

LA EVOLUCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA NORMATIVA PREVENTIVA: CLAROSCUROS

*Cristóbal Molina Navarrete
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social
Universidad de Jaén*

*Director del Laboratorio-Observatorio de Riesgos
Psicosociales de Andalucía (LARPSICO)
Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos
Laborales (IAPRL). Junta de Andalucía*

Almería, 20 de junio de 2025



Tabla de contenidos

1. Introducción

2. Nuevas dimensiones

Salud mental en el trabajo versus gestión psicosocial

Salud mental en el trabajo versus absentismo laboral

Salud mental en el trabajo en clave de género

3. Los mitos y paradojas de la regulación psicosocial: ¿la inclusión en la LPRL nominativamente de los riesgos psicosociales es una condición necesaria y/o suficiente para una protección eficaz?

4. La proyección de la era digital

5. El LARPSICO como herramienta a su servicio para conocer y actuar

6. ¿Y mañana qué?

¿Es lo mismo promover la salud mental laboral que **prevenir los factores y riesgos psicosociales** en los entornos de trabajo?

Es tiempo de priorizar la **salud mental** en el lugar de trabajo



COMISIÓN EUROPEA: ENFOQUE GLOBAL (PREVENCIÓN, ASISTENCIA, REINSERCIÓN) DE SALUD MENTAL

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/european-health-union/comprehensive-approach-mental-health_es

El 46 %

de los ciudadanos de la UE han tenido un problema emocional o psicosocial en los últimos doce meses

El 89 %

de los ciudadanos de la UE están de acuerdo en que promover la salud mental es tan importante como promover la salud física

El 25 %

de los ciudadanos de la UE señalan que ellos o algún miembro de su familia han tenido problemas para acceder a los servicios de salud mental

ESTRATEGIA
SOBRE ENFOQUE
GLOBAL DE LA
SALUD MENTAL
(2023)

13. INICIATIVA A NIVEL DE LA UE SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

♣ *La Comisión llevará a cabo una revisión por pares de los enfoques legislativos y de ejecución para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo en los Estados miembros con vistas a presentar una iniciativa a nivel de la UE sobre los riesgos psicosociales a medio plazo, en función de sus resultados y de las aportaciones de los interlocutores sociales.*

14. CAMPAÑAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO DE LA UE

♣ Campaña «*Trabajos saludables*» de la EU-OSHA a escala de la UE: «*Trabajo seguro y saludable en la era digital*», con énfasis en la salud mental en el trabajo (2023-2025);

♣ Campaña «Trabajos saludables» de la EU-OSHA a escala de la UE en materia de riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo, **con énfasis en los sectores profesionales nuevos y desatendidos**, incluidos los sectores de la agricultura y la construcción, así como los grupos de trabajadores poco cualificados, migrantes o jóvenes (2026-2027/2028).

Difusión institucional del enfoque de salud mental laboral vinculado a factores laborales muy extensos

- [Informe PRESME: “Precarios, inestables y estresados. Precariedad Laboral y salud mental, 2025](#)
- el Comité Económico y Social Europeo (CESE). Dictamen exploratorio a petición de la presidencia española: [«Trabajo precario y salud mental», de 27 de abril de 2023,](#)

La prevalencia del enfoque de gestión preventiva psicosocial en los marcos laborales más específicos no normativos

Concertación Social/Planificación

Concertación Social/NC

**Estrategia Española de Seguridad y
Salud en el Trabajo 2023-2027**

**V Acuerdo de Empleo y
Negociación Colectiva**

**Estrategia Andaluza de Seguridad y
Salud en el Trabajo 2024-2028**

¿“MITO” O “TRAMPA” DE LA **GESTIÓN DE SALUD MENTAL** EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO?

