:
 - Objeto de causar daño: puede tener intención de crear un entorno hostil causando daño, aunque este no se materialice. El riesgo es suficiente, si hay intención de causar daño existe riesgo significativo.
 - Efecto de causar daño: puede no tener la intención de causar daño, pudiendo aun así crear un entorno hostil con efectos reales sobre la salud.
- Que surja a raíz de las dinámicas laborales.

Relación entre acoso y violencia laboral

Para acotar la definición operativa la violencia laboral hay que situar su relación con el acoso. Podemos partir de algo evidente: la violencia es un fenómeno mucho más amplio que el de acoso. La violencia laboral comprende el acoso laboral, pero no se limita al mismo. **El acoso y la violencia laboral son parte de un continuo y tienden a ser agrupados bajo conceptos comunes** -como “comportamientos sociales adversos”, según Eurofound-, si bien presentan ciertas diferencias:

1. A diferencia de la violencia, el acoso es, en esencia, un *patrón de comportamiento*. Este patrón es de naturaleza repetitiva (Barron, 2000) y sistemática. En base a Leymann (1996), su sistematicidad ha sido ampliamente abordada bajo la delimitación temporal, en cuanto a duración (6 meses mínimo) y frecuencia (al menos una vez por semana). Este criterio de sistematicidad fue ampliamente recogido

en criterios técnicos (NTP 476 y Criterio Operativo nº 69/2009 ITSS) y jurisprudenciales (por ejemplo, actualmente en la Sentencia nº 288/2025 del Juzgado de lo Social de León).

2. Al ser prolongado en el tiempo, el acoso laboral se presenta esencialmente bajo *formas sutiles* de violencia (el acoso se vincula clásicamente al concepto de *mobbing* u hostigamiento psicológico). En todo caso, este presenta una tendencia habitual al escalamiento hacia otras formas súbitas de violencia (Chappell y Di Martino, 2006; Ågotnes et al, 2018), como puede ser la agresión física.
3. El acoso laboral es un *fenómeno principalmente intraorganizacional*, requiere vínculos organizativos previos entre las personas que intervienen en el mismo. El mismo concepto de *mobbing* es un comportamiento inicialmente observado en animales, basado en el *asedio grupal* a un miembro del mismo grupo con fines de exclusión (Leymann, 1996).

Por el contrario, la violencia laboral no necesita de repetición para generar daños a la salud y, además, comprende una diversa multitud tanto de formas como de vínculos personales entre quienes intervienen en ella.

En síntesis, recogiendo este criterio de repetición propio del acoso laboral, cuando hablamos de violencia laboral, hablamos de...

... todo comportamiento deliberado, aislado o repetido, que tenga un objeto o efecto intimidatorio que dañe la integridad física o psicológica de quien la recibe, durante el trabajo o como consecuencia del mismo.

Violencia laboral, tipos y formas

Tipo según forma de manifestar la violencia

Con formas se hace referencia al *cómo* se manifiesta la intimidación, a los mecanismos en los que la violencia laboral toma lugar. La violencia laboral y su entorno intimidante puede darse de diversas formas, que no deben considerarse como categorías estancas y aisladas entre sí: la violencia laboral rara vez se produce bajo una única forma. Sin excluir otras, la NTP 1215 establece las siguientes:

- **Violencia simbólica.** La forma más sutil de violencia, a través de signos como lenguaje corporal hostil, miradas intimidantes y otras formas de desprecio.
- **Violencia verbal.** De forma hablada o escrita, busca menoscabar la moral y autoestima. Gritos, amenazas, insultos, descalificaciones, etc.
- **Violencia física.** Comprende cualquier comportamiento que utilice la fuerza como mecanismo intimidatorio, como golpes. Es la forma más aguda de violencia laboral y suele estar precedida de las anteriores.

Al tratar la violencia de tipo externo, la NTP 1215 añadiría otra más, la forma económica de violencia vinculada al deterioro de objetos de la empresa, robos por parte de la clientela o presiones para no pagar servicios. Todas ellas podrían ser formas visibles y “activas” en las que la violencia laboral toma lugar, si bien cabe señalar que a menudo la violencia se materializa de manera sostenida (bajo el concepto de

acoso) a través de formas pasivas y más invisibles de violencia laboral, un conjunto de prácticas relacionadas con el **aislamiento social** (Einarsen et. al, 2020), que abarcan toda forma de restricciones en el contacto social, la omisión en comunicaciones, reuniones...

A estas formas cabe añadir otras que se vehiculan a partir de la condición sexual, étnica, política o religiosa (entre otras) y que, por lo tanto, son transversales a las anteriores. En este sentido podemos hablar de violencia sexual, violencia contra las personas migrantes, violencia por ideología política (incluida la sindical) o violencia por motivos religiosos. En el caso de la violencia sexual, esta incluye un amplio abanico de comportamientos sexuales no deseados y, en general, que “van dirigidos contra personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado”¹ (Convenio 190 OIT). A pesar de su transversalidad, esta requiere un tratamiento específico por sus propias características. Aunque puede implicar fuerza física, abuso verbal o formas simbólicas de intimidación, el componente sexual recae sobre un objeto específico (la libertad sexual de la persona) y la sexualidad es utilizada como instrumento de intimidación.

Tipos de violencia laboral según el vínculo personal

Los tipos según el vínculo atienden al *quién* en la violencia laboral, es decir, cuáles son los sujetos que intervienen y qué relación hay entre ellos. Esta ha sido la principal forma de categorizar la violencia laboral. Originalmente establecidos por el CalOSHA² y posteriormente recogidos por el INSST en las NTP 489 y 1215, podemos señalar varios tipos de violencia laboral según el vínculo personal entre quien ejerce la violencia y quien la sufre.

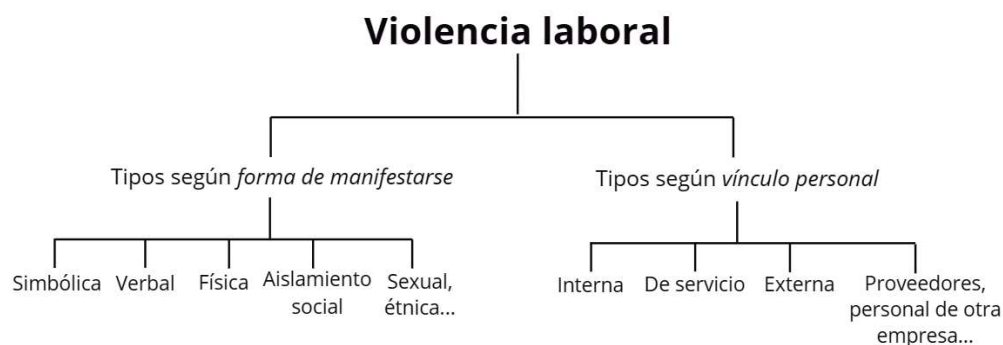
- **Violencia interna:** aquella que se produce dentro de la empresa, a través de vínculos organizativos. Puede ser vertical (mediante relación de subordinación) u horizontal (entre compañeros/as de trabajo).
- **Violencia de servicio:** aquella que se produce a través del vínculo profesional que se establece con la clientela o usuarios/as de un servicio, que interactúan con las personas trabajadoras.
- **Violencia externa:** Aquella que se produce sin vínculo profesional u organizativo. Puede ser de tipo personal (con origen en el entorno personal, encuentra en el entorno laboral un espacio accesible para ejercer la violencia) o no personal (sin relación previa, como atracos o robos).

Esta clasificación no agota las formas en las que podemos encontrar la violencia laboral, pudiendo hablar de otros tipos de violencia “cruzada” entre el personal de diferentes empresas cuya actividad concurre en un mismo centro de trabajo. En este caso, el vínculo se presenta de forma indirecta entre las personas que intervienen, construido sobre una relación mercantil entre empresas.

¹ Aunque puede afectar a personas de cualquier sexo, esta afecta de manera desproporcionada a las mujeres (Roethig et al., 2022; Bueno, 2023). La violencia sexual constituye así una manifestación de la violencia machista en el ámbito laboral, encontrando sus raíces en desigualdades estructurales, estereotipos de género, la histórica desvalorización del trabajo femenino y las asimetrías de poder existentes en las organizaciones.

² CalOSHA. Prevención de la Violencia en el Lugar de Trabajo en la Industria General [Workplace Violence Prevention in General Industry]. <https://www.dir.ca.gov/dosh/Workplace-Violence/General-Industry.html>

Esquema 1. Formas y tipos de violencia laboral



Fuente: elaboración propia

Causas de la violencia laboral

El análisis de la violencia laboral puede abordarse mediante dos vías: las características individuales y la organización del trabajo. Un fenómeno tan complejo como la violencia laboral no tiene respuestas únicas, si bien, como se señala anteriormente, la aproximación desde el carácter individual (aunque puede ser útil) presenta ciertos aspectos que pueden hacerlo inviable o, en su caso, orientado a una prevención de eficacia limitada.

De entrada, el enfoque individual a menudo parte de un razonamiento circular: la violencia se explica por la naturaleza violenta del agresor o agresora. Tal y como señalan Chappell y Di Martino (2006) en su estudio para la OIT *Violence at Work*, el enfoque individual puede reducir la incidencia, pero se limita a abordar superficialmente los síntomas de la violencia laboral. Estos autores apuntan que el enfoque individual se traduciría principalmente en identificar a personas de riesgo, o sea, que puedan convertirse potencialmente en agresoras o víctimas. Esto puede resultar problemático en la práctica.

- Los autores señalan que la identificación de víctimas se traslada esencialmente hacia medidas disuasorias de seguridad, reforzando a posibles objetivos de la violencia (target hardening). Algunos problemas relacionados con esta práctica son la invisibilización de los riesgos psicosociales y el desvío del foco de la violencia interna (el target hardening se diseña esencialmente para violencia de servicio o externa), produciendo una falsa sensación de seguridad. Cabe añadir que estas estrategias de mitigación, pese a su popularidad, tienen efectos limitados a la hora de paliar la violencia laboral y solo adquieren pleno sentido como parte de estrategias integrales, amplias y multidimensionales, siendo estas las más eficaces (Somani et al., 2021; O'Brien et al., 2024).
- Por otro lado, la identificación de potenciales agresores/as se orienta principalmente a pruebas previas al empleo para restringir su acceso al mismo (Chappell y Di Martino, 2006), tanto en la entrevista como en la búsqueda de referencias profesionales o antecedentes penales (Sugahara y Sugahara, 2014). Esto genera graves problemas relacionados con la vulneración de derechos fundamentales, como a la igualdad, a la no discriminación y al trabajo.

El enfoque individual puede ser complementario, pero no único ni principal. De acuerdo a las recomendaciones de la OMS (2014), para prevenir la violencia de forma efectiva, se debe poner el foco en sus determinantes sociales y, por tanto, sobre las condiciones del entorno. Así, el art. 15 LPRL (sobre los principios para la acción preventiva) establece que deben priorizarse las medidas encaminadas a combatir los riesgos en origen, lo que obliga a actuar sobre sus causas estructurales. Esto hace que el enfoque organizativo sea no solo preferible, sino preceptivo por ley.

Por otro lado, el Convenio 190 de la OIT ratificado por España (sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo), establece también una exigencia al empresariado para que “tengan en cuenta la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo”. Entendemos los factores psicosociales como aquellas condiciones “relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo” (NTP 443).

