



MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE

Informe Nacional – España

Entregable 2.1



Co-funded by the
European Union

Project acronym: InCreMe-n-tal | Project No. 101143366



Project Consortium

Coordinator	FIM-CISL (IT)
Beneficiaries	Fondazione ADAPT (IT) , Dublin City University (IE) Central European Labour Studies Institute (SK) Univerza v Ljubljani (SI) Universidade de Santiago de Compostela (ES) HIVA - KU Leuven (BE) Hacettepe University (TR) Vormingscentrum Recht en Plicht (BE) Services Industrial Professional and Technical Union (IE) , Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (Trade Union of Metal and Electro Industry of Slovenia) (SI) La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (ES) Türk Metal Sendikası (TR)
Affiliated Entities	ADAPT Associazione (IT)
Associate Partners	IndustriAll Europe OZ KOVO (SK)

DX.Y Official Deliverable Name

Document Information

Deliverable number and title	[2.1] [Informe Nacional - España]
Dissemination level	Public / Limited consortium and EC
Organisation Name	Universidade de Santiago de Compostela]
Authors	Lourdes Mella Méndez Silvia Fernández Martínez Bárbara Torres García
Submission date	15/03/2025



Project No. 101143366

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them

Índice

1. Introducción.....	5
1.1. Estado de la cuestión.....	5
1.2. Objetivo del Informe Nacional	6
1.3. Metodología.....	6
2. Marco teórico	7
2.1. El marco normativo de los riesgos psicosociales en España	7
2.1.1. El tratamiento de los riesgos psicosociales en otros instrumentos de naturaleza preventiva.....	8
2.1.2. La negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales.....	9
2.2. Protección (preventiva y reparadora) del trabajador ante riesgos psicosociales y responsabilidad empresarial: revisión de la bibliografía científica y técnica	12
2.2.1. Sobre la existencia de un deber general de prevención frente a los riesgos psicosociales en España.....	12
2.2.2. Las patologías psicosociales derivadas del trabajo: protección y reparación en el sistema español de Seguridad Social.....	13
2.2.3. La responsabilidad del empresario derivada del incumplimiento o cumplimiento defectuoso de la obligación de prevención de los riesgos psicosociales.....	16
2.3. Definición, características e identificación de los factores de riesgo y los riesgos más comunes.....	18
2.3.1. Factores de riesgo psicosocial: identificación y clasificación	18
2.3.2. Riesgos psicosociales: identificación y características singulares.....	19
3. Resultados de la investigación de campo	21
3.1. Análisis de los cuestionarios y de las entrevistas.....	21
3.1.1. La percepción de los trabajadores acerca de la presencia de los riesgos psicosociales en la empresa.....	22
3.1.2. La identificación de los factores de riesgo psicosocial más prevalentes en el sector	26
3.1.3. El uso de las herramientas tecnológicas como factor de riesgo psicosocial .	28

3.1.4. La actuación de la empresa ante la prevención y gestión de los riesgos psicosociales.....	30
3.1.5. La participación de los trabajadores en el diseño y la aplicación de medidas preventivas específicas: el papel de los representantes de los trabajadores	34
3.2. Buenas prácticas en la negociación colectiva	35
4. Observaciones finales: principales conclusiones.....	37
Anexo 1. Casos ficticios	39
Anexo 2. Preguntas frecuentes.....	41
Anexo 3. Consejos y orientaciones para la protección y promoción de la salud mental en el lugar de trabajo	43
Referencias bibliográficas	46

1. Introducción

1.1. Estado de la cuestión

Actualmente, resulta evidente que la salud mental es una de las principales preocupaciones de las diferentes instituciones públicas y organismos privados, así como de las empresas, los trabajadores y los agentes sociales, tanto a nivel nacional como internacional. Por ello, no extraña el elevado número de documentos -de distinto tipo, naturaleza y nivel- que ya tratan esta cuestión. Las conclusiones alcanzadas en alguno de estos informes no dejan lugar a dudas de que el bienestar psicológico está en peligro y su vulneración constituye un riesgo laboral, que se relaciona, directamente, con los cambios de la forma, la estructura y el lugar de trabajo (Williams Jiménez, I., 2020, p. 102).

En España, los datos revelan que, durante los últimos años, se ha experimentado un incremento sostenido de bajas laborales derivadas de problemas de salud mental, siendo las mujeres y las personas jóvenes las más afectadas [Unión General de Trabajadores (UGT), 2024, p. 7]. Más en profundidad (de acuerdo con la denominada 'Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental en España', 2023, p. 26), la ansiedad y la depresión son las dos principales patologías responsables de los problemas de salud mental en nuestro país. A este respecto, un estudio de las causas de dicha situación confirma que unas condiciones de trabajo inadecuadas o mal diseñadas son propicias para el desarrollo de tales dolencias (García Gómez, M., 2024, pp. 38 y ss.). Así, la sobrecarga o los acelerados ritmos de trabajo, la inseguridad laboral, la falta de organización, cooperación y comunicación dentro de la empresa y las exigencias emocionales del trabajo se configuran como factores determinantes de la materialización del daño mental [Instituto Nacional de Seguridad y Salud (INSST), 2023, p. 22 y EU-OSHA, 2020, p. 10].

La prevalencia de ciertas dolencias psicológicas resulta estadísticamente mayor en determinadas actividades (v. gr., las sanitarias, las financieras o de seguros o los servicios sociales) a consecuencia, quizá, de las demandas y características intrínsecas a estas profesiones.

Con todo, cualquier ámbito profesional es capaz de contener factores susceptibles de causar daños mentales a las personas trabajadoras, aunque con distinta frecuencia, gravedad e intensidad. Efectivamente, *los factores de riesgo psicosocial* pueden: 1) estar presentes en todos los sectores y ocupaciones; 2) aparecer en todas las empresas, independientemente de su tamaño y forma de organización; y 3) afectar a la totalidad de empleados, con independencia de la edad, género, capacidad o cualquier otro rasgo que les sitúe en una posición de mayor o menor vulnerabilidad. En este sentido, los riesgos psicosociales presentan *un carácter universal*, tanto en su vertiente objetiva como subjetiva, por poder surgir en cualquier organización productiva y perjudicar a cualquier persona trabajadora.

1.2. Objetivo del Informe Nacional

En su conjunto, el sector del metal es un entorno funcional en el que se pueden presentar diversas situaciones laborales con diferentes factores de riesgo psicosocial. Ciertamente es que los últimos datos acerca de la siniestralidad laboral en este sector (INSST, 2022, p. 71) revelan que la incidencia de las dolencias mentales en estos trabajadores es escasa, si se compara con las altas tasas de accidentes de trabajo derivados de otras causas. Sin embargo, tales datos no pueden interpretarse en el sentido de restar importancia a las dolencias mentales. Se insiste en que la universalidad que se predica respecto de los riesgos psicosociales implica que estos también están presentes en este ámbito, por lo que su estudio resulta necesario para reducir el desconocimiento y la poca atención que, hasta ahora, se ha prestado a los mismos.

Precisamente, el objetivo de este estudio es *el análisis, desde una perspectiva técnico-jurídica, del estado de situación de los riesgos psicosociales en el sector del metal*. Esta investigación se alinea con la [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027](#) (EESST), cuyo objetivo segundo recalca la necesidad de reforzar la investigación sobre los nuevos riesgos laborales derivados de los cambios en la estructura, forma y lugar de trabajo.

