



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

**BOLETÍN CUATRIMESTRAL #01/2024** (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 saludpsicosocial en las organizaciones

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #01/2024 (enero-abril)

## SUMARIO

### EDITORIAL

**Nuevo protocolo de gestión de la violencia sexual en el empleo público: avances y retrocesos?** Cristóbal Molina Navarrete.

### ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

**“PsicoLan: Modelo de prevención e intervención en la salud emocional de las personas trabajadoras”** Mariola Fernández de Romarategui Monte y Marta González Pescador.

### CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA PSICOSOCIAL

**Un ejemplo de ciencia abierta a la ciudadanía:** Más de 100 personas del mundo universitario promueven una reforma de la LPRL que priorice la salud mental en los entornos de trabajo

**La Sala IV del TS vuelve a pronunciarse sobre cómo realizar la evaluación de riesgos psicosociales:** debe consultarse, no negociarse, con la representación laboral.

María Marta Martínez Jiménez.

Francisco Manuel Extremera Méndez.

### OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

**Los días 2,3 y 4 de mayo de 2024 se celebrará el I COIARPS** (Congreso iberoamericano de Riesgos Psicosociales), en Universidad de Caxias do Sul, Brasil.

**Del 13 al 15 de mayo se celebrará el XXIII Taller de Psicología de la seguridad y salud en el trabajo:** trabajo promotor de la salud = ¿trabajo atractivo?.

**La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA)** presenta su Estudio sobre la salud mental en el trabajo poscovid19 (13 de febrero de 2024).

### BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

**Una buena práctica en la gestión preventiva del riesgo de acoso laboral: a más precoz y precisa es la intervención de la dirección mayor es su eficacia.**

### LECTURAS RECOMENDADAS

**Biometrías y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones.**

Ana Belén Muñoz Ruíz.



**Junta de Andalucía**

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO  
OBSERVATORIO

del IAPRL



**Universidad  
de Jaén**

# #Editorial

## Nuevo protocolo de gestión de la violencia sexual en el empleo público: avances ¿y retrocesos?

3

**Cristóbal Molina Navarrete**

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



**1.** La “violencia sexual en los lugares de trabajo públicos” saltaba a las primeras páginas de la actualidad con el otorgamiento, por el Tribunal Constitucional, de amparo a una profesora de la Universidad de Sevilla (cuyos datos de identidad han quedado protegidos por decisión de la propia Sala), que sufrió acoso sexual (junto a otras dos compañeras) por parte del catedrático del que en aquel momento dependía sus carreras, también Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación, de aquella Universidad<sup>1</sup>. Aunque hubo condena penal, por el fracaso en activar el protocolo de gestión del riesgo de acoso sexual en el trabajo con que contaba la Universidad, al profesor responsable de tales conductas, se rebajó la condena notablemente por entender que las víctimas habían dilatado en exceso la denuncia. El Tribunal Constitucional entiende que no se puede apremiar a las víctimas de este tipo de conductas a denunciar lo antes posible, hasta el punto de beneficiar a las personas acosadoras por los eventuales retrasos, cuando su derecho es ejercer la acción que consideren adecuada sin más límite que la prescripción de las conductas, lo que aquí no había sucedido, lógicamente.

No solo en el ámbito universitario, en otros sectores de trabajo público conocemos con creciente frecuencia condenas por acosos sexuales en sus entornos de prestación de servicios, lo que no sería sino la punta del iceberg. Es el caso, por ejemplo, de la STS, 3ª, 1569/2023, 27 de noviembre<sup>2</sup>, que confirma la sanción de suspensión de funciones durante seis meses a un exjefe del Servicio de Oncología del Hospital Universitario Fundación de Alcorcón por una infracción muy grave de acoso sexual continuado a una médico de dicho servicio, a la que no requirió expresamente favores sexuales, ni se propasó físicamente con ella. La conducta se concretó en convocatorias al despacho del jefe del Servicio por motivos no profesionales, llamadas al móvil y al busca, trato diferente en lo relativo a la inclusión de fotografías en la página web del servicio y otras actividades de este. El TS evidencia que el concepto de acoso sexual laboral a efectos administrativos-disciplinarios es bastante más amplio que el delito de acoso sexual (art. 184 del Código Penal)

