



Laboratorio-Observatorio de Riesgos
Psicosociales de **Andalucía**
LARPSICO | Universidad de Jaén

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #01/2025 (enero-abril)

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS EMPRESAS

Nuevas claves para la salud psicosocial en las empresas

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #01/2025 (enero-abril)

SUMARIO

#Editorial

Nuevo protocolo de prevención del suicidio y entornos de trabajo: el protagonismo de la gestión eficaz de los factores de riesgo psicosocial.

Cristóbal Molina Navarrete

#Artículo científico-técnico

Riesgos psicosociales y profesión periodística: una exploración preliminar del estado de la cuestión.

Carlos Rodríguez Crespo

Beatriz Herrero Jiménez

Rosa Berganza Conde

#Crónicas de actualidad preventiva psicosocial

Evaluación y Gestión de Riesgos Psicosociales en el Cuidado de Personas Mayores (Nuevo Documento Técnico del INSST).

María Marta Martínez Jiménez

Francisco Extremera Méndez

Ana Hueso Moral

#Observatorio internacional sobre riesgos psicosociales

“Los riesgos psicosociales, una de las mayores preocupaciones en materia de SST, a pesar de los avances, según la Encuesta Europea ESENER de 2024.”

“Nuevo metaanálisis del impacto de la exposición a riesgos psicosociales en la salud de las personas trabajadoras (Instituto Nacional de Investigación y Seguridad para la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de Francia -INRS-).”

María Marta Martínez Jiménez

Francisco Extremera Méndez

Ana Hueso Moral

#Buenas prácticas de gestión psicosocial en las empresas

Promoción de la salud mental y responsabilidad social corporativa: una alianza necesaria y beneficiosa para empresas y personas trabajadoras.

María Marta Martínez Jiménez

Francisco Extremera Méndez

Ana Hueso Moral

#Lecturas recomendadas

La redimensión de la salud laboral con perspectiva de género. Atelier, Barcelona.

Dirigido por: Sarai Rodríguez González.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



**LABORATORIO
OBSERVATORIO**

del IAPRL



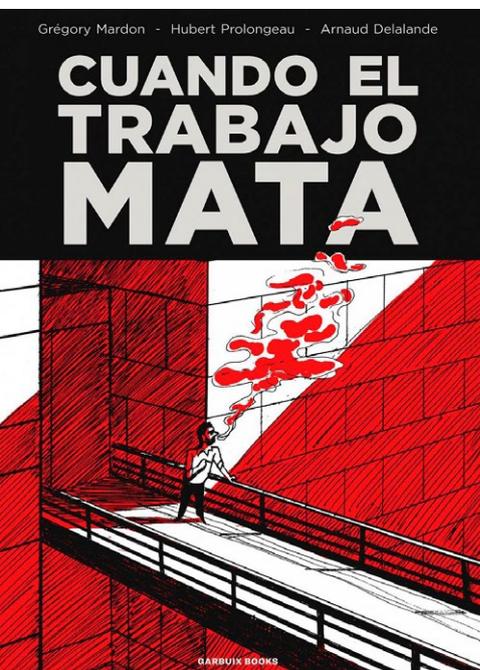
**Universidad
de Jaén**

Nuevo protocolo de prevención del suicidio y entornos de trabajo: el protagonismo de la gestión eficaz de los factores de riesgo psicosocial.

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social
Universidad de Jaén
Director Académico del LARPSICO

Portada del Cómic [Cuando-el-trabajo-mata](#).



1. ¿Se puede realmente prevenir el suicidio de una persona trabajadora? A este tan inquietante interrogante trato de responder, positivamente, el célebre libro *Travailler à en mourir- Quand le monde de l'entreprise mène au suicide*, Paul Moreira et Hubert Prolongeau ([Flammarion, 2009](#)), convertido en el cómic "[Cuando el trabajo mata](#)" (2022), basado en hechos reales. Fruto de una larga investigación periodística sobre el entorno sociolaboral real existente en la oleada de suicidios de personas empleadas en las empresas Renault y France Telecom (hoy Orange), ambas condenadas judicialmente (aun de forma algo benévola), cómo el clima de presión laboral creado, en todos los niveles de la jerarquía empresarial, dentro de las organizaciones puede desplegar un papel determinante en la decisión autolítica de ciertas personas de la plantilla. Éstas son llevadas al límite de sus capacidades, conscientes de que ni ahora ni antes han sido más que un recurso productivo que debe seguir sosteniendo a toda costa la maquinaria, caiga quien caiga, alentando un mundo tan competitivo como [deshumanizado](#).

