

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #01/2021

CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad de Jaén

CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #01/2021

Sumario

1. EDITORIAL

- Un nuevo tiempo para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: la Red Euro-iberoamericana I+D+I+ECC para asociar investigación y práctica

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Industria 4.0, tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), trabajo a distancia y gestión preventiva: nuevos factores psicosociales y organizativos de riesgo

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La huella psicosocial de la covid19 en la población trabajadora: lecciones de gestión para el futuro, según la OIT
- Se ha hecho esperar, pero aquí está ya: el Criterio Técnico de la ITSS sobre la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Publicada la ESENER-3: aproximación al impacto de los factores y riesgos psicosociales en la Unión Europea.
- Aprobada la norma ISO 45003: 2021, sobre gestión de riesgos psicosociales

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Experiencia de gestión eficaz por la empresa de la prevención del ciberacoso en el trabajo por razón de género

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CONCISAMENTE A DUDAS FRECUENTES

- ¿La evaluación de riesgos psicosociales debe contemplar solo el tiempo de trabajo y los periodos de descanso?

7. PARA SABER MÁS



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad de Jaén

#01 / Editorial

Un nuevo tiempo para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: la Red Euro-iberoamericana I+D+I+ECC para asociar investigación y práctica



Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Director del Laboratorio-Observatorio andaluz de Riesgos Psicosociales (LARPSICO).

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)

1. 20 años después de su último pronunciamiento específico al respecto (2001, en relación a la obligada inclusión en la ley italiana de seguridad y salud en el trabajo de evaluar los factores de riesgo psicosocial), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha tenido a bien hacer un recordatorio: **el sistema comunitario de gestión de riesgos laborales incluye la protección eficaz frente a los riesgos psicosociales**, como el estrés, el agotamiento profesional, etc. (STJUE 9 de marzo de 2021, C-344/19). Pero, pese a las múltiples iniciativas orientadas a prevenir de forma eficaz los factores y riesgos psicosociales en las organizaciones de trabajo, su prevalencia no solo sigue siendo elevada en el conjunto de la UE, sino que incluso halla nuevos factores de riesgo, a raíz de los procesos de transformación digital que experimentan todos los órdenes de la vida, también en el mundo del trabajo. Lo ha vuelto a evidenciar la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST, u OSHA-EU, por sus siglas en inglés), a través de ESENER-3 (**Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes**).

Sin entrar en su comentario -la sección dedicada al “observatorio internacional” recoge una primera reseña a tal fin-, basta ahora traer a colación su estimación sobre el impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en el aumento de los factores de riesgo psicosocial en los entornos de trabajo (vid. sección de estudio científico-técnico del coordinador del Larpico, el profesor García Jiménez). De un lado, se recuerda que la mayor conectividad (todo lugar, todo momento) no sólo amplía el tiempo de disposición a usos productivos, con el riesgo de **fatiga informática (art. 88 Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantías de Derechos Digitales)**, sino que también diluye las fronteras entre tiempos de no trabajo y de trabajo. De otro, como evidencia el **artículo 4 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**, enlazando con la previsión **del art. 3 del Convenio 190 OIT, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo**, las TIC también aumentan el riesgo de violencia y acoso en el trabajo: **acoso cibernético en el trabajo (“ciberacoso laboral”)**, incluso por razón de sexto.

Sin embargo, refleja la ESENER-3 que estos nuevos factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo digital tienen aún una limitada presencia en las evaluaciones de riesgos de las organizaciones. El nuevo contexto económico y organizativo en el que estamos insertos y al que nos dirigimos con mayor intensidad, la era digital, nos requiere de paralelos nuevos retos para una gestión más competitiva de las organizaciones que, además, sean más seguras y saludables para las personas trabajadoras.

2. Desde esta renovada comprensión, **si algo se ha aprendido de la gran tragedia pandémica**, y su triple crisis derivada (sanitaria, económica y sociolaboral) **es la íntima conexión entre la economía y la salud**. Aunque, hasta el momento, la atención se ha centrado en la prevención del riesgo de contagio (riesgo biológico), conforme va -lentamente- remitiendo, emerge progresivamente la huella psicosocial que la dura pandemia de covid19 está dejando en la población en general, y en la población trabajadora en particular. **Algunos Estudios, siguiendo la pauta a tal fin marcada por la OIT, han puesto cifra estimativa al impacto psicosocial en la población trabajadora de la pandemia**. Sería el -sugerente- caso de AFFOR psicosocial (Primer Estudio Global sobre el impacto psicológico del COVID-19 en la salud de las personas trabajadoras). Como expone la profesora Estefanía González Coboleda, investigadora permanente del Larpico, en la sección actualidad preventiva psicosocial, dicho Estudio, siguiendo la escala Goldberg, estima que, en la más favorable de la hipótesis, **4 de cada 10 personas trabajadoras (42%) encuestadas requeriría una valoración específica de salud psicosocial, pudiendo llegar, incluso, a 6 de cada 10**.

