

# Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

BOLETÍN CUATRIMESTRAL **#01/2022** (enero-abril)

## NUEVAS 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**

# NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #01/2022 (enero-abril)

## Sumario

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión “inteligente” de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 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**



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



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- **Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?**

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- **Gestión “inteligente” de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?**

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- **Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.**
- **Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial**
- **Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo**

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

- **Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada**

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

- **Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston**

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- **¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?**

### 7. PARA SABER MÁS

## #Editorial

### Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?



**Cristóbal Molina Navarrete**

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



*“Como el dios Jano, de la mitología romana,  
toda moneda tiene dos caras”*

1. Cada 11 segundos se produciría en el mundo un ataque con “virus ransomware” y las demandas de extorsión han aumentado en un 300% en un año (**Forrester, Informe Predictions 2022**). En la era digital sufrir un ciberataque en cualquiera de nuestros dispositivos electrónicos se ha convertido en “riesgo tecnológico” a la orden del día, una verdadera “epidemia vírica”, que ha crecido en paralelo a la epidemia de covid19 y a las medidas adoptadas para tratar de evitar el contagio manteniendo la mayor actividad económica posible. No lo es solo de las empresas, nos puede afectar a cualquiera y en cualquier lugar, por lo que tiene también la dimensión de un típico “riesgo social global”, de ahí que se desarrollen estrategias mundiales contra la llamada “**ciberdelincuencia**”. La actualidad, nacional e internacional, viene marcada claramente por esta “nueva tipología de riesgos tecnológicos y sociales”. Aunque puede tener más de un espacio concurrente con el “espionaje cibernético”, incluso las “guerras cibernéticas”, también hoy en el ojo del huracán, no deben confundirse con la “ciberdelincuencia” (un espionaje por vía electrónica que no cuente con autorización judicial sí que sería una manifestación de esta), en la medida en que en tales casos estamos claramente en el ámbito de los nuevos delitos de la era de la digitalización de nuestras vidas, tanto social como económica, incluso cultural y política. Personas, empresas e instituciones están cada vez más expuestas a ataques a través de viejas y nuevas técnicas de la información y la comunicación telemáticas, como ilustrara el caso, para el ámbito de las políticas laborales y sociales, del ciberataque al Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como al **Servicio de Empleo Público Estatal**.



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



**LABORATORIO  
OBSERVATORIO**  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión “inteligente” de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

No estamos, pues, solo ante una cuestión con transcendencia penal, sino que la tiene y mucha, también en el ámbito sociolaboral. Buena prueba de esta relevancia creciente para el mundo del empleo y del trabajo es la reciente **sentencia de la Audiencia Nacional 37/2022, de 14 de marzo**. En ella se reconoce la justificación de un Expediente de Regulación de Empleo por fuerza mayor (ERTE-FM) presentado por una empresa que, en su división de atención telefónica, recibió un ataque informático mediante un virus “ransomware” y obligó a paralizar la actividad. La Audiencia Nacional confirmó que la empresa había adoptado un nivel de diligencia razonable de ciberseguridad para intentar prevenir el riesgo de brecha de seguridad (**art. 32 Reglamento General de Protección de Datos -RGPD-**), siendo previsible el ataque (riesgo tecnológico típico de la economía en la era digital), pero inevitable. En consecuencia, confirmando la ambivalencia del mundo digitalizado, junto al formidable riesgo tecnológico de la ciberdelincuencia para las empresas asistiríamos al creciente desarrollo de una técnica de prevención-protección frente a él: la ciberseguridad.

2. Si la ciberdelincuencia representa una de las amenazas más temidas y sistémicas para las organizaciones de nuestro tiempo, la ciberseguridad constituye uno de los nuevos sectores de negocio (el mercado global de la ciberseguridad alcanzó un valor de 165.780 millones de dólares en 2021, con un crecimiento del 8,2% interanual), a fin de tratar de evitar los efectos de aquélla. Asimismo, el empleo en el sector de la ciberseguridad crece de una forma exponencial y se trata de un empleo muy **bien retribuido (empleo de calidad)**. La actividad empresarial en ciberseguridad crece a doble dígito y ofrece salarios de más de 230.000 dólares, pudiéndose ser igualmente una oportunidad para las PYMES que desarrollen actividades de alto valor en esta nueva economía digitalizada, ofreciendo sus **servicios a grandes empresas**.

Se estima que la demanda de talento profesional en ciberseguridad doblará la oferta existente en el año 2024, **hasta situarse en una cifra de más de 83.000 personas profesionales necesarias en este sector (Informe Análisis y Diagnóstico del Talento en Ciberseguridad en España, ObservaCiber)**. En 2021 (en este año la demanda de perfiles especializados en ciberseguridad **creció más de un 350%**), los datos acreditan un volumen de empleo en el sector de la ciberseguridad cercano a las 150.000 personas trabajadoras, con una “brecha ocupacional” estimada en **más de 24.000 personas**. En consecuencia, una de las mayores prioridades que tienen las políticas de mercado de trabajo (ciberseguro) es hacerle frente al reto de identificar, atraer, desarrollar, y retener el talento en los diversos campos de la ciberseguridad. Este sería el objetivo del INCIBE del proceso de análisis y diagnóstico del talento en ciberseguridad en España, en línea con su Plan Estratégico 2021-2025. En virtud del de este marco estratégico, no solo se busca generar conocimiento en el ámbito de la ciberseguridad, sino también la promoción y detección del **“talento profesional”** en el mismo.