Como hemos mostrado más de una vez en la web del [LARPSICO](#) este grave problema no es una cuestión solo de esos grandes grupos industriales y tecnológicos franceses, también está de plena actualidad, lamentablemente, en España. El Juzgado de Instrucción 29 de Madrid está investigando en estos momentos, por vía penal, el suicidio (en 2020, por sentencia firme confirmado su origen profesional) de un jefe de departamento de la empresa pública [Mercasa](#). En su instrucción pone el acento en la falta de protocolos adecuados para la gestión de los factores de riesgo psicosocial existentes (sobrecarga laboral, acoso, estrés).

#Ir al Sumario



2. Paradójicamente, la prevención del suicidio como un problema de salud mental pública se destaca desde hace años, en Plan de Acción de [Salud Mental 2013-2022 de la OMS](#), instándose a desarrollar estrategias nacionales a tal [fin](#). En este Plan se destacaba que las crecientes tasas de suicidio se ven agravadas, en el plano cuantitativo, porque esas cifras o bien están subestimadas por las deficiencias de los sistemas de vigilancia o bien responde a atribuciones erróneas como muertes accidentales. Y, sin duda, entre la subestimaciones están las asignaciones a factores

laborales. Por ello, se subrayaba la necesidad de que los planes de salud mental fuesen integrales, de modo que a la dimensión sanitaria sumara otras, como la laboral. Asimismo, este abordaje integral del grave problema del suicidio es una prioridad de la Unión Europea, como reflejan las Conclusiones del Consejo sobre salud mental (noviembre de 2023), sobre la [Comunicación de la Comisión relativa a una estrategia global de salud mental](#)

Justamente, esta visión integral, con importantes repercusiones laborales, es la asumida por el recientemente aprobado [Plan de Acción para la Prevención del Suicidio 2025-2027](#), que aboga por su transversalidad, incluyendo un enfoque preventivo del problema del suicidio en todas las políticas y ámbitos, con especial atención al ámbito sociolaboral. Ya la [Estrategia de Salud Mental 2022-2026](#), línea estratégica 3, Recomendación VII, auguraba:

*“Desarrollar e implantar **protocolos de prevención en...lugares de trabajo...**” (p.83)*

No habla estrictamente de *“protocolos de gestión preventiva del riesgo de suicidio”* en los entornos de trabajo el Plan de Acción 2025-2027, pero sí contempla la dimensión laboral de la prevención del suicidio en el eje 4 de actuación. Concretamente incluye tres referencias, de modo que sería *“fundamental para la prevención del suicidio”*:

- **4.7. Considerar la conducta suicida en el marco de la salud en el trabajo**, mediante la creación de espacios de trabajo saludables, que protejan el bienestar de las personas.
- **4.8. Mejorar la prevención de los riesgos psicosociales laborales**, identificándolos y evaluándolos.
- **4.9. Promover la salud mental y la prevención del suicidio en el entorno laboral**, a través del impulso de entornos de trabajo saludables y la identificación de buenas prácticas en el manejo de la salud emocional y la prevención de enfermedades mentales.

3. Ciertamente, no son muy comprometidos ni los objetivos ni los indicadores ni tampoco los resultados esperados en este ámbito. Más allá de “elaborar informes que valoren la inclusión de la prevención de la conducta suicida dentro de los programas de prevención de riesgos laborales”, participar en el Grupo de Trabajo de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) sobre factores psicosociales (que lleva estancado años, en realidad) o “fortalecer la Red Española de Empresas Saludables”, incluyendo en este paradigma el impulso de políticas intersectoriales que fomenten la prevención del suicidio como exigencia de entornos saludables, no hay más. Ni siquiera se establecen las debidas interacciones en estos casos entre el Ministerio de Sanidad y los Servicios Públicos de Salud Autonómicos con el Ministerio de Trabajo y las autoridades con competencias preventivas autonómicas, en ambos casos en el marco del diálogo social con organizaciones empresariales y sindicales, a diferencia de lo que sucede en otros ámbitos de salud mental, como la Estrategia Nacional sobre Adicciones.

El ejemplo no es ocioso si se tiene en cuenta que en la línea 4.11 del [Plan](#) se compromete a *“promocionar iniciativas dirigidas a la población para reducir el consumo de alcohol, otras sustancias adictivas y conduc-*

tas susceptibles de generar adicción”, porque las adicciones son, en sí mismas, un problema de salud mental (mecanismo de compensación o afrontamiento), pero también agrava otros problemas de salud mental. Precisamente, el V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva 2022-2025, consciente de que el entorno de trabajo puede actuar tanto como factor de riesgo de adicciones cuanto como factor de protección frente a ellas, incorpora una recomendación a la negociación colectiva de incluir la gestión de las adicciones y consumos (usos) nocivos, de sustancias y conductas (ej. usos tecnologías digitales) dentro de las políticas y sistemas de gestión preventiva de riesgos laborales. Una integración entre lo promocional y lo preventivo que debería plasmarse también para el riesgo de suicidio.