En estos mutantes e inciertos escenarios socioeconómicos, así como de cambios de gran calado igualmente en lo cultural, la salud psicosocial de las personas en general, y de la población trabajadora en particular adquiere protagonismo y es clave en la recuperación y transformación tras la crisis covid19 hacia un nuevo modelo productivo digital, verde e inclusivo. Para el ámbito de la gestión preventiva laboral la apertura de esta nueva época puede hallarse en diversos y muy heterogéneos ámbitos. Piénsese en la notoriedad que da a esta rama de la prevención de riesgos laborales el reciente **Criterio Técnico de la ITSS (2021)**, en lo que a garantías vinculantes del cumplimiento normativo significa. O, desde los estándares de normalización, en la renovada atención que recibirá con la aprobación de la **norma ISO 45003, Gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Salud y seguridad psicológicas en el trabajo - Directrices para la gestión de riesgos psicosociales**. Sin perjuicio de futuros análisis científico-técnicos y prácticos más profundos, en las secciones de actualidad y de observatorio internacional de este Boletín damos cuenta de los dos hitos de progreso preventivo en materia psicosocial que supone para las empresas y para las personas trabajadoras estas nuevas pautas, inspectoras y de normalización internacional.

3. Un nuevo tiempo, emergentes retos o desafíos, exige no solo mejorar el conocimiento científico sobre esta dimensión psicosocial de la salud en el trabajo, demostrando la centralidad del progreso por la evidencia científica, sino pasar a un progreso práctico mayor, que nos permita anticipar los cambios y crisis, como advierte la OIT, en su apuesta por **invertir en sistemas de seguridad y salud en el trabajo tan innovadores como resilientes**. Es un reto global y compartido. Por eso, en la nueva etapa que comienza el LARPSICO asume como uno de sus objetivos impulsar una **Red Euro-iberoamericana de I+D+I+ECC** (Investigación, Desarrollo, Innovación y Empleo competitivo de calidad) sobre riesgos psicosociales en el trabajo.

Iniciativa autonómica en su origen, tiene una vocación global, si bien centrada tanto en Europa –en especial en la Europa del Sur– cuanto en Iberoamérica. Asimismo, junto a la vertiente de promoción institucional de la investigación y el desarrollo para unas organizaciones a la par competitivas y saludables, o viceversa, buscando la implicación de todas las organizaciones con competencia en este ámbito (autonómico, estatal, comunitario, internacional), presenta una faz práctica, profesional, muy relevante para las empresas. En última instancia, pretende servir de **modelo de cooperación entre ciencia (universidad) y sociedad** (tanto empresas como personas trabajadoras, así como profesionales de la PRL) que tan determinante para afrontar las crisis y los cambios se ha demostrado durante la pandemia y que refleja un modelo de conocimiento y acción estructural.

La presentación se hizo los días 23 y 24 de junio, a través de seminarios online (**Webinar: Un nuevo tiempo para la salud psicosocial en el trabajo**) e inscripción gratuita (<https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/webiaprl/node/337>). La iniciativa tiene una marcada vocación de permanencia y llama a una cooperación continuada, sea de entidades científicas sea de organizaciones socialmente comprometidas. Este primer número del Boletín (Newsletter) del LARPSICO también pretende ser un punto de encuentro y un canal de comunicación continuado compartidos.