1.3. Metodología

Para alcanzar el objetivo indicado en el párrafo anterior, este estudio se dividirá, fundamentalmente, en dos grandes apartados.

El primero de ellos presenta un aspecto más jurídico-teórico, dedicándose a la realización de una investigación documental del marco regulatorio de los riesgos psicosociales en España, en sus tres dimensiones: 1) la preventiva, analizando la obligación del empresario de evitar o, cuanto menos, reducir la presencia de esta clase de amenazas en el seno de su organización productiva; 2) la reparadora, investigando cómo el sistema de Seguridad Social español ampara a las personas trabajadoras una vez materializados los daños mentales; y 3) la sancionadora, estudiando la posible responsabilidad en la que puede incurrir el empresario por un incumplimiento o cumplimiento deficiente de sus obligaciones preventivas respecto de esta clase de amenazas.

Por su parte, el segundo gran apartado tiene un enfoque más práctico, al analizar los resultados de las actividades de campo realizadas en el marco de este proyecto europeo *IncreMe-n-tal* (entrevistas y cuestionarios a diferentes sujetos de la empresa, como trabajadores y delegados de prevención). A través de dichas actividades, se ha podido indagar en la situación de los riesgos psicosociales en algunas empresas del sector del metal.

Además, en este segundo epígrafe, se examina la práctica habitual de las empresas y sus políticas para la promoción del denominado *'bienestar laboral'* de los trabajadores en el entorno de trabajo. Este bienestar se entiende como un estado de la persona que se caracteriza por un "grado razonable de armonía entre las facultades, las necesidades y las expectativas del trabajador y las exigencias y oportunidades del medio ambiente" (Levi, L., 1980, p. 10).

2. Marco teórico

2.1. El marco normativo de los riesgos psicosociales en España

Al igual que ocurre a nivel internacional y europeo, en España los riesgos psicosociales no cuentan con una norma legal específica, diferenciada y sistemática que los regule (Comisión Europea, 2024, pp. 2 y ss.). Tampoco se encuentran menciones expresas a esta clase de amenazas en las leyes básicas que representan las tres dimensiones normativas que conforman el régimen jurídico de cualquier riesgo laboral (la preventiva, la reparadora y la sancionadora). En efecto, ni la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)¹ -adoptada con base en el art. 40.2 de la Constitución Española de 1978, que configura la seguridad y salud en el trabajo como un principio rector de la política social y económica, y entendida como norma básica en materia preventiva-, ni la Ley General de Seguridad Social (LGSS)² -en lo que se refiere a la tutela reparadora-, ni tampoco la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS)³ nombran los riesgos psicosociales.

Con todo, pese a la ausencia de una regulación legal específica y de menciones expresas en las normas recién citadas, sí es posible encontrar referencias -aun aisladas, parciales y de ámbito de aplicación limitado- a este tipo de riesgos laborales en diferentes normativas, algunas de ellas de naturaleza preventiva y otras de carácter diverso.

En cuanto al primer tipo de normas, cabe citar la Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario. Se trata de una norma preventiva reglamentaria de carácter sectorial que reconoce la obligación del empresario de evaluar todos los factores presentes en la organización del trabajo, incluyendo, expresamente, los psicosociales (véase, Molina Navarrete, C., 2013, pp. 35-56).

Por lo que respecta al segundo tipo de normas (de naturaleza 'extra-preventiva'), debe destacarse la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD). Este texto contiene el régimen jurídico de esta modalidad de trabajo, incluyendo una sección dedicada a la prevención de riesgos laborales (arts. 15 y 16). El valor de dicha disposición reside en que es la primera vez que una norma con rango de ley reconoce la obligación del empresario de evaluar, especialmente y entre otros, "los factores psicosociales" (Torres García, B., 2024, p. 376).

Dentro de esta segunda categoría normativa, también es posible incluir otras normas que, si bien no contienen referencias generales a los riesgos psicosociales, mencionan *tipos específicos* de estos. Así, en primer lugar, cabe referirse a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales (LOPGDD), en

¹ [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales](#) [Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 269; 10 de noviembre de 1995].

² [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social](#) (BOE núm. 261; 31 de octubre de 2015).

³ [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#) (BOE núm. 189; 8 de agosto de 2000).

la que se hace mención al riesgo de *fatiga informática*. En detalle, su art. 88.3 establece que la política interna de desconexión digital (que la empresa ha de elaborar) debe incluir acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, a fin de evitar la fatiga informática.

En segundo lugar, resulta oportuno mencionar la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. Esta norma incluye el *acoso discriminatorio*, y lo define como cualquier conducta realizada por motivos discriminatorios, con el objetivo de atentar contra la dignidad de la persona o del grupo en que se integra, creando un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 6.4).

En tercer lugar, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, aborda el concepto de *violencia sexual* como riesgo laboral. Así, su art. 12.2 dispone que las empresas deben incluir, en la evaluación de riesgos de los diferentes puestos ocupados por mujeres, la violencia sexual entre los riesgos concurrentes. Más allá de esta obligación, dicha Ley incorpora una serie de deberes instrumentales o específicos cuyo propósito es garantizar una prevención integral de este tipo de comportamientos, a cuyo fin establece tanto medidas de prevención primaria (para eliminar cualquier tipo de conducta violenta) como de prevención secundaria y terciaria, para el caso de que dichas actuaciones no se hayan podido evitar [véase, Fernández Martínez, S., 2023, p. 88].

En cuarto lugar, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, hace mención al *acoso o violencia contra este colectivo*, imponiendo a las empresas -de un determinado tamaño- la obligación de elaborar un protocolo de prevención frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Finalmente, el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio de hogar familiar, también resulta de interés. Y ello porque su disposición adicional segunda reconoce el derecho de las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar a una protección eficaz, especialmente, frente a la *violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género*.

2.1.1. El tratamiento de los riesgos psicosociales en otros instrumentos de naturaleza preventiva

En España, el ordenamiento jurídico preventivo (disposiciones normativas de carácter legal y reglamentario) se complementa con una serie de instrumentos de carácter técnico elaborados por las instituciones con competencia en materia de prevención de riesgos laborales y que, si bien no son normas jurídicas en sentido estricto, deben considerarse como un referente en la actuación preventiva de las empresas [art. 5.2 del Reglamento de Servicios de Prevención⁴ (RSP)].

En este ámbito, se encuentran diversos instrumentos dedicados al tratamiento preventivo de los riesgos psicosociales. Así, cabe destacar, en primer lugar, el [Criterio Técnico 104/2021 sobre](#)

⁴ [Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención](#) (BOE núm. 27; 31 de enero de 1997).

actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en riesgos psicosociales (2021), que ofrece una serie de orientaciones a tener en cuenta por el empleador a la hora de evaluar estos riesgos y establecer las correspondientes medidas preventivas. Además, dicho documento reconoce la competencia de la ITSS para verificar el cumplimiento de las obligaciones del empresario respecto de este tipo de amenazas, identificando las responsabilidades en las que aquel puede incurrir en caso de incumplimiento de alguno de los deberes preventivos.