Así, la perspectiva psicosocial problematiza la organización del trabajo. El estrés implica un alto riesgo psicosocial que puede explicarse a través de diversos modelos, pudiendo destacar el modelo de demanda-control-apoyo, como un desajuste entre demandas o exigencias laborales sin las posibilidades de control para llevarlas a cabo (Karasek, 1979), añadiendo el apoyo social en la empresa como un moderador o amortiguador del estrés (Johnson y Hall, 1988; Bae et al., 2023); o el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, que define el estrés a través de la falta de reciprocidad en la relación laboral, una descompensación entre alto esfuerzo y una baja recompensa (Siegrist, 1996).

La relación entre los riesgos psicosociales con la violencia y acoso laboral es la de un círculo vicioso: el estrés laboral aumenta el riesgo de sufrir violencia y acoso laboral, que a su vez aumentan el estrés laboral (Eurofound, 2015; OIT, 2020; OIT, 2025). En este sentido, el estrés puede entenderse como un mediador importante entre los factores organizativos y la violencia laboral, como demuestran algunos estudios sobre modelos específicos, tanto en el caso del modelo demanda-control-apoyo (Magnavita, 2014) como en el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Notelaers et al., 2019), este último en relación al acoso. Por ello, estos modelos pueden convertirse en una clave para comprender la dinamización de la violencia en el trabajo y orientar su prevención hacia la organización del trabajo.

Existen ciertas condiciones de trabajo especialmente vinculadas a los riesgos psicosociales. Por ejemplo, según EU-OSHA (s.f.), encontraríamos la carga de trabajo excesiva, exigencias contradictorias y falta de claridad de roles, la influencia sobre el trabajo desarrollado, la inseguridad laboral, la falta de apoyo de superiores o compañeros/as de trabajo y las exigencias por parte de la clientela, alumnos/as o usuarios/as del servicio, entre otros. En relación a la violencia laboral, parecen relevantes algunos factores de riesgo, como la inseguridad laboral (Ansoleaga et al., 2019), la claridad de objetivos, la ambigüedad y el conflicto de roles (Balducci et al., 2012; Reknes et al., 2014), así como la baja autonomía en el trabajo (Lewis et al. 2017), entre otros. Algunos estudios también señalan la incidencia del liderazgo *laissez faire* (dejar hacer) en el empeoramiento de los factores de riesgo mencionados y el acoso laboral (Skogstad et al. 2007), debido a un tipo de liderazgo permisivo que causa relaciones caóticas entre las personas subordinadas.

También es especialmente relevante tener en cuenta las exigencias emocionales, un factor de riesgo asociado al *burnout*, conocido como el síndrome de desgaste profesional y caracterizado por la extenuación emocional (Laschinger y Fida, 2014). Las demandas emocionales son típicas de cualquier

trabajo al surgir de la necesaria relación entre personas, pero se vuelven especialmente relevantes en trabajos de servicios y de cara al público. Las demandas emocionales en el entorno laboral no solo afectan el bienestar inmediato del trabajador, sino que actúan como un factor de riesgo para la seguridad del entorno. Al respecto, se ha evidenciado de forma prospectiva que una alta exposición a demandas emocionales predice un incremento significativo en el riesgo de sufrir amenazas y violencia laboral a largo plazo (Andersen et al., 2018). Asimismo, la literatura reciente enfatiza que estas demandas interactúan directamente con las condiciones psicosociales del puesto, donde variables como una excesiva carga de trabajo actúan amplificando la tensión y detonando incidentes violentos en sectores críticos como el sanitario (Balducci et al., 2024).

Por supuesto, las transformaciones de las últimas décadas en la organización del trabajo tienen incidencia sobre la violencia laboral. Las reducciones de personal con su redistribución de cargas, la flexibilización de horarios y ruptura de grupos laborales estables amplifican la violencia laboral (Giusti et al., 2024), pero también métodos de evaluación individualizada del rendimiento o de calidad total, que aumentan la competencia interna y hacen más propensa la ruptura de lazos de cooperación o convivencia laboral y, en general, aumentan la tensión entre las personas trabajadoras (Dejours, 2009). Todo ello se relaciona con la pérdida del apoyo social y los recursos para satisfacer las demandas laborales, creando el caldo de cultivo para la violencia laboral.

Además, en el contexto actual de fragmentación productiva, la externalización hacia empresas auxiliares no impide que las actividades puedan desarrollarse en un mismo centro de trabajo. La interacción constante de personas trabajadoras de diferentes organizaciones, con diferentes condiciones de trabajo y culturas organizativas, sumado a las presiones que la empresa principal puede ejercer sobre las auxiliares, inciden en la aparición de comportamientos violentos cruzados. Esto dificulta la intervención, la capacidad de sanción o la aplicación de protocolos específicos, algo relevante al tratar la disolución de fronteras empresariales: aunque la interacción es constante, las responsabilidades preventivas pueden diluirse en un vacío de gestión entre organizaciones (EU-OSHA, 2012).

Finalmente, la aproximación desde perspectivas organizativas implica poner el foco en la acción sobre el origen de la violencia laboral, pero también anteponer la protección de la salud en términos colectivos. La violencia laboral sólo puede aparecer en organizaciones en las que se encuentran las condiciones para que esta tenga lugar. **La violencia laboral describe organizaciones, entornos y condiciones de trabajo hostiles** y, por ello, el núcleo de análisis en este estudio es el **entorno laboral**. Entendemos por **entornos laborales violentos u hostiles** como aquellos en los que las condiciones de trabajo y el diseño organizativo no protegen la integridad física y psicológica de las personas trabajadoras, permitiendo la aparición de violencia laboral en sus diferentes tipologías y formas. Estos entornos laborales violentos están **compuestos por la experiencia de quienes se exponen a tales condiciones laborales**, tanto quienes la sufren **directamente** (víctimas directas) como **indirectamente** (testigos, quienes observan violencia en su entorno laboral).

Así, poner el foco en el entorno laboral implica subrayar la importancia de intervenir sobre la organización del trabajo orientada a la prevención en origen, mostrando además que los efectos de la violencia laboral van más allá de las víctimas directas.

Efectos de la violencia laboral

La violencia laboral no solo atenta contra los derechos de la ciudadanía dentro de un sistema democrático, sino que, además, es un factor de riesgo para la salud de las personas. Partiendo de una concepción integral de salud, entendemos que los comportamientos violentos implican un sufrimiento relacionado con el impacto físico, fisiológico o somático, pero también sobre la identidad, la sensación de seguridad y destrucción de vínculos sociales que nos permiten relacionarnos con el entorno, lo que comprende una compleja unidad de efectos físicos y psíquicos, pero también sociales.

Estas categorías (física, psíquica y social) no pueden entenderse como autosuficientes. Es evidente que una agresión física, incluso mínima, tiene efectos psicológicos y sociales. Por otro lado, el sufrimiento psicológico tiene manifestaciones fisiológicas ampliamente estudiadas en el caso del estrés, como alteraciones cardíacas, digestivas y cambios en los ciclos del sueño (Sauter et al., 2012). Además, la salud física y psíquica está socialmente determinada, depende de nuestra capacidad de relacionarnos con el entorno y de integrarnos en él, por lo que la salud debe entenderse desde la compatibilidad “con una vida eficaz como individuo y como miembro de la sociedad” (McCartney, 2019).

En este sentido, distinguimos:

- **Efectos físicos.** Hablamos de alteraciones observables sobre el organismo de la persona trabajadora. Incluye tanto lesiones directas como disfunciones orgánicas derivadas del estrés que comporta. Podemos destacar la relación de violencia laboral con problemas del sueño (Magnavita et al., 2019) o enfermedades cardiovasculares (Hu y Li, 2023), entre otras.
- **Efectos psicológicos.** Alteraciones en los procesos psíquicos y emocionales mediante los cuales respondemos a nuestra experiencia personal y laboral, refiriéndonos esencialmente a efectos sobre la salud mental, sobre los que hay amplia evidencia en casos de acoso laboral. Hablamos, por ejemplo, de depresión (Rudkjoebing et al., 2020; Einarsen y Nielsen, 2015), burnout (Tsukamoto et al., 2022) o el trastorno por estrés postraumático (Wang et al., 2022).
- **Efectos sociales.** Consecuencias que inciden en la capacidad de la persona para participar, relacionarse e integrarse en distintos ámbitos de la vida social, dentro y fuera del trabajo. En este caso hablamos del efecto de la violencia sobre la destrucción de vínculos sociales, por ejemplo, en torno a la degradación de la convivencia laboral, la ruptura de redes de apoyo y las dificultades en general para la participación activa en la vida laboral, familiar o comunitaria. Especialmente cuando hablamos de efectos relacionados con el trabajo, estos pueden llegar a presentarse entre compañeros/as testigos, incluso sin experimentar directamente la violencia y el acoso laboral (Salin y Notelaers, 2018).

Uno de los efectos más habituales de la violencia laboral es su incidencia sobre la continuidad en el empleo, es decir, la *intención* de abandonar o el abandono forzado del puesto de trabajo. Esto es algo especialmente relevante. En la actualidad, **el salario es el medio esencial de participación social, el mecanismo de acceso a medios de vida, por lo que la violencia laboral se presenta como un mecanismo de exclusión social que afecta directamente a las condiciones asociadas a la salud.** Cuando la violencia laboral se presenta de forma sistemática y prolongada, la expulsión total del mercado laboral es un desenlace probable (Leymann, 1992).

Cabe recordar que, a menudo, los efectos de la violencia laboral no son resultado inmediato del hecho violento, sino de la propia ruptura o deterioro de la convivencia laboral (Dejours, 2009). Como se señalaba anteriormente, esto también produce que la violencia laboral trascienda inmediatamente los efectos de la victimización directa, afectando a otras personas de la empresa. Esto ocurre por diversos motivos, relacionados con el “círculo vicioso” previamente señalado. Primero, por la propia naturaleza de la violencia como problema organizativo, esto es, vinculado al diseño organizativo y a las condiciones laborales que se extienden sobre toda la plantilla; segundo, porque la violencia implica esta ruptura de la convivencia laboral, que afecta al resto de compañeros y compañeras de trabajo.

Una investigación de Rayner, Hoel y Cooper (2002) estableció que los efectos del acoso laboral se extienden más allá de quienes sufren directamente las conductas violentas, configurando lo que denominan “ripple effect” (efecto onda o efecto de propagación). Los autores observaron que una parte relevante de quienes presencian situaciones de acoso experimenta también consecuencias negativas, incluyendo estrés e incluso intención de abandono del puesto de trabajo. Así, el efecto onda implica, como ya hemos señalado, la propagación de las consecuencias más allá de la víctima directa y del agresor, afectando a testigos, personas de apoyo, entorno social y potencialmente a la propia organización (en parte, debido a la rotación de personal). Además, los autores plantean que este fenómeno debería analizarse más allá del espacio inmediato de trabajo, incorporando el impacto sobre familiares, amistades y otras personas cercanas, al considerar que el deterioro de las relaciones laborales y las consecuencias emocionales derivadas del conflicto pueden proyectarse fuera de la empresa.

