

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #02/2022 (mayo-agosto)

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 #02/2022 (mayo-agosto)

Sumario

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. 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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS

#Editorial

La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?



Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social

Universidad de Jaén

Director Académico del LARPSICO

1. En fechas recientes se han publicado las **denuncias de mujeres integrantes de las Fuerzas Armadas de marina de varios países** (Estados Unidos, Bolivia) víctimas de formas diferentes de violencias sexuales. Lamentablemente, no es un problema aislado en los centros de trabajo, como el **Convenio 190 OIT, ya ratificado por España**, reconoce y trata de corregir. El artículo 12 de la reciente Ley Orgánica 10/2022, 6 de septiembre, de **garantía integral de la libertad sexual (LOGILS)**, sobre “prevención y sensibilización en el ámbito laboral” en relación con la **comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo**, “incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, **incluidos los cometidos en el ámbito digital**”, establece diversas obligaciones de las empresas. A saber:

- a. **El deber de promover condiciones de trabajo** que eviten la comisión de aquellos delitos y conductas atentatorias contra la libertad sexual y la integridad moral.
- b. **El deber de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular las víctimas**, incluyendo las sufridas en el ámbito digital.
- c. **El deber de promover la sensibilización y ofrecer formación** para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
- d. **El deber de incluir en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo ocupados por trabajadoras**, la violencia sexual, formando e informando a sus trabajadoras.
- e. **El deber de negociar con la representación de las personas trabajadoras medidas** como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

2. **¿A quiénes se aplicaría este catálogo de obligaciones de las empresas –de todas, al margen de su tamaño– en materia de prevención de la violencia sexual en el trabajo?** La ley expresamente contempla un ámbito subjetivo de aplicación amplio, desbordando incluso la plantilla de personas trabajadoras de las empresas. Así, se aplicarán a:

- **A todas las personas trabajadoras de la plantilla**, cualquiera que sea su forma o modalidad de contratación, sin distinción alguna.
- También podrán beneficiarse **las becarias y el voluntariado**.
- Asimismo, a las personas que **presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición** (es decir, contratadas a través de Empresas de Trabajo Temporal –ETT–).



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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS



Esta visión ampliada es coherente con el art. 2 del Convenio 190 OIT, que no solo pretende proteger de la violencia de género laboral a las personas trabajadoras, también “a otras personas en el mundo del trabajo como los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”.

3. **¿Qué supondrá para las empresas adecuarse a este conjunto de obligaciones?** De conformidad con los apartados 4 y 5 de este art. 12, el cumplimiento empresarial de estas obligaciones les permitirá ser “reconocidas con el distintivo de **«Empresas por una sociedad libre de violencia de género»**”. De este modo, se reconoce normativamente la iniciativa puesta en práctica por la **Delegación de Gobierno para la Violencia de Género**, cuyo objetivo es promover la implicación de las empresas en la consecución de una sociedad libre de violencia contra la mujer y, por tanto, en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Se trata de una iniciativa de colaboración público-privada y “responsabilidad social corporativa” con la que se busca contribuir a la sensibilización de las empresas ante la violencia de género en general y la violencia sexual en particular, también en el ámbito laboral. Para la **adhesión** a esta iniciativa **se recurre al convenio** (artículo 47 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público).

Este distintivo institucional de calidad preventiva en violencia sexual laboral, típico de los “sistemas de responsabilidad social de las empresas” (**RSE**), será regulado por Real Decreto. A través de esta norma reglamentaria se establecerá el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo, así como las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo logren. Pero ¿y en caso de no adecuarse a tal catálogo de exigencias preventivas, así como de promoción, de entornos de trabajo libres de violencias sexuales, las empresas solo dejarán de acceder a este distintivo, o lo perderán si ya lo tenían, o podrán ser objeto de las sanciones típicas derivadas de incumplimientos de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales?



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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS

4. **¿Se trata de un cuadro de obligaciones de gestión integral, incluida también la preventiva, de la violencia sexual en el trabajo como riesgo profesional novedosas?** Una cuestión importante para responder a estos últimos interrogantes planteados al hilo de la nueva regulación es determinar si estamos ante nuevas obligaciones creadas por la LO 10/2022 o en realidad no son sino una actualización de las contempladas antes. En principio, podría pensarse que no hay una novedad real, sustantiva, porque el art. 12 de la LO 10/2022 remite al art. 48 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) que, además, es modificado parcialmente por la disposición final 10ª de la LOGILS, afectando solo al ámbito objetivo (orilla el subjetivo) de aplicación.