En segundo lugar, resulta oportuno citar: 1) los documentos aprobados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), como la publicación titulada Directrices básicas para la gestión de riesgos psicosociales (2022); o 2) las diferentes Notas Técnicas Preventivas (NTP), elaboradas a lo largo de los años y centradas, cada una de ellas, en el tratamiento de un riesgo psicosocial específico.

A propósito de estas últimas, se podrían mencionar, entre otras: a) la núm. 730/2006, Tecnoestrés: concepto, medidas e intervención psicosocial; b) la núm. 732/2006, Síndrome de estar quemado por el trabajo. Burnout (III): instrumento de medición, y c) la núm. 854/2009, Acoso psicológico en el trabajo: definición.

En relación con el uso de las nuevas tecnologías, destacan las NTP: a) núm. 1122/2018, Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organizar el trabajo; y b) la núm. 1123/2018, Las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. Estas dos últimas Notas pretenden ofrecer orientaciones para un uso responsable y adecuado de estas nuevas herramientas de trabajo. Más en detalle, la primera de ellas tiene como objetivo presentar los aspectos potencialmente positivos y negativos de las TIC en la organización del trabajo, mientras que la segunda se refiere a los factores de riesgo psicosocial asociados al uso de aquellas y a las posibles medidas preventivas.

2.1.2. La negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales

La negociación colectiva puede desempeñar una función fundamental en materia de prevención de riesgos laborales, en la medida en que es capaz de adaptar y mejorar la regulación legislativa (de carácter general) a las particularidades y necesidades de cada sector (art. 2.2 LPRL). Así, varios autores destacan el valor y la idoneidad de los convenios colectivos en esta materia (véase, por ejemplo, a González Ortega, S., y Carrero Domínguez, C., 1999, p. 50; Molina García, M., 2017, p. 220; o, más recientemente, Lantarón Barquín, D., 2023, pp. 42-13).

La importancia de la negociación colectiva en este punto también es destacada por la ya mencionada EESST y por el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (2023-2025)⁵. Este último texto recalca la utilidad del convenio colectivo, alentando a su utilización para: 1) avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales; 2) elaborar protocolos de prevención de conflictos psicosociales; y 3) establecer programas de prevención del estrés

⁵ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm. 129; 31 de mayo de 2023).

laboral. A este respecto, resulta interesante mencionar que, en España, el *Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al trabajo* ya se había incorporado al *Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2005*, para transmitir a los negociadores y a los distintos representantes empresariales y sindicales su contenido, con la finalidad de que sirviese para favorecer y mejorar las condiciones de trabajo⁶.

Sin embargo, pese al extraordinario valor que se reconoce a la negociación colectiva como instrumento regulador del derecho a la seguridad y salud laboral, son pocos los convenios colectivos que regulan los riesgos psicosociales y, menos aún, aquellos que lo hacen con la profundidad deseada.

En *el sector del metal*, algunos de estos textos convencionales se limitan a recordar la obligación del empresario de llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales, sin establecer ninguna especificación adicional. Tal es el caso, por ejemplo: 1) del convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y del sector del metal⁷ (art. 74); 2) el convenio colectivo del metal para la provincia de Cuenca⁸ (art. 35.3); 3) el convenio colectivo para las actividades de siderometalurgia de Salamanca y su provincia⁹ (art. 35); 4) el convenio colectivo del sector industrial siderometalúrgica de la provincia de Sevilla¹⁰ (art. 72); 5) el convenio colectivo sectorial de industria siderometalúrgica 2022-2025 de Bizkaia¹¹ (art. 32); o, en fin, 6) el convenio colectivo de la industria de la siderometalurgia de la provincia de Almería¹² (art. 52.2).

Con todo, alguna de las normas convencionales citadas, como, por ejemplo, el convenio colectivo estatal de la industria, las tecnologías y del sector del metal (art. 74) reconoce un papel importante a los delegados de prevención (o al Comité de Seguridad y Salud u otro personal integrante del servicio de prevención), en relación con la evaluación de los riesgos psicosociales, ya que sus peticiones en tal sentido se consideran 'indicios razonables' de la presencia de aquellos, por lo que generan la obligación para el empresario de actualizar la citada evaluación. A propósito de esta clase de amenazas, algunos de estos textos convencionales también reclaman formación específica para su correcta gestión por los trabajadores. En esta línea, se pueden mencionar, por ejemplo, los ya citados convenios del sector industrial de siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla (anexo II) y el estatal de la industria, las tecnologías y del sector del metal (anexo II).

Otros convenios colectivos del sector analizado optan por regular *riesgos psicosociales específicos*, como *el acoso laboral, sexual o por razón de sexo*. Como ejemplo de ello, es posible apuntar el VII convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024¹³ (art. 123), el convenio

⁶ [Resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005](#) (BOE núm. 64; 16 de marzo de 2005).

⁷ [BOE núm. 10; 12 de enero de 2022.](#)

⁸ [Boletín oficial de la provincia \(BOP\) de Cuenca núm. 49; 29 de abril de 2022.](#)

⁹ [BOP de Salamanca núm. 158; 18 de agosto de 2021.](#)

¹⁰ [BOP de Sevilla núm. 216; de 6 de noviembre de 2024.](#)

¹¹ [BOP de Bizkaia núm. 91; 12 de mayo de 2023.](#)

¹² [BOP de Almería núm. 52; de 17 de marzo de 2023.](#)

¹³ [BOE núm. 41; 16 de febrero de 2024.](#)

colectivo para la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa 2023-2026¹⁴ (anexo III), el convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña 2020-2025¹⁵ (art. 72), el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona¹⁶ (disposición adicional 3^o) o el convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Jaén¹⁷ (art. 58), que diseñan protocolos destinados a perseguir, prevenir y erradicar situaciones constitutivas de acoso. Cabe precisar que algunos convenios no regulan el citado riesgo laboral en la sección o disposición dedicada a la salud y seguridad laboral, sino en el epígrafe destinado a la reglamentación del principio de igualdad y no discriminación o, incluso, en aquel otro reservado al régimen disciplinario.

Como paradigma de los convenios del primer tipo, se puede mencionar: 1) el convenio colectivo para la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante¹⁸ (art. 73); 2) el convenio colectivo del sector almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de Sevilla¹⁹ (arts. 47 y ss.); 3) el convenio colectivo del sector de la industria, la tecnología y servicios del metal de la provincia de Zaragoza 2023-2026²⁰ (arts. 44 y ss.); y 4) el convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España SAU²¹, cuya disposición transitoria primera encomienda a la comisión de igualdad, responsabilidad social y conciliación la revisión del protocolo de prevención frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que tendrán su reflejo en el plan de igualdad.

Como muestra de los convenios que adoptan el segundo enfoque, cabe aludir a: 1) el ya mencionado convenio colectivo de la industria de la siderometalurgia de la provincia de Almería (art. 60); 2) el convenio colectivo del sector del metal de la provincia de Córdoba²² (anexo II); 3) el convenio colectivo del sector de la industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid²³ (art. 57); 4) el convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Álava²⁴ (art. 52); o 5) el III convenio colectivo de Stellantis & You España²⁵, que tipifica como faltas graves el acoso sexual, moral y por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (art. 54).