4. En tanto se plasma de forma más operativa esta debida interacción, entre el protocolo sanitario de gestión del riesgo de suicidio y la gestión promocional preventiva en los entornos laborales de él, quizás más útil para mejorar, de forma práctica, la interconexión entre el estado de gestión en las empresas de los factores de riesgo psicosocial y una eventual conducta suicida, consumada o en tentativa, sea la previsión de la línea "4.13: Favorecer la implementación de **autopsias psicológicas** en casos específicos de suicidio". Como expresa el Plan y acredita alguna reciente sentencia ([STSJ Cantabria de 118/2023, de 27 de febrero](#)) las autopsias psicológicas son esenciales, no solo “para obtener información para la realización de posverción inmediata en colectivos en situación de vulnerabilidad” (trato de las personas supervivientes, también del entorno familiar, tras un suicidio), sino también para probar la conexión con el entorno laboral. De ahí que se explicita esta utilidad también “en otros ámbitos como...el entorno laboral”. A tal fin, deberían los servicios de salud, los de justicia y de la autoridad laboral, de una manera coordinada (aunque el Plan solo habla de sanidad y fuerzas de seguridad del Estado) “facilitar la realización de autopsias psicológicas”.

Muy importante será igualmente **la labor inspectora (ITSS)**, a la hora de conectar, en su Acta, y/o en su requerimiento, el eventual entorno laboral psicosocialmente tóxico con la decisión autolítica. Una intervención que, lógicamente, no vinculará a una eventual resolución judicial, pero que sí tendrán un efecto probatorio relevante, como evidencia la SJS n. 2 de Tarragona, 537/2024, 30 de diciembre. Como se recordará, porque fue analizada en una entrada en la web de actualidad del [LARP-SICO](#), condena a más de 1 millón de euros de indemnización a la empresa por el suicidio del director de una de sus fábricas, por el entorno estresante creado.

En otros casos, afortunadamente, las conductas suicidas vinculadas a entornos laborales psicosocialmente tóxicos no culminan en muerte, afortunadamente, pero el intento sí existe, con las graves consecuencias derivadas, en términos de sufrimiento humano y de los costes económicos. Así lo confirma la STSJ Cataluña 178/2025, de 21 de enero, que declara la situación vivida por una mujer que intentó suicidarse constitutiva de incapacidad permanente absoluta de origen profesional, generando la correspondiente pensión pública, por la intensa presión laboral recibida durante su estrenada maternidad.

Para una mayor información sobre la gestión del riesgo de suicidio en clave preventiva dentro del entorno laboral remitimos a nuestra pionera [Ficha Científico-Técnica sobre el suicidio como riesgo laboral, con un notable éxito, también en el ámbito de divulgación empresarial](#).

#Artículo científico-técnico

Boletín
cuatrimestral
#01/2025

6

Riesgos psicosociales y profesión periodística: una exploración preliminar del estado de la cuestión.

Carlos Rodríguez Crespo
Beatriz Herrero Jiménez
Rosa Berganza Conde

Departamento de Comunicación y Sociología de la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid)

El binomio periodismo y salud mental bajo la limitada información estadística disponible

1. La reciente evidencia empírica sobre la elevada exposición a riesgos psicosociales que soporta el conjunto del colectivo profesional de periodistas, según la información aportada por organismos oficiales y la investigación académica, confirma la necesidad de atender algunas reivindicaciones que desde hace varios años realizan diferentes actores (ej. Asociación de la Prensa de Madrid, el Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia, la Federación de Sindicatos de Periodistas o UGT). Según un [informe](#) publicado, en 2023, por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST):

- El 39,9% de las personas trabajadoras en el sector de Información y Comunicaciones (sección de actividad J de la EPA) están expuestas a presión del tiempo y sobrecarga de trabajo, 8 puntos por encima de la media de las demás secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).
- La prevalencia de cuadros de estrés, ansiosos o depresivos también presentan valores superiores a la media: 1,8% frente a 1% de la media nacional.
- En el caso de las mujeres, este valor se sitúa en el 2,2%, frente al 1,2% de la media nacional de mujeres.