Estudios recientes confirman este “efecto onda” bajo el concepto de **covictimización**, demostrando que los testigos experimentan tensión, culpa, pérdida de satisfacción laboral e intención de abandonar la empresa por el impacto de observar estos comportamientos (Báez-León et al., 2016; Kim et al., 2024). A nivel organizacional, el mero hecho de presenciar acoso trasciende al individuo y merma la calidad del cuidado y servicio prestado, disminuyendo el compromiso laboral e impactando directamente en la seguridad de las personas usuarias al aumentar la probabilidad de errores (Holm et al., 2023; Kim, 2020).

Asimismo, la literatura actual advierte que la propagación de este efecto depende de la actitud de los testigos: mientras que la pasividad o complicidad refuerzan la cultura de violencia en la organización al percibirla como una norma (Holm et al., 2023; Kim et al., 2024) y, en definitiva, la idea de que cualquiera el observadora u observador podría ser el siguiente (Niven, Ng y Hoel, 2020), la adopción de un rol activo y la defensa de la víctima logran mitigar estos daños colaterales, equilibrar las dinámicas de poder, crear un entorno de trabajo más seguro e incrementar el compromiso de las personas trabajadoras (Holm et al., 2023; Kim, 2020), lo que refuerza la necesidad de intervenir sobre la violencia laboral desde una mirada organizativa y colectiva.

3. Metodología

Los resultados obtenidos para conocer la situación de la violencia laboral en España, parten de una encuesta representativa, con un método de muestreo estratificado proporcional por género, edad y comunidad autónoma de la población trabajadora española para el tercer trimestre de 2025, la encuesta se realiza con un Índice de Confianza del 95% y un error muestral global del 3,1%. La población de referencia de este estudio es de 19.107.800 personas asalariadas con una muestra total de 1.000 personas.

El cuestionario fue estructurado en tres bloques: el primero abarca aspectos sociodemográficos, tanto aspectos individuales (género, edad), como de empresa o sector; el segundo identifica y explora comportamientos violentos; por último, se establece un último bloque relacionado con la práctica preventiva y la evaluación de la efectividad de ciertas medidas y protocolos. A la hora de realizar la encuesta, se evitó el uso de palabras como víctimas, testigos, violencia y acoso, por su carga semántica, para evitar procesos de revictimización, etiquetado estigmatizante y subdeclaración. Para ello, en lugar de violencia y acoso se acuñó el concepto usado por Eurofound de “comportamientos sociales adversos”.

Siguiendo el enfoque organizativo propuesto, la encuesta explora la percepción de violencia laboral de personas expuestas a entornos laborales violentos u hostiles a través de las respuestas de personas expuestas directa (víctimas) o indirectamente (observadores/as o testigos) a los mismos. Estos fenómenos no son excluyentes, por lo que en los casos en los que se presentan ambos simultáneamente se ha priorizado su tratamiento desde la experiencia propia como víctima. En este sentido, cuando se habla de percepción general se trata de ambos grupos conjuntamente, la percepción directa se asocia a la exposición directa a la violencia laboral (víctimas) y la percepción indirecta se asocia a la exposición indirecta (observadores/as o testigos).

En el apartado de factores organizativos, se comparan las respuestas entre quienes han sufrido u observado violencia laboral (entornos hostiles) y quienes no lo han hecho (entornos no hostiles), primero a través de un análisis descriptivo, comparando medias diferentes entre grupos. Además, se valora la significación estadística de las asociaciones mediante la prueba *t de Student* y, posteriormente, se incorpora el cálculo del tamaño del efecto mediante la *d de Cohen*, con el objetivo de estimar la magnitud sustantiva de las diferencias observadas.

4. Principales resultados de la encuesta sobre violencia laboral en España (2026)

Alcance de la violencia en el ámbito laboral

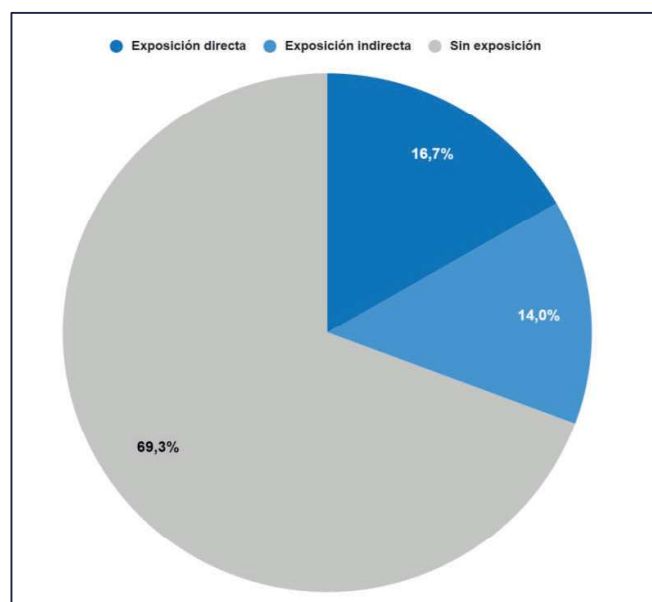
Casi un tercio de la población asalariada está expuesta a entornos laborales hostiles

La violencia laboral afecta directamente a uno de cada seis asalariados en España, esto es, al 16,7% de la población asalariada en España (exposición directa).

El 14% de las personas encuestadas afirman haber presenciado comportamientos violentos en su trabajo, sin experimentarlos directamente (exposición indirecta).

Esto implica que casi un tercio de la población asalariada (30,7%) estaría expuesta (directa o indirectamente) a entornos laborales hostiles (exposición general).

Gráfico 1. Exposición a violencia laboral



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

El 61,5% de las personas que afirman haber sufrido o presenciado comportamientos violentos relacionados con el trabajo, lo hicieron durante el último año. El 42,7% en los últimos 6 meses. Por tanto, vemos que las actuaciones violentas en el entorno laboral son asiduas.

Según variables sociodemográficas

Variables individuales

Género

El 18,3% de las mujeres asalariadas sufre violencia laboral

La frecuencia relativa de violencia laboral es de 3,5 puntos porcentuales mayor en mujeres (18,3% de las mujeres frente a un 14,8% de los hombres).

El 62,4% de las mujeres expuestas directamente a comportamientos violentos relacionados con el trabajo, lo hicieron durante el último año, frente al 57,5% de los hombres. El 45,9% de las mujeres sitúa el último episodio durante los últimos seis meses, el 40,4% en el caso de hombres.

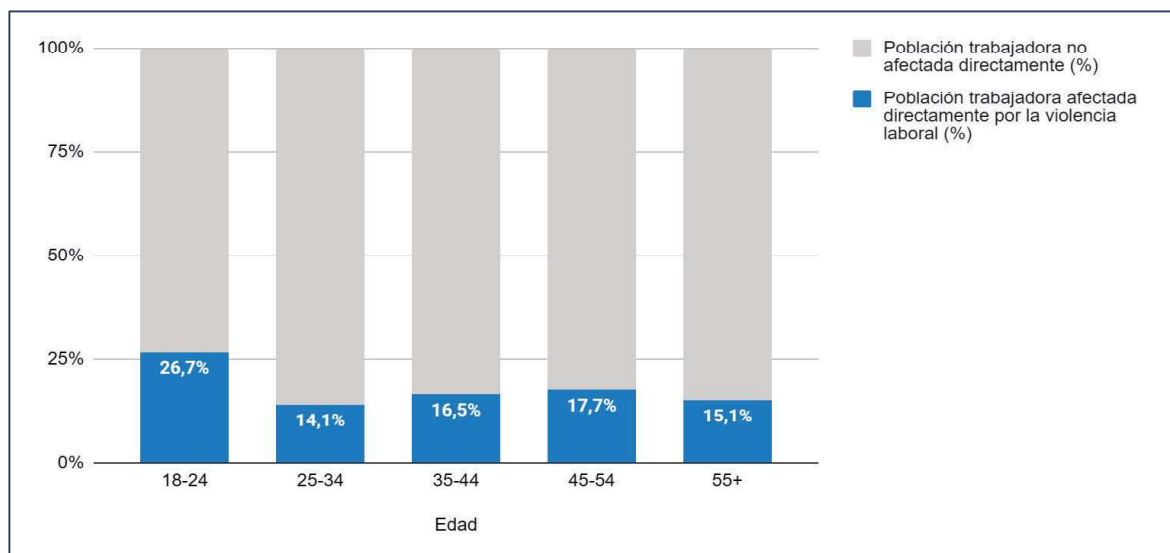
Edad

Una de cada cuatro personas jóvenes percibe violencia laboral en los primeros años de su etapa de inserción laboral

La violencia laboral afecta principalmente a las personas jóvenes. La franja de edad de entre los 18 y 24 años casi duplica en exposición directa a violencia laboral respecto al grupo de entre 25 y 34 años (cuando cae en su punto mínimo, con un 14,1%). Una vez superada esta etapa de mayor vulneración, parece

estabilizarse en torno a la media general, aumentando ligeramente con la edad (salvo en la última etapa a partir de los 55 años). Este descenso se explica principalmente por la bajada en la percepción directa de violencia laboral en mujeres asalariadas a partir de 55 años.

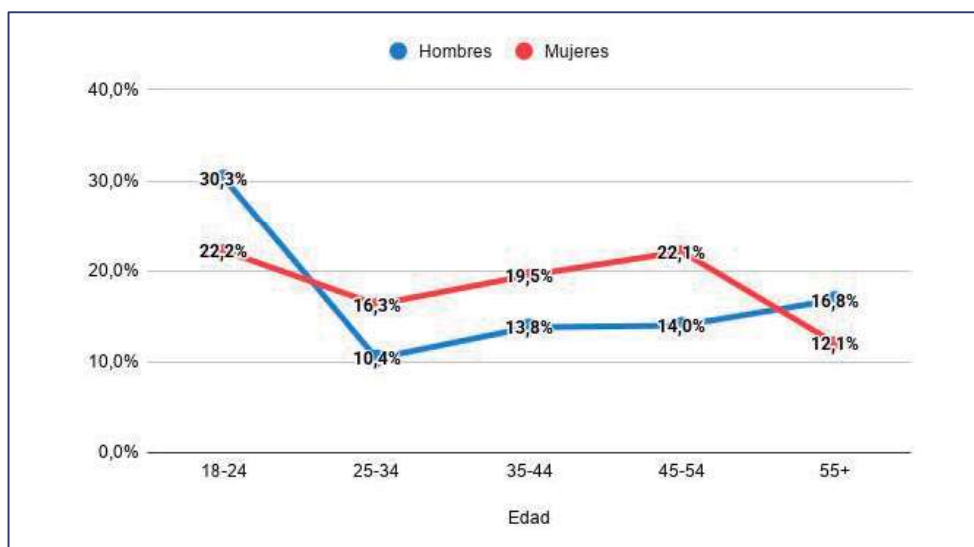
Gráfico 2. Población asalariada expuesta directamente a violencia laboral, según la edad



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

La exposición directa a violencia laboral en hombres se concentra a edades tempranas, cayendo abruptamente a partir de los 24 años. Mientras, en las mujeres trabajadoras la violencia laboral parece tener un componente más estructural, manteniéndose relativamente más estable hasta los 55 años.