#Ir al Sumario



**1** <https://www.epe.es/es/actualidad/20240408/constitucional-ampara-profesora-universitaria-sufrio-abusos-decano-facultad-100781704>

**2** <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/cf8ffc6d96c42d6a0a-8778d75e36fod/20231207>

2. En este escenario, adquiere una especial relevancia la publicación en el BOE (28 de marzo) del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, que aprueba el «Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado [AGE] y los organismos públicos vinculados a ella». Cuando esté plenamente en vigor (6 meses después de su publicación -28 de septiembre de 2024-) sustituirá al vigente (publicado a través de la [Resolución de 28 de julio de 2011](#) de la Secretaría de Estado para la Función Pública). Como ya se ha evidenciado en diversas noticias<sup>3</sup> de la página de actualidad del LARPSICO, y sin perjuicio del análisis más profundo que se hará en un documento científico-técnico ad hoc sobre el mismo y su impacto en la mejora de la prevención del acoso y la violencia de género en el trabajo, esta nueva versión actualizada de protocolo de gestión del acoso y la violencia sexual en el trabajo nos ofrece algunas novedades a no infravalorar.

Entre ellas destacamos, entre otras, su vocación de:

- a) Agilizar notablemente más la gestión de este tipo de instrumentos de gestión preventiva (aunque sea más bien secundaria, no primaria), mediante el acortamiento de plazos y el reconocimiento de una fase previa de “Asesoría Confidencial”.
- b) Amplía su ámbito objetivo, esto es, de conductas incluidas, porque no solo incluye todas las modalidades de acoso sexual y por razón de sexo, sino también la violencia sexual en el trabajo, en los términos -poco claros- recogidos en la LO 10/2022, 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS).
- c) Incluye también la dimensión digital de estas conductas inaceptables y perjudiciales para la salud de las personas trabajadoras (mayoritariamente mujeres), con expresa referencia al ciberacoso en el trabajo.

Ahora bien, es igualmente obligado evidenciar algunas cuestiones problemáticas de esta nueva versión del protocolo de gestión del acoso y la violencia por razón de género en el empleo público estatal, de gran influencia en otros ámbitos. Entre otros:

- a) No contempla la actuación de oficio.
- b) Obliga a una calificación previa de las conductas denunciadas, lo que no siempre será fácil en momentos iniciales, dejando fuera actuaciones preventivas si no hay acoso.
- c) Reduce a “conveniente” hacer la evaluación psicosocial, con lo que devaluaría en cierto modo el momento preventivo primario.
- d) No contempla instrumentos y medidas diferenciadas para el ciberacoso, diluyéndolo en la gestión común, cuando es evidente que por sus medios y ámbitos de realización sí requieren atención diferenciada, como venimos evidenciando en este Laboratorio. ([FCT-P 2/03-2021. Violencia en línea y ciberacoso, riesgos psicosociales laborales emergidos: cómo prevenirlos y erradicarlos](#))
- e) No hay una adecuada coordinación con los sistemas de información de la Ley 2/2023, de 20 de febrero (protección de personas denunciantes).

En consecuencia, su aplicación exigirá una notable atención profesional a fin de pulir varias de sus deficiencias, también para aprovechar al máximo las novedades y vías de progreso que también incorpora. En el LARPSICO, a través de sus diferentes ámbitos de iniciativa, seguiremos su evolución y trataremos de aportar elementos que permiten mejorar su implementación, para que genere mayor confianza de la que, de momento, genera en el -escéptico- sector profesional.

<sup>3</sup> <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/servicios/actualidad/noticias/detalle/493291.html>

# #Artículo científico-técnico

“PsicoLan: Modelo de prevención e intervención en la salud emocional de las personas trabajadoras”.

5

**Mariola Fernández de Romarategui Monte.**  
Psicóloga General Sanitaria PsicoLan.  
Fundación Laboral San Prudencio.

**Marta González Pescador.** Psicóloga clínica.  
Asesora externa PsicoLan.

## ÍNDICE:

Funcionamiento y operativa del servicio PsicoLan:  
prevención y tratamiento en la Salud Emocional de las persona  
trabajadoras.