Junta de Andalucía  
Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión “inteligente” de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

3. Pero no solo las instituciones deben tener interés en este sector de actividad y empleo, **también las empresas**, representando uno de los ámbitos en el que las inversiones en “capital humano” (capacitación profesional) más retornos tiene para ellas, y en general para la economía presente y futura. No sorprende que entidades de especial relevancia sistémica, como son todas las grandes entidades financieras, estén formando a decenas de miles de personas empleadas en ciberseguridad. Sería el caso de BBVA, que ha informado recientemente de la capacitación en tales competencias de gestión cibersegura de entornos o espacios laborales a más de 60.000 personas trabajadoras en todo el mundo. No solo a sus personas empleadas, sino también a otras, por cuanto comparte su experiencia y saber en la materia a través de un Curso MOOC (Massive Online Open Courses). Concibe esta **formación a personas empleadas y a la sociedad en su conjunto como “una gran palanca de atracción del talento”**, dando “visibilidad y difusión a todas las oportunidades que el banco ofrece”.

Ahora bien, al mismo tiempo, y evidenciando una vez más la referida ambivalencia de todo lo que concierne a la innovación tecnológica, que suma tantas oportunidades de desarrollo y crecimiento como amenazas y riesgos, hemos conocido igualmente que la presión profesional y mental es tan intensa en el sector de la ciberseguridad que son muchas las personas que sufren problemas de ansiedad y de estrés laboral. Un reciente estudio de una firma especialista en la ciberseguridad del Reino Unido ha estimado que **más del 90% de los jefes de equipo han sentido un tremendo incremento de la presión por los ciberataques, y por las ciber-amenazas** en el último año. Dos factores estarían incidiendo especialmente en esta reacción de **estrés laboral**:

- Aumento de la demanda-carga de trabajo: **las amenazas son cada vez más sofisticadas**, los ciberdelincuentes cuentan con más recursos, y los entornos informáticos son más complejos y difíciles de proteger.
- Insuficiencia del control y/o apoyo: **hay una gran escasez de personal** y el que tiene las habilidades necesarias tiene recursos muy limitados.

De ahí que, desde las empresas del sector especializado en servicios de ciberseguridad, se alerte sobre la necesidad de que los equipos de seguridad y sus líderes en las empresas cuenten con un apoyo mayor para salir de este ciclo nada virtuoso, más bien viciado, de exceso de trabajo y ansiedad, típico de estrés laboral. El incremento de la presión psicosocial (carga psicosocial) en este sector es notable apenas se repare en que, según estudios recientes en el ámbito de la gestión de los “recursos humanos”, **son cada vez más las personas que pierden su puesto debido a errores de ciberseguridad**, por no conocer bien o inobservar los debidos protocolos de ciberseguridad en la empresa **(como condición necesaria para prevenir el riesgo tecnológico de virus informático)**. Asimismo, un porcentaje relevante de estos profesionales adoptan como decisión dimitir por la alta presión, o al menos lo piensan. Consecuentemente, tanto por razones de bienestar en el trabajo como de eficiencia económica, la inversión capacitadora en el sector de la ciberseguridad tendrá importantes beneficios, sociales y económicos. Una vez más, la gestión preventiva psicosocial se muestra como útil de empleo seguro, saludable y productivo.



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



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de l IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión “inteligente” de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

## #Artículo científico-técnico

### Gestión “inteligente” de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?



Estefanía González Cobaleda

Coordinadora Técnica del LARPSICO

1. Popularizado a finales del siglo pasado e inicio del actual, el concepto psicológico y social de “Inteligencia Emocional” (IE) ocupa hoy un lugar estelar en el ámbito de la psicología de las organizaciones en general, así como en relación con una comprensión aplicada a la prevención de riesgos laborales. Estudiado sobradamente y utilizado ampliamente como nuevo modelo exitoso de gestión organizacional, con probadas mejoras productivas (resultados económicos positivos), hace más de una década que el paradigma de gestión del trabajo basado en la IE se ha introducido en los sistemas de prevención de riesgos laborales. Con ello se pretende mejorar el abordaje de los crecientes riesgos psicosociales en los entornos de trabajo, tanto en aras de promover el bienestar integral de las personas empleadas como del buen funcionamiento de las organizaciones (*vid. AAVV. Manual de Inteligencia Emocional aplicada a la prevención de riesgos laborales, 2014*).