En efecto, una simple comparación entre los contenidos de un precepto y otro evidencian diferencias, no solo de dimensiones y de redactado textual. De un lado, el ámbito objetivo sí es plenamente coincidente en ambos preceptos, porque el art. 48 LOIEMH, que se limitaba al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, se ha modificado para que coincida con el del art. 12 LOGILS: amplía el ámbito de deberes preventivos y de sensibilización **a toda forma de violencia sexual y/o moral en el trabajo**. Lo que ha de entenderse por tales se establece en el **art. 3 de la LOGILS**:

“cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito... incluyendo el...digital. En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II.. del Código Penal...el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a las violencias sexuales...en el ámbito digital...”.

En suma, la novedad reside en incluir no solo el acoso, sexual y sexista, sino toda forma de violencia sexual y moral en el trabajo (como exige el art. 1 Convenio 190 OIT) Aunque el contenido parece vincularse a delitos, según la tipificación penal, la norma legal incluye expresamente “otras conductas”, se entiende que no constitutivas de delito, pero sí vulneradoras de la libertad sexual y/o la integridad moral (art. 15 CE).



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

De otro lado, y respecto del catálogo de obligaciones de gestión integral, incluida la prevención (evaluación y formación), no solo la promoción (sensibilización), también hallamos diferencias, tanto por exceso como por defecto. Por defecto, porque en el art. 48 LOIEMH, según la nueva redacción, no aparece expresamente la obligación de incluir en la evaluación de riesgos laborales las violencias sexuales como riesgo específico en los entornos profesionales, con especial referencia a la violencia digital y el ciberacoso, como sí se incluye en el art. 12 LOGILS. El resto de las obligaciones son sustancialmente coincidentes, por tanto, no innovan nada. Por exceso, porque en el art. 48 LOIEMH sí se incluye una obligación de cooperación de la representación laboral en la gestión de estos riesgos que no aparece en el art. 12 LOGILS. Todo ello hace urgente modificar la olvidada LPRL para introducir la debida claridad en las empresas y servicios de prevención sobre este marco de políticas y obligaciones de promoción y garantías de entornos laborales libres de violencia sexual y moral, incluidas sus modalidades digitales (ciberacoso).

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS



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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS

#Artículo científico-técnico

Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio



José Sánchez Pérez

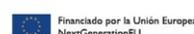
Profesor Contratado Doctor en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

1. La salud mental: la “hermana pobre” en la prevención de riesgos laborales

El tratamiento de la salud mental parece exigir en la actualidad, y de modo imperioso, un tratamiento que considere el grave e irreparable daño que provoca su desatención.

Tradicionalmente la estigmatización asociada al comportamiento suicida no solo ha quedado relegada a la propia víctima, sino que se ha proyectado con frecuencia hacia los propios familiares. Este comportamiento, reiterado en el tiempo, favoreció que el suicidio se ocultara o que se intentara simular bajo la apariencia de una mera causa accidental.

Durante siglos se extendió la idea de que hablar del suicidio era negativo porque provocaba el que se denominó «efecto Werther», que daba lugar al suicidio de otras personas replicando el método utilizado. Tales circunstancias, asociadas a la antigua creencia de que solo se suicidaban personas con trastornos mentales o en situación de enajenación mental transitoria, han arrinconado el tratamiento dado al suicidio sustituyéndose toda reflexión que quite el velo a la responsabilidad social existente con la peregrina excusa de que el acto suicida es voluntario y, a fin de cuentas, solo es responsable del mismo quien «atenta contra lo más sagrado»: la propia vida (Sánchez Pérez, 2022).





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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS

2. Iniciativas desde la Organización Mundial de la Salud

La creencia que vinculaba la tradicional asociación del suicidio con trastornos mentales como causa determinante o con adicciones al alcohol y a las drogas ha sido sustituida por la Organización Mundial de la Salud, (OMS, 2014, 47) al alertar al respecto de la necesidad de ofrecer respuestas ante **la altísima tasa de fallecimientos** que se producen como consecuencia de los suicidios.

«Mito: solo las personas con trastornos mentales se suicidan. El comportamiento suicida indica una infelicidad profunda. Muchas personas que viven con trastornos mentales no son afectadas por el comportamiento suicida y no todas las personas que se suicidan tienen un trastorno mental.»