- 1.1 DETECTAR temprano.
- 1.2 INTERVENIR inmediato.
- 1.3 COORDINAR el apoyo a la salud.
- 1.4 SEGUIMIENTO intensivo y EVALUAR.

## Bibliografía

Funcionamiento y operativa del servicio PsicoLan:  
prevención y tratamiento en la Salud Emocional de las personas  
trabajadoras.

El servicio PsicoLan, se ha desarrollado en el marco del Programa Tu Salud-Zure Osasuna de la Fundación Laboral San Prudencio, con un enfoque integral. Se inicia con una fase de pilotaje, donde se probaron y establecieron los protocolos de actuación y se definieron los criterios de inclusión de las personas usuarias en el servicio. Se realizan ajustes y cambios en la operativa para garantizar su eficacia y adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras y las empresas.

Representa un enfoque innovador en la atención a la salud emocional de las personas trabajadoras. El objetivo es reorientar el enfoque de centrado en los problemas a centrado en las soluciones, que son diseñadas a medida. A través de una combinación de la detección temprana, la intervención inmediata y el seguimiento a largo plazo, PsicoLan busca prevenir y tratar los trastornos psicoemocionales en el ámbito laboral, que suponen la segunda causa de quiebra de la salud en la población trabajadora, después de los trastornos músculo – esqueléticos. Los problemas de salud mental representan un porcentaje creciente de motivo de absentismo, pérdida de funcionalidad laboral para la persona trabajadora y para la empresa.



#Ir al Sumario



PsicoLan se caracteriza por un enfoque estructurado y colaborativo, poniendo el foco en la salud de las personas trabajadoras en las empresas, como valor compartido por todos. Veamos las claves del modelo.

### 1.1 DETECTAR temprano

Cualquier persona trabajadora que sienta que está pasando un mal momento conoce un número de teléfono y un email de PsicoLan que puede utilizar para contactar con el servicio para concertar una primera cita de valoración de su situación. Pretendemos que de manera activa haya personas de la organización que identifiquen posibles situaciones de deterioro de la salud emocional de las personas trabajadoras y promuevan la asistencia al servicio PsicoLan.

Recursos humanos, jefes o mandos intermedios, personas delegadas de personal o de prevención o compañeros, si tienen conocimiento de los problemas de tipo psicoemocional que abordamos desde PsicoLan, pueden ser colaboradores excepcionales en orientar a una persona trabajadora que esté pasando un mal momento o sufra síntomas de ansiedad, estrés o depresión, para que podamos prevenir la quiebra de la salud mientras sigue trabajando. Una de las características clave del funcionamiento de PsicoLan es su enfoque proactivo en la detección del malestar psicoemocional en las personas trabajadoras, para prevenir la quiebra de la salud. Mediante la utilización de cuestionarios estandarizados de cribado de síntomas como el PHQ-9 (síntomatología de depresión) y el GAD-7 (síntomatología ansiedad), se identifican de manera temprana posibles síntomas. Estas pruebas se aplican al inicio y al final del tratamiento. Lo que permite comparar el cambio en la sintomatología y la eficacia de la intervención.

De manera pionera a la propuesta de la Comisión UE sobre la evaluación de la salud mental en la Vigilancia de la salud, ya aplicamos estos cuestionarios, de forma voluntaria, a las personas trabajadoras en el marco del reconocimiento médico anual de las empresas del Servicio de Prevención Mancomunado San Prudencio que están adheridas al servicio.

### 1.2 INTERVENIR inmediato

Cuando los indicadores de ambos cuestionarios superan el punto de corte, indicando sintomatología anormal en depresión o ansiedad, se contacta con la persona trabajadora y se le ofrece una primera valoración psicológica en PsicoLan, se facilita una intervención rápida en los días siguientes y personalizada.