Conforme a un significativo número de estudios empíricos, parecería un dato acreditado de evidencia científico-social que las personas con elevadas “competencias socioemocionales” muestran mayores capacidades, a su vez, para manejar las situaciones estresantes. Este tipo de competencias facilitaría las capacidades adaptativas y, en consecuencia, una más elevada eficacia de gestión personal en tales escenarios de alta presión sociolaboral. Por lo tanto, formar en esas competencias socioemocionales dentro del contexto organizacional en general, y para la gestión de los entornos laborales en clave de salud psicosocial o bienestar en particular, se ha convertido en un reto muy relevante para los sistemas de prevención de riesgos laborales. En la tabla siguiente resumimos los beneficios sociales y económicos que las ciencias que estudian la IE aplicada a la PRL atribuyen, al menos potencialmente, a una gestión psicosocial en el trabajo basada en la inteligencia emocional. A saber: (AAVV. Manual de Inteligencia Emocional aplicada a la prevención de riesgos laborales, 2014, p. 37):

Para las personas empleadas	Para las organizaciones	Para la productividad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduce la ansiedad y el estrés</li> <li>• Fomenta la toma de decisiones</li> <li>• Mayor control emocional</li> <li>• Aumenta motivación laboral</li> <li>• Potencia las actitudes positivas para afrontar los retos y dificultades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predispone para la innovación</li> <li>• Mejora el clima laboral</li> <li>• Disminuye conflictos</li> <li>• Facilita adaptación a cambios (flexibilidad)</li> <li>• Mejora relaciones interpersonales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fideliza al personal y atrae talento</li> <li>• Disminuye la tasa de absentismo</li> <li>• Potencia formas de liderazgo compartido</li> <li>• Promueve trabajar en equipos y, por lo tanto, productividad</li> </ul>



Junta de Andalucía  
Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
del IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión "inteligente" de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

2. Dos décadas después, un nuevo concepto analítico y operativo vinculado a la gestión con inteligencia marca la actualidad: el de **Inteligencia Artificial (IA)**. Conforme a la propuesta de Reglamento comunitario por el que se establecen normas armonizadas en materia de IA (**Ley de Inteligencia Artificial**), por «sistema de inteligencia artificial» se entiende el «software que se desarrolla empleando una o varias de las técnicas y estrategias que...puede, para un conjunto determinado de objetivos definidos por seres humanos, generar información de salida como contenidos, predicciones, recomendaciones o decisiones que influyan en los entornos con los que interactúa». Se trata, pues, de un conjunto de tecnologías digitales de rápida evolución que, mediante la mejora de la predicción, la optimización de las capacidades de análisis de datos y la asignación de recursos, así como la personalización de las prestaciones de servicios, pueden generar una amplia secuencia de «beneficios socioeconómicos» en todo sector y actividad, sea en términos de mejora del «bienestar humano» y social (también ambiental), sea en forma de «ventajas competitivas» esenciales a las empresas y la economía.

En este escenario evolutivo ¿podría incluirse en tales beneficios socioeconómicos de los sistemas de inteligencia artificial (IA) la mejora de las técnicas de inteligencia emocional (IE) en la gestión de la prevención de riesgos laborales de índole psicosocial? En otros términos: ¿cabe reconocer y promover un sistema de inteligencia artificial emocional ("SIAE") para mejorar el bienestar de las personas en el trabajo, tanto por motivos de protección-promoción de la salud laboral como de razones de mejora de los resultados económicos de las empresas? En principio, esta interacción entre IE e IA está reconocida de manera expresa en la citada propuesta de Reglamento. El apartado 34 de su artículo 3 contempla lo que denomina «**Sistema de reconocimiento de emociones**» (identifica quienes somos y qué sentimos). Por tal entiende expresamente un sistema de IA destinado a detectar o deducir las emociones [y/o intenciones] de personas físicas a partir de sus datos biométricos [datos personales obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico, relativos a las características físicas, fisiológicas o conductuales de una persona física -ap. 14, artículo 4, **Reglamento General de Protección de Datos**-].

¿Pura especulación? No. Hace tiempo que los países asiáticos han desarrollado sistemas de gestión-control de las emociones de aquéllas. Estos sistemas funcionan colocando **sensores inalámbricos en los gorros de las personas empleadas** que, combinados con algoritmos, detecta incidencias en los niveles de ira, ansiedad o tristeza, entre otras emociones. Estas **tecnologías de vigilancia de los estados de salud emocional** pretenden facilitar los **ajustes de los flujos de trabajo**, con inclusión de tareas y tiempos de trabajo y de descanso, para incrementar su productividad (ej. Red Eléctrica Estatal de Zhejiang habría aumentado casi 300 millones de € sus beneficios desde que la introdujo). El **análisis de entrevistas de trabajo** ya sea en vídeo o en directo, es otra aplicación empresarial que tienen los sistemas basados en inteligencia artificial emocional (SIAE), midiendo parámetros emocionales de las personas, evolucionando el análisis facial ("la cara es el espejo del alma") o de voz, por lo general, si bien se desarrolla otros indicadores biométricos (sudoración de piel, etc.). También se sitúa en esta dirección, si bien fuera del ámbito laboral, la **aplicación Shore para gafas virtuales** de Google Glass.