La OMS alcanza la conclusión, por lo demás incontrovertida, de que ofreciendo las adecuadas medidas preventivas se pueden reducir las altísimas tasas de suicidio. Este organismo ha elaborado una guía cuyo objetivo se identifica con la prevención del suicidio cuyo lema es LIVE LIFE («Vive la vida») en el que se recomiendan las siguientes intervenciones de eficacia demostrada que se basan en la evidencia (OMS, 2021):

1. Limitar la accesibilidad de medios para el suicidio (como plaguicidas, armas de fuego y determinados medicamentos que resultan letales en determinadas dosis);
2. Desarrollar guías prácticas para que los medios de comunicación ofrezcan información responsable sobre los casos de suicidio;
3. Facilitar a colectivos vulnerables, como los adolescentes aptitudes socioemocionales para afrontar las dificultades que ofrece la vida;
4. Afrontar la detección a tiempo, evaluación y trato por especialistas a personas que exterioricen conductas suicidas, ofreciéndoles un seguimiento adecuado.

La psicóloga y docente universitaria María Jesús Álava Reyes ha expresado con precisión que:

«El suicidio tiene lugar cuando una persona pierde la esperanza. Cuando siente que no tiene futuro, que su vida se ha venido abajo y que con su muerte se libera de esta situación y piensa que es lo mejor para su entorno.»

Esta definición gráfica otorga sentido a la interpretación de las decisiones autolíticas que aparecen provocadas por el trabajo. La decisión suicida puede alcanzar sentido cuando el afectado ha alcanzado un nivel de estrés o dolor insoportable y estima que la muerte puede suponer una liberación y, a la vez, la mejor opción para su entorno.

Con frecuencia se tiende a pensar, sustituyendo la posición que ocupa un trabajador acuciado por un problema laboral, que siempre hay otras salidas. Se descalifica la incidencia que sobre el conflicto pudo tener el trabajo considerando que objetivamente, *desde la barrera*, existen alternativas razonables al suicidio y que, por tanto, el mismo solo puede obedecer a debilidad psíquica o a una enfermedad previa. Se deja en el olvido que el contexto de la relación de trabajo es el que dibuja el estatus social en que se ubican la mayoría de los ciudadanos. La pérdida del trabajo puede tener efectos demoledores para la estabilidad emocional del trabajador que se enfrenta a la posibilidad de no poder seguir disfrutando del reconocimiento y valoración social de su entorno. La apertura de un debate serio sobre la cuestión debatida permitirá encontrar vías de solución al problema.



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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS



3. La consolidación en la inclusión de los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos laborales

El marco normativo que existe alrededor de la regulación del suicidio en el ámbito de las relaciones laborales resulta extraordinariamente parco, por no decir directamente que no existe. Solo el carácter expansivo del concepto de accidente de trabajo (art. 156.4.b **TRLGSS**), facilitó que, frente a la pasividad e indiferencia del legislador, se iniciara una doctrina jurisprudencial que admitió la eventual calificación del suicidio como accidente de trabajo (sentencia del Tribunal Supremo, de 29 de octubre de 1970, RJ 4336, y doctrina concordante). En este inicial precedente un trabajador, tras resultar víctima de un accidente de trabajo que le somete a una larga hospitalización y sucesivas intervenciones quirúrgicas, decide lanzarse al exterior desde la habitación de la clínica donde se encontraba hospitalizado. Se consideró por el tribunal que la larga hospitalización del trabajador, consecuenta a un previo accidente laboral, había provocado un trastorno mental de tipo depresivo que entiende «se integra en los efectos del unitario proceso patológico originado en el trauma laboral, subsumible en el concepto de accidente del trabajo».

La nueva doctrina pasó a admitir la calificación del suicidio como accidente de trabajo cuando aparezca una acreditada relación de causalidad entre actividad laboral y el acto autolesivo, básicamente por la razón incuestionable de que, en tal caso, el riesgo protegido es de origen profesional. Se impuso, pues, ante la inespecificidad de la norma, el criterio interpretativo que ofrece el Tribunal Supremo en su calidad de garante de la aplicación uniforme de las leyes.

Durante el periodo de trasposición de la Directiva europea que regula la prevención de riesgos laborales (**Directiva 89/391 CEE**) los riesgos psicosociales han ocupado el papel de la «hermana pobre». Tan es así que ha sido necesario utilizar *fórceps* para que los tribunales pudieran *extraer* la idea de que los riesgos psicosociales han de ser evaluados al mismo nivel que el resto de los riesgos.