La investigación académica empeora esta prospectiva, por cuanto señala que, en lo que respecta a estrés autopercebido:

- El 59,1% de los/as periodistas lo siente con frecuencia o muy frecuentemente, mientras que solo el 15,7% lo hace rara vez o nunca.
- El 42,2% de las periodistas declara sentirse muy frecuentemente estresadas (por el 24,3% de los periodistas) mientras que el 20,2% de los hombres afirma no sentirse nunca o raramente estresados (por el 9,8% de las periodistas).



#Ir al Sumario



Esta misma investigación¹, realizada a partir de una encuesta representativa de periodistas que trabajan en medios de comunicación en España, muestra que hay factores que influyen en este estado de cosas. Entre ellos, destaca la condición (biológica y sociocultural) de ser mujer, el mantener una vinculación contractual con un medio regional, trabajar un mayor número de horas semanales, percibir una mayor influencia de los supervisores de la línea editorial y de los plazos y restricciones de tiempo, así como producir contenido para Apps. El desgaste profesional o burnout también ha sido objeto de atención.

2. Estos altos niveles de estrés se alinean con otros estudios realizados en la UE. Una investigación publicada este año 2025 por el *Instituto de Ciencias de la Comunicación e Investigación Mediática (IfKW) de la Universidad de Munich Ludwig Maximilian* revela que los/las periodistas alemanes perciben especialmente estresantes las condiciones laborales y la carga de trabajo. El 53% presenta un riesgo de depresión grave, mientras que el 12,8% afirma sentir estrés psicológico negativo muy alto; el 33,3%, alto, y el 31,3%, moderado. Casi dos tercios de las personas periodistas encuestadas que residen en Alemania se plantearon abandonar la profesión periodística en los doce meses previos a la realización del estudio.

Estas investigaciones han permitido visibilizar un problema que hasta este momento permanecía, para la investigación psicológica y psiquiátrica, encasillado en el campo de patologías, especialmente el estrés postraumático, sufridas por enviados y enviadas especiales encargados de cubrir informativamente situaciones dramáticas, en particular conflictos bélicos y catástrofes naturales. Apenas habían sido enfrentados con rigor por la investigación científica de las distintas especialidades interesadas los riesgos psicosociales asociados a la actividad periodística “típica”, aquella ajena a la cobertura mediática de situaciones “dramáticas”, por recuperar los adjetivos elegidos en el precitado artículo sobre burnout.

Programas internacionales, políticas públicas y riesgos psicosociales en las redacciones.

3. Las iniciativas y programas internacionales también se han abierto paulatinamente a tratar tales problemas. UNESCO, a través del Programa Internacional para el Desarrollo de la Comunicación (PIDC), financia una investigación en la actualidad sobre salud mental de los periodistas latinoamericanos. En 2022, a propósito de la celebración del X aniversario del Plan de Acción de Naciones Unidas sobre la Seguridad de los Periodistas y la Cuestión de la Impunidad, fue impulsada una iniciativa que tiene por objetivo fomentar un entorno físico y digital más seguro.

Asimismo, las *Conclusiones del Consejo sobre la protección y la seguridad de los periodistas y otros profesionales de los medios de comunicación* de la Unión Europea (2022) reconocen entre las amenazas y riesgos de la profesión la aparición de daños no solo físicos sino también psicológicos, que afectan en especial a las mujeres, e invita a la Comisión Europea

¹ Proyecto “Periodistas y salud mental: factores de riesgo y estrategias de prevención desde una perspectiva comparativa internacional” (PID2023-146868OB-100), financiado por la Agencia Española de Investigación (AEI). Las dos investigadoras principales son Rosa Berganza Conde y Beatriz Herrero Jiménez.

a mejorar mediante la investigación el conocimiento de estos riesgos. En otro orden, la [Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo](#) publicó en junio de 2024 un artículo que se interesa por la exposición a los riesgos psicosociales en la profesión periodística.

4. La preocupación evidenciada avala que pueda afirmarse que, si existe una ocupación que históricamente demuestra, como se afirma en la jurisprudencia británica, que el estrés es consustancial o intrínseco al propio ejercicio de la actividad profesional, esa es la periodística. Las particularidades de las rutinas productivas y de criterios de noticiabilidad, o valores-noticia, como la actualidad y la novedad, unidas a la exigencia de instantaneidad impuesta por la evolución del ecosistema intermedio-digital, la intensificación del trabajo, la devaluación salarial y la precarización del empleo -una de cuyas manifestaciones es la aparición de figuras como el colaborador a la pieza, excluida del ámbito personal del convenio colectivo de prensa diaria firmado el año pasado- deben ser algunas variables que es preciso considerar para explicar los elevados valores que registran los indicadores que miden la exposición a riesgos psicosociales de esta ocupación. Valores que asociaciones profesionales y organizaciones sindicales, y también expertos en la materia, califican de preocupantes.