Otro aspecto relevante del funcionamiento de PsicoLan es su enfoque basado en evidencia científica. Las intervenciones psicológicas ofrecidas, Psicoterapia Breve Centrada estratégica y centrada en Soluciones, *PsicAP*, Terapia Conductual Cognitiva, están respaldadas por estudios de investigación, lo que garantiza la eficacia y la calidad de los tratamientos proporcionados a las personas usuarias del servicio. La intervención psicológica individual se realiza en el marco del trabajo, siguiendo el procedimiento semFYC (Losilla Domínguez et al., 2018), trabajar por etapas:

- Recuperación de la salud.
- Preparación y apoyo al retorno al trabajo (si la persona está de baja).
- Mantenimiento de la salud y prevención de recaídas.

Se basa en investigación previa que recomienda recuperar y mantener la salud mental no grave trabajando o acortando, con tratamiento psicológico basado en el trabajo, el periodo de recuperación si se requiere

baja (Lagerveld et al, 2012 y 2020). Ya que afirman que “no trabajar” tiene efecto directo sobre el bienestar de las personas, que pierden fuente de apoyo social y contactos interpersonales, obtienen menos ingresos y tienden a desarrollar aún más síntomas psicológicos. Demuestran que los empleados con baja por trastornos mentales pueden beneficiarse de las **"intervenciones que les permitan volver al trabajo"**.

Se ha ofrecido intervención en formato grupal con fines preventivos a demanda de empresas que han sufrido un acontecimiento estresante potencialmente traumático (muerte de un profesor en un colegio por suicidio, pérdida de un trabajador en una fábrica por infarto en el puesto de trabajo). En estos casos, una intervención breve a medida ha facilitado el afrontamiento exitoso del estrés emocional en la organización.

### 1.3 COORDINAR el apoyo a la salud (profesional sanitario CAS) con la empresa.

El servicio cuenta con un profesional sanitario responsable del apoyo a la salud (CAS) que es el referente principal para la coordinación de las actuaciones de todos los intervinientes. Recaba el consentimiento y de acuerdo con la persona trabajadora en tratamiento, traslada a la empresa información enfocada a promover acciones para la recuperación de la salud y modificación o eliminación, si procede, de factores de riesgo psicosocial que puedan estar presentes o afectar negativamente en el proceso. En el caso que la persona trabajadora esté de baja laboral, preparar y apoyar el retorno, manteniendo estricta confidencialidad sobre el contenido del tratamiento. Tras la reincorporación laboral, se mantiene seguimiento intensivo con la persona trabajadora y con la empresa para prevenir recaídas.

La coordinación efectiva entre PsicoLan, la empresa y la persona trabajadora es fundamental para el éxito del servicio. Se establecen canales de comunicación claros y directos para facilitar la derivación de casos, el seguimiento de los tratamientos y la retroalimentación entre todas las partes involucradas, coordinado por el responsable CAS. Además, PsicoLan se destaca por su integración con otros profesionales del equipo de salud laboral de La Fundación San Prudencio, "(Medicina y Enfermería del trabajo, Psicología, Fisioterapia, Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales, ...)".

Esta colaboración interdisciplinaria permite una atención holística que considera la interacción entre la salud física y emocional en el entorno laboral. El servicio PsicoLan, al estar conectado con el Servicio de Prevención, dispone de una información completa sobre los aspectos que determinan el éxito de la intervención. Se conocen las tareas del puesto de trabajo de la persona trabajadora, los riesgos a los que está expuesto, las medidas preventivas que debe adoptar, los lugares de trabajo, su estado de salud general (vigilancia de la salud), a su jefe, la organización del trabajo, etc. Toda esta información permite dar una respuesta personalizada, potente y eficaz, que facilita mantener o acelerar la recuperación de la salud emocional de la persona trabajadora.

### 1.4 SEGUIMIENTO intensivo y EVALUAR

La intervención psicológica es breve, se mantiene tanto tiempo como sea necesario y el menos posible. En la última sesión, si de acuerdo con la persona trabajadora se considera que se han conseguido con éxito los objetivos definidos al inicio, se aplican de nuevo los cuestionarios PHQ-9 y GAD-7. No se cierra el tratamiento, sino que se propone una sesión de seguimiento y cierre a los tres meses, siguiendo la recomendación de

la Guía NICE 2019, sobre salud laboral. En esta sesión de cierre se hace una breve evaluación de los resultados.