#02 / Artículo científico-técnico

Industria 4.0, tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), trabajo a distancia y gestión preventiva: nuevos factores psicosociales y organizativos de riesgo



Manuel García Jiménez

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.
Coordinador del Laboratorio-Observatorio andaluz de Riesgos Psicosociales (LARPSICO).
Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)

1. ¿La sociedad del rendimiento digital, una sociedad del cansancio informático? Desde los más variados ámbitos de las ciencias sociales, también desde las artes, tanto plásticas como literarias, no solo de ficción y/o distópicas, sino filosóficas, aparece se asume la creciente incidencia de las “nuevas” tecnologías de la información y de la comunicación (NTIC), unas ya conocidas y consolidadas, otras emergentes, en los modos de enfermar de las personas en general, y en el trabajo en particular. En una **“sociedad del rendimiento digital”**, donde se pide cada vez más flexibilidad organizativa y para la prestación de servicios, a fin de maximizar las posibilidades que ofrecen las tecnologías digitales de trabajar en todo tiempo, en todo lugar, con los consiguientes incrementos de la conectividad/tiempos de disposición, no puede sorprender que se consoliden, en este contexto socioeconómico y cultural, las enfermedades de naturaleza psicosocial. De ahí que aquella sociedad del rendimiento digital corra un alto riesgo de mutar en otra **“sociedad del cansancio digital”** o informático (el ejemplo surcoreano, un país con una extrema conectividad digital, lo evidencia; pero también algunos modelos de gestión del trabajo de las principales empresas tecnológicas de *Silicon Valley*).

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) lo constata. Destaca la importancia de la organización digital de la economía y del trabajo para derivar en ventajas para las personas trabajadoras, al adoptar nuevos enfoques en la cultura del lugar de trabajo, en términos de calidad del empleo y autonomía en la organización de su trabajo (**factores psicosociales de bienestar**). Pero también los riesgos para sus seguridad y salud en entornos de trabajo (**factores de riesgo psicosocial**). En sus **palabras textuales**:

“Si bien el uso cada vez más intenso de las TIC puede representar, para determinados trabajadores, una oportunidad de autonomía y una mejor conciliación entre vida profesional y vida privada, en ciertos casos también constituye un riesgo para la salud. **El aumento del número de trabajadores que sufren estrés y síndrome de desgaste profesional es una realidad preocupante y costosa para la que el diálogo social debe encontrar solución.** (...)” (Dictamen CESE: *«Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo»*, 2017/C 434/05. punto 10.2, p. 33).

2. Por supuesto, en esa dirección de buscar soluciones eficaces compartidas para los nuevos retos comunes, desde el enfoque de diálogo social también preconizado por el CESE, los interlocutores sociales a nivel comunitario se han puesto mano a la obra. Así se evidencia en el importante **acuerdo marco sobre digitalización**, firmado en junio del año pasado **y que incorpora aspectos importantes de seguridad y salud en el trabajo**. Ahora bien, en tanto se va concretando ese nuevo marco colectivo europeo común, en el ámbito del diálogo social, y también de las nuevas propuestas legislativas en marcha, **las leyes españolas** ya están tomando cartas en esta cuestión **y están tipificando tanto sea estos nuevos factores de riesgo cuanto los nuevos riesgos emergentes** relacionados con ellos, o las nuevas facetas tecnológicas de los riesgos psicosociales ya emergidos. El reconocimiento y garantía normativos no se limita a los factores y riesgos emergentes, sino que, lógicamente, también se incluyen nuevos instrumentos de gestión preventiva, como las **políticas de usos razonables**, desde el punto de vista también de la seguridad y salud en el trabajo, **de las TIC en el entorno laboral**.



3. Recordémoslo, brevemente. Primero fue la **Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantías de Derechos Digitales**. En ella cabe destacar básicamente las siguientes dos novedades en materia de gestión preventiva de riesgos psicosociales en el trabajo, aunque no se modificara la LPRL. A saber:

El reconocimiento y garantía del **derecho a la desconexión digital** de la persona trabajadora fuera de la jornada laboral, a fin de prevenir la sobrecarga psicosocial que supone la conectividad continuada, fuera del tiempo de trabajo (art. 88.1 LOPDGDD).

- d. La tipificación de un nuevo riesgo laboral**, no solo psicosocial (ej. fatiga visual), pero sí sobre todo psicosocial, como es la **"fatiga informática"**, a fin de prevenir la sobrecarga que deriva de un exceso de conectividad tecnológica aun dentro de la jornada laboral (art. 88.3 LOPDGDD).