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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS

Sin embargo, el análisis estructurado y conjunto de la normativa sobre prevención de riesgos laborales abunda en la efectiva, y no imaginaria, obligación por parte de las empresas de acometer la evaluación de riesgos psicosociales de forma ante determinados supuestos. La obligación normativa de integrar la evaluación de riesgos psicosociales se desprende de los **artículos 15.1h) y 16 de la Ley 31/1995**, cuyo incumplimiento puede ser calificado como una sanción grave. De otro lado, el **artículo 6 RSP y el 16.2.a** dejan de manifiesto que la evaluación se debe revisar en aquellos supuestos en que se hayan producido o detectado incidentes, quejas internas, denuncias y daños a la salud que pudieran poner de manifiesto que las medidas de prevención hayan sido inadecuadas o insuficientes. Constatada la existencia de conflicto en el trabajo, a tenor del artículo 18 RSP, la empresa ha de informar a los trabajadores, también en materia psicosocial, así como de los riesgos que los mismos puedan generar y a continuación (artículo 19 RSP) formar en materia psicosocial. Procede en consecuencia adoptar una gestión adecuada y eficaz de los factores psicosociales de riesgo para que se pueda entender cumplidas las exigencias derivadas del **artículo 14 LPRL**.

El conjunto de normativa complementaria a la LPRL que justifica la obligación empresarial de acometer la evaluación de riesgos psicosociales es la siguiente:

- La **Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE)**, adoptada en 1989, marca un hito de referencia. La Directiva viene a garantizar una serie de requisitos básicos (y mínimos) en materia de salud y seguridad a nivel de la Comunidad Europea y, simultáneamente, hace posible que los Estados miembros se remitan a tales mínimos o fijen medidas adicionales o más ambiciosas.
- El **Real Decreto 39/1997** de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- El **Acuerdo Europeo sobre estrés laboral** fue suscrito por los interlocutores sociales en el ámbito europeo con fecha de 8 de octubre de 2014. Su fin principal radica en facilitar un marco en el ámbito de las relaciones laborales para identificar, prevenir y adoptar las medidas adecuadas frente a los conflictos que genera el estrés laboral. El Acuerdo aprecia que todos los lugares de trabajo son lugares potenciales donde puede aparecer el estrés, circunstancia que debe ser documentada por la evaluación de riesgos psicosociales a tenor de lo previsto por el artículo 16 LPRL. Este Acuerdo resulta referencial para las actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo tal y como consta explícitamente en la Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad social (ITSS, 2012, 47).
- **Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007**. Persigue prevenir y tratar conflictos vinculados al acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo. Condena toda forma de acoso y violencia e insiste en la obligación del empresario de proteger a los trabajadores frente a los mismos.



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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS

Como complemento de lo anterior se ha implementado como consecuencia de las obligaciones plasmadas en la LPRL:

- a. El **Criterio Técnico 69/2009**, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- b. El **Criterio Técnico 104/2021**, de la Dirección del Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales.
- c. **Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales**. Supone el desarrollo del Plan de Acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, que incorpora en la línea de actuación LA 3A.5, la elaboración por parte del INSST de una serie de directrices de tipo básicas para la gestión de los riesgos psicosociales que siguen los parámetros establecidos por la normativa de la Unión Europea.

En la evaluación de los riesgos psicosociales se han de considerar de forma necesaria la organización de la actividad empresarial, el contenido de las funciones encomendadas, así como la forma en que se ejecutan, siendo preciso considerar como se desarrollan las relaciones interpersonales y la propia ejecución del trabajo. Así pues, a la vista de lo anterior, el suicidio puede mostrarse como la consecuencia más trágica de la exposición en el trabajo a diversos factores de riesgo. Entre ellos: una carga o ritmo de trabajo excesivos, la forma de control o de participación, el rol desempeñado, el apoyo social..., pudiendo generar una situación de estrés laboral insuperable para el trabajador.

Se refuerza, pues, una nueva vía de estudio que pueda facilitar tanto la investigación como un nuevo cuerpo normativo que, de forma decidida, se enfrente a las causas que determinan la decisión suicida que puede afectar a los trabajadores, ofreciendo alternativas que aporten soluciones para reducir el alto número de suicidios que se siguen produciendo en nuestro país (vid. AA.VV.a y AA.VV.b, 2022).

4. Bibliografía recomendada

AA.VV.a, 2022, *Para el TEDH, la pasividad institucional ante al riesgo de suicidio de militares y reclutas viola el derecho a la vida*, Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía (LARPSICO).

AA.VV.b, 2022, *Un reciente estudio estima que la profesión médica aumenta el riesgo de suicidio en quienes la ejercen, más en las mujeres*, Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía (LARPSICO).