Al año del cierre se contactará de nuevo con la persona para seguimiento y nueva evaluación de los resultados. La recogida de todos los datos de funcionamiento del servicio se realiza a través de una herramienta informática, diseñada a medida. En ella, se recogen las puntuaciones de los cuestionarios, los contenidos de cada sesión de valoración y tratamiento, y las respuestas a los indicadores de evaluación de resultados (sesión de valoración, sesión final, sesión de seguimiento y cierre a los 3 meses y sesión de seguimiento al año). Lo que permite medir la eficacia de las intervenciones, identificar áreas de mejora del servicio y ajustar el plan de tratamiento a las necesidades individuales de cada usuario.

El acceso a los datos de consulta está restringido a los profesionales responsables de cada tratamiento. El análisis estadístico de resultados se realiza con códigos, anonimizando los datos personales.

### 3. Bibliografía:

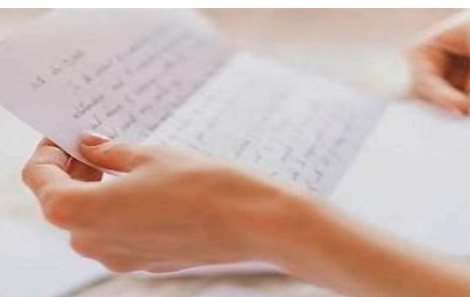
- Beyebach, M. (2006). 24 ideas para una psicoterapia breve. Herder Editorial, S.L.
- Cano Vindel, A. (2013). Manual para Terapeutas. Proyecto PsicAP. Universidad Complutense de Madrid.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2023). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- Lagerveld SE, Blonk RW, Brenninkmeijer V, Wijngaards-de Meij L, Schaufeli WB. (2012). Work-focused treatment of common mental disorders and return to work: a comparative outcome study. National Library of Medicine.
- Losilla Domínguez, M., González Pescador, M. y Sobrino López, A. Negociar la baja en un Trastorno mental no grave. AMF 2018; 14(9), 513-520.
- Rodríguez-Arias Palomo, J y Venero Celis, M. (2022). Terapia familiar breve. Guía para sistematizar el tratamiento psicoterapéutico. Editorial CCS.
- OpenAI (2024). ChatGPT (GPT-3.5). Recuperado febrero y abril 2024.



# #Crónicas de Actualidad preventiva psicosocial

Un ejemplo de ciencia abierta a la ciudadanía:  
Más de 100 personas del mundo universitario promueven una  
reforma de la LPRL que priorice la salud mental en los entornos  
de trabajo.

**María Marta Martínez Jiménez**  
**Francisco Manuel Extremera Méndez**  
Personal colaborador en el Equipo LARPSICO



1.- Como es sabido, asistimos en estos momentos a un proceso de Diálogo Social dirigido a la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, abierto el 12 de febrero de este año. La exigencia va más allá de una mera “actualización” de la normativa, por cuanto los desafíos a afrontar, para una adecuación del sistema normativo y de las políticas de seguridad y salud en los entornos de trabajo a la altura de las transformaciones del siglo XXI, son de gran alcance y requiere reformas reflexivas y sistémicas, integrales. Así se lo han hecho ver al Ministerio de Trabajo y Economía Social más de un centenar de personas expertas en la materia, de la práctica totalidad de las Universidades públicas españolas, a través de una carta abierta enviada al Ministerio el 3 de abril, según cuenta El País<sup>1</sup> y Cinco Días.

Entre otras reformas, el personal académico firmante, de gran prestigio en la comunidad de juristas del trabajo, demandan una mejor protección frente a los riesgos psicosociales, tanto en un plano general como en sus modalidades vinculadas a la gestión algorítmica y la inteligencia artificial (IA). A lo que suman interesantes recomendaciones y pautas relativas a la incorporación en la LPRL de previsiones asociadas a una mejor perspectiva inclusiva y de género, así como al cambio climático, por la cada vez más estrecha interacción entre el entorno interno de trabajo y el entorno externo (así lo reconocen Directivas recientes, como la Directiva UE/2023/2668 del Parlamento Europeo y Consejo de 22 de noviembre, por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo -que también incorpora la perspectiva de género-).