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



**LABORATORIO  
OBSERVATORIO**  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión “inteligente” de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

- Los principios preventivos de “adaptación del trabajo a la persona” (art. 15.1 d) LPRL) y de “planificación integral de la actividad preventiva”, atendiendo a todo tipo de factores que puedan incidir en la salud de las personas empleadas, incluyendo factores de personalidad, junto a los relativos a relaciones interpersonales (art. 15. 1 e) LPRL), así como la técnica de vigilancia de la salud, también emocional (art. 22 LPRL), pueden hacer conveniente, incluso requerir, sistemas de gestión artificial de inteligencia emocional. Ahora bien, conviene recordar no solo la necesidad de que se respeten estrictamente las condiciones de regulación de tales principios y técnicas (como es el carácter voluntario de los “reconocimientos médicos”, salvo que concurren las 3 excepciones que prevé la LPRL), sino la estrecha interacción de este ámbito de gestión de datos personales de especial protección, como son los relativos a la salud y los biométricos. De ahí que, el **art. 9.1 RGPD prohíba tales tratamientos** como regla, **sin perjuicio de que reconozca algunas excepciones**, como son que resulten “necesarios”:

- para el **cumplimiento de obligaciones o el ejercicio de derechos específicos** de los sujetos responsables (en el caso las organizaciones de trabajo) [letra b), art. 9.2 RGPD),
- para **finés de medicina laboral y evaluación de la capacidad laboral de las personas empleadas**, entre otros, sobre la base del Derecho de la UE o de los Estados miembros [siempre gestionados por profesional sujeto a la obligación de secreto];

Desde esta perspectiva cabría entender la orientación cautelar que, respecto de las tecnologías de gestión analítica del estado de emoción de las personas empleadas, muestra el “paquete” de reformas legales propuestas en este ámbito (ej. Considerando 36 y Anexo III de la citada Ley de Inteligencia Artificial). Los sistemas de IA empleados para “controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas” se tienen como de “alto riesgo” (en general los de gestión de empleo -art. 6.2-), por que no solo afectan a sus derechos de privacidad y a la protección de los datos personales, sino también podrían hacerlo a otros derechos fundamentales: prohibición de discriminación o el derecho a condiciones de trabajo “dignas, equitativas y saludables”. Precisamente, en relación con el trabajo en plataformas digitales, el **art. 6.5, letra a) de la propuesta de Directiva europea sobre la mejora de las condiciones en el trabajo en plataformas** prohíbe “procesar cualquier dato...sobre el estado emocional o psicológico del trabajador de la plataforma”.

Una línea cautelar igualmente reflejada en la **Recomendación CM/Rec (2020)1 del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre los impactos de los sistemas algorítmicos sobre los derechos humanos**. En consecuencia, estando obligadas las empresas y los profesionales de la gestión preventiva a optimizar las aportaciones que, desde la innovación tecnológica digital, incluida la IA, puedan extraerse para la protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, en particular psicosocial, las condiciones concretas de uso **deberán evaluar cuidadosamente sus riesgos** para los derechos fundamentales, a fin de evitarlos, logrando el debido equilibrio entre la mejora de la salud y el respeto a aquéllos.



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



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión “inteligente” de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

## #Crónicas de actualidad preventiva



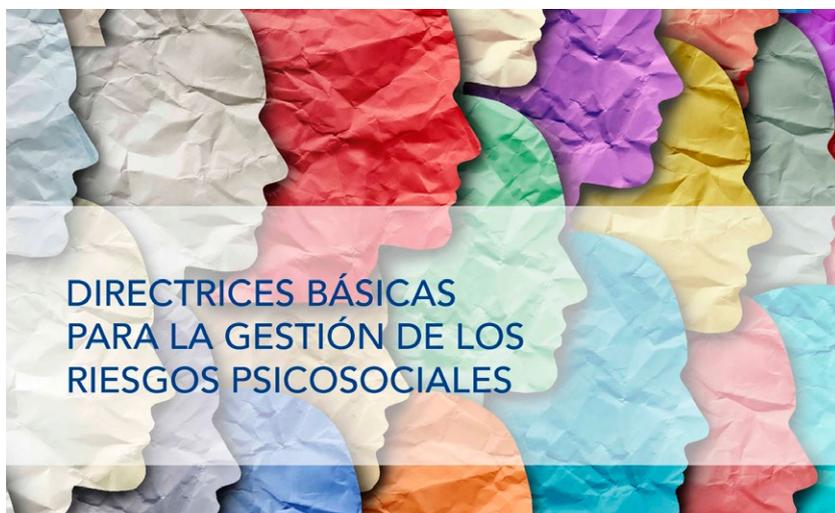
Margarita Miñarro Yanini

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Jaume I Castellón  
Investigadora Permanente del LARPSICO

### Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales

Un documento técnico largamente esperado: las “Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales” en los entornos de trabajo. Aprobado el Marco Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo europeo 2021-2027 y a la espera de la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sustituya a la precedente, ya finalizada -incluso caducada- (2015-2020), el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha presentado, por fin, las **Directrices sobre gestión de riesgos psicosociales en el trabajo**. Con este documento, el INSST, órgano científico-técnico que, al tiempo, acaba de presentar **su Plan estratégico 2022-2026**, parecería querer modernizar sus pautas metodológicas en torno a la gestión integral de los riesgos psicosociales y organizativos, adaptándolas a los nuevos factores de riesgo (ej. la transformación digital) y a las nuevas indicaciones aportadas por el referido nuevo marco estratégico de la Unión Europea. Además, proporcionaría ciertos ejemplos prácticos para ayudar a las empresas, sobre todo de menores dimensiones, a una gestión más eficaz de los riesgos de índole psicosocial en los entornos de trabajo.