Sánchez Pérez, J., 2022, Proyecto de investigación "Reformas legislativas y medidas preventivas para reducir la incidencia del suicidio en las relaciones laborales", Convocatoria de subvenciones a «proyectos de I+D+i» universidades y entidades públicas de investigación (BOJA nº 239, de 15 de diciembre de 2021).



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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS

#Crónicas de actualidad preventiva

La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral



Dr^a. Estefanía González Cobaleda

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Málaga.

Coordinadora Técnica del LARPSICO

Según un interesante y reciente **estudio internacional** liderado por Joaquim Raduà del CIBERSAM en el Hospital Clínic, demuestra que 1 de cada 5 casos de depresión se produce a causa del estrés laboral. De hecho, se ha concluido que la implementación de planes de prevención de riesgos psicosociales en las empresas para minimizar el estrés laboral lograría una reducción de un 18% en los trastornos depresivos.

No podemos obviar que **“un 25% de la población sufre o sufrirá algún tipo de trastorno mental”**. De hecho, algunas de las causas que pueden estar vinculadas en el origen o que potencian la depresión sufrida por una persona, pueden estar relacionados con aspectos del trabajo como los problemas de comunicación y conflictos con otras personas compañeras, las responsabilidades excesivas y no acordes con el salario, con la insatisfacción en general al no sentirse valorado o compensado económicamente, estar inmerso en un ambiente laboral altamente tóxico, etc.

Precisamente, la preocupación va en aumento al constatarse como un problema creciente en los tiempos que vivimos. Así lo demuestra el Informe elaborado por la consultora Gallup en el año 2021, **State of the Global Workplace**, pues se ha alcanzado una cifra récord de estrés laboral en todo el mundo, donde el 44% de las personas trabajadoras encuestadas aseguraron que sentían altos niveles de estrés a diario y vinculado al trabajo. Así, un 40% aseguraron sentirse preocupados a diario por su empleo, el 21% concreta que se enfada a diario a causa de su empleo y el 23% admite que está triste a diario por culpa de su trabajo.

Todo ello puede provocar al mismo tiempo otro tipo de patologías y problemas de salud, no solo las mentales sino además de tipo físico, como pueden ser el síndrome metabólico, la diabetes, accidentes cerebrovasculares, lesiones musculoesqueléticas e incluso mortandad, entre otras.

La **Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital** es clara sobre esta cuestión. Estima que el coste de las enfermedades mentales en el año 2015 se estimaba en más del 4% del PIB en todos los Estados miembros de la Unión. De hecho, el coste de la depresión relacionada con el trabajo es una de las principales causas de incapacidad y depresión y se ha estimado en 620.000.000.000 EUR al año, lo que se traduce en una pérdida de producción económica de 240.000.000.000 EUR¹. Sin embargo, los presupuestos relacionados con su prevención de todos los Estados miembros de la Unión siguen siendo bajos, situándose en el 3% del total de gasto en salud.

¹ Dictamen del Grupo de expertos sobre fórmulas eficaces de invertir en salud de la Comisión, de 23 de junio de 2021, titulado «Supporting Mental Health of Health Workforce and other Essential Workers» (Apoyo a la salud mental del personal sanitario y otros trabajadores esenciales).



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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS

En este sentido, un 5,28% de la población trabajadora padece depresión, si bien, **este porcentaje se triplica en la población desempleada y se dispara al 23,71% entre las personas que tienen incapacidad para trabajar**. Al mismo tiempo, tiene un alto componente de género, duplicándose las mujeres que padecen depresión frente a los hombres (el 7,22% de las mujeres frente al 3,23% de los hombres). Por lo que el **factor trabajo** también aparece como causa, directa o indirecta, de la depresión.

Según la última **Encuesta Europea de Salud en España (ESEE)** del año 2020, siendo la más reciente, el 70% de los trastornos mentales son los denominados comunes, es decir, los más frecuentes, son la ansiedad y la depresión, no obstante, **su único tratamiento es mediante los psicofármacos**.



Todo ello ha ocasionado que España se encuentre de los primeros países del mundo, según el último informe de la **Junta Internacional de Fiscalización de Estupefacientes (JIFE)**, en el **consumo mundial de benzodiazepinas**. Asimismo, la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) ha evidenciado que en el año 2021 el **consumo diario de ansiolíticos e hipnóticos por cada 1.000 personas habitantes superó las 93 millones dosis diarias, es decir, 2,4 millones más que en el año 2020 y algo más de 6 millones más que en el año 2019**.