PRIMACÍA DEL ENFOQUE DE **PROMOCIÓN** DE LA SALUD MENTAL SOBRE LA **PREVENCIÓN** DE FACTORES ORGANIZACIONES DE RIESGO

CAPACITACIÓN INDIVIDUAL DE LA GESTIÓN DE EMOCIONES (INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RESILIENCIA) Y EN LA **SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES (MEDIACIÓN)**



EL PROGRAMA DE HEINEKEN ESPAÑA QUE CUIDA DEL BIENESTAR MENTAL DE SUS PERSONAS EMPLEADAS

Una **política de *wellbeing***, abordando el bienestar con un enfoque integral a través de ***HEI-Life (programa de salud basado en el cuidado de su plantilla en cuatro áreas: física, emocional, profesional y social)*** y del ***programa Healthy Mind (servicio de atención psicológica las 24 horas de los siete días de la semana, de manera confidencial y anónima, tanto a sus empleados como a sus familiares directos)***



**La felicidad en
Mahou San Miguel
se consigue
fomentando el
autoconocimiento
de sus empleados**



BT Group

La empresa de telecomunicaciones BT dice dispone de una de las políticas de salud mental más proactivas.

Tres niveles:

- **promoción del bienestar** de los empleados y prevención del estrés, para lo que se publican consejos en la intranet de la empresa y se ofrece formación en gestión;
- **identificación de los peligros e intervención rápida mediante una evaluación en línea** de los riesgos de estrés y mediante una formación complementaria para los superiores directos;
- **apoyo y tratamiento para quienes sufren problemas de salud mental.**

Trata estos temas en los Consejos de Administración.

Las evaluaciones realizadas indican que la política resulta eficaz en **términos sanitarios y de rentabilidad.**

Los problemas de salud mental, segunda causa que más días de baja (absentismo laboral) genera en España

¿Identificamos las causas –*prevención*- o corregimos las consecuencias económicas –*“flexibilizar el retorno”*-?



Prevalencias por colectivos y sectores

Colectivos con mayor incidencia: las **mujeres** y las **personas jóvenes** (de 16 a 35 años) son las que acumulan un mayor número de bajas por motivos de salud mental

las bajas **entre la juventud** por causas relativas a la **salud mental aumentan un 88% en 5 años**

Las bajas prolongadas aumentan un **26%** durante el último año. **Más costosas**

sectores más afectados: actividades sanitarias, educación y servicios sociales.

Personal sanitario y educativo triplican las bajas laborales por problemas de salud mental en siete años

Comercio, hostelería, actividades administrativas industria manufacturera

El cuidado de la salud mental en el trabajo es una inversión productiva porque

disminuye las bajas laborales en un 66%,

según estudios de diferentes instituciones internacionales como Gallup, la Universidad de Berkeley o Forbes.

RED DE EMPRESAS SALUDABLES (EMOCIONAL O PSICOSOCIALMENTE TAMBIÉN)



Díaz ve margen para recortar el absentismo de la mano de la reducción de la jornada laboral

“Es verdad que nadie le pone el cascabel al gato. Y por ser clara, creo que hay margen para actuar en nuestro país. (...) A mí me parece que podemos buscar **formulaciones de la mano de la jornada laboral, de esa norma, para fijarnos un objetivo de reducción del absentismo**”



¿CAMBIANDO
CONDICIONES
CONTRACTUALES Y
ORGANIZACIÓN DEL
TRABAJO?

Enfoque de gestión
preventiva integral e
integrada de factores
de riesgo psicosocial

- **Universidad de Münster**, en colaboración con el programa internacional "4 Day-Week Global": la **semana laboral de cuatro días** mejora la salud psicofísica porque reduce significativamente el estrés (40 por ciento)

Además, mejora la productividad porque también **reduce el absentismo**, si bien a largo plazo.

El estudio implicó a 41 empresas alemanas que participaron en un programa piloto: el **39% lo ha implantado permanentemente**, **35% sigue con pruebas**, y el resto no continúa.