Aún útil, como todos los documentos que elabora el INSST, cuya máxima referencialidad nacional (otra cosa será en el internacional -de ahí la llamada a proyectarse más allá de nuestras fronteras en el referido Plan Estratégico 2022/2027-) en el plano científico-técnico esta fuera de toda duda, estas Directrices parecen apuntar más a una dimensión puramente divulgativa que científico-técnica. Expresamente se apela a que este “documento divulgativo” se debe tener solo como un “compendio de las acciones clave a llevar a cabo, con numerosos ejemplos que facilitan su comprensión y aplicación práctica y que pone de relieve las ventajas de una gestión psicosocial efectiva para las personas y para las empresas”.





Junta de Andalucía  
Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión “inteligente” de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

De ahí que no hallemos ni muchas ni muy significativas novedades en este ámbito cada vez más relevante en las políticas, públicas y de empresa, de seguridad y salud en los ambientes de trabajo, como es la gestión psicosocial. El documento rezuma, pues, un elevado tradicionalismo (se puede observar especialmente en el Anexo I, relativo a los factores de riesgos psicosociales, donde se recogen los tradicionales, los de siempre, sin incluir nuevos, como debería, a nuestro juicio; el Anexo II, relativo a los daños psicosociales, es igualmente tradicional, si bien se concibe de forma muy amplia -incluyendo los daños al estado emocional-), si bien hallaremos referencias básicas a cuestiones de gran transcendencia, como el enfoque de gestión psicosocial basado en la diversidad de género (conciliación de la vida laboral y familiar) y de **edad**, así como novedades legislativas, tales como el derecho a la desconexión digital. **Sin infravalorar su utilidad, seguro que no pasará mucho tiempo sin que exija una profunda revisión.**

## Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial

Precisamente, entre los factores de riesgo psicosocial que las referidas Directrices del INSS no mencionan de manera expresa en su Anexo I estarían los que se agrupan en torno al concepto de **“inseguridad (de las condiciones contractuales) en el trabajo”**, versión más técnica acuñada por la Comisión Europea y por la OIT, o “precariedad laboral”, formulación más difusa científico-técnicamente, pero que, sin duda, gana en difusión. La inseguridad en las condiciones contractuales (no solo materiales) de empleo y de trabajo (los tipos de contratos, las tasas de rotación, las bajas retribuciones para largas jornadas, novación continua de condiciones de trabajo, etc.) se configura, desde hace años, en una de las fuentes de riesgo psicosocial en los entornos laborales más relevantes. Un problema estructural de los mercados de trabajo como España que, como es lógico, **encuentra una especial significación en épocas de crisis y emergencia**, como la financiera de 2009 [vid. Moreno Jiménez, B. & Báez León, C. (2010). **Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas**. INSHT – Universidad Autónoma] o la pandemia de 2020, incluso podría verse afectado por los futuros impactos socioeconómicos de la ya declarada emergencia climática.





Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO  
OBSERVATORIO

de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión "inteligente" de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

Consecuentemente, en un escenario socioeconómico y normativo-institucional con gran pretensión de cambio en virtud de la reforma laboral en vigor a partir del año 2022, que opta claramente por la estabilidad en el empleo (seguridad -relativa- en la duración del vínculo de empleo), aunque no garantice necesariamente ni el carácter completo de la jornada ni tampoco la suficiencia retributiva, adquiere una particular significación que el Ministerio de Trabajo haya decidido crear la anunciada **Comisión de personas expertas para realizar un Estudio-Informe sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental de las personas**. El objetivo es realizar un diagnóstico científicamente solvente de la situación a partir del cual se formulen las propuestas más adecuadas **para promover reformas normativas y políticas de mercado de trabajo orientadas a mejorar el bienestar psicosocial de las personas**.

## Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

El Parlamento Europeo pide a la Comisión que presente una propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo. Un claro enfoque de reforma normativa, no solo de dotación e impulso de políticas de promoción, en materia de gestión de riesgos de índole psicosocial que también está presente en la propuesta hecha por el Parlamento Europeo (PE) a la Comisión. En su **Resolución de 10 de marzo de 2022, sobre un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo posterior a 2020** (incluida una mejor protección de los trabajadores frente a la exposición a sustancias nocivas, el estrés laboral y las lesiones por movimientos repetitivos) (2021/2165(INI)), el PE reclama de la Comisión (mucho más renuente a ese enfoque regulador jurídicamente vinculante y más partidaria de técnicas de autorregulación, colectiva o de empresa) una norma comunitaria específica. El punto de partida es que un buen entorno de trabajo psicosocial mejora el bienestar de las personas trabajadoras (enfoque de la gestión psicosocial como factor de protección de la salud) mientras que, en cambio, un entorno psicosocialmente tóxico (mal diseño, organización y gestión del trabajo, mal contexto social del trabajo) genera importantes daños psicosociales, y económicos (casi la mitad de días perdidos de trabajo se asocian al estrés laboral), a raíz de altas tasas de estrés, ansiedad, agotamiento (burnout) o depresión. El PE asume no solo que son el segundo mayor grupo de problemas de salud laboral, sino que aumenta el primero: desencadena o exacerba trastornos musculoesqueléticos (TME), enfermedades cardíacas, autoinmunitarias o inflamatorias reumáticas/crónicas, según informes de EUROFOUND y EU-OSHA (Considerando K).