Gráfico 3. Población asalariada expuesta directamente a violencia laboral, según edad y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

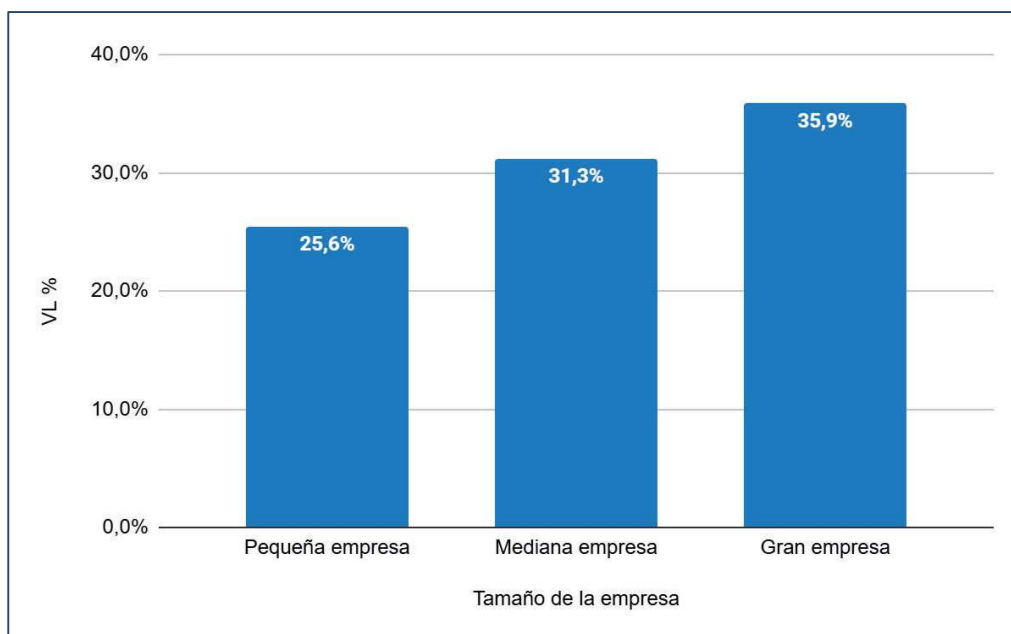
Variables sectoriales y de empresa

Tamaño de la empresa

La percepción general de violencia laboral aumenta con el tamaño de la empresa

El tamaño de la empresa también parece afectar a la percepción general³ de violencia laboral: la gran empresa (aquella con una plantilla superior a 250 personas) supera en 10,3 puntos porcentuales a la percepción general de violencia laboral dentro de la pequeña empresa (un 35,9% frente a un 25,6%), la única que quedaría por debajo de la media de percepción general (del 30,7%). Esto puede deberse a varios motivos, entre ellos, la despersonalización que suponen las estructuras más burocratizadas en la gran empresa (con relaciones personales más débiles) y/o un entorno laboral menos tolerante hacia la violencia laboral y, por tanto, más proclive a su visibilización y denuncia (mayor formalización de canales específicos para ello).

Gráfico 4. Población asalariada expuesta directamente a violencia laboral, según tamaño de la empresa.



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Sector económico

El sector servicios, el más afectado por la violencia laboral

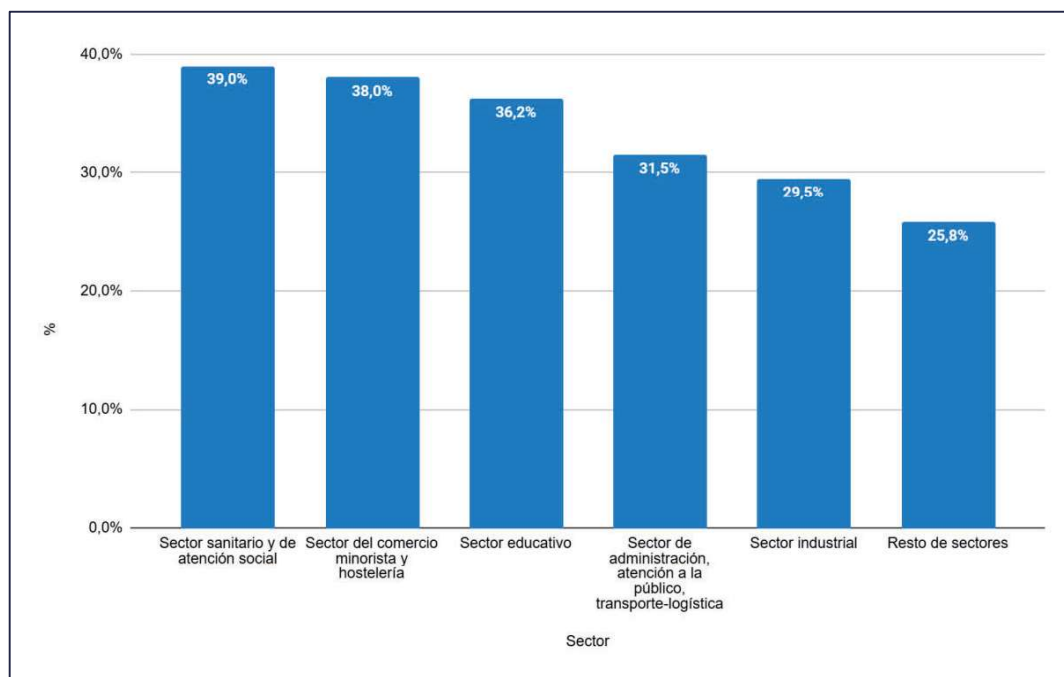
La exposición general a la violencia laboral se distribuye de forma desigual según el sector. Se concentra especialmente en actividades de atención directa a personas, principalmente el sector sanitario y de atención social, dentro del cual hasta un 39% de trabajadores y trabajadoras trabajan en entornos

³ En adelante, cuando se hable de percepción o exposición general, se tratará tanto por relación directa como indirecta con la violencia (o sea, como víctima o como testigo).

laborales donde se registran episodios de violencia laboral, de manera similar al comercio minorista y hostelería (38%) y el sector educativo (36,2%).

Del mismo modo, aunque con cifras menores, se observan niveles nada despreciables de violencia laboral en los sectores con atención al público, el transporte y la logística.

Gráfico 5. Población asalariada afectada por la violencia laboral, exposición general según sector económico



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

La violencia en el trabajo: tipos y situaciones

Tipos de violencia según vínculo personal

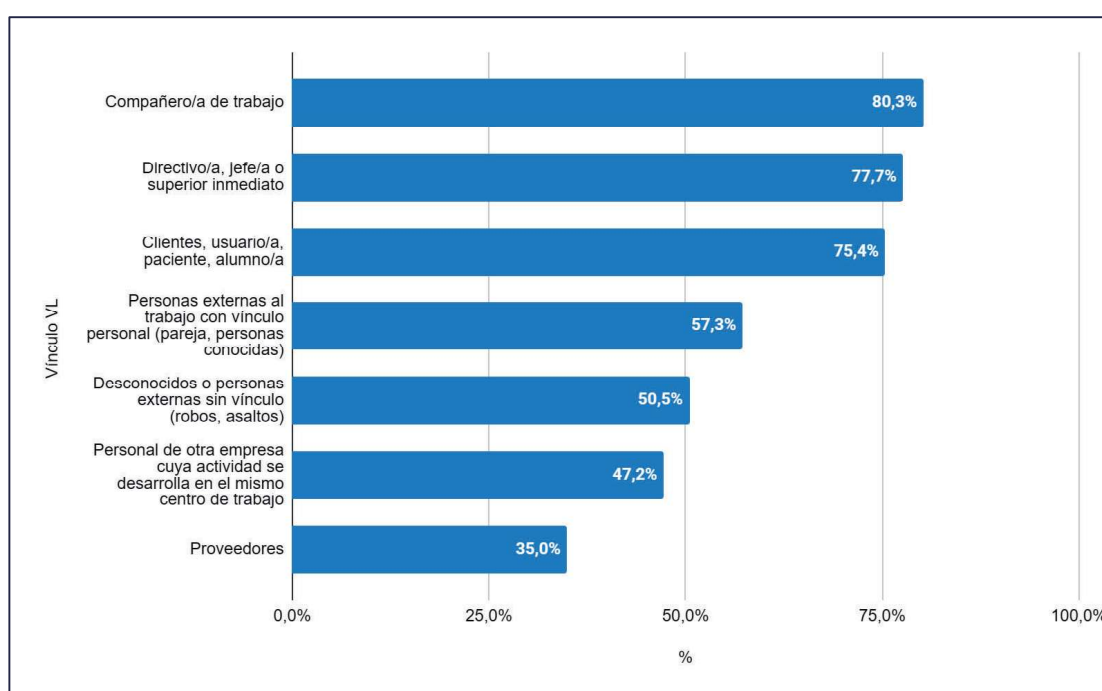
La violencia intraorganizacional es la principal. Tanto por exposición directa o como indirecta, la violencia jerárquica (vertical) y entre compañeros/as (horizontal) son las que tienen más peso relativo.

El análisis del origen de la violencia laboral según el vínculo personal revela que el riesgo se concentra **principalmente en el núcleo de la organización**. La violencia horizontal (compañeros/as de trabajo) destaca como la de mayor alcance, percibida por el 80,3% de las personas expuestas directa o indirectamente a violencia laboral. Le sigue de cerca la violencia jerárquica, con una presencia del 77,7%. Dentro de la violencia ejercida por la dirección, el 93,8% de los casos se producía en un contexto de carga

de trabajo imposible y plazos irrealizables, el 91,2% con asignación de tareas ridículas o absurdas y el 87,5% con vigilancia excesiva y persecutoria.

La violencia de usuarios y usuarias mantiene un peso equiparable (75,4%), como tercer foco de conflicto, mientras se observa un descenso progresivo y claro en el resto de modalidades a medida que el vínculo se externaliza y la interacción se vuelve más ocasional. La violencia externa (más allá de vínculos profesionales y organizativos) le sigue con un peso relativo de 57,3% (de tipo personal) y 50,5% (sin vínculo previo). El contacto con proveedores y suministradores marca el punto mínimo de hostilidad, con una percepción del 35%, confirmando que el riesgo se concentra donde la interacción es constante.