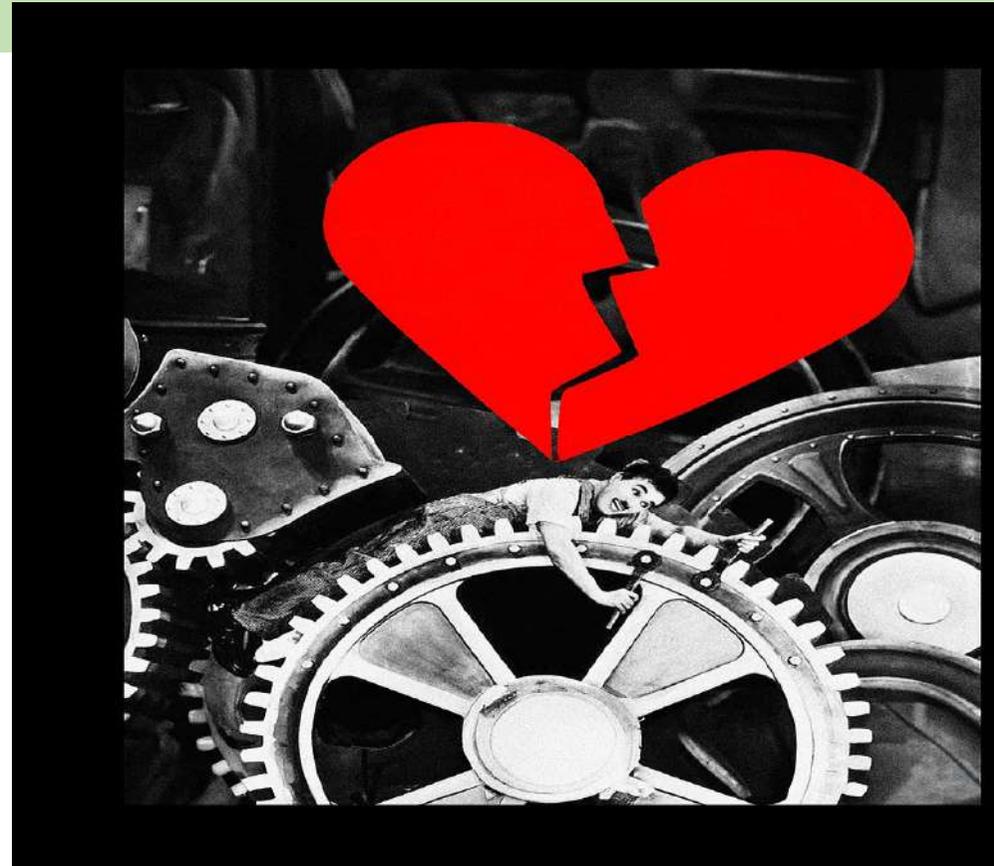
* Programa piloto 4 semanas en empresas instaladas en Valencia: el **34,9%** aseguran haber tenido un menor nivel de estrés; y un **64%** de las personas señalan haber dormido más tiempo que durante una semana normal. El **70%** mejora la conciliación. Más restauración, **menos comercio**.

¿La gran estafa del amor por el trabajo: "Es una idea falsa"?

<https://www.elmundo.es/papel/historias/2024/10/22/6717c5eafc6c833f7d8b45af.html>

En el mundo moderno, el empleo ha pasado **de ser una forma de ganarse la vida a la clave para realizarnos como personas. ¿O no?**

Crítica: "Enamorarnos del trabajo es la última gran trampa del capitalismo" (Sarah Jaffe)



Byung-Chul Han

La sociedad del cansancio



España, líder en consumo legal de ansiolíticos y benzodiacepinas. Sexto país mundial por gasto en medicamentos (OCDE).

En cambio, hay 6 profesionales psicología por cada 100.000 habitantes en el SNS, cuando la media europea es de 18.

4 de cada 10 empresas No evaluación de riesgos psicosociales y 8 de cada 10 que sí la hacen no tienen plan específico

II Observatorio entorno laboral saludable -Solutia Global

¿CÓMO AFECTA LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO A LOS EMPLEADOS?

**PÉRDIDA DE
PRODUCTIVIDAD**

**DIFICULTAD
EN LA
COMUNICACIÓN**

**EL ESTADO ACTUAL DE LA PREVENCIÓN Y
PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN LOS
ENTORNOS DE TRABAJO**

**FALTA DE
COMPROMISO
EN EL TRABAJO**

**REPERCUSIÓN
EN LA SALUD
FÍSICA**

**UNA MALA
TOMA DE
DECISIONES**



LA SOBRECARGA DE TRABAJO
COMO FACTOR DE RIESGO
PSICOSOCIAL PREVALENTE

No es un problema solo de conflictos interpersonales (malos rollos) o de acoso en el trabajo, sino que estamos ante una cuestión organizacional