Frente a este estado de cosas, y ante un sector que presenta un tipo de subjetividad laboral fuertemente individualizada, conviene explorar las posibilidades que brinda la vía legislativa de naturaleza preventivista, así como otras posibilidades de intervención, más centradas en la vía contractual, al objeto de proponer soluciones no solo en el ámbito resarcitorio y disciplinario, sino concretamente en el preventivo. Nuestro objetivo es presentar algunas de las reflexiones en curso que serán desarrolladas en una Ficha Científico-Técnica que LARPSICO publicará próximamente.

Negociación colectiva, autorregulación de los medios y salud mental.

5. En un primer y aún parcial análisis, por el lado del efecto jurídico que despliegan los Acuerdos Autónomos Comunitarios, es llamativo, al igual que sucede en otras ramas de actividad, la extensiva incorporación en los convenios colectivos sectoriales de procedimientos que regulan el acoso moral y el acoso por razón de sexo, tal y como promueve el Acuerdo Marco para la Gestión del Acoso y la Violencia en el Trabajo (AMEVA), frente a las escasas referencias al Acuerdo sobre Estrés incorporado al Acuerdo de Negociación Colectiva de 2005. Igual suerte ha corrido el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023- 2025), que dedica su capítulo X a la desconexión digital. Piénsese igualmente que la gran mayoría de los acuerdos entre los bancos empresarial y social comunicados al Ministerio de Trabajo durante los últimos 5 años corresponden exclusivamente a revisiones salariales automáticas.

También resulta destacable la ausencia de referencias a este riesgo psicosocial en un sector tradicionalmente caracterizado por la desregulación material -no así nominal- de la jornada de trabajo como consecuencia de las condiciones de actualidad y novedad, y en primer término la imprevisibilidad, que caracterizan el acontecimiento noticioso. A todo ello coadyuva la situación atomizada de la estructura de la negociación colectiva sectorial, con una importante hegemonía de convenios empresariales provinciales y autonómicos, y dominados por los grandes grupos de comunicación (Henneo, Promecal, Prensa Ibérica, Vocento,

Unidad Editorial, Prisa, etc.). La regulación de las relaciones de trabajo de los medios nativos digitales, en su mayoría, se rigen por las cláusulas contenidas en los convenios colectivos sectoriales.

6. En la actualidad, la evaluación de riesgos psicosociales es uno de los principales objetivos que debe marcarse el sector. Un artículo reciente ha permitido identificar algunos de estos relacionados con el impacto de la digitalización en el desarrollo de la actividad periodística. Por ejemplo, con respecto a los riesgos diferentes de la fatiga informática y la desconexión, identifican amenazas a la privacidad y ataques de phishing, vigilancia en redes sociales, limitación de acceso a información, hackeo o bloqueo de contenidos y criminalización de la denuncia de irregularidades (*whistle-blowing*). Otros factores de riesgo, que caben encuadrar en la violencia psíquica externa, el acoso ambiental o de terceros, tratados en una reciente entrada del blog [LARPSICO](#), quizás sean de mayor actualidad como consecuencia del manifiesto recientemente divulgado por la Asociación de Periodistas Parlamentarios (APP): agresiones verbales, discurso de odio, revelación de información personal (sexo, género), vigilancia ciudadana para disciplinar y silenciar a los periodistas, intimidación, etc.

Ante estos factores, las recomendaciones próximas al coaching orientadas a ofrecer herramientas para que sea gestionada la carga de trabajo son en el mejor de los casos borrosas, una frágil propuesta encuadrada en la tradición autorreguladora y eminentemente individualista y, por tanto desocializada, anglosajona, con escasa probabilidad de ser efectiva en España, a la luz de la singularidad de la historia y del funcionamiento del sistema mediático. Este es, quizás, uno de los retos que debe ser afrontado, junto a la invocación del deber empresarial de protección y de reparación, apenas ejercitado en dichos supuestos de acoso ambiental, y de una adecuada actualización de los factores de riesgo: analizar el impacto de este modelo, por tipo de empresa informativa y por categoría profesional, sobre la salud mental del colectivo. La entrada en vigor en agosto de 2025 del Reglamento Europeo sobre la Libertad de los Medios de Comunicación (*European Media Freedom Act*, EMFA) ofrece una oportunidad al respecto.

Referencias bibliográficas.