Gráfico 6. Vínculo personal con el agresor o agresora de los tipos de violencia laboral según exposición general



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Formas de violencia laboral

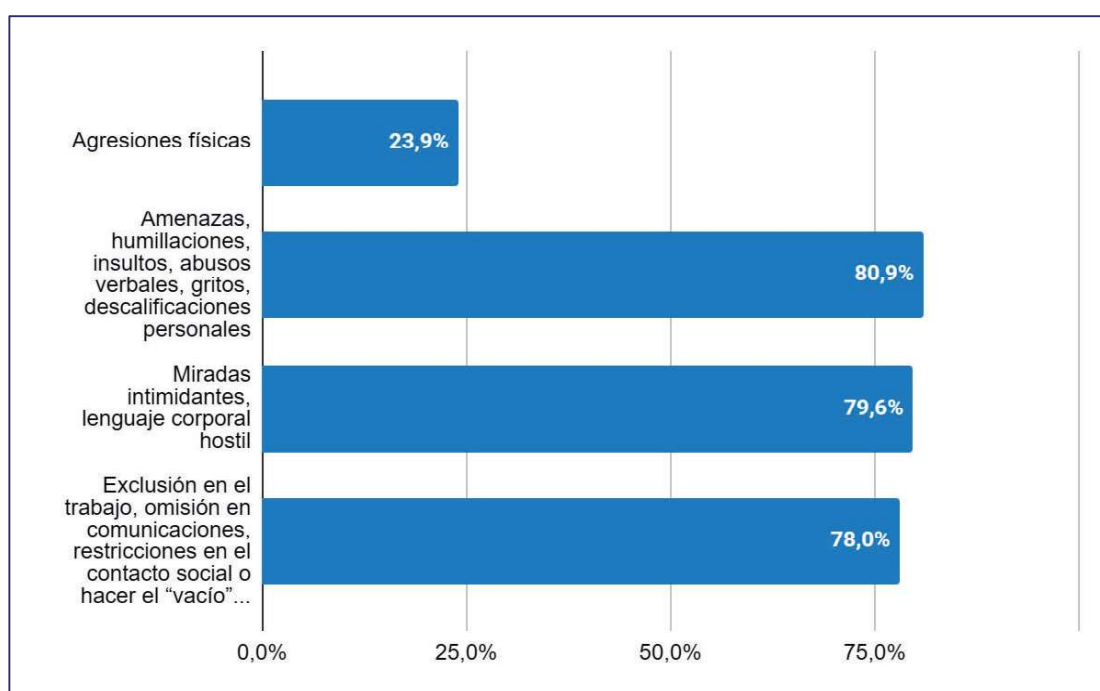
La violencia simbólica, verbal y aislamiento social predominan en entornos laborales violentos (registradas por 4 de cada 5 personas expuestas) sobre la violencia física (registrada por 1 de cada 4 personas expuestas).

Los datos revelan una clara distinción entre la violencia física y el resto de formas. Aunque la violencia física es la forma menos frecuente (ausente en el 76,1% de los entornos hostiles), aún mantiene una

presencia preocupante, siendo registrada por casi 1 de cada 4 personas (23,9%) expuestas a violencia en su entorno laboral.

Por el contrario, el resto de formas constituyen el núcleo del problema, con una prevalencia casi cuatro veces mayor. La presencia y concurrencia de aislamiento social, violencia verbal y violencia simbólica es relevante, afectando a la gran mayoría de víctimas y testigos con tasas que oscilan entre el 78% y el 81%.

Gráfico 7. Formas en las que se expresa la violencia laboral según exposición general



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Si hablamos exclusivamente de la experiencia directa de víctimas, el peso de cada forma guarda una proporción similar: mientras que la violencia física sería percibida directamente por casi 1 de cada 4 víctimas (23,2%), las demás formas serían registradas por 4 de cada 5 (oscilando entre el 81% y el 82,1%).

El 30,4% de las mujeres expuestas a entornos laborales violentos reconocen episodios de sexual en dicho entorno laboral.

En cuanto a formas específicas de violencia machista, el 30,4% de las mujeres expuestas a entornos laborales violentos reconocen episodios de violencia sexual en dicho entorno laboral. Estos datos alarmantes ponen sobre la mesa la normalización de la cultura patriarcal en los entornos laborales hostiles, algo que también queda reflejado con la identificación de micromachismos en los mismos: el 78,1% de las mujeres ha identificado micromachismos en su trabajo.

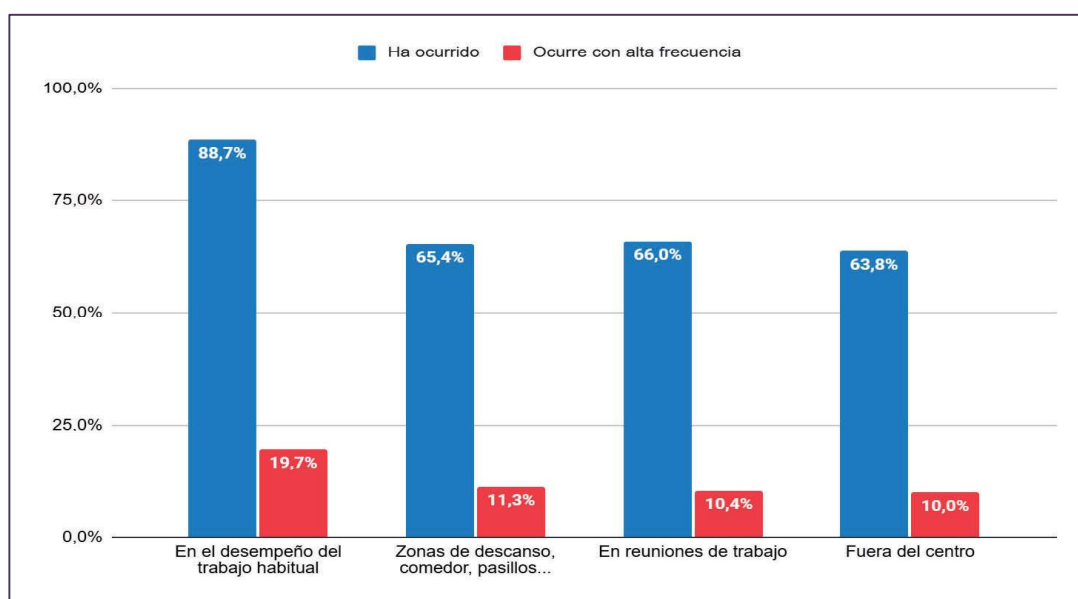
Lugar o situación de la violencia laboral

Una de cada cuatro víctimas percibe habitualmente la violencia laboral en el desempeño del trabajo habitual.

A la hora de situar la violencia laboral, observamos que los esfuerzos preventivos deben orientarse con más fuerza hacia el puesto de trabajo. El desempeño del trabajo habitual determina el escenario predominante de violencia laboral, percibido por 88,7% de víctimas y testigos de violencia laboral, siendo además reportado como espacio de alta frecuencia por el 19,7% de ellos. En el caso exclusivo de víctimas, una de cada cuatro percibe habitualmente comportamientos violentos durante el desempeño del trabajo.

Por debajo, aparecen las zonas de descanso, comedores, pasillos, ascensores u otras zonas de la empresa (65,4%), las reuniones de trabajo (66%) y fuera del centro de trabajo (63,8%), en niveles elevados. La violencia laboral también se expresa mediante canales digitales, según ha sido reportado por el 56,7% de personas expuestas a entornos laborales violentos.

Gráfico 8. Situación o lugar de la violencia laboral según exposición general



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Factores organizativos y violencia laboral: caracterizando entornos hostiles

La violencia laboral se presenta junto a un empeoramiento generalizado de diversas dimensiones organizativas.

Las diferencias de medias entre grupos no muestran rupturas extremas, sí configuran un patrón recurrente de deterioro relativo de condiciones laborales para las personas expuestas, acompañado además de diferencias estadísticamente significativas en casi todas las variables analizadas (20 de 21, excluyendo “tengo influencia sobre cómo se realiza mi trabajo”). Aun siendo significativas estas diferencias, el impacto práctico real es predominantemente pequeño y moderado, si bien podemos destacar tamaños de efecto moderados en las dimensiones vinculadas a las exigencias emocionales (impacto moderado-alto), la distribución y previsibilidad del trabajo, las exigencias contradictorias y el apoyo de superiores (escucha de problemas).

Tabla 1. Comparación de factores organizativos entre entornos violentos y no violentos⁴

Factor organizativo	Entorno Violento	Entorno No Violento	Diferencia	Diferencia absoluta	p-valor	de Cohen (absoluto)
Mi trabajo es desgastador emocionalmente	5,3	4,0	1,3	1,3	< 0,0001	0,74
La distribución de tareas es irregular y provoca que se me acumule trabajo	4,7	3,6	1,0	1,0	< 0,0001	0,61
Se me informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro	3,5	4,5	-1,0	1,0	< 0,0001	0,61
Se me exigen cosas contradictorias	4,3	3,3	1,0	1,0	< 0,0001	0,6
La planificación del trabajo es realista	3,9	4,8	-0,9	0,9	< 0,0001	0,58
Mi jefe/a escucha mis problemas en el trabajo, en caso de necesitarlo	4,2	5,1	-0,9	0,9	< 0,0001	0,52
Recibo ayuda de mi jefe/a en la realización de mi trabajo, en caso de necesitarlo	4,1	5,0	-0,8	0,8	< 0,0001	0,49
En mi departamento o sección falta personal	5,1	4,2	0,9	0,9	< 0,0001	0,48
La tecnología o material con la que trabajo es adecuada y funciona correctamente	4,1	3,4	0,7	0,7	< 0,0001	0,41
Para hacer mi trabajo correctamente, tengo que desviarme de instrucciones o procedimientos prescritos	4,5	5,1	-0,6	0,6	< 0,0001	0,41
Suelo estar preocupado por cambios de horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra mi voluntad	3,7	3,0	0,7	0,7	< 0,0001	0,38
Siento inseguridad respecto a mi empleo	3,6	3,0	0,7	0,7	< 0,0001	0,36
Recibo ayuda de compañeros/as en la realización de mi trabajo, en caso de necesitarlo	5,0	5,5	-0,5	0,5	< 0,0001	0,34
Hay momentos en los que necesito estar en casa y en el trabajo a la vez (conflicto entre tareas domésticas y laborales)	4,2	3,6	0,6	0,6	< 0,0001	0,33
Tengo influencia sobre la cantidad de trabajo que se me asigna	3,5	4,1	-0,6	0,6	< 0,0001	0,32
Tengo objetivos claros	4,9	5,4	-0,5	0,5	< 0,0001	0,32
Sé qué se espera de mí en el trabajo	5,2	5,6	-0,4	0,4	0,0001	0,29
Mis compañeros/as escuchan mis problemas en el trabajo, en caso de necesitarlo	4,9	5,3	-0,4	0,4	0,0001	0,28
Mis tareas tienen sentido	5,3	5,6	-0,3	0,3	0,0021	0,23
Tengo influencia sobre qué hago en mi trabajo	4,5	4,8	-0,3	0,3	0,018	0,17
Tengo influencia sobre cómo se realiza mi trabajo	4,7	4,9	-0,2	0,2	0,0833	0,12

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

⁴La tabla presenta la diferencia de medias entre entornos laborales violentos y no violentos, respecto al acuerdo sobre afirmaciones factores organizacionales. Hay dos indicadores a tener en cuenta:

- P-valor: muestra si estas diferencias son estadísticamente significativas, cuando es inferior a 0,05 se considera estadísticamente significativo.
- D de Cohen: muestra el tamaño del efecto. Es decir, si, además de ser estadísticamente significativa la diferencia anterior, esta es relevante en términos prácticos reales. Si es superior a 0,2, la diferencia es pequeña; si es superior a 0,5, la diferencia es moderada; si es superior a 0,8 la diferencia es grande.

Así, las **principales diferencias** son las relacionadas con las **exigencias laborales** (principalmente emocionales) y la **intensificación del trabajo** (planificación irreal o acumulación de trabajo por distribución irregular), además de **conflicto de rol** (exigencias contradictorias), **previsibilidad** y el **apoyo por parte de superiores**. Por el contrario, las variables organizativas relacionadas con el **control**, especialmente **sentido** y la **influencia en el trabajo**, presentan menos diferencias entre entornos laborales violentos y no violentos.