Recordemos que en diciembre del 2021 España aprobó la **Estrategia de Salud Mental** y que tiene vigencia hasta el año 2026, contando con una dotación presupuestaria de 100 millones de euros entre 2022 y 2024. Ésta se basa en cuatro pilares fundamentales: detección, prevención, tratamiento y recuperación. Por tanto, la gestión desde los lugares de trabajo tiene un importante papel para prevenir la depresión que pueden padecer la población laboral y que, al mismo tiempo, sea también capaz de detectar y gestionar dichas enfermedades de la manera más adecuada.



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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS

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

El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente



Ivan Williams Jiménez

Instituto de Seguridad y Salud ocupacional en Reino Unido

La nueva normalidad laboral postpandemia ha situado el bienestar en el trabajo en el centro de las agendas de los legisladores y de las empresas. Esto no es fruto de la casualidad, la pandemia de COVID-19 ha alterado paradigmas arraigados en los entornos de trabajo y en las condiciones de trabajo de muchos trabajadores en Europa, especialmente el personal empleado en actividades esenciales. De igual manera ha provocado problemas estructurales en el mercado y lugares de trabajo, y exacerbado ciertas disfunciones. La precariedad laboral, la presión del tiempo, la intensificación del trabajo, la incertidumbre, el agotamiento físico y emocional, el distanciamiento de formas tradicionales de gestión y el aislamiento social son algunos de los factores que pueden originar deterioros en la salud mental como son el estrés, la ansiedad, y la depresión. Un reciente estudio por parte de la Organización Mundial de la Salud estimó que las largas jornadas de trabajo están directamente relacionadas con un aumento de las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares.

En este contexto, la seguridad y salud en el trabajo se encuentra en un punto de inflexión, más allá de la dicotomía existente entre aquellos detractores de un enfoque normativo y aquellos que abogan por una definición más **laxa y amplia de la salud y seguridad en el trabajo**, en la que la salud mental en el trabajo y la gestión de riesgos psicosociales pueden coexistir en aras de lugares de trabajo más seguros, saludables y productivos. De manera casi simultánea hemos sido testigos de cómo numerosos estudios y análisis llevados a cabo por parte de la Comisión Europea, del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa corroboran la evidencia científica y reflejan problemáticas emergentes como es el caso de la salud mental de los trabajadores en la era digital o la creciente prevalencia de los riesgos psicosociales relacionados con el diseño y condiciones de trabajo. Asimismo, organizaciones como Mental Health Europe, EuroHealth o la nueva pan-European Mental Health Coalition de la oficina europea de la OMS ponen de relieve la apremiante necesidad de integrar la salud mental como parte de la estrategia empresarial.



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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS



Si bien los enfoques y la legislación sobre los riesgos psicosociales se caracterizan por un tratamiento fragmentado por parte de los Estados miembros, a nivel normativo somos testigos de un grado cada vez más elevado de **convergencia** con respecto a la salud mental en el trabajo y la adopción de estándares internacionales (con la reciente histórica inclusión del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable dentro de los Principios y derechos fundamentales en el trabajo por parte de la Organización Internacional del Trabajo), y europeos a través de legislación en materia laboral, de seguridad y salud ocupacional, violencia y acoso, tiempo de trabajo, así como normas sobre trabajo flexible, condiciones de trabajo transparentes y predecibles, conciliación o futuras sobre desconexión, teletrabajo, etc.

Fruto de este escenario normativo convulso podemos esperar cambios positivos con respecto a la integración de la perspectiva del bienestar laboral como parte de políticas y desarrollos relevantes a nivel europeo (Pilar de derechos sociales) y nacional. De manera más específica el Parlamento Europeo ha solicitado a la Comisión Europea la aprobación de una iniciativa legislativa a través de una Directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo en el marco del actual Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. Esta demanda se basa en un enfoque proactivo, preventivo y **colectivo de los riesgos psicosociales** relacionados con el trabajo, sin embargo, las posibilidades de prosperar son ciertamente poco probables. No obstante, la Comisión ha confirmado la elaboración de una iniciativa no legislativa de manera conjunta con los Estados miembros y los interlocutores sociales, relativa a la salud mental en el trabajo, cuyo objeto es dotar de orientaciones prácticas para la aplicación de medidas de promoción y protección de la salud mental del trabajo antes del fin de 2022. Estas recomendaciones coincidirán con la publicación por parte de la OMS y la OIT de las primeras directrices en salud mental en el trabajo hacia finales de septiembre del 2022. Las directrices y las recomendaciones se basarán en intervenciones organizacionales e individuales (basadas en la evidencia científica) desde un plano de intervención primaria (prevención), secundaria y terciaria (promoción de estrategias mitigadoras y que minimicen la exposición a un determinado riesgo).