- Dworznik-Hoak, G. (2020). “Weathering the Storm: Occupational Stress in Journalists Who Covered Hurricane Harvey”, *Journalism Studies*, 21:1, 88-106.
- Feinstein, A., & Osmann, J. (2024). “Predictors of psychological distress in frontline journalists: Common denominators across three decades of conflicts”. *Traumatology*, 30(3), 306–313.
- Gascón, S. et alii. (2021). “Value Conflict, Lack of Rewards, and Sense of Community as Psychosocial Risk Factors of Burnout in Communication Professionals (Press, Radio, and Television)”. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 18, 365.
- Hanitzsch, T., Brugger, L., Fettal, S., Fuchs, A.-K., Grotz, A., Huckemann, L., Jung, L., Jurin, N., Lobner, M., Müller, F., Raum, L., Rosinger, V., & Sandgathe, K. (2025). *Burning (Out) For Journalism: Current findings on psychosocial health in German journalism*. Munich: LMU Munich.
- Herrero Jiménez, B., Rodríguez-Crespo, C. y Berganza, R. (2024). “Risks and Threats in the Journalism Profession in Spain: Stress and Its Prevalence Factors”. *Anàlisi: Quaderns de Comunicació i Cultura*, 71, 1-18.
- Slavtcheva-Petkova, Jyotika Ramaprasad, Nina Springer, Sallie Hughes, Thomas Hanitzsch, Basyouni Hamada, Abit Hoxha & Nina Steindl (2023). “Conceptualizing Journalists’ Safety around the Globe”. *Digital Journalism*, 11:7, 1211-1229.

#Crónicas de actualidad preventiva psicosocial

Boletín
cuatrimestral
#01/2025

11

Evaluación y Gestión de Riesgos Psicosociales en el Cuidado de Personas Mayores.

(Nuevo Documento Técnico del INSST).

María Marta Martínez Jiménez
Francisco Extremera Méndez
Ana Hueso Moral

Personal colaborador en el equipo LARPSICO



#Ir al Sumario



El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha publicado un nuevo Documento Técnico denominado: *“Evaluación y gestión de riesgos psicosociales en la Actividad de cuidado de personas mayores. Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas”*. Esta iniciativa responde a la creciente preocupación por la salud laboral en un sector necesitado de protección, de acuerdo con el cuarto objetivo de *la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (ESST) 2023-2027*, identificado con el refuerzo de la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad, entre las que se encuentran aquellas que realizan actividades de cuidado y asistencia a personas mayores.

España experimenta un progresivo envejecimiento de su población. *Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)*, el porcentaje de personas mayores de 65 años alcanzará un 30,5% en 2055. Ello tiene como consecuencia el crecimiento del sector del cuidado a personas mayores (*Guía “Riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en los sectores sanitario y de cuidados de larga duración” del ETUI*). Dentro del catálogo de servicios contemplado en el artículo 15 de la *Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*, las personas dedicadas al cuidado y asistencia de mayores son las encargadas de prestar los servicios de ayuda a domicilio, en centros de día y de noche, así como la atención residencial. Se trata de una tarea en muchas ocasiones difícil y con una alta exposición a factores de riesgo psicosocial. Entre ellos, el INSST señala los relacionados con las altas exigencias emocionales (contacto permanente con la enfermedad, la muerte y el deterioro físico y cognitivo); carga de trabajo elevada (ritmos exigentes y múltiples tareas); condiciones laborales inadecuadas (turnos nocturnos, escasez de personal y dificultades para la conciliación) y falta de reconocimiento profesional.

Como advierte la *“Guía para la gestión de los riesgos psicosociales en la actividad de cuidado de personas mayores”*, la falta de control de estos y

otros factores de riesgo, derivará en la aparición de riesgos psicosociales como estrés laboral, síndrome de burnout y alteraciones derivadas del trabajo a turnos y nocturno. El Documento Técnico del INSST tiene como objetivo facilitar la evaluación y la gestión de los riesgos psicosociales en la actividad del cuidado de personas mayores. Para ello, propone la aplicación del [*Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas*](#), adaptado al sector del cuidado y asistencia a personas mayores.

De acuerdo con los datos ofrecidos por el estudio [*“Las mujeres en actividades de cuidado de personas mayores”*](#), el 87% de las personas que desarrollan dicha actividad son mujeres. De ahí la especial necesidad de abordar la prevención de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género, al igual que se precisa en otros especialmente feminizados, como en el servicio del hogar familiar. Recuérdese que el sector del cuidado a domicilio también ha experimentado una reforma normativa (Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre), con ocasión del intento de [*mejora de los derechos preventivos de las personas trabajadoras del servicio doméstico*](#).