¹⁴ [BOP de Gipuzkoa núm. 110; 8 de junio de 2023.](#)

¹⁵ [BOP de A Coruña núm. 146; 3 de agosto de 2022.](#)

¹⁶ [BOP de Barcelona núm. 302; 12 de enero de 2023.](#)

¹⁷ [BOP de Jaén núm. 60; 29 de marzo de 2023.](#)

¹⁸ [BOP de Alicante núm. 61; 29 de marzo de 2022.](#)

¹⁹ [BOP de Sevilla núm. 30; 12 de febrero de 2024.](#)

²⁰ [BOP de Aragón núm. 293; 23 de diciembre de 2023.](#)

²¹ [BOE núm. 108; 6 de mayo de 2022.](#)

²² [BOP de Córdoba núm. 207; 2 de noviembre de 2023.](#)

²³ [BO de la Comunidad de Madrid \(BOCM\) núm. 15; 18 de enero de 2025.](#)

²⁴ [BO del Territorio Histórico de Álava \(BOTH\) núm. 147; 23 de diciembre de 2022.](#)

²⁵ [BOE núm. 233; 26 de septiembre de 2024.](#)

2.2. Protección (preventiva y reparadora) del trabajador ante riesgos psicosociales y responsabilidad empresarial: revisión de la bibliografía científica y técnica

2.2.1. Sobre la existencia de un deber general de prevención frente a los riesgos psicosociales en España

De acuerdo con lo expuesto en el epígrafe anterior, en el ordenamiento jurídico español, las referencias legales a los riesgos psicosociales solo se encuentran, de forma aislada, respecto de algunas modalidades concretas de riesgos (*v. gr.*, fatiga informática o acoso) o en normas con un ámbito subjetivo de aplicación limitado a un colectivo (*v. gr.*, al personal sanitario o a los trabajadores a distancia).

Como ya se indicó, no existe una norma legal de naturaleza preventiva que, con carácter general y explícito, establezca la obligación del empresario de evaluar esta clase de riesgos y diseñar las correspondientes medidas preventivas. De este modo, cabe plantearse si, ante tal ausencia, puede considerarse la existencia de un deber genérico empresarial de protección frente a los riesgos psicosociales. Sobre este asunto, es doctrina consolidada la que entiende que tal deber sí existe, pues la tutela preventiva del empresario frente a aquellos encuentra encaje en las disposiciones generales de la mencionada LPRL.

En la LPRL, la primera referencia implícita a los riesgos psicosociales se encuentra en su art. 4.7.d). A efectos preventivos, dicho precepto define las condiciones de trabajo como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador”, entre ellas, la organización y ordenación del trabajo o cualquier otro aspecto del mismo. Una definición amplia y genérica que parece dar cabida a los factores de riesgo psicosocial que, como se verá, están estrechamente relacionados con la ordenación y organización de las relaciones laborales (Ballester Pastor, M.^a A., 2013, p. 17).

La segunda alusión se halla en el art. 14.2 LPRL, relativo al deber de prevención de todo empleador. En detalle, esta última disposición establece que “el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en *todos* los aspectos relacionados con el trabajo”. Para la mayoría de los autores, la generalidad con la que se establece tal mandato (expresada en el término señalado en cursiva) no deja duda de que la actuación preventiva del empresario ha de dirigirse no solo frente a los riesgos más obvios -de tipo físico y ergonómico-, sino también frente a aquellos de más difícil detección -los psicosociales- (entre otros, Rivas Vallejo, 2008, p. 87 y ss.; García Jiménez, M. y Olarte Encabo, S., 2010, p. 34; Cairós Barrero, D. M.^a, 2017, p. 186; y González Cobaleda, E., 2021, p. 170).

Por su parte, tanto el Tribunal Constitucional²⁶ español como el Tribunal Supremo²⁷ han reconocido que la tutela preventiva de los riesgos psicosociales ha de entenderse incluida en el mandato general del mencionado art. 14.2 LPRL. Esta consolidada posición jurisprudencial conecta, abiertamente, con el enfoque moderno que la Unión Europea está manteniendo a propósito de esta clase riesgos laborales, al estimarlos, también, incluidos en la Directiva

²⁶ Sentencia de 2 de julio de 2007, rec. núm. 7142/2004.

²⁷ Sentencia de 16 de febrero de 2016, rec. núm. 250/2014.

Marco 89/391/CE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo²⁸.

Así las cosas, en el ordenamiento jurídico español, de acuerdo con las previsiones genéricas de la LPRL, el empresario ha de: 1) evaluar los riesgos psicosociales; y 2) adoptar, en virtud de los resultados obtenidos, las correspondientes medidas preventivas. Ahora bien, para que sea válida, la *citada evaluación* ha de cumplir una serie de premisas.

En primer lugar, esta valoración de riesgos psicosociales ha de incluirse en la evaluación de riesgos inicial y general realizada por la empresa. No se ha de esperar a: a) la acción de la ITSS; b) la reclamación de los propios trabajadores; o c) la aparición de una patología mental como enfermedad del trabajo.

En segundo lugar, dicha evaluación ha de *revisarse o volverse a realizar* en el caso de, por ejemplo, producirse una modificación de cualquier condición de trabajo (v. gr., introducción de nuevas herramientas tecnológicas) o detectarse la ineficacia o insuficiencia de las medidas preventivas implantadas.

En tercer lugar, la evaluación de riesgos -inicial o sucesiva- ha de realizarse a través de una *metodología fundamentada en la investigación, validada y fiable*, que aporte confianza sobre su resultado. En este punto, el empresario ha de consultar a los trabajadores o a sus representantes. Los métodos para utilizar son múltiples, bien de naturaleza cuantitativa (cuya fórmula más característica es la encuesta), bien cualitativa (como la entrevista) (véase, Todolí Signes, A., Muñoz Ruiz, A.B., y Martín-Pozuelo, A., 2023, pp. 23-25 y, para un mayor detalle, INSST, 2015).

Finalmente, la evaluación ha de prestar *especial atención a determinados colectivos* que, por sus características o circunstancias personales, pueden ser especialmente sensibles a la presencia de riesgos psicosociales, como, por ejemplo, la mujer, las personas jóvenes, las de mayor edad, con discapacidad o los migrantes. En relación con esta tutela reforzada, derivada de la diversidad de la población empleada, se comparte la opinión de que, todavía, se está ante un reto por alcanzar (González Cobaleda, E., 2021, p. 190).

Pese a que, como se ha visto, la existencia de una disposición legislativa o reglamentaria específica no resulta imprescindible para defender la obligación empresarial de realizar la actividad preventiva frente a los riesgos psicosociales, parece claro que su adopción sería muy positiva en términos jurídicos. Pues, mientras no se disponga de esta previsión específica, no se tendrá la seguridad jurídica necesaria para fundamentar una actuación plena, específica y sistemática frente a esta clase de amenazas (Velázquez Fernández, M., 2010, p. 218; Fernández Avilés, J.A., 2017, p. 92; y Rojas Rivero, G.P., 2020, p. 193).