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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

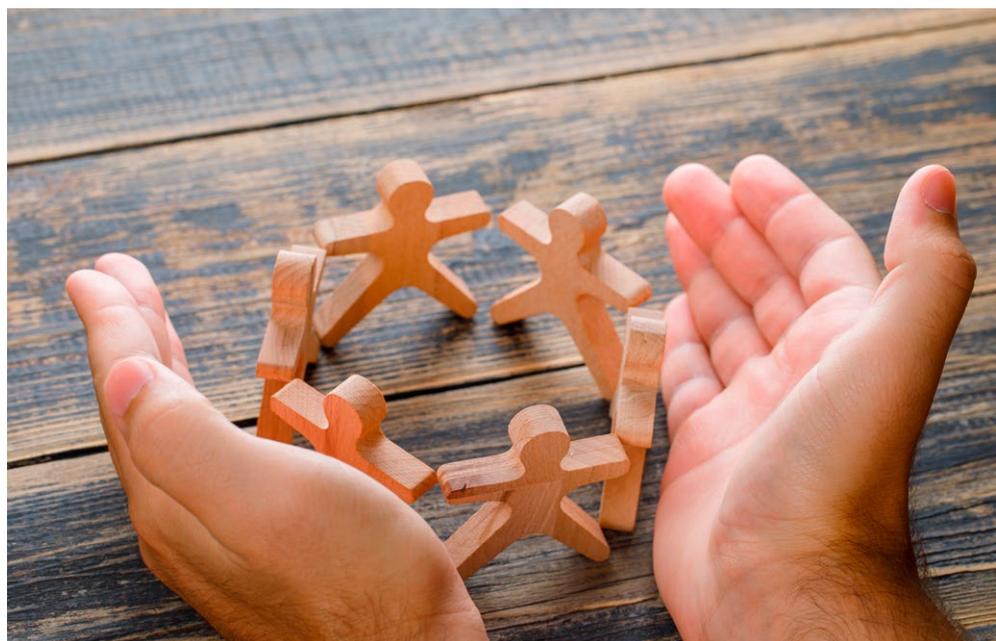
- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS

A nivel corporativo el papel del empresario y la manera en la que gestiona el capital humano sigue estando basada en un modelo de cultura organizacional tradicional. Fenómenos de nueva aparición como son la 'gran renuncia' o la 'renuncia silenciosa' siguen mostrando la necesidad de promover marcos más holísticos en el cuidado de la salud mental en el trabajo y la gestión de riesgos psicosociales. Por el contrario, aquellas organizaciones que apuestan por un enfoque centrado en las personas y que integran el bienestar a nivel estratégico, organizacional e individual, están llamadas a ser más productivas y sostenibles. Sin embargo, la realidad empresarial dista mucho de este modelo de liderazgo más participativo e inclusivo. Si bien la inversión en prácticas de bienestar corporativo y bienestar individual hace que muchos empleados y un mayor número de sectores estén cada vez más expuestos a iniciativas de salud y bienestar mental en el lugar de trabajo, la mayoría de las medidas continúan siendo superficiales, cortoplacistas e insuficientes, especialmente en lo que respecta a la evaluación y la gestión de los riesgos psicosociales.



La gestión integrada de riesgos de naturaleza psicosocial esta llamada a ser la gran asignatura pendiente (pese a la existencia de estándares como ISO 45003 que recomienda la gestión estructurada y sistemática de este tipo de riesgos), junto con la falta de planes empresariales de prevención de la salud mental. Recientes estudios de la Organización Internacional del Trabajo realizan un llamamiento para **invertir en las capacidades de las empresas y dotarlas de recursos humanos y financieros** para gestionar y prevenir estos riesgos como solución a las problemáticas estructurales relacionadas con la productividad del lugar de trabajo, el absentismo y el presentismo y el burnout en muchas profesiones. Un enfoque pragmático para la resolución de estas cuestiones pasa por incentivar a las empresas a adoptar una visión a largo plazo estratégica a nivel organizacional, donde la gestión de la salud mental y las consideraciones psicosociales constituyan una parte integral del propósito de la empresa.



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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS

#Buenas prácticas de gestión psicosocial en los lugares de trabajo

La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales



Gloria Montes Adalid

Investigadora Predoctoral en el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga

La Organización Mundial de la Salud define el término “salud” como: “el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad grave”. Por su parte, la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales dispone la evaluación y prevención de todos los posibles riesgos existentes en el puesto de trabajo, incluyendo los psicosociales.