La no prevención de la sobrecarga de trabajo como factor de riesgo psicosocial **le cuesta a un Ayuntamiento (León) 150.000 euros**

La ausencia de evaluación de riesgos psicosociales, también en relación a cargas, puede costar a la CAM 40 millones de Euros (5.000 profesionales de primaria por 8.000 € -según TSJM-

El TS **condena al CGPJ** por no regular cargas de trabajo a efectos de salud

Datos del necesario **enfoque de género** en la gestión de los problemas de salud mental mediante la gestión preventiva de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo

- **12.3 de cada 1000 mujeres** identifican algún tipo de trastorno mental como impacto derivado de sus condiciones y entornos de trabajo, **8,7 de cada 1.000** en el caso de los hombres ([INSST, según la EPA/2022](#); p. 16)
- **5,8% de la población sufre ansiedad crónica (1/12 mujeres, 1/28 hombres)** y el 5,3% depresión (1 de cada 14 mujeres, 1 de cada 31 hombres).
- Casi un **11% de adultos declara haber consumido tranquilizantes, relajantes (1 de cada 7 mujeres -1/7- y 1 de cada 14 hombres -1/14-)**

Tabla- Afecciones señaladas como principal problema sufrido o provocado por el trabajo según sexo, 2022. Frecuencias expresadas por cada 1000 personas trabajadoras

	Hombre	Mujer
Problema óseo, articular o muscular	32,0	43,1
Problema respiratorio o pulmonar	3,6	3,8
Problema dermatológico	0,8	0,9
Problema auditivo	0,5	0,1
Estrés, depresión o ansiedad	8,7	12,2
Dolor de cabeza y/o fatiga ocular	0,6	1,6
Enfermedad o ataque cardíaco, u otros problemas del sistema circulatorio	2,4	2,3
Enfermedad infecciosa (virus, bacteria u otro tipo de infección)	2,4	3,9
Problema de estómago, de hígado, de riñón o digestivo	1,5	0,7

Fuente: Problemas o efectos adversos para la salud y el bienestar relacionados con el trabajo: análisis a partir de los datos del módulo especial de la EPA 2022 «Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo». INSST. p. 11



EL CARÁCTER
EVOLUTIVO DEL
CONCEPTO DE RIESGO
PROFESIONAL EN EL
DERECHO DE LA UNIÓN
EUROPEA

EL TJUE NUNCA HA DUDADO DE LA
PLENA INCLUSIÓN DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL SISTEMA
NORMATIVO DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES NI DE SU
TRANSVERSALIDAD

STJCE 15 de noviembre de 2001, C-49/00
(condena a Italia por no incluir los riesgos
psicosociales en su sistema normativo)

STJUE de 9 de marzo de 2021, C-344/19

Obligación evaluar carga psicosocial al margen de
si es tiempo de trabajo efectivo o no.

STJUE 14 de mayo de 2019, C-55/18: el
registro horario efectivo como garantía de salud

STJUE 18 de enero de 2024, C-631/22
(gestión preventiva de diversidad capacidades
funcionales)

STJUE 20 junio 2024 (C-367/23). Condiciones
indemnización daños a la salud de la persona
trabajadora incumplimiento en materia de jornada

La constante presencia de la cuestión de la salud mental laboral en los marcos estratégicos vigentes y en las propuestas de reforma legales futuras

Marcos estratégicos

- **UE:** Marco estratégico comunitario 2021-2027 y enfoque global de salud mental (Comunicación 2023)
- **España: EESST 2023-2027**
ENDITA (Estrategia de Impulso Trabajo Autónomo) 2022-2027
Estrategia Nacional de Salud Mental, 2022-2026
Estrategia Nacional sobre Adicciones, 2017-2024.
. **Autogobiernos.** Estrategias Autonómicas. La vasca es 2021-2026.

Propuestas de nuevas normas comunitarias

- Parlamento Europeo: propone una Directiva marco sobre riesgos psicosociales
- Comisión: iniciado proceso para propuesta de Directiva sobre teletrabajo y desconexión digital

EL “GRAN MITO” DE LA REGULACIÓN LEGAL ESPECÍFICA PARA ADQUIRIR CERTEZA

(¿**ESCÉPTICOS VS. NOSTÁLGICOS?**):

LA REGULACIÓN ESPECÍFICA NO ES NI UNA CONDICIÓN NECESARIA NI UNA CONDICIÓN SUFICIENTE PARA UNA PROTECCIÓN EFICAZ DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

¿REGULAR DE FORMA ESPECÍFICA SÍ, NO, CÓMO?