2.2.2. Las patologías psicosociales derivadas del trabajo: protección y reparación en el sistema español de Seguridad Social

En el caso de que la acción preventiva -analizada en el apartado anterior- fracase y el riesgo psicosocial se materialice, el trabajador tiene derecho a una tutela reparadora a cargo del

²⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de marzo de 2021, asunto C-344/19, considerando 62.

sistema de Seguridad Social. En este segundo nivel de protección, tampoco existe una norma específica que ofrezca cobertura a las patologías psicosociales, siendo los tribunales, en la mayoría de las ocasiones, los encargados de declarar el derecho a la protección requerida frente a aquellas (Cairós Barrero, D.M.^a, 2017, p. 198).

En España, las patologías mentales pueden catalogarse como enfermedades comunes (derivadas de causas ajenas al trabajo) o profesionales (originadas por factores presentes en el entorno de trabajo). La diferencia entre ambas categorías es importante, en la medida en que el segundo tipo goza de mayores protecciones y prestaciones (Rodríguez Escanciano, S., 2021, p. 39).

El art. 157 de la ya mencionada LGSS define la *enfermedad profesional* como la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales, aprobado por el Real Decreto 1299/2006 (RD 1299/2006)²⁹ y que, a su vez, esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen. De acuerdo con este precepto, son tres los requisitos que han de concurrir para la apreciación de una enfermedad profesional: 1) una relación de trabajo por cuenta ajena; 2) una conexión causa-efecto entre la actividad profesional y la dolencia padecida; y 3) la presencia de dicha afección y de los agentes que la originan en la lista de enfermedades confeccionada por el mencionado RD 1299/2006.

Así las cosas, el ordenamiento jurídico español ha optado por configurar la enfermedad profesional mediante un *sistema de lista cerrado*, calificando como 'laborales' aquellas dolencias previamente identificadas en el citado RD y excluyendo el resto, aun cuando pudieran ser causadas por el entorno laboral (por todos, Cavas Martínez, F., 2007, pp. 23-38; Moreno Cáliz, S., 2007, pp. 15-26; y Leguda Rodrigo, M.^a C., 2022, pp. 22-30).

Dado que, actualmente, las dolencias psicosociales no se hayan incluidas en el referido RD 1299/2006, parece que aquellas no podrán calificarse como enfermedades profesionales (véase, entre otros, Igartua Miró, M.^a T., 2007, pp. 2697 y ss.). Esta circunstancia ha llevado a algunos autores a reclamar una actualización del susodicho cuadro de enfermedades profesionales, a los efectos de acomodarlo a los nuevos entornos del trabajo e incluir, dentro del mismo, a las patologías psicosociales (Molina Navarrete, C., 2007, p. 21).

Desde una perspectiva más exigente, incluso se ha llegado a proponer que el ordenamiento jurídico español abandone el sistema de lista y acoja aquel otro de *naturaleza mixta*, en el que se establezca legalmente un cuadro de enfermedades profesionales, pero con una cláusula abierta que permita, por analogía o valoración judicial, calificar como tales aquellas otras patologías no listadas que surjan de la evolución del mercado de trabajo y de los conocimientos médicos (Gil y Gil, J.L., 2020, p. 1010).

Ahora bien, no falta algún autor considerando que, aun en el caso de que estas afecciones mentales estuvieran contempladas en el comentado RD 1299/2006, su calificación automática y objetiva como enfermedad profesional no sería posible, salvo que la investigación médica (Psiquiatría) y psicológica fijase unos elementos objetivos y

²⁹ [Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro](#) (BOE núm. 302; 19 de diciembre de 2006).

diferenciadores que permitiesen distinguir, con claridad, una enfermedad provocada por el trabajo de otra originada por motivos ajenos (Olarte Encabo, S., 2005, p. 78). Para estos autores, la multicausalidad de estas patologías (suelen derivarse de varias causas) y el subjetivismo con el que se expresan (se manifiestan de forma diferente en cada persona) impiden la calificación directa de todo trastorno mental como contingencia profesional, debiendo probarse, en todo caso, el nexo causal entre aquel y el trabajo.

En estas circunstancias, y ante la ausencia de mención de las patologías psicosociales en el RD analizado (y a la espera de una posible reforma del art. 157 LGSS), la única vía posible para reconocer aquellas como contingencias profesionales es su calificación como *accidente de trabajo*. De acuerdo con el art. 156.2.e) LGSS, tendrán la consideración de accidentes de trabajo: las enfermedades no incluidas en el art. 157 que el trabajador contraiga con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo *por causa exclusiva* la ejecución del mismo. Esta disposición configura lo que en España se conoce como '*enfermedad del trabajo*', que es un concepto *sui generis*, a medio camino entre el accidente de trabajo y la enfermedad profesional, con identidad propia y diferenciada (Fernández Avilés, 2007, pp. 132-136).

En virtud del art. 156.2.e) LGSS, la estimación de la patología psicosocial como enfermedad del trabajo depende de la concurrencia de tres condiciones: 1) una relación laboral; 2) un daño psíquico o psicosocial; y 3) un nexo causal directo y mediato entre el daño sufrido y la actividad laboral desarrollada. Tal y como ha reconocido la doctrina, el principal problema para la aplicación de dicho precepto surge respecto del tercer elemento (entre otros, Rodríguez Escanciano, S., 2021, p. 39 e Igartua Miró, M.^a T., 2024, p. 176). Para la calificación del trastorno psicosocial como contingencia profesional es requisito indispensable que aquel sea causado, exclusivamente, por el desarrollo de la actividad profesional, de manera que no tendrán tal consideración las enfermedades en las que el trabajo haya sido uno de los motivos de los que pudo derivar la afección, pero no el único.

Los tribunales españoles han seguido, de manera mayoritaria, esta interpretación, exigiendo la exclusividad de la causa laboral para reconocer la patología psíquica como contingencia profesional. Un ejemplo ilustrativo es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (en adelante, STSJ) de Cataluña de 9 de diciembre de 2024³⁰, que, al analizar el caso de un moderador de contenidos de Internet, concluye que el trastorno mental sufrido por el trabajador constituye una contingencia profesional, al quedar probado que su origen es exclusivamente laboral. En esta misma línea, pueden citarse otros pronunciamientos judiciales, como la STSJ de Extremadura de 30 de noviembre de 2023³¹, que deniega la calificación del trastorno depresivo de un trabajador como contingencia profesional ante la falta de pruebas que acrediten la exclusividad del nexo causal, o la STSJ del País Vasco, de 19 de marzo de 2024³².

Ahora bien, cabe señalar que la pluralidad de causas que suele subyacer en la aparición de las mencionadas enfermedades mentales hace difícil determinar una sola como única responsable. De ahí que la doctrina y cierta doctrina judicial vengán reclamando, para estos

³⁰ Rec. núm. 2031/2024.

³¹ Rec. núm. 497/2023.

³² Rec. núm. 123/2024.

casos, la sustitución del criterio de la exclusividad por el de *la prevalencia* (Rivas Vallejo, P., 2008, p. 62; Rodríguez Escanciano, S., 2022, p. 312; Trujillo Pons, F., 2024, p. 117).