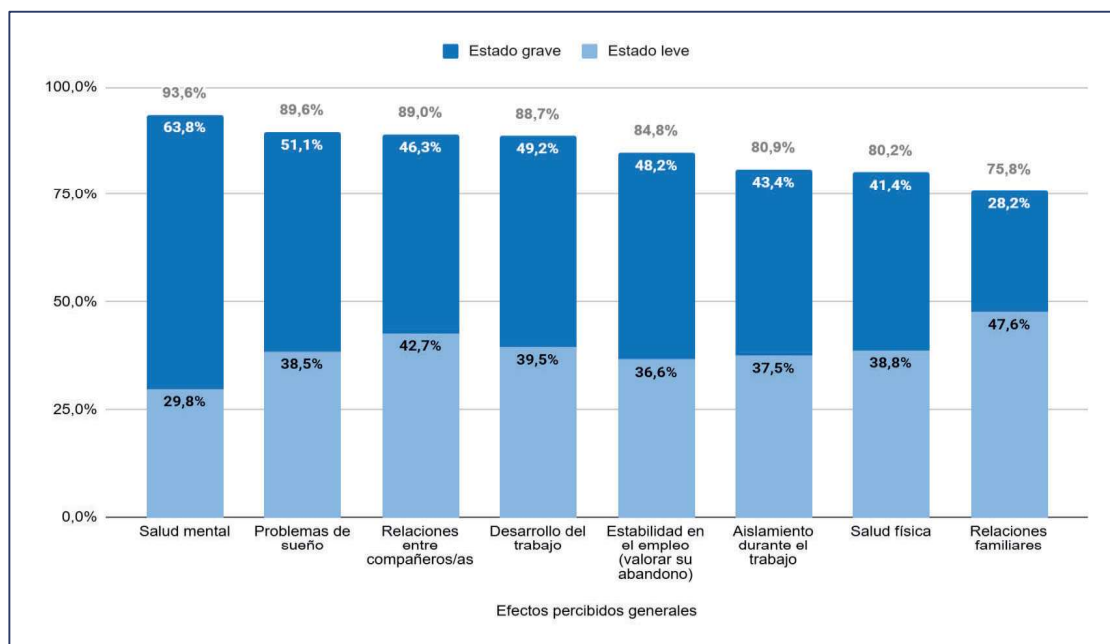
Condiciones de vida y salud en entornos laborales violentos

Percepción general

El 93,5% de las personas expuestas a entornos laborales violentos trasladan peores estados sobre salud mental, y el 60% de manera grave.

Este apartado recoge la valoración del impacto percibido tanto en la experiencia propia como en la observada en otras personas del mismo centro de trabajo, por lo que los resultados deben interpretarse como una medida de afectación percibida en el espacio laboral. En este marco, predominan los estados graves sobre los leves en la mayoría de dimensiones, especialmente en salud mental (63,8% graves frente a 29,8% leves). También presentan una elevada proporción de estados intensos relacionados con problemas de sueño (51,1%), desarrollo del trabajo (49,2%) y la estabilidad en el empleo (48,2%). En contraste, en las relaciones familiares predominan los estados leves de afectación percibida (47,6% frente a 28,2% graves).

Gráfico 9. Percepción de efectos de la violencia laboral en entornos laborales hostiles



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

En los dos próximos apartados, se hace una comparación de medias entre grupos. Primero entre percepción directa e indirecta, es decir, entre víctimas directas y testigos; en segundo lugar, de percepción entre hombres y mujeres. Los valores representados corresponden a la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada grupo de personas encuestadas en una escala Likert de 1 a 7, donde valores más altos indican una mayor percepción de afectación en la dimensión analizada. La cifra situada a la derecha de cada barra representa la diferencia entre ambas medias.

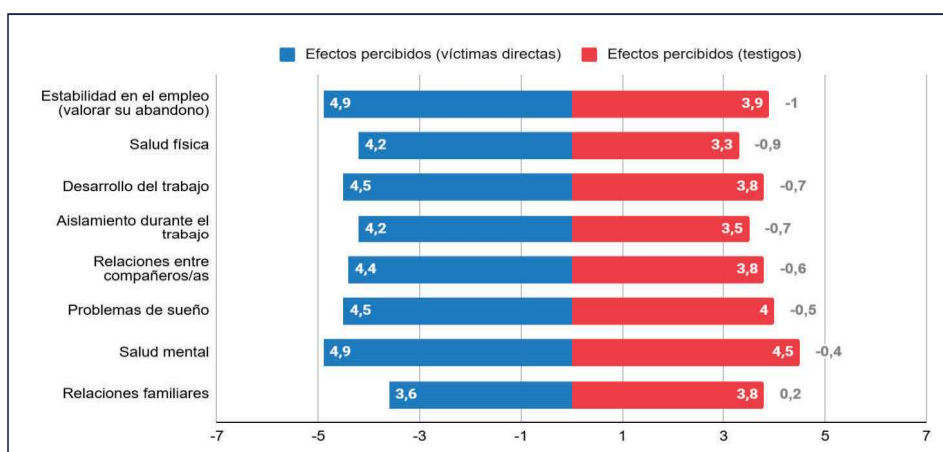
Diferencias entre percepción directa (víctimas directas) e indirecta (testigos)

El 64,3% de las víctimas directas registran un efecto percibido grave sobre la estabilidad en el empleo, valorando su abandono. Una de cada cinco apunta a un empeoramiento extremo sobre su continuidad en el empleo.

Cuando se distingue entre víctimas (directas) y testigos, el patrón se acentúa, presentando las víctimas medias superiores. Las mayores diferencias se observan en la estabilidad en el empleo y en salud física, seguidas de desarrollo del trabajo y aislamiento durante el trabajo. Esto implica que el empeoramiento, tanto de la continuidad en el puesto como de la salud física, se percibe de forma más intensa cuando la experiencia es directa (lo que también puede sugerir que pueden infraestimarse cuando son observados exteriormente). Respecto al empleo, el 94,6% de las víctimas declara que la violencia laboral determina la percepción de su continuidad en el puesto. De estos, un 64,3% sugiere que ha empeorado gravemente su continuidad en el empleo.

En cambio, en dimensiones como salud mental y problemas de sueño, aunque las víctimas registran valores superiores, la afectación percibida por testigos parece señalar que esta se extiende más allá de la experiencia directa. Solo en el caso de relaciones familiares, las víctimas señalan menores efectos percibidos de los registrados por testigos. En conjunto, los datos apuntan a un núcleo de afectación intensa en el centro de trabajo que se incrementa cuando la vivencia es directa, pero que no se limita exclusivamente a ella, ya que la violencia implica una ruptura de las redes de convivencia laboral.

Gráfico 10. Diferencias entre víctimas directas y testigos en la intensidad de los efectos percibidos por violencia laboral



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

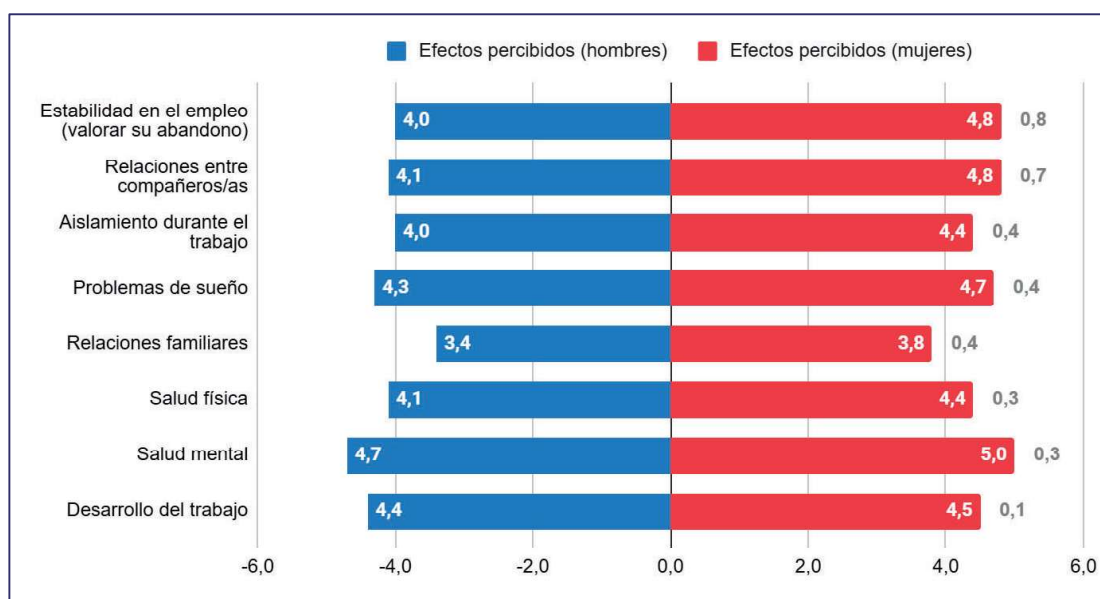
Diferencias de percepción entre hombres y mujeres

Las mujeres víctimas de violencia laboral registran los estados más graves en todos los ítems estudiados: señalan peor salud mental y valoran más abandonar su empleo.

A la hora de comparar la percepción de víctimas según género, las mujeres registran estados más graves en cada uno de los ítems propuestos para estudio. No parece existir gran diferencia en cuanto a efectos percibidos relativos al desarrollo del trabajo, salud mental y salud física. Por otro lado, las mujeres muestran un deterioro especial de la convivencia laboral: las diferencias aparecen especialmente sobre las relaciones entre compañeros/as y, por último, sienten una mayor presión hacia la expulsión del puesto de trabajo, un mayor peligro para la continuidad en el empleo, valorando su abandono.

Cabe señalar que, en el caso de salud mental en mujeres, se registra el estado más grave analizado en el estudio.

Gráfico 11. Diferencias en la intensidad de los efectos percibidos de la violencia laboral entre hombres y mujeres.



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Reporte y apoyo

El 40% de las víctimas y testigos de violencia laboral señalan que no han informado sobre ningún comportamiento violento en el trabajo.

En conjunto, los reportes realizados son hacia superiores directos (30,1%), a RRHH (21,7%) y a la RLPT (14,6%), si bien los canales de captación son secundarios: el análisis comparativo entre víctimas y testigos revela una preocupante tendencia hacia la inacción, especialmente entre los y las observadores/as. Destaca negativamente que el 44% de observadores y observadoras opta por el silencio, superando en

8,3 puntos a las víctimas. El 35,7% de las víctimas no reporta la violencia. En general, un 39,5% de víctimas o testigos de violencia laboral señalan que no han comunicado a ninguna instancia sobre ningún comportamiento violento en el trabajo.

Esta diferencia puede sugerir la existencia de un “efecto espectador”, por el cual quienes observan una conducta violenta tienden a inhibirse o delegar la responsabilidad de actuar. Entre los principales motivos destaca la percepción de que hacerlo es una pérdida de tiempo y el miedo a las represalias (36,1%), junto con la desconfianza a la dirección (34,4%). Resulta especialmente preocupante que el 27,9% de las personas que han sufrido u observado violencia laboral sin reportarla, no sepan cómo hacerlo. A ello se suman otros factores como la desconfianza hacia la RLPT, el miedo a la persona agresora y la banalización o normalización de la violencia en el entorno laboral.

En conjunto, el hecho de que la omisión resulte tan frecuente subraya la necesidad de fortalecer una cultura de denuncia, mecanismos de protección y garantías organizativas de confidencialidad para llevar a cabo.