**Junta de Andalucía**Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo AutónomoINSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES**LABORATORIO  
OBSERVATORIO**

de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión "inteligente" de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

En este entorno, considera que la Directiva 89/391/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo puede no resultar suficientemente efectiva para el ámbito laboral del siglo XXI y los últimos avances en los mercados laborales, en particular a la hora de evaluar y gestionar los riesgos psicosociales. De ahí que considere que debe complementarse el marco normativo a fin de reforzar esta dimensión de innovación y reforma jurídicas para la eficacia de las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Por eso pide a la Comisión que eleve el grado de ambición del marco estratégico para la seguridad y la salud en el trabajo (cuya virtud asume de forma general) y previa consulta con los interlocutores sociales, **proponga una Directiva sobre los riesgos psicosociales y el bienestar en el trabajo** para prevenirlos eficazmente, en particular los riesgos causados por problemas estructurales como la organización del trabajo (es decir, una mala gestión de las capacidades de los trabajadores a las tareas asignadas), en detrimento de enfoques individuales.

Asimismo, el PE considera que:

**“la protección y la promoción de la salud mental debe formar parte integrante de los planes de preparación en materia de salud y seguridad en el trabajo para futuras crisis sanitarias;...que debe prestarse atención específica a la salud mental del personal sanitario y de otros trabajadores esenciales; acoge con satisfacción, en este sentido, la contribución del grupo de expertos sobre formas eficaces de invertir en salud en su opinión sobre el apoyo a la salud mental del personal sanitario y de otros trabajadores esenciales” (punto 5).**



Junta de Andalucía  
Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión "inteligente" de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

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

## Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada



Equipo de Investigación del LARPSICO

1. Entre las peticiones que el Parlamento Europeo hace a la Comisión para mejorar marcos normativos y políticas de prevención de riesgos psicosociales está la inclusión del derecho a la desconexión digital, un imperativo cardinal para hacer eficaz el clásico derecho al descanso en los contemporáneos entornos laborales digitalizados. Con ello insiste en una petición que hizo hace algo más de un año, en su **Resolución de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión** (2019/2181(INL)). En tanto la Comisión se hace eco de esta nueva reclamación reguladora, diversos países de la UE, a partir de la pionera legislación francesa, ya han adoptado regulaciones específicas para reconocer y garantizar este derecho de nueva generación litado a las transformaciones tecnológicas de más calado de este tiempo y del futuro. Como es conocido, España lo tiene reconocido en dos normas relativamente recientes y ligadas tanto a la protección de datos (art. 88 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre -LO-PDGD-)) cuanto al trabajo a distancia (art. 18 Ley 10/2021, 9 de julio).

A finales del año pasado le llegó el turno a nuestro vecino del oeste, Portugal. En una ley de teletrabajo, Portugal ha incluido uno de los aspectos más espinosos en las relaciones de trabajo de nuestro tiempo, que tiende a confundir la conectividad tecnológica permanente con la disponibilidad continuada. Sin embargo, la ley portuguesa ha acogido una modalidad de este derecho a la desconexión digital diferente a la reconocida en España -incluso en Francia-, pues no reconoce el derecho de las personas empleadas a no contestar a comunicaciones laborales fuera de su jornada de trabajo, sin temor a represalia alguna, sino **el deber empresarial de no comunicarse con las personas trabajadoras fuera del horario de trabajo** (lo que en alemán se denomina "Feierabend": «tiempo libre después del trabajo»), salvo fuerza mayor. Además, a diferencia también del caso español, la norma legal prevé una sanción específica por la eventual inobservancia de este deber, considerada como una infracción grave.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO  
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión "inteligente" de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

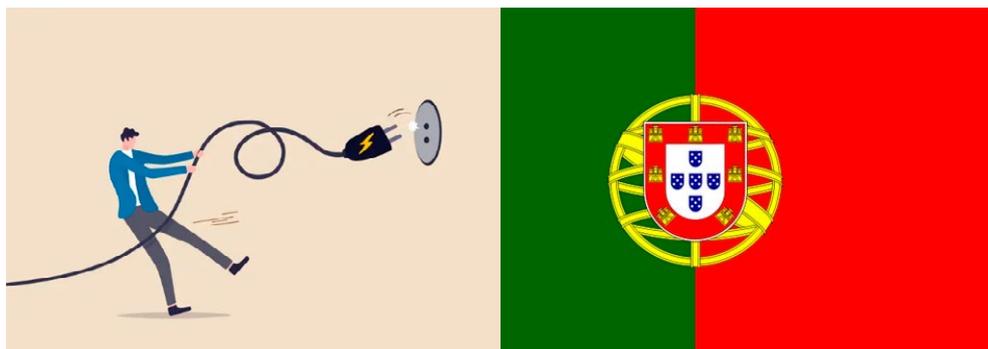
### 5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS



Inserta en la dirección de políticas de **"slow work"**, la ley portuguesa relativa al teletrabajo (**Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro**) parece apostar más claramente por una comprensión de la garantía de desconexión digital para un disfrute efectivo del derecho al descanso vinculada a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Ello es así porque pone el acento en liberar a la persona trabajadora de la presión que supondría el decidir contestar o no a comunicaciones fuera de horario, trasladando a la empresa el deber de abstenerse de contactar laboralmente fuera de tiempo productivo. Literalmente el nuevo art. 199 A del Código de Trabajo portugués dispone, en su ap. 1:

**"Dever de abstenção de contacto. 1 — O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior".**

**(Deber de abstención de contacto. 1. El empleador tiene el deber de abstenerse de contactar con el trabajador en el periodo de descanso, salvo situaciones de fuerza mayor).**

Expresamente se indica en la exposición de motivos de la ley portuguesa que la finalidad esencial es salvaguardar la salud y el **bienestar de las personas trabajadoras**, a fin de facilitar su recuperación psicofísica, la satisfacción de sus necesidades e intereses personales y familiares, así como el desarrollo de actividades de carácter social, cultural o recreativo. Para dar mayor efectividad al derecho y seriedad a sus garantías no solo se prevé que la inobservancia de este deber constituye una infracción grave, sino que se prevé el carácter discriminatorio de todo tipo de conductas empresariales que adopte medidas de disfavor contra las personas empleadas que ejerzan el derecho a la desconexión digital. A la vista de esta sencilla, pero mucho más cristalina y coherente regulación, es de esperar su mayor efectividad en toda empresa y en todos los sectores, al margen de cuál sea su suerte en el ámbito de la negociación colectiva, un ámbito de regulación que está ofreciendo una experiencia muy decepcionante en España y que bien merecería una revisión.



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



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de l I A P R L



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión "inteligente" de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

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

## Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston



Equipo de Investigación del LARPSICO

En secciones precedentes de este Boletín (*Newsletter*) hemos evidenciado cómo, frente a los modelos de gestión individual del estrés laboral, la evidencia científica y el enfoque de las instituciones es primar un paradigma de gestión organizativa, colectiva. Así lo demanda el Parlamento Europeo a la Comisión, y así lo recuerda el INSST en sus recientes Directrices (aunque ya aparecían, con el grado de evidencia científico-técnica en la **Nota Técnica Preventiva -NTP- 438: prevención del estrés: intervención sobre la organización**). Ahora vamos a exponer, brevemente, **una interesante experiencia práctica de gestión organizacional exitosa de los factores de riesgo psicosocial, a fin de reducir los niveles de estrés y agotamiento laborales**. Nos referimos al estudio de caso publicado por el "**Massachusetts General Hospital de Boston**" e incluido en la Harvard Business Review.

Especialmente necesario en época pandémica, la evaluación de los factores incidentes en el agotamiento asistencial sanitario debe ser una cuestión clave de forma estructural, en todo tiempo. Y ello tanto por exigencias de protección eficaz de la salud de las personas empleadas en el sistema de salud, como de mejora de la calidad del servicio asistencial esencial prestado por él, así como, incluso, para la propia sostenibilidad del sistema de pensiones públicas, en la medida en que reduciría la penosidad de esta actividad y no requerirá medidas de **anticipación de la jubilación**, como ahora se pide ahora de forma insistente. En la experiencia comentada, 6 fueron los factores sobre los que actuó el referido Hospital General (el más grande de la ciudad norteamericana indicada) para reducir a niveles tolerables -más que propiamente para evitar- el agotamiento profesional de su personal sanitario. A saber:

1. Mejora de las condiciones de gratificación del trabajo.
2. Promoción de una mayor autonomía de gestión de su actividad.
3. Aumento de la equidad y transparencia.
4. Asignación de una carga de trabajo razonable.
5. Fomento del sentido de pertenencia a una comunidad, no solo laboral, sino social.
6. Estímulo de valores coherentes.



**Junta de Andalucía**

Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



**LABORATORIO  
OBSERVATORIO**

de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión “inteligente” de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

Destacamos la importancia que da a las “recompensas emocionales”. Sin infravalorar el papel de garantizar condiciones de trabajo asistencial decente (salarios dignos, incluidos incentivos por la mejora de objetivos, y la estabilidad de las plantillas), una de las estrategias del Hospital de Boston fue poner énfasis en el esfuerzo por reforzar el mensaje de que el trabajo de todos es significativo y apreciado. En última instancia, esta experiencia viene a validar una vez más el modelo teórico de equilibrio entre “**demanda-control-apoyo social**” (NTP 603 y 604). En suma, a la cuestión hoy en boga de ¿cómo evitar el agotamiento del personal sanitario de un Hospital? Los cambios en las dinámicas de la propia organización son determinantes.