Más recientemente, se procederá a hacer un análogo reconocimiento, pero ahora desarrollando la especificidad de tales factores y riesgos psicosociales relacionados con el trabajo a distancia y, más particularmente, con su modalidad de teletrabajo, también en su modalidad prevalente, la domiciliaria. Al respecto, las principales referencias de índole preventiva de riesgos laborales psicosociales y organizativos hechas en el **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre** son:

- a. Se precisa de forma clara que el **sistema legal de gestión de riesgos laborales** (evaluación y planificación de la actividad preventiva) **para el trabajo a distancia deberá atender de forma especial**, junto a los factores de riesgo ergonómico, **a los factores psicosociales y organizativos**. En particular, detalla, "deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada" (art. 16.1).
- b. Se reitera el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada y a la prevención del riesgo de fatiga informática** dentro de ella (art. 18).
- c. Dentro de un enfoque global de gestión preventiva de riesgos laborales en todas las empresas con perspectiva de género (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad -Anexo IV), así como de concreción del citado protagonismo de la gestión psicosocial en los entornos del trabajo a distancia, se **exige de las empresas que atiendan expresamente a las "particularidades del trabajo a distancia, y especialmente del teletrabajo"**, en su **política de prevención de las diferentes modalidades de acoso relacionado con el trabajo**: sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral (art. 4.4).

De este modo, la ley española se anticipa claramente a la entrada en vigor (25 de junio de 2021) del **Convenio 190 OIT, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo**. Este -todavía no ratificado por España, si bien está en proceso- según es bien sabido, recoge, de forma pionera, **la obligación de gestionar eficazmente el ciberacoso en el trabajo en general, y por razón de género en particular** (art 3 d)¹:

“El...Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: (...)”

d. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de TIC”

3. Sin duda, otras muchas vertientes podrían ser mencionadas. Como por ejemplo la identificación de nuevos “síndromes” asociados al trabajo digital o telemático y aparecidos durante la pandemia, en virtud del confinamiento decretado y de las restricciones de movilidad, que han intensificado hasta al máximo el trabajo con las NTIC (teletrabajo, videoconferencias, video-reuniones, las videollamadas, etc.). Sería el caso, por ejemplo, del denominado “**síndrome Zoom**” y que se identifica con la fatiga informática que genera el estar sometidas las personas a múltiples actos virtuales en su trabajo (reuniones virtuales, formación online, conferencias en línea de continuo, etc.) Los síntomas más reconocibles de la fatiga Zoom son la dificultad para concentrarse, ansiedad al entrar en una llamada o durante la misma, agotamiento físico, irritabilidad, dolor de cabeza, cansancio ocular, etc.

Pero no pretendemos alarga más esta aproximación al impacto de las TIC en el ámbito de la gestión preventiva de riesgos psicosociales en los entornos laborales (si bien no se agota solo en esta rama de riesgos, pues afecta también a otros, como los ergonómicos, incluso biológicos -ej. fatiga visual-). Tiempo habrá. Ahora solo hemos querido evidenciar una nueva dimensión de esta cuestión y el desafío que ya debe ser afrontado por las empresas. La LPRL no cambia en su letra -de momento-, pero sus retos, legales y culturales, sí van evolucionando, y el sistema de gestión preventiva de riesgos en los entornos laborales debe adaptarse permanentemente a ese ritmo dinámico.



¹ Por todos vid. MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL. El ciberacoso en el trabajo: Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas, La Ley, Wolter Kluwer, 2019. De interés también la **Ficha científico-técnica** elaborada por el LARPSICO al respecto, a fin de facilitar a las empresas herramientas preventivas.

#03 / Crónicas de actualidad preventiva

La huella psicosocial de la covid19 en la población trabajadora: lecciones de gestión para el futuro, según la OIT



Dr. Estefanía González Cobaleda

Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Investigadora Permanente del Laboratorio-Observatorio andaluz de Riesgos Psicosociales (LARPSICO).

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Psicosociales (IAPRL)

1. Que la epidemia de covid19 ha dejado una huella profunda en la (pérdida de) salud de la población de todo el mundo es una evidencia estadística. No ha resultado hasta ahora tan evidente el “hoyo emocional” que ha generado en una parte importante de la población en general, y de ciertos colectivos profesionales en particular. Sin embargo, ahora que parece controlado el problema del contagio, aunque persista, se insiste en la dimensión psicosocial de la pandemia. **La OIT**, una vez más, **es pionera en la llamada a integrar la dimensión psicosocial en la gestión de esta y otras pandemias** que vendrán en el futuro, no muy lejano. Al respecto, el Primer Estudio Global sobre el impacto psicológico del COVID-19 en la salud de las personas trabajadoras, realizado por la consultora especializada AFFOR psicosocial, en colaboración con la Universidad de Sevilla², le ha puesto cifras. Con una muestra de 1024 personas trabajadoras, en 8 países (España y 7 países iberoamericanos: Argentina, Colombia, Chile, Ecuador, México, Panamá y Perú)), siguiendo la escala Goldberg, **hasta un 67,58 de la población trabajadora encuestada requeriría realizar una valoración específica de salud psicosocial**. Aunque **se reduciría al 42 por cien, en una escala de salud más restrictiva, es evidente que el problema tiene una relevante magnitud**.