Prevalece el apoyo informal (entorno familiar, amistades y compañeros/as de trabajo). El apoyo por parte de la dirección de la empresa es reducido.

El análisis del apoyo percibido por las víctimas, en una escala 1 (ningún apoyo) a 7 (apoyo constante), revela una fractura entre la red afectiva y el respaldo de la estructura corporativa.

El apoyo informal y de proximidad es el principal: solo el entorno familiar y las amistades (5,4) y el apoyo de compañeros y compañeras de trabajo (4,2) logran superar el umbral medio de la escala. Esto sugiere que la víctima busca refugio en sus iguales y en su esfera privada, siendo los únicos vínculos que ofrecen una respuesta por encima de la neutralidad.

Déficit de apoyo institucional y corporativo: es importante señalar que la dirección de la empresa tiene una de las puntuaciones más bajas (2,6), situándose al mismo nivel que las AAPP (2,3) y las asociaciones sin ánimo de lucro (2,3). Este dato tiene una relación directa con el hecho de que un 34,4% de las víctimas no informan por desconfianza hacia la dirección.

Prevención e intervención

Las organizaciones pueden adoptar distintas medidas cuando se producen situaciones de violencia laboral. Estas actuaciones pueden dirigirse a intervenir sobre la persona agresora, a apoyar o proteger a personas afectadas o a modificar las condiciones en que se organiza el trabajo (que dinamiza la violencia laboral).

A continuación, se analizan las medidas que, según indican las personas que han sufrido o presenciado episodios de violencia laboral, fueron adoptadas por la organización tras producirse estos hechos. En cada caso se examina tanto la frecuencia con la que se aplicaron las distintas actuaciones como la valoración de su eficacia entre quienes señalan que se llevaron a cabo.

Una de cada cuatro personas expuestas a entornos laborales hostiles afirma que no está contemplada como riesgo laboral.

La prevención de la violencia laboral no es un elemento estático; requiere que el riesgo sea visible, que el procedimiento sea conocido y que la plantilla se sienta capacitada para actuar. Aunque existe una sensibilidad social, la implementación técnica de medidas preventivas en el entorno laboral presenta importantes carencias. Cuando un riesgo no se reconoce de forma explícita, tampoco se destinan recursos para prevenirlo o gestionarlo. A pesar de su dimensión, la violencia laboral es un problema invisibilizado al no ser identificado como problema:

- La principal carencia es clara, el 36,9% de las personas expuestas a entornos de trabajo en los que se presentan episodios de violencia **desconoce** si la violencia está recogida en la evaluación de riesgos en su empresa.
- En estos mismos entornos, un 25,9% asegura que **la violencia no está contemplada como riesgo laboral**.
- El 28,3% de las personas encuestadas afirman que en **la empresa no se cuenta con los conocimientos necesarios para prevenir los comportamientos violentos**. El 27% no sabría cómo activar un protocolo si fuera necesario.

A pesar de ser obligatorio legalmente, el 47% de las personas señala no tener establecido un protocolo contra el acoso sexual en su empresa.

El 34,3% de las personas no saben si su empresa cuenta con protocolos específicos. Además, el 29,8% que han sufrido o presenciado comportamientos violentos en el trabajo, no saben si cuentan con protocolos contra la violencia laboral. La carencia es especialmente relevante si hablamos de acoso sexual: aún por desconocimiento o por aún no disponer de él, es relevante que el 47% de las personas encuestadas afirme no tener un protocolo específico sobre acoso sexual en el trabajo, siendo obligatorio legalmente.

En conjunto, los resultados reflejan no solo una insuficiente implantación de mecanismos preventivos, sino también una importante falta de información y difusión interna sobre los recursos disponibles. Esta situación limita la capacidad de actuación de las personas trabajadoras y dificulta la detección temprana, la denuncia y la intervención eficaz frente a la violencia laboral.

A continuación, se plantea la aplicación y valoración de algunas medidas preventivas.

Medidas orientadas al apoyo a personas afectadas y cambio de las condiciones de trabajo

- **Aplicación de medidas:** en lo que respecta a la intervención en el entorno laboral y el soporte a las víctimas, la medida con mayor nivel de implementación fue la mejora de la planificación del trabajo (reparto justo o plazos realistas), aplicada en el 57% de los casos, seguida por la actualización o mejora de recursos tecnológicos y materiales (52,8%) y la reubicación o cambio de puesto/departamento de la persona afectada (51,8%).

Por el contrario, las medidas que registraron menores índices de adopción -aunque todas rondando la mitad de los casos observados- fueron las medidas de seguridad física (como seguridad privada o controles de acceso), que no se implementaron en el 53,7% de las situaciones (aplicadas solo en el 46,3%), y la flexibilización o modificación de horarios o turnos, con un 47,6% de aplicación.

- **Valoración de medidas:** Al analizar la percepción de utilidad de estas herramientas cuando son puestas en marcha, se observa una tendencia general donde la ineficacia supera a la eficacia en todos los indicadores (20-35% de eficacia). Aun así, la medida que obtiene la mejor valoración relativa es la reubicación o cambio de puesto de la víctima, considerada eficaz por el 35,6% de los usuarios. Le siguen de cerca el apoyo psicológico y atención médica (31,8%) junto con el asesoramiento legal y la flexibilización horaria (ambas con un 30,6% de valoraciones positivas). En el extremo opuesto, las medidas peor percibidas por su baja efectividad real son el aumento o refuerzo de personal, que un 79,9% de las personas afectadas consideró no eficaz, y la implantación de medidas de seguridad física, que resulta ineficaz para el 79%.

Medidas sancionadoras

En el 56,3% de los casos, la violencia laboral no fue sancionada mediante la apertura de un expediente disciplinario. En el 46,3% de los casos, no fue sancionada ni siquiera con una amonestación verbal o escrita.

- **Aplicación de medidas:** destaca negativamente que la amonestación verbal o escrita no llega a implementarse como medida sancionadora en el 46,3% de los casos, ni tampoco se abrió expediente disciplinario formal contra el agresor o agresora en el 56,3% (si bien son las medidas con mayor aplicación). También destaca el traslado del agresor o agresora a otro puesto o departamento (42,4% de los casos). Las sanciones de mayor gravedad presentan los índices de aplicación más bajos: la suspensión temporal de empleo y sueldo, la pérdida de incentivos/responsabilidades/categoría o el despido disciplinario se sitúan en torno al 36-37% de aplicación.
- **Valoración de medidas:** cuando estas medidas se aplican, tienen la mejor valoración general, aún siendo valoradas como insuficientes para las personas afectadas (32-40%). Entre quienes indican que se abrió un expediente disciplinario, el 60,3% considera que la medida fue no eficaz frente al 39,7% que la valora como eficaz. Si tratamos medidas específicas, el traslado de agresor(a) se valora como eficaz en el 37,4%. La amonestación verbal o escrita, el despido disciplinario, la suspensión de empleo y sueldo y la pérdida de incentivos o categoría se sitúan en un estrecho bloque que ronda el 32% - 35% de eficacia (34,9%, 32,5%, 32,4% y 32,2% respectivamente).

Estos resultados revelan una profunda desconexión entre las respuestas empresariales frente a la violencia laboral y su impacto, dibujando un escenario dominado por la impunidad y la ineficacia de las fórmulas empleadas. En primer lugar, destaca una preocupante **normalización del conflicto** derivada de la laxitud punitiva: en la mayoría de las ocasiones, **las agresiones no conllevan la apertura de un**

expediente disciplinario formal ni reciben una mínima amonestación verbal o escrita, lo que consolida entornos de impunidad que perpetúan el riesgo. Por otro lado, los datos indican un cuestionamiento de las políticas de disuasión basadas en la seguridad física, obteniendo de las peores valoraciones de eficacia cuando fueron planteadas como mecanismo para combatir la violencia laboral. Estas respuestas físicas e instrumentales no solo resultan ajenas a la raíz del problema, sino que son valoradas de forma casi unánime como ineficaces por las víctimas.

Finalmente, el análisis arroja una advertencia sobre las medidas de carácter organizativo. Aunque intervenciones como la flexibilización de horarios se perfilan como la herramienta más eficaz, **la valoración general del conjunto de medidas que afectan directamente a factores organizativos sigue siendo poco significativa.** Los esfuerzos colectivos no deben dirigirse exclusivamente hacia la seguridad física ni hacia medidas punitivas reactivas (también imprescindibles en términos preventivos), sino hacia una transformación profunda de la organización del trabajo, incidiendo de forma correcta, planificada y continua en las causas organizativas que favorecen la violencia.

5. Conclusiones

Este informe intenta arrojar luz los fuertemente invisibilizados procesos de violencia que se producen en el entorno laboral. El diagnóstico de situación en el presente informe confirma que la violencia en el trabajo no se limita a conflictos interpersonales aislados, sino que es un fenómeno estructural. Con casi un tercio de la población asalariada expuesta a entornos violentos, la afectación es mayor en colectivos en situación de especial vulnerabilidad, como son las mujeres y las personas jóvenes. Esto podría indicar que la violencia puede utilizarse, en muchos casos, como un mecanismo de socialización y disciplinamiento ante la falta de poder contractual o experiencia. Es necesario el desarrollo de estudios en torno a esta cuestión, especialmente para aproximarse a su incidencia en colectivos de especial vulnerabilidad a los que no se ha podido llegar, como son minorías étnicas, migrantes o personas con diversidad funcional, entre otros. Por otro lado, existen limitaciones relacionadas con el diseño del estudio, el cual, al centrarse en el análisis de frecuencias y diferencia de medias entre grupos, no permite establecer relaciones inequívocas de causas y efectos más allá de lo recogido mediante la revisión bibliográfica.

Podemos señalar que existe una relación entre la violencia laboral y la dimensión organizativa. La violencia laboral se presenta junto a un deterioro generalizado de diversas variables organizativas, especialmente las relacionadas con exigencias emocionales, la distribución del trabajo, las exigencias contradictorias o la falta de previsibilidad, entre otros factores que funcionan como dinamizadores de comportamientos violentos. A este respecto, no es casual que el sector servicios se posicione como el más afectado por la violencia laboral en nuestro país. En este, a las demandas emocionales presentes en cualquier relación de trabajo se suma la exposición a las mismas derivadas de la relación con usuarios/as, clientela, alumnos/as... convirtiéndose en un sector crítico al concentrar tanto violencia interna como de servicio.

En este sentido, la violencia laboral aparece como un indicador de diseños organizacionales deficientes. A medida que los vínculos se alejan del centro de la empresa y la interacción se vuelve más ocasional, la violencia desciende progresivamente en cuanto a su peso relativo. Además, la violencia predominante en

los centros de trabajo adquiere formas sutiles (verbal, simbólica y aislamiento social), incompatibles con aquella interpretación típica de la violencia laboral, que la liga a una reacción súbita y de carácter físico (más típica de amenazas externas).