- **Orden ESS/1451/2013**, 29 julio (prevención lesiones instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario). **Asignatura pendiente.**
- **Art. 88 LOPDGDD** (tipificación fatiga como riesgo asociado al entorno digital y garantía de desconexión digital prevenir riesgos-daños conectividad). **Pendiente**
- **Convenio 190 OIT (enfoque de gestión psicosocial de la violencia, definiciones, protocolos obligatorios).** **Segue pendiente**
- **Arts. 16 y 18 LTAD, 2021** (se nomina los factores de riesgo psicosocial y organizacionales; se vuelve a regular desconexión y fatiga). **Art. 4:** gestión de la violencia y el acoso digital en el teletrabajo. **Asignatura pendiente**
- **Art. 12 LOGILS (2022):** La violencia sexual como riesgo laboral a evaluar (**pendiente**), **especial atención digital**
- **Ley 2/2023 (canal de denuncias), Ley 4/2023 (colectivo LGTBI).** **Pendientes.**
- **RRDD PRL en empleo doméstico y ayuda a domicilio (893/2024 aplazado o diferido casi dos años), LGTBI (RD 1026/2024, 1 octubre)**

Directiva de trabajo en plataformas digitales. Artículo 12.. Seguridad y salud

1. Sin perjuicio de la...Directiva 89/391/CEE...las plataformas digitales de trabajo:

a) evaluarán los riesgos que entrañen los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones para su seguridad y su salud, **en particular los posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidentes laborales;**

b) evaluarán si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados---;

c) introducirán medidas preventivas y de protección adecuadas.

2. ...las plataformas...garantizarán la información...de conformidad con los artículos 10 y 1 Directiva 89/391/CEE.

3. **Las plataformas digitales de trabajo no utilizarán sistemas automatizados de seguimiento ni sistemas automatizados de toma de decisiones de manera que se ejerza una presión indebida** sobre los trabajadores de plataformas o se ponga en riesgo de algún otro modo la seguridad y la salud física **y mental** de los trabajadores de plataformas.

4. El presente artículo se aplicará también cuando...utilicen sistemas automatizados que adopten o respalden decisiones que afecten de alguna manera a los trabajadores de plataformas.

5. A fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas, **también frente a la violencia y el acoso, los Estados miembros se asegurarán que las plataformas digitales de trabajo establezcan medidas preventivas, en particular proporcionando canales de denuncia eficaces.**

Las especialidades en materia de prevención de riesgos psicosociales en los servicios de atención a domicilio. Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar (nueva DA 13ª RSP)



EL LABERINTO DE LOS PROTOCOLOS

Entornos seguros y saludables psicosocialmente y protocolo de gestión de la violencia y el acoso por razón de identidad de género. Una nueva obligación de negociar la protección frente a riesgos psicosociales del colectivo LGTBI RD 1026/2024



TERCER MITO:

**LA VIOLENCIA DIGITAL O EL CIBERACOSO
EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO SON LA
MISMA VIOLENCIA O ACOSO SOLO QUE POR
MEDIOS TELEMÁTICOS**



¿Elementos del tipo normativo ciberacoso en el trabajo?