Sin embargo, en los protocolos oficiales sanitarios de gestión de tales riesgos no ha tenido acogida, quedándose, de nuevo, en un segundo plano. Ciertamente, en el plano propio de las recomendaciones científico-técnicas, no vinculantes, sí que el NSST elaboró sendas **Guías relativas a buenas prácticas de gestión psicosocial en el trabajo durante la covid19**, en **centros sanitarios** y en **residencias de personas mayores**.

2. Para la recogida de datos sobre el índice de afectación de la salud emocional en población trabajadora, empleando diferentes escalas psicológicas validadas, se ha puesto la atención **en los niveles de ansiedad, estrés y depresión** (recuérdese que es la segunda causa de incapacidad laboral). Los datos han sido tratados (procesados) sobre dos escalas psicológicas validadas:
 - a. **Test de Salud Total (TST)** y
 - b. **GHQ Goldberg**.

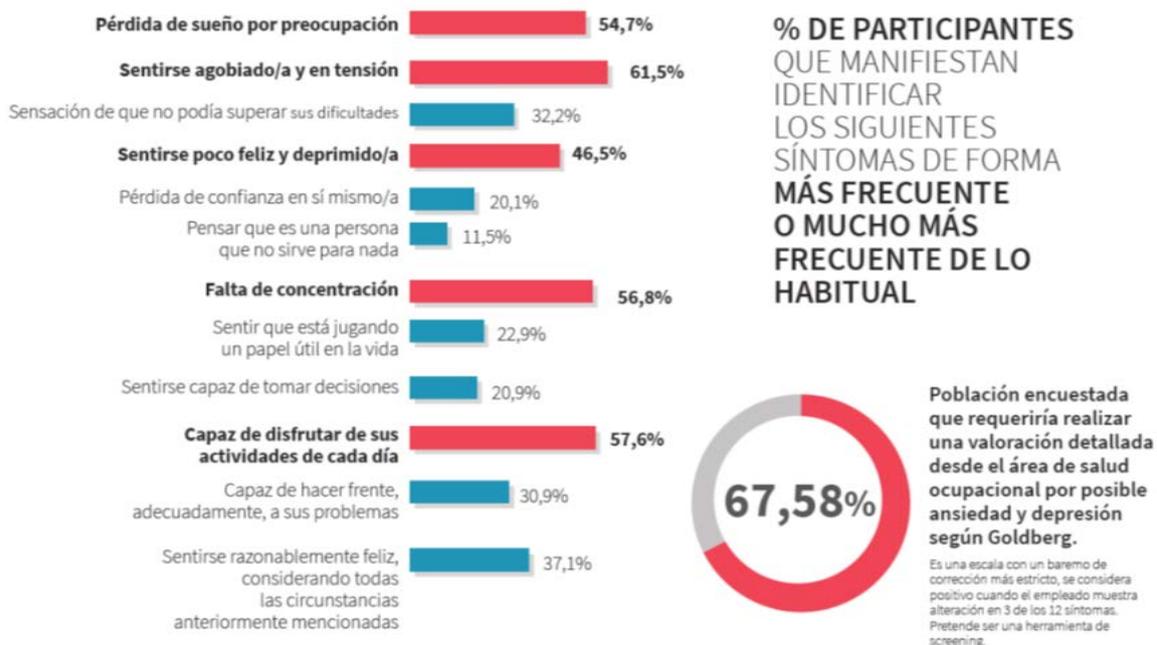
Los resultados obtenidos utilizando una y otra técnica de escrutinio son diversos, si bien siempre desde la coincidencia de ambos en un elevadísimo porcentaje de incidencia de los factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora (encuestada). Así:

1. Conforme al primer instrumento, **casi el 42 por cien (41,99%) de la población trabajadora encuestada presentaría relevantes síntomas de ansiedad, siendo casi 3 de cada 10, en torno a un tercio (27,3%), la que siente que su salud ha empeorado en las últimas semanas**.
2. En cambio, atendiendo a la referida **Escala de Goldberg**, **el 67,58% de las personas trabajadoras encuestadas requerirían de una evaluación detallada desde el área de salud laboral por posible ansiedad y depresión**. Gráfico 1.