En el texto indican que la norma en vigor, toda una referencia a nivel europeo a la hora de transponer la Directiva marco de la que trae causa, ofrece ya importantes deficiencias, al ser superada en parte por la realidad. Por lo que, con rigor y prudencia, las personas firmantes de

**#Ir al Sumario**



1 <https://elpais.com/economia/2024-04-13/cien-academicos-piden-a-diaz-que-priorice-la-salud-mental-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales.html>

la carta advierten del riesgo de “caer en la trampa de la complacencia”. Por ello abogan por “un sistema normativo de prevención de riesgos laborales más pragmático, progresivo, inclusivo y acorde a los tiempos y modelos productivos actuales”. Esperemos que tenga buen recorrido.

## La Sala IV del TS vuelve a pronunciarse sobre cómo realizar la evaluación de riesgos psicosociales: debe consultarse, no negociarse, con la representación laboral.



1.- La cuestión de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo gana crecientemente protagonismo en la gestión de seguridad y salud en los entornos de trabajo, en coherencia con su cada vez mayor prevalencia en el mundo laboral. No sorprende, pues, que un voluminoso número de sentencias (se hace seguimiento de las más relevantes de forma periódica en la sección actualidad del LARPSICO, como es bien conocido) se centren en resolver los más variados aspectos relativos a su tratamiento preventivo (también reparador y sancionador, en caso de incumplimientos de obligaciones preventivas). En esta ocasión, entendemos que merece ser reseñada especialmente la interesante **STS, 4ª, 310/2024, 21 de febrero**<sup>2</sup>.

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación consiste en determinar si incumplió la Gerencia de Salud de Castilla y León los deberes de prevención contenidos en el artículo 16.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con la evaluación de los riesgos relacionados con el contagio y mecanismos de prevención frente al Covid-19, *así como de los riesgos psicosociales de los profesionales que prestan sus servicios en las áreas de atención primaria y servicios de Salud especializados y hospitalarias* del Complejo Asistencial de las Áreas de Salud de León y Ponferrada. Aunque el TS confirmará la sentencia dictada en instancia, que no aprecia tales incumplimientos, justificando la plena corrección del actuar de la Administración-empleadora en este asunto, hay algunas afirmaciones de la Sala IV muy interesantes respecto a cómo entender realizada correctamente la gestión preventiva de los riesgos laborales en general, y de los psicosociales -especialmente concernidos en este caso, junto con los biológicos- en particular. Así, destacamos dos afirmaciones fundamentales:

- a) Las obligaciones empresariales en materia de detección, evaluación y protección frente a los riesgos del trabajo no han de ser negociadas con la representación laboral, sin perjuicio de los derechos de participación de los arts. 34 y ss. de la LPRL (y art. 3.2 del RD 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en cuya virtud. **No debe confundirse la consulta con la negociación**).
- b) El cumplimiento eficaz de las obligaciones preventivas en general, y de riesgos laborales psicosociales en particular, no se agota en la evaluación ni en su documentación, requiere actividad preventiva real. **Pero su corrección debe valorarse en cada caso, no en abstracto. Por eso puede haber condenas en unos casos y en otros** (ej. sí hubo condena en el caso de la STS, 4ª, 50/2022, 19 de enero -personal sanitario SESMAS-).

<sup>2</sup> <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3ab534eb080e0b-6fa0a8778d75e36fod/20240308>

# #Observatorio internacional sobre riesgos psicosociales en el trabajo

Los días 2,3 y 4 de mayo de 2024 se celebrará el I COIARPS (Congreso iberoamericano de Riesgos Psicosociales), en Universidad de Caxias do Sul, Brasil.



No hay ninguna duda de que la problemática de los riesgos psicosociales constituye un desafío global, por lo que se produce, con diversas intensidades y distintos ritmos, en todos los países, economías y trabajos del mundo. En realidad, la gestión de los factores y riesgos psicosociales desafían a todas las organizaciones del trabajo en cualquier lugar del mundo. De ahí que, desde el principio de su existir, el LARPSICO haya prestado especial atención a participar y promover iniciativas de carácter internacional en general, y en particular las que permitan una mayor proximidad entre los países de Iberoamérica y Europa. Es importante entender, a ambos lados del Atlántico, cómo las organizaciones pueden mitigar los efectos negativos sobre sus personas trabajadoras, promoviendo un enfoque de gestión de empresa saludable, también para la mejora competitiva, no solo para el bienestar integral.