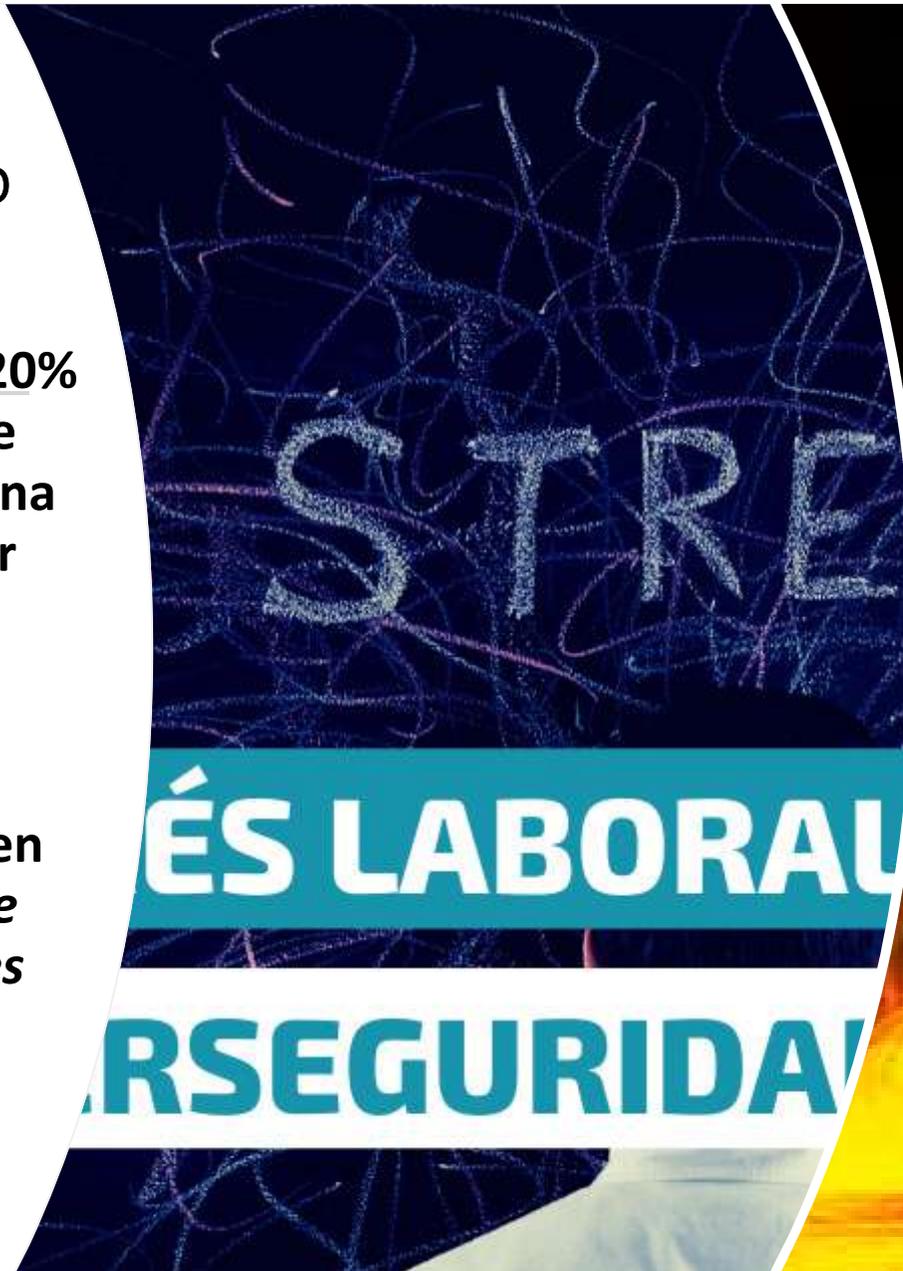
¿PERMANENTE LA CONDUCTA Y GRAVE?

¿INTENCIÓN DE CAUSAR UN DAÑO A LA PERSONA VÍCTIMA?

¿RELACIONADO CON EL TRABAJO O CON LA CONVIVENCIA EN ÉL?

La transformación digital en el trabajo (también público)

- **Infierno en la red': El 20% de los moderadores de contenidos en Barcelona para Meta, de baja por estrés**
- **Razones para la “epidemia de estrés” en ciberseguridad (*Seis de cada diez profesionales de ciberseguridad considera dejar su trabajo o cambiar de carrera*)**



DEVALUACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

**STSJ Cataluña, social,
2843/2023, 5 de mayo**

Rechaza reconocer indemnización - violación del derecho a la desconexión. Deriva en una patología neurológica, no reconocida judicialmente.

**STSJ Galicia 1158/2024, de 4
de marzo**

Reconoce el derecho fundamental, así como, una indemnización de 300€, meramente simbólica.
No fija un criterio objetivo de valoración (habitual TRLISOS), ignorando la LPRL.