² El Estudio se ha realizado en colaboración con la Cátedra de Prevención de la Universidad de Sevilla, PRL Innovación, Foro de Recursos Humanos y DCH - Organización Internacional de Directivos de Capital Humano.

En este caso, el Estudio sigue criterios técnicos recogidos en el **Protocolo PSICOVS2012** (Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales). En suma, **7 de cada 10 personas trabajadoras de la población encuestada requerirían una evaluación detallada del servicio de prevención de riesgos laborales por alto riesgo de estrés e, incluso, depresión poscovid19** (según Goldberg). Es una escala con un baremo de corrección más estricto, se considera positivo cuando el empleado muestra alteración en 3 de los 12 síntomas. En el Estudio de AFFOR, además, se tiene en cuenta la variable sectorial, esto es, se atiende al tipo de actividad profesional realizada, en la medida en que, como es bien conocido, no todos los colectivos de personas trabajadoras debieron afrontar del mismo modo el impacto de la pandemia de covid19. Determinados grupos profesionales han estado más expuestos al riesgo de contagio, sin que, sobre todo en los inicios de la misma, se dispusieran de los equipos de protección individual adecuados para una gestión más eficaz.

Fuente: AFFOR (2021). *Estudio Global sobre el impacto psicológico del COVID-19 en la salud de los trabajadores.*



Disponible en: <https://affor.es/el-42-de-la-poblacion-trabajadora-encuestada-presenta-sintomas-de-ansiedad/>

En última instancia, se trata de gestionar eficazmente estas situaciones para minimizar los factores y riesgos psicosociales en los entornos laborales para tiempos de pandemia, apoyando al mismo tiempo emocionalmente a las personas trabajadoras.



Se ha hecho esperar, pero aquí está ya: el Criterio Técnico de la ITSS sobre la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo



Juan Ignacio Marcos González

Abogado.

Coordinador del Observatorio vasco sobre acoso y discriminación

1. No escapa a nadie que el requerimiento de la ITSS suele ser un importante factor de promoción del desarrollo, por las empresas, de una evaluación de los factores y riesgos psicosociales en las organizaciones. Por eso es tan importante que no haya que esperar a denuncias individuales, o colectivas, para que las empresas incluyan, al igual que para el resto, los riesgos psicosociales en su sistema de gestión preventiva. **De ahí el interés de reciente publicación del Criterio Técnico 104/2021 sobre la actuación a seguir por su parte respecto de la gestión de los riesgos psicosociales laborales.**

La iniciativa se enmarca claramente en el enfoque comunitario de esta cuestión. De especial importancia la referencia a la Comunicación de la Comisión Europea de 10 de enero de 2017: **“Trabajo más seguro y saludable para todos. Modernización de la legislación y políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo”**. Esta Comunicación está basada en la Evaluación ex post de las Directivas de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo (**evaluación REFIT**). En ella se oficializa un dato de evidencia extendido, según el cual la falta de una gestión adecuada de los riesgos psicosociales penaliza la salud de las personas trabajadoras, pero también a las empresas, porque dan lugar a un tipo de bajas (por estrés laboral) “relativamente largas, conduce a una reducción del rendimiento y puede motivar un aumento de la siniestralidad”.

Entre las novedades más señeras del Criterio Técnico está la llamada a que **las evaluaciones de riesgos reflejen una gestión de la diversidad**. Por tanto, las medidas de gestión del riesgo psicosocial deben atender a la especificidad tanto por sectores como, sobre todo, por colectivos de personas (diversidad de género: mujeres, los hombres; diversidad de edades: jóvenes, de más edad; la diversidad de sus capacidades; diversidad étnico-cultural: personas inmigrantes extracomunitarias, etc.).

2. El Criterio Técnico 104/2021 se estructura básicamente atendiendo a las tres actuaciones inspectoras:
 - control de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales.
 - Actuaciones inspectoras a denuncia sobre exposición a estos riesgos.
 - Intervenciones sobre daños derivados de la exposición y no prevención.