De acuerdo con este último criterio, se estimaría como enfermedad del trabajo aquella patología psicosocial en la que se probara que el trabajo, aun cuando no es la causa exclusiva, es un factor relevante o preponderante en la generación de tal trastorno. Así, y en contraposición a las sentencias mencionadas, la STSJ de Valencia de 15 de septiembre de 2015³³, tras reconocer que “el trabajador, como cualquier otro ser humano, no vive aisladamente cada problemática”, resuelve que no podrá aplicarse literalmente el art. 157 LGSS, sino que habrá que interpretarlo conforme al criterio de la prevalencia. De esta manera, “pese a que puedan existir otras posibles causas que interactúen con la de origen laboral e, incluso, modificar su incidencia”, habrá de estarse a que “la laboral sea la principal o prevalente” o, en otros términos, que esta última, por sí misma, “pueda considerarse de suficiente entidad para ser causa de la patología”.

En el caso de que el malestar mental continúe y se vuelva insoportable, el resultado final puede ser el suicidio de la persona trabajadora. A este respecto, la STSJ de Cantabria de 27 de febrero de 2023³⁴, califica tal suceso como un accidente de trabajo, al quedar probado que la situación emocional determinante de esa decisión se encontraba directamente relacionada con las condiciones laborales del trabajador.

2.2.3. *La responsabilidad del empresario derivada del incumplimiento o cumplimiento defectuoso de la obligación de prevención de los riesgos psicosociales*

De acuerdo con el art. 42 LPRL, el incumplimiento por el empresario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales puede generar varios tipos de responsabilidad que, en ocasiones, son complicadas de compatibilizar y coordinar. Así, cabe referirse a las responsabilidades: *administrativa, penal, civil y en materia de seguridad social (recargo de prestaciones)* (Mercader Uguina, J.R., 2001, p. 51).

Estas responsabilidades se distinguen por su naturaleza, pues las dos primeras tienen carácter punitivo (pretenden sancionar al empleador por su infracción) y las dos últimas reparador (buscan indemnizar al trabajador por los daños derivados de la vulneración de las obligaciones empresariales). Así las cosas, en atención a su distinta naturaleza, los presupuestos para estimar uno y otro tipo de responsabilidad son diferentes. En efecto, mientras que, para la apreciación de la responsabilidad administrativa y penal basta una mera inobservancia empresarial de sus deberes preventivos, para la determinación de la responsabilidad civil o en materia de seguridad social se necesita que, al incumplimiento, se sume la producción de un daño (por todos, Montoya Melgar, A., 2004, p. 307 y Alfonso Mellado, C.L., 2006, pp. 16-23).

En materia de riesgos psicosociales, cada vez un mayor número de sentencias estima la responsabilidad empresarial por incumplimiento de las obligaciones preventivas en sus cuatro variantes. Prueba de ello es, por ejemplo, la STSJ de Madrid de 31 de octubre de 2016³⁵, que

³³ Rec. núm. 159/2015.

³⁴ Rec. núm. 798/2022.

³⁵ Rec. núm. 244/2016.

confirma la sanción administrativa impuesta a la empresa por no realizar una evaluación de riesgos psicosociales. En igual sentido se pronuncia la STSJ de Cataluña de 21 de junio de 2022³⁶, que declara la responsabilidad administrativa de la empleadora por no efectuar la evaluación de riesgos psicosociales de manera completa, previendo, en particular, un posible conflicto personal entre compañeros.

En cuanto a la responsabilidad civil, se podría mencionar la STSJ de Canarias de 22 de marzo de 2021³⁷, en la que, estimando que la organización no actuó correctamente en la gestión del conflicto psicosocial, el tribunal declara el derecho de la persona trabajadora a percibir una indemnización por los daños sufridos. Del mismo modo, se podría traer a colación la STSJ de Aragón de 30 de octubre de 2023³⁸, que reconoce el derecho de los trabajadores a ser indemnizados por no realizar la empresa una revisión de la evaluación inicial de riesgos psicosociales ante un cambio organizativo importante, que implicaba un aumento de las jornadas laborales y una intensificación de los ritmos de trabajo. En relación con esta última sentencia, cabe citar, también, la STSJ Cataluña de 19 de febrero de 2018³⁹, que estima la procedencia de una indemnización por daños, dada la falta de diligencia empresarial en la prevención de la sobrecarga de trabajo sufrida por la trabajadora abogada.

En adición a lo recién expuesto, la STSJ de Cataluña de 19 de julio de 2024⁴⁰ aprecia la responsabilidad de la empresa en materia de seguridad social, entendiendo que esta no actuó de manera correcta ante el evidente nivel de estrés presente en el entorno de trabajo. En particular, el órgano jurisdiccional considera procedente el aumentar la prestación económica percibida por la trabajadora en concepto de contingencia profesional derivada de una deficiente organización del trabajo.

Más excepcional es la apreciación de la responsabilidad penal. Sin embargo, es posible encontrar alguna resolución de este tipo en materia de riesgos psicosociales. Por ejemplo, se podría mencionar la STSJ de Canarias de 10 de febrero de 2022⁴¹, en la que se declara la responsabilidad penal del empresario que había agredido sexualmente a una trabajadora. En este supuesto, la sentencia estima la procedencia de una indemnización a favor de la víctima al entenderse vulnerados sus derechos fundamentales (arts. 14 y 15 de la Constitución Española). También resulta habitual el reconocimiento de la responsabilidad penal por acoso (sexual) entre compañeros, declarándose la responsabilidad civil subsidiaria de la empresa. A estos efectos, véanse, entre otras, las Sentencias de la Audiencia Provincial de Burgos de 13 de febrero de 2023⁴² y de Cantabria de 5 de febrero de 2024⁴³.

³⁶ Rec. núm. 592/2022.

³⁷ Rec. núm. 779/2020.

³⁸ Rec. núm. 622/2023.

³⁹ Rec. núm. 7279/2017.

⁴⁰ Rec. núm. 787/2024.

⁴¹ Rec. núm. 1484/2021.

⁴² Rec. núm. 17/2021.

⁴³ Rec. núm. 324/2022.

2.3. Definición, características e identificación de los factores de riesgo y los riesgos más comunes

En España, la ausencia de regulación específica en materia de riesgos psicosociales impide la existencia de una noción legal de los mismos. Esta carencia se solventa con las definiciones ofrecidas por la doctrina y por múltiples instituciones con competencias en materia de seguridad y salud laboral. Ahora bien, antes de entrar en la determinación de este concepto, resulta preciso e importante establecer una diferencia entre tres términos que, aunque en ciertos ámbitos se utilizan indistintamente, poseen un significado diferente. En este sentido, siguiendo las instrucciones del ya mencionado *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales* (pp. 5-6), habrá que diferenciar:

- **Factores psicosociales:** aquellas condiciones o características del trabajo relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea que tienen la capacidad de afectar, tanto de manera positiva como negativa, a la salud y al bienestar del trabajador (NTP núm. 443/1997, *Factores psicosociales: metodología de evaluación*).
- **Factores de riesgo psicosocial:** aquellas condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar negativamente tanto al bienestar y la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo (Moreno Jiménez, B., y Báez León, C., 2010, p. 6).
- **Riesgos psicosociales:** aquellas situaciones o estados que son consecuencia de una mala organización del trabajo o unas deficientes condiciones laborales y que tienen una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores (Moreno Jiménez, B., y Báez León, C., 2010, p. 17).