EN CONTRAPARTIDA, PORTUGAL

Salud psicosocial

Prohibición a la empresa

Efectividad del descanso

- Garantía de efectividad del derecho al descanso
- Prohibición a las empresas de comunicarse fuera de la jornada - salvo disponibilidad
- Salvo disponibilidad, urgencia o fuerza mayor - hora extraordinaria retribuida
- “Cualquier trato menos favorable otorgado a un empleado constituye una acción discriminatoria, debido al hecho de que ejerce el derecho a un período de descanso”



“NUEVO DERECHO” A LA DESCONEJIÓN DIGITAL EN AUSTRLIA



Libertad de responder o no a correos/comunicaciones

Siempre y cuando “no sea necesaria” la respuesta inmediata- Listado

Libertad reconocida solo para empresas de 15 personas o más empleadas

Libertad reconocida al resto (90% personas trabajadoras) el 26 agosto de 2025

La negativa a responder será evaluada por la Comisión de Trabajo Justo de Australia

Sanciones Administrativas en casos de injustificación

Grégory Mardon - Hubert Prolongeau - Arnaud Delalande

CUANDO EL TRABAJO MATA



EL CÓMIC '**CUANDO EL TRABAJO
MATA**' AHONDA EN LA
DESHUMANIZACIÓN DEL MERCADO
LABORAL

La sobrecarga de (**tele**) trabajo en entorno hostil puede generar estados de estrés que terminen en suicidio

STSJ Madrid 619/2023, 30 de octubre

STS, 2ª, 426/2021, 19 de mayo

*“FÁCIL DE DECIR, DIFÍCIL DE ASUMIR Y
DESDE LUEGO NO LO ESTÁ”*

LA PROTECCIÓN **EFICAZ** FRENTE A
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ES UNA
CUESTIÓN TRANSVERSAL QUE
ATAÑE DE FORMA INEXORABLE A LA
ORGANIZACIÓN, CONDICIONES
DE TRABAJO Y ENTORNO



INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES
Consejería de Empleo,
Formación y Trabajo Autónomo

Laboratorio-Observatorio de
Riesgos Psicosociales de Andalucía
LARPSICO



Universidad de Jaén

**CONOCER PARA ACTUAR MEJOR
EL LABORATORIO-OBSERVATORIO
DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE
ANDALUCÍA (LARPSICO):
UNA HERRAMIENTA DE
COLABORACIÓN, CONOCIMIENTO Y
ACTUALIDAD.**



INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES
Consejería de Empleo,
Formación y Trabajo Autónomo



Universidad de Jaén

ACTUALIDAD

- Noticias y artículos de actualidad sobre salud laboral y riesgos psicosociales en el trabajo