En adición, se constata que la salud mental está adquiriendo cada vez más importancia en nuestra sociedad, siendo calificada como el sexto riesgo global para el 2022 en el Foro Económico Mundial de Davos, así como uno de los elementos que más daño ha sufrido desde el comienzo del Covid-19. Específicamente, adquiere una relevancia especial en el mundo de las relaciones laborales, considerando la relevancia de la salud mental en la gestión de la salud laboral como una responsabilidad compartida.

En el trabajo pueden surgir una infinidad de aspectos con afección psicosocial, como falta de motivación ante el contenido de las tareas desarrolladas, mucha carga de trabajo y ritmo elevado, demandas psicológicas de cada individuo, calidad del liderazgo, participación activa en la empresa, relaciones interpersonales, desarrollo profesional, inseguridad en el empleo, cultura organizacional, entorno laboral, conciliación laboral y familiar..., y una larga lista de etcéteras.





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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS

Vemos, por tanto, que no podemos abordar la gestión psicosocial sin atender a todos los ámbitos de la vida de las personas que tienen un impacto en su salud mental. Por dicha razón, para la garantía de una gestión adecuada de la salud mental en las empresas, es conveniente el establecimiento de una hoja de ruta donde se expliciten medidas de bienestar, que abarquen los siguientes términos: bienestar emocional, físico, social, intelectual y laboral. Sin pretender establecer una guía de buenas prácticas, ¿cómo se procedería sobre el terreno de juego? A través de la incorporación de programas de ayuda psicológica para los trabajadores, promoción de hábitos saludables en la empresa, fomento de las relaciones interpersonales y facilitación de la conciliación, brindando formación e información a los trabajadores, entre otras herramientas.

A su vez, el trabajador, de manera individual, ha de tener en cuenta, para ser capaz de gestionar su salud mental ligada al trabajo, los siguientes aspectos:

- Actitud positiva, ya que la actitud con la que afrontamos una situación incide en el comportamiento resultante. Tener una actitud positiva ayuda a buscar soluciones, no problemas, tomando las circunstancias como desafíos y no como amenazas. La cuestión es considerar los errores como un aprendizaje y adaptarse a nuevas pautas de trabajo.
- Identificar y aceptar las emociones para controlarlas. Saber qué estamos sintiendo, por qué, y qué hacer ante las mismas, tomando conciencia de las fortalezas y limitaciones propias.

En definitiva, el asunto, tradicionalmente opacado, de la salud mental ha adquirido un papel protagonista en medio de una vorágine de transformaciones sociales que han intensificado las patologías mentales, con una acusada incidencia en el mundo laboral. Empleados y empresarios han de aunar fuerzas para paliar el aumento de las patologías mentales en el entorno laboral. No las dejemos de lado.



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
#02/2022

1. EDITORIAL

- La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La preocupación desde el Parlamento Europeo sobre la salud mental en el ámbito laboral

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

- El abordaje de la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales en un contexto de transformación de los entornos laborales - la revolución pendiente

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

- La vorágine de las transformaciones sociales y del mundo laboral han intensificado las patologías mentales

6. PARA SABER MÁS

#Para saber más



La fatiga informática en el trabajo

Trujillo Pons, Francisco

Estudio jurídico-preventivo de la fatiga tecnológica, con un enfoque eminentemente práctico presentándose como una herramienta útil para los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo. Al mismo tiempo, no renuncia a abordar la vertiente jurídica de este riesgo y a analizar críticamente sus contornos tanto en los tipos de organización empresarial tradicional, como en los más novedosos del teletrabajo o el trabajo a distancia.



La evaluación de los riesgos psicosociales en el mundolaboral actual, digital, ecológico e inclusivo. Desafíos jurídicos y de operatividad práctica

González Cobaleda, Estefanía

Esta obra se dedica al estudio en profundidad sobre aquellos aspectos jurídico-normativos de interés sobre los riesgos psicosociales y que han sido delimitados en el ámbito internacional y nacional, pasando a una propuesta concreta sobre la operatividad práctica del deber de evaluación de riesgos psicosociales, como núcleo central de la gestión eficaz de la prevención de riesgos laborales. Todo ello desde las nuevas realidades y contextos sociolaborales que está transformando el mundo del trabajo y con una proyección práctica para el desarrollo eficaz de la evaluación de los riesgos psicosociales en las organizaciones empresariales.