2.3.1. Factores de riesgo psicosocial: identificación y clasificación

Tal y como reconoce la doctrina, la pluralidad de condiciones laborales que se pueden convertir en factores de riesgo psicosocial hace difícil establecer una identificación y estudio de los mismos, máxime teniendo en cuenta que cada sector económico tiene sus características, cada empresa presenta especificidades y cada trabajador posee una individualidad psicológica (Rodríguez Escanciano, S., 2021, p. 28). Ahora bien, a los efectos de ofrecer una imagen general de los mismos, a continuación, se muestra una sistematización de los más relevantes y frecuentes.

CONDICIÓN LABORAL A LA QUE SE ASOCIA	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL
Contenido y características del trabajo	Monotonía, tareas sin sentido, fragmentación del trabajo, falta de variedad y labores desagradables.
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo y plazos estrictos.

Tiempo de trabajo	Horarios muy largos o impredecibles, conexión continua al trabajo, trabajo a turnos y trabajo nocturno.
Participación y control	Falta de participación en la toma de decisiones y ausencia de autonomía o control sobre el trabajo.
Cultura de organización	Comunicaciones deficientes, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo profesional y falta de definición de objetivos.
Ambiente y equipos de trabajo	Puesta a disposición de equipos inadecuados o ausencia de mantenimiento y malas condiciones ambientales, como falta de espacio, iluminación deficiente o ruido excesivo.
Relaciones personales en el trabajo	Aislamiento, escasa interacción social, conflictos con compañeros de trabajo, conductas inapropiadas y relaciones difíciles con usuarios o clientes.
Rol en la organización	Conflicto de rol derivado de demandas laborales incongruentes entre sí, ambigüedad de rol a causa de responsabilizarse de funciones que no corresponden con el puesto desempeñado y responsabilidad sobre personas.
Desarrollo profesional	Escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo y falta de promoción profesional.
Interacción vida personal-trabajo	Conflicto de demandas o exigencias entre ambas esferas y sobrecarga de roles (laboral, personal y familiar).

Fuente: *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales* (pp. 6-7).

2.3.2. Riesgos psicosociales: identificación y características singulares

Aunque se suele afirmar que los riesgos psicosociales son los de más reciente aparición en el ámbito de las relaciones laborales, de ahí que se les califique de ‘nuevos’ y ‘emergentes’, ni son tan nuevos ni tan emergentes (Rojas Rivero, G.P., 2020, p. 190). Con todo, los cambios en el mercado de trabajo (como la globalización, la robotización de los procesos de producción o la generalización de las nuevas formas de trabajar) han intensificado la presencia de esta clase de amenazas.

A este respecto, habría que comenzar por mencionar el riesgo del *estrés laboral*, entendido como un estado de especial tensión, que se produce cuando existe un desequilibrio sustancial entre las demandas del trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador (NTP núm. 318/1993, *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*).

Para algunos autores, el estrés no es solo un trastorno de la salud, sino el primer signo de respuesta a un daño físico y emocional del que pueden derivarse importantes enfermedades de tipo psicofísico (Rojas Rivero, G.P., 2020, p. 194). De hecho, cierta doctrina argumenta que esa percepción subjetiva de “no estar a la altura” puede ser positiva para la persona trabajadora -el denominado *euestrés*-, siempre que dicho sentimiento sea momentáneo y

moderado [Sánchez Pérez, J., 2016, p. 5]. Ahora bien, cuando esta tensión se mantiene en el tiempo, la misma puede dar lugar a situaciones complejas, en las que el empleado sufre alteraciones de orden emocional (mayor irritabilidad, insomnio, cansancio o, en fin, desgaste), cognitivo (dificultad para concentrarse, recordar, tomar decisiones o aprender), fisiológico (enfermedades como las cardíacas, cáncer, problemas gastrointestinales o musculoesqueléticos) o del comportamiento, como, por ejemplo, el consumo de drogas o fármacos estimulantes [*Criterio Técnico 104/2021, ya citado*, pp. 5-6].

Si bien el estrés puede derivar de algún factor de riesgo identificado en el epígrafe anterior o de la combinación de varios de ellos (v. gr., un deficiente diseño del puesto de trabajo o un mal ambiente de trabajo), uno de los factores que mayor incidencia tiene en la aparición de este tipo de riesgo psicosocial es *el uso intensivo de las TIC*. De ahí que, en estos casos, la doctrina recalifique el estrés como *tecnoestrés* (entre otros, Salanova Soria, M., 2003, p. 227 y ss., y Alfaro de Prado Sagrera, A. y Rodríguez Sánchez-Collados, J., 2004, p. 180). El citado concepto de *tecnoestrés* puede definirse como una clase de estrés laboral con identidad propia (UGT, 2013, p. 1) que se deriva de la no adaptación del trabajador al uso presente y futuro de las nuevas tecnologías (NTP núm. 730/2018, *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, p. 1). El origen de dicho riesgo radica en un desajuste entre, por una parte, las demandas de las nuevas tecnologías ('tecnodemandas'), que están en constante evolución, y, por otra, las capacidades del trabajador.

Con independencia del tipo de estrés ante el que se esté, cuando este sufrimiento por desgaste profesional persiste en el tiempo y se cronifica lleva al trabajador a un estado de agotamiento y desmotivación en lo relativo a su trabajo. Esta situación se conoce como el *síndrome del trabajador quemado* o, en terminología anglosajona, *burnout* (Moreno Jiménez, B. y Báez León, C., 2010, p. 42). Este trabajador quemado se siente cansado emocionalmente, sin ganas de trabajar y tiene la sensación de que está fracasando profesionalmente (NTP núm. 705/2005, *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención*, pp. 1-2). A este respecto, hay que recordar que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha catalogado el *burnout* como una patología relacionada con el trabajo. En igual sentido, la doctrina mayoritaria española considera este síndrome como una auténtica enfermedad profesional (por todos, la NTP 704/2004, *Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout: definición y proceso de generación*, p. 2; Sánchez Pérez, J., 2016, p. 2; González Cobaleda, E., 2021, p. 90).

Finalmente, cabe referirse al riesgo de *acoso laboral, moral o psicológico*. El Derecho español dispone de definiciones de determinados tipos de acoso -como el discriminatorio o el sexual- en normas que no son puramente laborales (como la mencionada Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual⁴⁴). Sin embargo, el ordenamiento jurídico-laboral carece de una definición estándar del término "acoso" en el trabajo. Ante tal ausencia, la jurisprudencia y la doctrina han asumido la tarea definitoria y caracterizadora de

⁴⁴ En cuanto a la definición de acoso sexual o acoso por razón de sexo, esta Ley se remite al art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

aquel (véanse, por ejemplo, las STSJ de Madrid de 20 de mayo de 2024⁴⁵ y de Andalucía de 13 de diciembre de 2024⁴⁶).

Desde un punto de vista jurídico-preventivo, el *acoso laboral* se podría definir como una conducta social nociva (Fernández Avilés, J.A., 2017, p. 85, aunque en relación con la modalidad de ciberacoso) en la que una persona o grupo de personas decide, expresa o tácitamente, ejercer sobre otra -de igual, inferior o superior nivel- una violencia psicológica extrema, con el propósito de conseguir su estigmatización o aislamiento, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional (NTP núm. 854/2009, [Acoso psicológico en el trabajo: definición](#)).