De ahí la relevancia que adquiere el I Congreso iberoamericano, que se celebrará los días 2 a 4 del mes de mayo, en la Universidad brasileña de Caxias do sul (en el extremo Sur del País)<sup>1</sup>. Reunirá a un buen número de personas expertas de países europeos y americanos de habla portuguesa y española. Está promovido por SVDS - Associação Vertentes e Desafios da Segurança. (COIARPS), aunque con un concepto organizativo diferente, sigue el Simposio Ibérico sobre Riesgos Psicosociales, que tuvo seis ediciones, alternativamente en Portugal y España.

Para más información:  
<https://www.coiarps.org/>

Programa:  
<https://www.coiarps.org/Schedule>

Del 13 al 15 de mayo se celebrará el XXIII Taller de Psicología de la seguridad y salud en el trabajo: trabajo promotor de la salud = ¿trabajo atractivo?.

<sup>1</sup> <https://www.ucs.br/site/espanol/>

#Ir al Sumario



La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA)<sup>2</sup>, **informa**<sup>3</sup> de que el 23º Taller de Psicología de la Seguridad y la Salud (PASIG) será organizado en el mes de mayo de este año por el Departamento de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la FernUniversität de Hagen y el Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (BAuA). Se celebrará en Dortmund (Alemania). Las salas de la Exposición Alemana de Seguridad y Salud en el Trabajo (DASA) en Dortmund volverán a ofrecer espacio para un diálogo fértil entre ciencia, práctica, investigación y política.

Los temas centrales serán la evaluación de riesgos en caso de estrés psicológico y el diseño del trabajo flexible para mantener la empleabilidad. Además, los temas actuales se debatirán a fondo a través de foros de diálogo y grupos de discusión de personas expertas. Esto incluye los temas de estrés, promoción del bienestar, diseño de sistemas de trabajo, cultura de seguridad y salud, eficacia, sostenibilidad y evaluación, movilidad, transporte y tráfico, liderazgo y organización, formación y educación superior, así como cuestiones profesionales.

Para más información:

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Veranstaltungen/Termine/2024/05.13-PASIG.html>

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) presenta su Estudio sobre la salud mental en el trabajo poscovid19 (13 de febrero de 2024).

**Keywords:** covid19, estrés y riesgos psicosociales.

La pandemia de COVID-19 afectó profundamente al mundo del trabajo. Aunque la atención se centró en el control de los contagios y su prevención, se fue desarrollando una gran incidencia de los problemas de salud mental, en especial en ciertos colectivos profesionales. La EU-OSHA<sup>4</sup> presenta un informe en el que se ofrece las conclusiones del análisis de las encuestas europeas sobre salud mental en el trabajo antes, durante y después de la pandemia. En él se dan datos relevantes, confirmando que la pandemia tuvo un impacto diferenciado en función de ciertos sectores profesionales, tipos de trabajo, subgrupos de personas trabajadoras y género. Además, en él se insiste en la importancia de que las organizaciones apliquen de manera proactiva las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, muestra la necesidad de que la prevención frente a los factores de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo forme parte de las medidas para proteger a las personas trabajadoras frente a futuros acontecimientos críticos.

2 <https://osha.europa.eu/es>

3 <https://osha.europa.eu/en/oshevents/23rd-workshop-psychology-work-safety-and-health-health-promoting-work-attractive-work>

4 <https://osha.europa.eu/es/publications/summary-mental-health-work-after-covid-pandemic>

# #Buenas prácticas de gestión de riesgos psicosociales en el trabajo

Una buena práctica en la gestión preventiva del riesgo de acoso laboral: a más precoz y precisa es la intervención de la dirección mayor es su eficacia.