El Criterio incluye dos Anexos. El Anexo I incluye una lista bastante completa para comprobar la efectiva realización de la evaluación de riesgos psicosociales y verificar su calidad. El Anexo II es para las empresas con menos de 25 personas trabajadoras.



#04 / Observatorio internacional sobre la gestión de riesgos psicosociales en las organizaciones

Publicada la ESENER-3: aproximación al impacto de los factores y riesgos psicosociales en la Unión Europea

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST; EU-OSHA, por las siglas en inglés) presentó el año pasado los resultados, y las principales conclusiones, de la célebre encuesta ESENER-3 (**Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes**) llevada a cabo, para su tercera edición en 2019. En ella se preguntó a más de 45 000 establecimientos de 33 países sobre su gestión actual de la salud y la seguridad en el trabajo (SST), en especial sobre los principales factores que favorecen o que obstaculizan la consecución de una gestión eficaz y la participación en ella, conforme al marco normativo en la materia, de las personas trabajadoras y sus representaciones. En esta encuesta se pone énfasis en la gestión de los riesgos psicosociales, como el estrés relacionado con el trabajo, agotamiento profesional y el acoso laboral, en todas sus modalidades, con especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo.

La Encuesta presta especial atención a los factores de riesgos psicosociales, a fin de poner el acento en la prevención primaria. Recuerda que estos factores se relacionan con un amplio abanico de aspectos, como las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como la pobreza de los canales de relación comunicativa social del trabajo. Las cargas excesivas de trabajo, los intensos ritmos, la presión del tiempo, la falta de apoyo por parte de la dirección de empresa, las facilidades -o dificultades- de conciliación de la vida laboral y familiar, son todos ellos aspectos tenidos en cuenta en esta encuesta. **En esta ocasión, especial relevancia tiene el impacto de la digitalización.**

En la página web del LARPSICO³ se ha subido un documento propio en el que se hace una primera valoración de las principales constataciones de ESENER-3 en relación con los riesgos psicosociales. El valor de este instrumento está en ofrecer una visión global y comparada en el plano comunitario del conjunto de prácticas de SST en general, y con respecto a los riesgos psicosociales en particular. Por lo tanto, a la contribución útil que realiza a crear evidencias empíricas sobre el impacto de esta tipología de riesgos en el bienestar de las personas y en el funcionamiento de las empresas, la ESENER-3 suma una aportación muy relevante para la mejora de las políticas de empresa en materia de gestión de riesgos. De este modo, aporta pautas de interés para facilitar el cumplimiento con una mayor eficacia en la gestión de los riesgos de los lugares de trabajo en Europa, por lo tanto, también en España, con especial incidencia, como se dice, en los factores y riesgos psicosociales.



³ Aquí debe darse cuenta del documento que hemos preparado para la WEB y que ya está maquetado.

Aprobada la norma ISO 45003: 2021, sobre gestión de riesgos psicosociales

La Organización Internacional de Normalización (ISO) ha publicado definitivamente, tras una larga elaboración, un nuevo estándar internacional de normalización en el ámbito de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Se trata de la norma **ISO 45003: 2021. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Seguridad y salud psicológica en el trabajo: gestión de riesgos psicosociales - Directrices**. Esta norma pretende completar, para la rama de riesgos psicosociales, la norma **ISO 45001: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional**. Consecuentemente, ISO se suma al impulso en nuestro tiempo de la salud psicosocial, la salud mental, junto con la salud física, en la gestión de las organizaciones contemporáneas.

En el marco de la normalización internacional, pues, en paralelo al de la regulación normativa, visto en la sección de estudios científico-técnicos de este Boletín, también la gestión eficaz de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo es vista como un gran reto para la una seguridad y salud integrales. La norma ISO 45003 ofrece una guía completa sobre la gestión de los riesgos psicosociales, como elemento de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), en línea con lo que establece la LPRL.



#05 / Buenas prácticas de gestión psicosocial en los lugares de trabajo

Experiencia de intervención psicosocial eficaz por la empresa de la prevención del ciberacoso en el trabajo por razón de género

Uno de los riesgos psicosociales más conocidos es el acoso, más si se trata de formas de acoso que aúnan la modalidad sexual (acoso sexual) y moral (degradación del entorno laboral que atenta contra la salud e integridad). Justamente, como refleja la ESENER-3, son cada vez más las empresas que incluyen protocolos de gestión del riesgo de acoso. Aunque son menos, por ahora, los protocolos que integran la modalidad digital (ciberacoso en el trabajo), el recurso a ellos puede ser útil para prevenir, o al menos para reducir, problemas de salud ligados a estas situaciones. Nos parece interesante recoger, como buena práctica de intervención psicosocial empresarial la siguiente.