#Observatorio internacional sobre riesgos psicosociales

María Marta Martínez Jiménez
Francisco Extremera Méndez
Ana Hueso Moral

Personal colaborador en el equipo LARPSICO

1. Los riesgos psicosociales, una de las mayores preocupaciones en materia de SST, a pesar de los avances, según la Encuesta Europea ESENER de 2024.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (AESST) ha publicado los resultados de la [Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes \(ESENER\) de 2024](#). Este estudio, realizado en 30 países y con la participación de más de 41.000 empresas de distintos sectores y tamaños, proporciona información clave sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST). Los resultados revelan que, si bien se han logrado avances en la identificación y gestión de los riesgos psicosociales, estos continúan siendo una de las principales preocupaciones en los lugares de trabajo europeos. La encuesta destaca que un 25% de los establecimientos encuestados no reconoce la existencia de riesgos psicosociales lo cual, junto con la renuencia a hablar abiertamente sobre estas cuestiones, obstaculiza su gestión efectiva.

#Ir al Sumario



Uno de los aspectos más relevantes de la encuesta ESENER 2024 es el análisis del impacto de la digitalización en la SST. La tecnología está transformando los entornos laborales y, con ello, surgen nuevos desafíos como el aumento de la intensidad laboral, la sobrecarga de información y la difusa separación entre vida personal y profesional. La encuesta señala que, en la UE-27, el 35% de los lugares de trabajo han consultado a los empleados sobre el impacto de estas tecnologías en materia de SST, un avance respecto al 24% en 2019. Por su parte, España destaca como uno de los países donde más se incorporan las tecnologías digitales en las evaluaciones de riesgos laborales, superando el 60% de los establecimientos encuestados. La EU-OSHA diseñó su [Estrategia 2025-2034](#) con el objetivo de proporcionar conocimientos para la elaboración de políticas, desarrollar herramientas de prevención y fomentar una cultura de la seguridad en el trabajo. Mayores referencias en materia de prevención de riesgos psicosociales se observan en el [Documento Único de Programación 2025-2027 de la AESST](#), el cual detalla acciones concretas para mejorar el conocimiento y la prevención de los riesgos psicosociales. A partir de 2026, se lanzará la campaña “*Juntos por la salud mental en el trabajo*” con el objetivo de una mayor concienciación sobre este imperativo preventivo.



2. Nuevo metaanálisis del impacto de la exposición a riesgos psicosociales en la salud de las personas trabajadoras (Instituto Nacional de Investigación y Seguridad para la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de Francia -INRS-)

Como informamos el 17 de marzo en la web del [LARPSICO](#), el Instituto Nacional de Investigación y Seguridad para la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de Francia ([INRS](#)), creado en 1947 y con funciones análogas a la del INSSST para España, ha realizado un nuevo metaanálisis o revisión de estudios en el que recopila los resultados de más de 800 investigaciones realizadas en diferentes países y poblaciones, a fin de identificar las evidencias en torno a los impactos de los factores y riesgos psicosociales en la salud global de las personas trabajadoras. En cuanto a metodología, la exposición a riesgos psicosociales es elaborada según el modelo de Gollac et Bodier ([Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser](#)) y los resultados combinan los modelos de Karasek ([Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign](#)) y de Siegrist ([Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions](#)).

En la **exposición a riesgos psicosociales** se evalúa:

- la intensidad y el tiempo de trabajo
- las exigencias emocionales
- la falta de autonomía
- las relaciones deterioradas en el trabajo
- los conflictos de valores entre las personas y la inseguridad en el trabajo

Respecto a **los efectos sobre la salud**, se evalúan:

- las enfermedades cardiovasculares
- el síndrome metabólico (asociado a la hipertensión y a la resistencia a la insulina)
- los trastornos musculoesqueléticos y
- la salud mental (depresión, ideas suicidas, alteración del ritmo de sueño y consumo de medicamentos psicoactivos).

La evidencia alcanzada confirma que existe una alta relación entre la exposición psicosociales y los efectos sobre la salud, principalmente en enfermedades cardiovasculares y salud mental. Desde el LARPSICO ya se trató este tema ([“Accidentes laborales vasculares \(ictus e infartos\) y factores de riesgo psicosocial: ¿deshojando la margarita?”](#)). En esta noticia se analizan distintas sentencias que ponen de manifiesto el vínculo entre el estrés laboral y la causa o agravamiento de enfermedades físicas como infartos e ictus.