En cuanto a las consecuencias percibidas, el estudio refuerza la idea de que los estados de salud y otras condiciones de vida se ven deterioradas en entornos donde la violencia laboral está presente. Sabemos que la violencia genera daños graves y evitables para la salud, en muchos casos graves, tanto físicos como psicológicos, pero también sociales. En los entornos laborales hostiles, la violencia también parece funcionar como un vector de exclusión social con capacidad de expulsar a las personas del mercado laboral, algo que afecta especialmente a mujeres (quienes más cuestionan su continuidad en el empleo). Es decir, la violencia laboral no solo afecta en términos cuantitativos, por su mayor frecuencia en ciertos colectivos, también experimentan un deterioro más intenso en sus medios de vida, lo que profundiza en las desigualdades existentes y refuerza su posición de desventaja en el ámbito laboral y social. El hecho de que el 93,5% de las víctimas experimente un deterioro de su salud mental evidencia dificultades en los sistemas de prevención actuales, los cuales son mayoritariamente reactivos y formales.

La erradicación de la violencia laboral requiere un cambio de paradigma que desplace el foco de la conducta individual hacia la intervención en la organización del trabajo. Es imperativo que la acción sindical y la negociación colectiva intervengan en el diseño de los puestos de trabajo y en la democratización de las relaciones laborales para garantizar entornos seguros, saludables y libres de violencia.

6. Bibliografía

- Andersen, L. P., Høgh, A., Biering, K. y Gadegaard, A. M. (2018). Work-related threats and violence in human service sectors: The importance of the psycho-social work environment examined in a multilevel prospective study. *Work*, 58(4), 497–506. <https://doi.org/10.3233/WOR-172654>
- Ansoleaga, E., Ahumada, M. y González-Santa Cruz, A. (2019). Association of Workplace Bullying and Workplace Vulnerability in the Psychological Distress of Chilean Workers. *International journal of environmental research and public health*, 16(20), 4039. <https://doi.org/10.3390/ijerph16204039>
- Ågotnes, K. W., Einarsen, S. V., Hetland, J. y Skogstad, A. (2018). The moderating effect of laissez-faire leadership on the relationship between co-worker conflicts and new cases of workplace bullying: A true prospective design. *Human Resource Management Journal*, 28, 555–568.
- Bae, S.-H., Kim, S. y Myung, H. (2023). Mediating effects of workgroup processes on the relationship between nurse turnover and nurse outcomes in hospitals. *Frontiers in Public Health*, 11, 1255983. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1255983>

- Báez-León, C., Moreno-Jiménez, B., Aguirre-Camacho, A. y Olmos, R. (2016). Factors influencing intention to help and helping behaviour in witnesses of bullying in nursing settings. *Nursing inquiry*, 23(4), 358–367. <https://doi.org/10.1111/nin.12149>
- Balducci, C., Cecchin, M. y Fraccaroli, F. (2012). The impact of role stressors on workplace bullying in both victims and perpetrators, controlling for personal vulnerability factors: A longitudinal analysis. *Work & Stress*, 26, 195–212. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2012.714543>
- Balducci, C., Menghini, L., De Carlo, A. y Lazzarini, G. (2024). The relationship between patients' demands and workplace violence among healthcare workers: A multilevel look focusing on the moderating role of psychosocial working conditions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(2), Artículo 178. <https://doi.org/10.3390/ijerph21020178>
- Barron, O. (2000). Why workplace bullying and violence are different: Protecting employees from both. *Security Journal*, 13, 63–72. <https://doi.org/10.1057/palgrave.sj.8340058>
- Bueno, C. (2023, 23 de mayo). La violencia y el acoso laboral impactan a la sociedad en su conjunto. *Organización Internacional del Trabajo*. <https://www.ilo.org/es/resource/article/carmen-bueno-la-violencia-y-el-acoso-laboral-impactan-la-sociedad-en-su>
- Chappell, D. y Di Martino, V. (2006). *Violence at work* (3rd ed.). International Labour. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf
- Cooke, F. L., Umeh, C., Jiang, Z. y Ren, S. (2025). From workplace-based to work-related violence: Reframing HRM research and practice in the era of growing tensions. *Human Resource Management*, 64(6), 1503–1522. <https://doi.org/10.1002/hrm.70010>
- Dejours, C. (2009). *Trabajo y violencia*. Modus Laborandi.
- Einarsen, S. y Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, 131–142. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D. y Cooper, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (3 ed., pp. 3–53). CRC Press.
- EU-OSHA (2012). *Promoting occupational safety and health through the supply chain: Literature review*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://doi.org/10.2802/39216>
- EU-OSHA (s.f.). *Psychosocial Risks and Mental Health at Work*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Recuperado el 22 de abril de 2026 <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Eurofound (2015). *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*, Dublin. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>
- Eurofound. (2025). *European working conditions survey 2024: First findings*. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-first-findings>

- Giusti, E. M., Veronesi, G., Forest, H., Ghelli, M., Persechino, B., Borchini, R., Magnavita, N. y Ferrario, M. M. (2024). Role of turnover, downsizing, overtime and night shifts on workplace violence against healthcare workers: A seven-year ecological study. *BMC Public Health*, 24(1), 3371. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20898-8>
- Holm, K., Jönsson, S. y Muhonen, T. (2023). How are witnessed workplace bullying and bystander roles related to perceived care quality, work engagement, and turnover intentions in the healthcare sector? A longitudinal study. *International journal of nursing studies*, 138, 104429. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104429>
- Hu, Z. y Li, J. (2023). Associations of Workplace Violence With Cardiovascular Disease Among United States Workers: Findings From a National Survey. *Journal of preventive medicine and public health = Yebang Uihakhoe chi*, 56(4), 368–376. <https://doi.org/10.3961/jpmph.23.032>
- INSST (1998a). NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. https://www.insst.es/documents/94886/326823/ntp_476.pdf
- INSST (1998b). NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*. https://www.insst.es/documents/94886/7867696/ntp_489.pdf
- INSST (2025). NTP 1215: *Violencia en el trabajo de origen externo*. <https://www.insst.es/documents/94886/8447458/NTP+1215+Violencia+en+el+trabajo+de+origen+externo+-+A%C3%B1o+2025.pdf>
- Johnson, J. y Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kim, K. (2020). Exploring the influence of workplace violence and bystander behaviour on patient safety in Korea: A pilot study. *Journal of nursing management*, 28(3), 735–743. <https://doi.org/10.1111/ionm.12991>
- Kim, K., Choi, S. S. W. e Im, C. (2024). Exploring Bystander Behavior Types as a Determinant of Workplace Violence in Nursing Organizations Focusing on Nurse-To-Nurse Bullying: A Qualitative Focus Group Study. *Journal of nursing management*, 2024, 4653042. <https://doi.org/10.1155/2024/4653042>
- Laschinger, H. K. S. y Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 739–753. <https://psycnet.apa.org/record/2014-25905-010>
- Lewis, D., Megicks, P. y Jones, P. (2017). Bullying and harassment and work-related stressors: Evidence from British small and medium enterprises. *Small Business Journal*, 35, 116–137. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0266242615624039>
- Leymann, H. (1992). El curso de los acontecimientos de la eliminación. In *Textos fundamentales sobre mobbing* (pp. 79–89). <https://www.kwesthues.com/e-LeymannTEXTOSFUNDA23.pdf>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>

- Magnavita, N. (2014). Workplace Violence and Occupational Stress in Healthcare Workers: A Chicken-and-Egg Situation—Results of a 6-Year Follow-up Study. *Journal of Nursing Scholarship*, 46, 366-376. <https://doi.org/10.1111/jnu.12088>
- Magnavita, N., Di Stasio, E., Capitanelli, I., Lops, E. A., Chirico, F. y Garbarino, S. (2019). Sleep Problems and Workplace Violence: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Front. Neurosci.*, 13:997. <https://doi.org/10.3389/fnins.2019.00997>
- McCartney, G., Popham, F., McMaster, R. y Cumbers, A. (2019). Defining health and health inequalities. *Public Health*, 172, 22–30. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2019.03.023>
- Niven, K., Ng, K. y Hoel, H. (2020). The bystanders of workplace bullying. In S. Valvatne Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice* (3 ed., pp. 385-408). CRC Press.
- Notelaers, G. e Einarsen, S. (2013). The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire–Revised. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 670–682. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.690558>
- Notelaers, G., Törnroos, M. y Salin, D. (2019). Effort-Reward Imbalance: A Risk Factor for Exposure to Workplace Bullying. *Front. Psychol.*, 10:386. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00386>
- OIT (2020). *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/entornos-de-trabajo-seguros-y-saludables-libres-de-violencia-y-acoso>
- OIT (2023). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: primera encuesta mundial*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_884354.pdf
- OIT (2025). *Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo: Manual de formación para empresas* (1.ª ed.). Organización Internacional del Trabajo. <https://doi.org/10.54394/JQBN7312>
- OMS (2014). *Global status report on violence prevention 2014* [Informe mundial sobre la prevención de la violencia 2014]. Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/status_report/2014
- Rayner, C., Hoel, H. y Cooper, C. L. (2002). *Workplace bullying: What we know, who is to blame, and what can we do?* Taylor & Francis.
- Reknes, I., Einarsen, S., Knardahl, S. y Lau, B. (2014). The prospective relationship between role stressors and new cases of self-reported workplace bullying. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(1), 45–52. <https://doi.org/10.1111/sjop.12092>
- Roethig, O., Goddard, S., Iovino, F. V. y Castaldo, B. (2022). *Directrices intersectoriales de la UE sobre la violencia y el acoso en el trabajo*. BusinessEurope, SGI Europe, SMEUnited, CES. <https://observatorioacoso.ccoo.es/4003b88eb7fa2f0deb72e0fc603a5a44000001.pdf>
- Rudkjoebing, L. A., Bungum, B. A., Flachs, E. M., Eller, N. H., Borritz, M., Aust, B., et al. (2020). Work-related exposure to violence or threats and risk of mental disorders and symptoms: systematic review and meta-analysis. *Scand J Work Environ Health*, 46(4), 339–49. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3877>

- Salin, D. y Notelaers, G. (2018). The effects of workplace bullying on witnesses: violation of the psychological contract as an explanatory mechanism? *The International Journal of Human Resource Management*, 31(18), 2319-2339. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443964>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S. y Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behaviour. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 80-92. https://www.researchgate.net/publication/6547331_The_Destructiveness_of_Laissez-Faire_Leadership_Behavior
- Somani, R., Muntaner, C., Hillan, E., Velonis, A. J. y Smith, P. (2021). A systematic review: Effectiveness of interventions to de-escalate workplace violence against nurses in healthcare settings. *Safety and Health at Work*, 12(3), 289-295. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.04.004>
- Sugahara, T. y Sugahara, K. (2014). Preventing workplace violence and litigation through preemployment screening and enforcement of workplace conduct expectations. En S. J. Morewitz y M. L. Goldstein (Eds.), *Handbook of forensic sociology and psychology* (pp. 185-199). Springer, New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-7178-3_13
- Tsukamoto, S. A. S., Galdino, M. J. Q., Barreto, M. F. C. y Martins, J. T. (2022). Burnout syndrome and workplace violence among nursing staff: a cross-sectional study. *Sao Paulo medical journal = Revista paulista de medicina*, 140(1), 101-107. <https://doi.org/10.1590/1516-3180.2021.0068.R1.31052021>
- Wang, J., Zeng, Q., Wang, Y., Liao, X., Xie, C., Wang, G. y Zeng, Y. (2022). Workplace violence and the risk of post-traumatic stress disorder and burnout among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of nursing management*, 30(7), 2854-2868. <https://doi.org/10.1111/jonm.13809>