Una trabajadora denunció el acoso sufrido en la empresa a cargo del jefe de cocina. Una vez actuado el protocolo, mediante la intervención de gerencia, se acordaron cambios organizativos (de turno y espacios en el centro de trabajo), para que no coincidieran y así acabar con la perturbación. Pero el problema no remitió, porque el jefe de cocina no respetaba tal decisión de "separación" o "alejamiento interno", al tiempo que seguía con sus mensajes por WhatsApp hostiles y despectivos. Esta presión laboral provocó una psoriasis importante debida al estrés creado. Ante la reiteración, la empresa decidió el despido del jefe de cocina. A raíz de esta intervención, desapareció la psoriasis.



Fuente: STSJ Cataluña 5 de octubre de 2018.

#06 / Hoja informativa: respondemos concisamente a sus dudas más frecuentes

¿Para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo solo hay que tener en cuenta el tiempo de trabajo y los descansos o también los tiempos de disponibilidad que puedan conllevar sobrecarga psicosocial?

Nadie duda de la importancia que las condiciones temporales de trabajo tienen para una adecuada gestión de riesgos laborales en general, y para los riesgos psicosociales en particular. En cualquier método de evaluación que se siga, la duración y distribución de la jornada, los ritmos de trabajo, así como los tiempos de descanso, dentro de la jornada, y fuera de ella, representan elementos imprescindibles para el cumplimiento eficaz de esta tarea. Ahora bien **¿qué sucede con los tiempos de no trabajo que tampoco son tiempos de descanso?**

Son los llamados **“tiempo de disponibilidad no de trabajo”** (guardias de localización, tiempo de conexión a una plataforma digital, o a un teléfono, etc.). Cada vez, son más las empresas en las que se prevén estos tiempos “intermedios”, que no son de trabajo efectivo, por lo que no se retribuyen como tal, ni computan para el máximo de jornada, ni son tiempos de descanso propiamente, por lo que no cuentan como tiempos para la recuperación y el ocio, en sentido estricto, aunque las personas tengan mayor margen de disposición para asuntos propios, personales. Pues bien, tanto leyes recientes como la jurisprudencia comunitaria han aclarado que también **los tiempos de disponibilidad, aun no laborales propiamente, deben incluirse necesariamente en las evaluaciones de riesgos psicosociales en el trabajo.**

Para la Comisión Europea, aun cuando no constituyan «tiempo de trabajo», los tiempos de disposición imponen obligaciones profesionales y, por tanto, forman parte de su entorno laboral. Así lo prevé el art. 16 del Real Decreto-ley 28/2020, del trabajo a distancia, que expresamente incluye los “tiempos de disponibilidad” entre los factores de riesgo psicosocial y organizativos para tener en cuenta en la evaluación, sin hacer precisión de ningún tipo. La STJUE 9 de marzo de 2021 valora que los tiempos relativos a la disponibilidad:

“cuando se prestan de forma continuada durante largos períodos o se producen a intervalos muy frecuentes, de modo que suponen una carga psicológica recurrente para el trabajador, aunque sea de baja intensidad, puede resultar muy difícil, en la práctica, que este se evada completamente de su entorno laboral durante un número suficiente de horas consecutivas que le permita neutralizar los efectos del trabajo sobre su seguridad y su salud. (...) De ello se desprende que, habida cuenta de su obligación de proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan surgir en su entorno laboral, los empresarios no pueden introducir períodos... que constituyan un riesgo para la seguridad o la salud...”.



#07 / Para saber más

MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL. Capítulo VI. "Automatización del trabajo (remoto o no), conectividad permanente y gestión de riesgos laborales poscovid19: Prevenir la fatiga informática, garantizar la desconexión digital". En Id. *Datos y derechos digitales de las personas trabajadoras en tiempos de poscovid19: entre eficiencia de gestión y garantías*. Bomarzo. Albacete. 2021.

VAA. *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*. Aranzadi. Pamplona. 2021.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad de Jaén