En definitiva, el Estudio realizado por el INRS es muy interesante porque no solo reafirma lo sabido, aportando evidencia adicional, sino que llama a seguir investigando otras conexiones entre riesgos psicosociales y salud global, además de instar a políticas más eficaces que aseguren un ambiente laboral psicosocialmente saludable, libre de esta tipología de toxicidad, tan múltiplemente nociva como invisibilizada. Además, apela a fortalecer la legislación.

#Buenas prácticas de gestión psicosocial en las empresas

Promoción de la salud mental y responsabilidad social corporativa: una alianza necesaria y beneficiosa para empresas y personas trabajadoras.

María Marta Martínez Jiménez
Francisco Extremera Méndez
Ana Hueso Moral

Personal colaborador en el equipo LARPSICO



La [salud mental](#) es un componente esencial para complementar la definición del bienestar que promueve la OMS. El nuevo [Plan de Acción sobre la Salud Mental 2025-2027](#) prevé incluir una acción dirigida a crear un protocolo común para la detección y reconocimiento de los [factores psíquicos derivados del trabajo](#). Dejando de lado la ausencia de aprobación hasta el momento de aquél, sí del plan de prevención del suicidio, incluso en su dimensión laboral, como se ha analizado en la Editorial de este número, no debe infravalorarse esta apuesta por impulsar tanto (1) la gestión de factores psicosociales como la (2) promoción de la salud mental en el trabajo. Sin confundir ambas dimensiones (la primera es obligatoria y afecta de lleno a los factores organizacionales que inciden en los problemas de salud psicosocial laboral, siendo la segunda voluntaria), han de valorarse positivamente las políticas de empresas dirigidas a dar una mayor relevancia a este enfoque promocional de la salud mental.

#Ir al Sumario



En este sentido, son cada vez más las empresas que hacen esa promoción de la salud mental a través de la puesta a disposición de servicios de asistencia psicosocial. Así se ha hecho, recientemente, por dos empresas vascas: Grupo Eroski y Global Energy Services. La primera de ellas cuenta con un grupo de profesionales de la psicología a disposición de sus personas trabajadoras, a fin de mejorar el bienestar de la plantilla sin merma de productividad. En el segundo de los casos, la empresa Global Energy Services, cuenta con una plataforma digital de salud, accesible desde cualquier lugar, que incluye tanto consultas médicas online como presenciales, de expertos en salud, nutrición y psicología para toda su plantilla. Además, se verá reforzada con clases online, webinars y programas de divulgación a través de ejercicios enfocados a la gestión del estrés y sesiones de mindfulness.

En suma, los problemas de salud mental deben ser afrontados en todas sus facetas, también [en el trabajo](#). En definitiva, la responsabilidad social de las empresas debe también alinearse en la dirección de ir más allá de las políticas estrictamente preventivas de los factores y riesgos psicosociales, para abarcar políticas coherentes de promoción de la salud mental.

#Lecturas recomendadas

Boletín
cuatrimestral
#01/2025

16

La redimensión de la salud laboral con perspectiva de género. Atelier, Barcelona

AAVV (2024)
Dirigido por
Sarai Rodríguez González



Uno de los mayores déficits reguladores del sistema preventivo de riesgos laborales español es la perpetuación de un modelo eminentemente antropocéntrico. Salvo en lo que concierne a la protección de la condición biológica de maternidad de las mujeres, y ahora, tras la reforma del año 2022, la previsión fragmentaria de protección frente a los riesgos laborales, con especial referencia a la violencia, de las empleadas de hogar, la perspectiva de género no tiene la cabida expresa debida a la hora de la gestión preventiva de riesgos laborales. Precisamente, uno de los aspectos de la reforma de la LPRL que se negocia en estos momentos hace hincapié en esta exigencia de diferenciación de género de la acción preventiva, a fin de garantizar la igualdad efectiva o de resultado en la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Sin duda, entre los factores más relevantes de esa diferencia están los de origen psicosocial, de ahí que en lo que concierne a la salud mental haya una diferencia más marcada en los entornos de trabajo entre mujeres y hombres.

A fin de analizar con detalle y rigor este estado de cosas, proponiendo medidas correctoras, de gran interés es el libro colectivo referenciado, dirigido por la profesora canaria Sarai Rodríguez. Ella, junto con un reconocido grupo de personas especialistas en esta materia, nos ofrecen un balance de situación, evidenciando los persistentes desequilibrios y déficits, al tiempo que se atreven a plantear, con acierto y valentía, medidas que puedan ir cerrando esta brecha de género en seguridad y salud laborales. Seguramente una de las más invisibilizada y la que más duele.