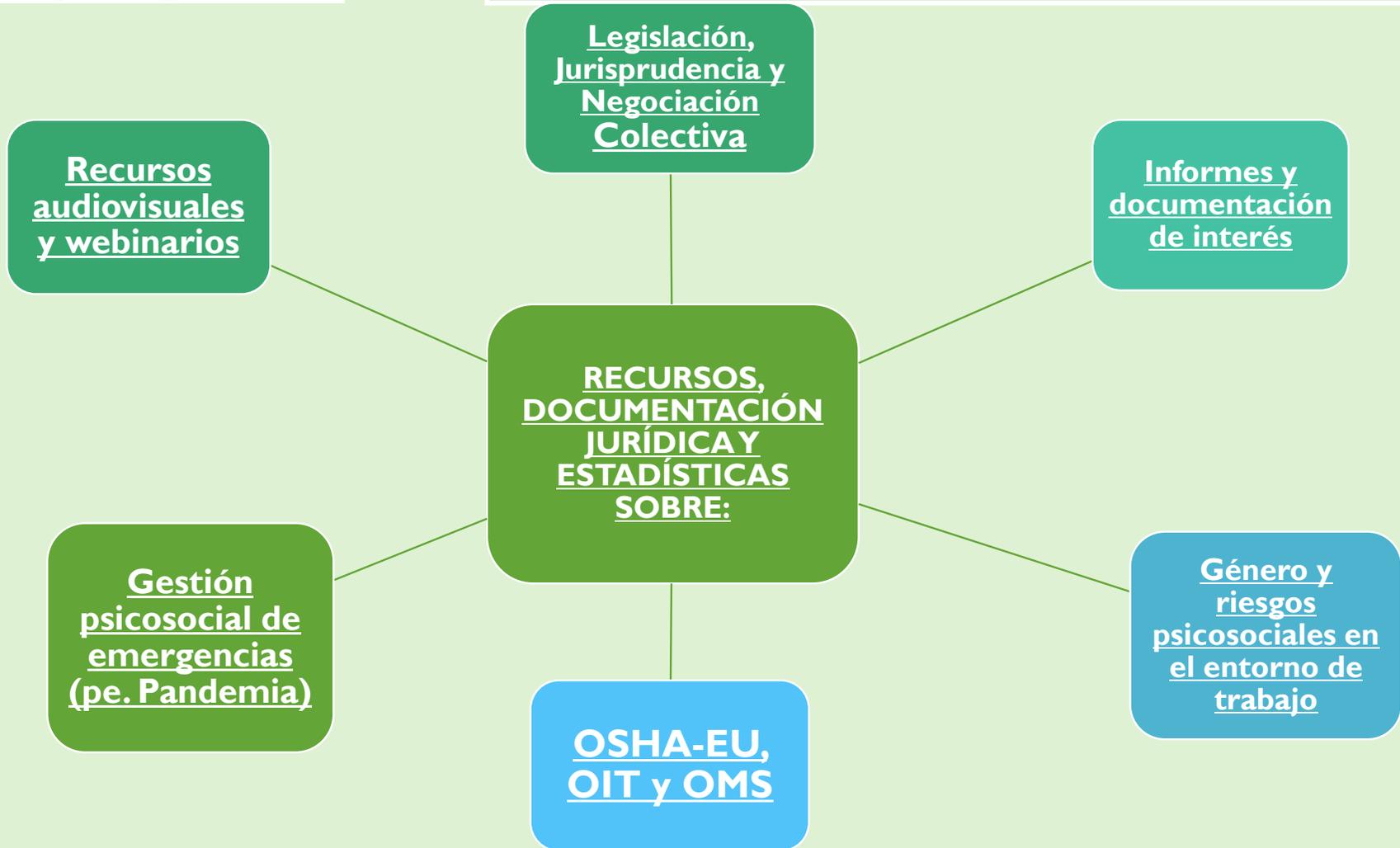




INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES
Consejería de Empleo,
Formación y Trabajo Autónomo



INFORMACIÓN ÚTIL





PUBLICACIONES

BOLETINES

Boletines cuatrimestrales sobre las nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones en los que se recogen artículos científico-técnicos, crónicas de actualidad, observatorio internacional, buenas prácticas empresariales...

FICHAS CIENTÍFICO-TÉCNICAS PREVENTIVAS

OTRAS PUBLICACIONES

Evaluación de riesgos psicosociales

Intervención psicosocial

Métodos y técnicas

¿y mañana qué?

**REFORMA LPRL PARA REINTEGRAR:
DIGITALIZACIÓN Y RIESGOS PSICOSOCIALES, CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**DEBATE SOBRE LA DIRECTIVA COMUNITARIA EN
MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

**OBJETO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, TAMBIÉN EN
EL EMPLEO PÚBLICO**

UN SINFÍN (¿SINDIÓS?) DE PROTOCOLOS
REVISADOS Y UNITARIOS: ACABAR CON EL
LABERINTO

**MÁS INVESTIGACIÓN, ACCIÓN COLECTIVA Y
PROFESIONALIDAD**



**- ¿PRACTICAS ALGÚN
DEPORTE DE RIESGO?**

**- SÍ, A VECES DOY
MI OPINIÓN.**



Quino!



***¿Qué haces
para
divertirte?***

***Destrozo las
creencias y pensamientos
de la realidad que tiene la
gente y hago que se
cuestionen su
existencia***

The background is a dark blue gradient. On the left, there are two overlapping circles: a solid blue one on top and a one with diagonal yellow and blue stripes below it. On the right, there are several light blue triangles of various sizes and orientations, some pointing up and some pointing down, creating a geometric pattern.

**MUCHAS
GRACIAS**