Siguiendo un método de benchmarking (intercambio de buenas prácticas), en la Unión Europea siempre se ha puesto el acento en la necesidad de promover buenas prácticas, en el seno de las empresas, para progresar en la prevención de riesgos laborales en general, y desde luego, psicosociales en particular. De ahí que la EU-OSHA organice los “Galardones a las Buenas Prácticas”<sup>1</sup>, que forma parte de la campaña «Trabajos saludables», para premiar a todos los tipos de organizaciones europeas que presentan enfoques innovadores que favorecen el bienestar de las personas trabajadoras. En la próxima edición se pone el acento en ejemplos de buenas prácticas en la prevención activa de los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo relacionados con la introducción de las tecnologías digitales en el entorno de trabajo (campaña Trabajo seguro y saludable en la era digital). Por eso se concede prioridad a acciones en ámbitos típicos de entornos digitalizados, como el trabajo en plataformas<sup>2</sup> (al que vamos a dedicar una atención especial próximamente, cuando esté publicada la Directiva en materia, en relación con la cual ya ha habido acuerdo definitivo entre el Parlamento y el Consejo, una vez fracasó el pacto anterior<sup>3</sup>).

Aunque no se trata de una empresa privada, sino de una organización pública, y no se está en una modalidad de riesgos psicosociales relacionados con la digitalización, nos parece muy interesante el tipo de intervención realizado, según información reciente, por un mando de la Guardia Civil ante la denuncia de acoso que estaba sufriendo un Guardia Civil por parte de dos compañeros durante la realización de las pruebas de promoción en el seno del Cuerpo. Producida la denuncia, comprobada la veracidad de hechos denunciados, apercibió a quienes estaban realizando tal conducta con adoptar de inmediato medidas disciplinarias y de índole profesional que podían ser muy perjudiciales para ello, finalizando de inmediato la conducta. La lección preventiva es clara<sup>4</sup>:

El fuerte compromiso por parte de la jefatura (dirección) de la organización con la erradicación de las conductas hostigadoras en los momentos más precoces posibles constituye una medida de protección eficaz frente al riesgo de acoso en los entornos de trabajo.

## #Ir al Sumario



- 1 <https://osha.europa.eu/es/highlights/submit-your-entry-good-practice-awards-embracing-digital-age-work>
- 2 <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/about-topic/priority-area/digital-platform-work>
- 3 <https://es.euronews.com/my-europe/2024/03/11/acuerdo-en-la-ue-sobre-los-trabajadores-de-plataformas-tras-el-fracaso-del-pacto-anterior>
- 4 <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/servicios/actualidad/noticias/detalle/493330.html>

# #Lecturas recomendadas:

## La salud emocional en el trabajo e innovación digital

Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones  
Implicaciones Jurídicos-Laborales,  
Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023.

**Muñoz Ruiz, Ana Belén**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad Carlos III de Madrid.

Enlace: <https://editorial.tirant.com/es/libro/biometria-y-sistemas-automatizados-de-reconocimiento-de-emociones-implicaciones-juridicos-laborales-ana-belen-munoz-ruiz-9788411693066>.



**Resumen:** Aunque aún no se ha publicado en el DOUE (Diario Oficial de la Unión Europea), ya se ha consensuado el Reglamento Europeo de Inteligencia artificial (AIA, por *Artificial Intelligence Act*<sup>1</sup>), que busca regular los usos de la Inteligencia Artificial para limitar los riesgos que de ellos se derivan, entre ellos también para la seguridad y salud en el trabajo. La salud emocional en los entornos de trabajo no es ajena a esta cuestión del desarrollo de la gestión del trabajo a través de algoritmos e inteligencia artificial. De ahí la utilidad del libro que reseñamos. A partir de la definición de sistema automatizado de reconocimiento de emociones de Reglamento de Inteligencia Artificial, el presente libro trata de dar respuestas a interrogantes de gran calado, entre los que se encuentran: ¿debe prohibirse cualquier sistema de reconocimiento de emociones en el ámbito laboral, o sólo los llamados de alto riesgo?; ¿cómo inciden estos sistemas en los derechos fundamentales de las personas empleadas?; ¿están legitimadas las empresa para su aplicación? En el libro se hace un interesante análisis de las primeras experiencias aplicativas al respecto.

[#Ir al Sumario](#)



1 20220919\_Resumen\_detallado\_Reglamento\_IA.pdf (mineco.gob.es)