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

LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de l IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión "inteligente" de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

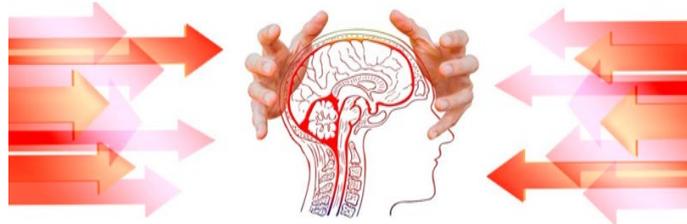
# #Hoja informativa: respondemos claro a sus dudas frecuentes

## ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

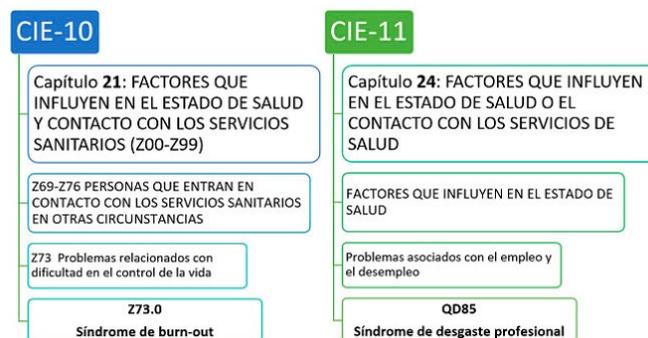


Equipo de Investigación del LARPSICO

Aunque en modo alguno son los **únicos profesionales que los padecen**, la pandemia sí ha puesto de relieve que la **profesión sanitaria** es una de las que mayor prevalencia muestra en relación con la fatiga laboral y el síndrome del quemado (burnout), dos "problemas de salud laboral" conexos, que no deben confundirse. Precisamente, asistimos a la creciente difusión de estudios empíricos donde se pondría de relieve el crecimiento de la incidencia del "burnout", en un momento en el que ha entrado en vigor la revisión, por parte de la OMS, de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE). En la CIE-11 se refleja que, desde el año 2022, el burnout es un problema relacionado exclusivamente con el trabajo. Al hilo de este dato institucional y de evidencia científico-técnica ha proliferado la divulgación de informaciones que calificarían el burnout propiamente como una enfermedad profesional. Así lo están demandando, además, los **sindicatos profesionales**.



A nuestro juicio, sin embargo, el notable cambio de orientación científico social entre la ICE-10 y la CIE-11 (vid. Gráfico), que nos parece correcto, no debe llevar a errores o confusiones, como la propia OMS ha advertido.



Tanto la OMS como el INSST advierte que **el cambio no exige necesariamente** (si bien no lo excluye) **la catalogación de este síndrome como una enfermedad profesional** propiamente, **pues su verdadero objetivo es dar certeza sobre la relación del burnout con el trabajo para la mejora de su gestión preventiva**. En todo caso, es evidente que sí constituye una enfermedad del trabajo ex art. 156 TRLGSS, como sostiene ya, desde hace años, la doctrina judicial.



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



**LABORATORIO  
OBSERVATORIO**  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2022

### 1. EDITORIAL

- Ambivalencia de la ciberseguridad: ¿prevención del riesgo de la ciberdelincuencia para la empresa, nuevo factor de riesgo psicosocial en el trabajo?

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Gestión "inteligente" de las emociones en el trabajo: ¿técnica de protección de la salud o factor de riesgo?

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Directrices INSST sobre gestión de riesgos psicosociales.
- Designada la Comisión de personas expertas sobre precariedad y factores de riesgo psicosocial
- Propuesta de Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo

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

- Nueva y alternativa visión del derecho a la desconexión digital: la opción de la Ley portuguesa por las restricciones de comunicaciones fuera de jornada

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

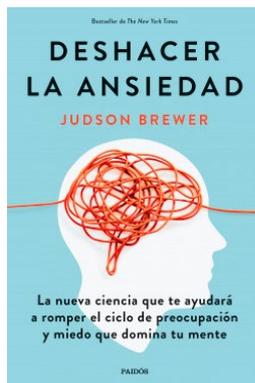
- Cambiar factores organizativos reduce el estrés: la positiva experiencia para el personal sanitario del Hospital General de Boston

### 6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Es desde 2022 el burnout una enfermedad profesional?

### 7. PARA SABER MÁS

## #Para saber más



#### Primera recomendación

*Brewer, Judson (2022). **Deshacer la ansiedad**. Paidós*

No debiéndose confundir, como a menudo sucede, el estrés laboral con la ansiedad, aunque ambos **causen malestar**, en el trabajo y social, recomendamos para conocer más de esta última cuestión el siguiente libro. En él se va más allá del saber laboral, para promover un conocimiento más integral, social y cultural, de este gran problema de pérdida de salud psicosocial de nuestro tiempo.



#### Segunda recomendación

*Davies, James. (2022). **Sedados, Capitán Swing***

Constituye una fundada crítica a un sistema asistencial sanitaria que habría colapsado respecto de la salud mental. Al contrario, habría generado una legión de personas "adictas a un medicamento que, lejos de curar su malestar, lo agrava".