Por lo que se refiere a su configuración jurídica, tradicionalmente, se ha exigido que la conducta hostigadora cumpliera, básicamente, dos requisitos (Mella Méndez, L., 2003, pp. 13-31):

- 1) *Reiteración en el tiempo*, de manera que no era suficiente un mero hecho aislado, salvo en el caso del acoso sexual o sexista, en el que una única conducta ilícita ha venido siendo suficiente para apreciar la existencia de la figura.
- 2) *Intención de la persona acosadora de causar un daño* (Molina Navarrete, C., 2018, p. 17 y Mella Méndez, L., 2011, pp. 87-120).

Actualmente, resulta reseñable que ninguno de los dos citados elementos configuradores aparece en la definición de acoso del Convenio número 190 de la OIT, *sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. El concepto de acoso de este Convenio resulta más amplio, permitiendo dar protección a las víctimas en un mayor número de supuestos (consúltese, Lousada Arochena, J. F., 2019, p. 60 y Molina Navarrete, C., 2021, pp. 104-109).

3. Resultados de la investigación de campo

3.1. Análisis de los cuestionarios y de las entrevistas

En el marco de este proyecto europeo *IncreMe-n-tal*, se ha llevado a cabo una investigación de campo consistente en la realización de un total de 7 *entrevistas* a: 4 delegados de prevención, 2 empresas y 1 sindicalista del sector del metal.

Los datos extraídos de esta primera actividad se completaron con aquellos otros conseguidos a través de la difusión (virtual) de un *cuestionario* respondido por trabajadores pertenecientes al referido sector. El perfil de la persona trabajadora encuestada corresponde, fundamentalmente, a: 1) un hombre (representando el 78% de la muestra); 2) entre los 40 y 60 años (85%); 3) con más de 10 años de antigüedad (86%); 4) de perfil técnico (100%); y 5) empleado en una empresa de más de 250 empleados (97%) y ligada a la fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques (60%).

⁴⁵ Rec. núm. 231/2024.

⁴⁶ Rec. núm. 632/2024.

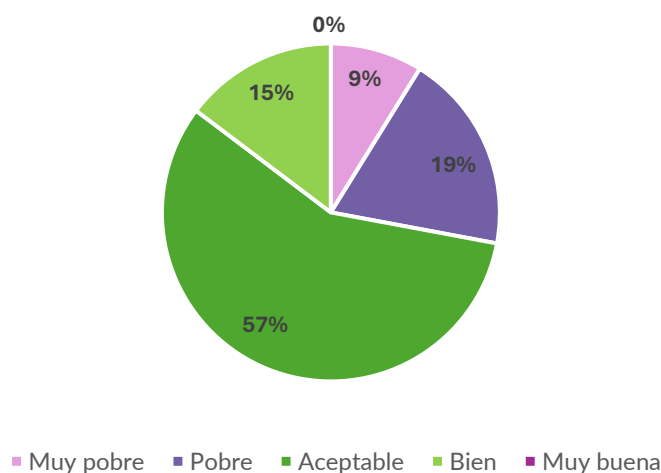
Los datos recolectados con estas dos actividades de investigación han sido procesados y sistematizados, generando resultados concretos. Las conclusiones obtenidas se han organizado en 5 áreas clave: 1) la percepción de los trabajadores acerca de la presencia de los riesgos psicosociales en la empresa; 2) la identificación de los factores de riesgo psicosocial más prevalentes en el sector; 3) el uso de las herramientas tecnológicas como factor de riesgo psicosocial; 4) la actuación empresarial ante la prevención y gestión de los riesgos psicosociales; y 5) la participación de los trabajadores en el diseño y la aplicación de medidas preventivas específicas, prestando especial atención al papel de los representantes de los trabajadores.

3.1.1. La percepción de los trabajadores acerca de la presencia de los riesgos psicosociales en la empresa

De acuerdo con los datos manejados, más de la mitad de las personas encuestadas estima que el nivel general de la salud mental en su empresa es *aceptable*, siendo solo alrededor del 28% los que consideran que ese bienestar psicosocial es pobre o muy pobre.

A este respecto, resulta interesante lo comentado por algunas personas entrevistadas, al afirmar que la situación mental de los empleados de este sector permanece en unos niveles aceptables similares a los de otras épocas. Para estas personas, “no es que no haya aumentado la presencia de los riesgos psicosociales en el entorno de trabajo”, sino que, en el momento presente, a diferencia de en épocas pasadas, “estos se valoran y se tienen en cuenta” (alegación de la parte empresarial). Según esta opinión, en la actualidad, existe una mayor preocupación y concienciación sobre la necesidad del tratamiento y prevención de esta clase de amenazas.

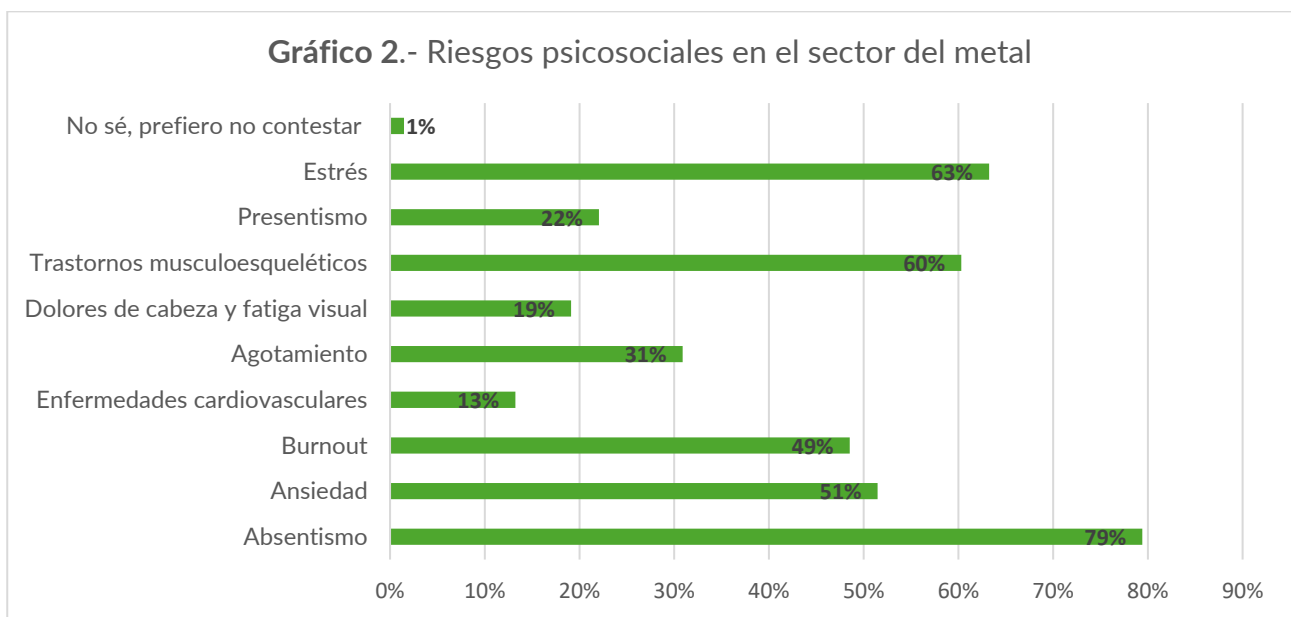
Gráfico 1.- Percepción de los trabajadores sobre su salud mental



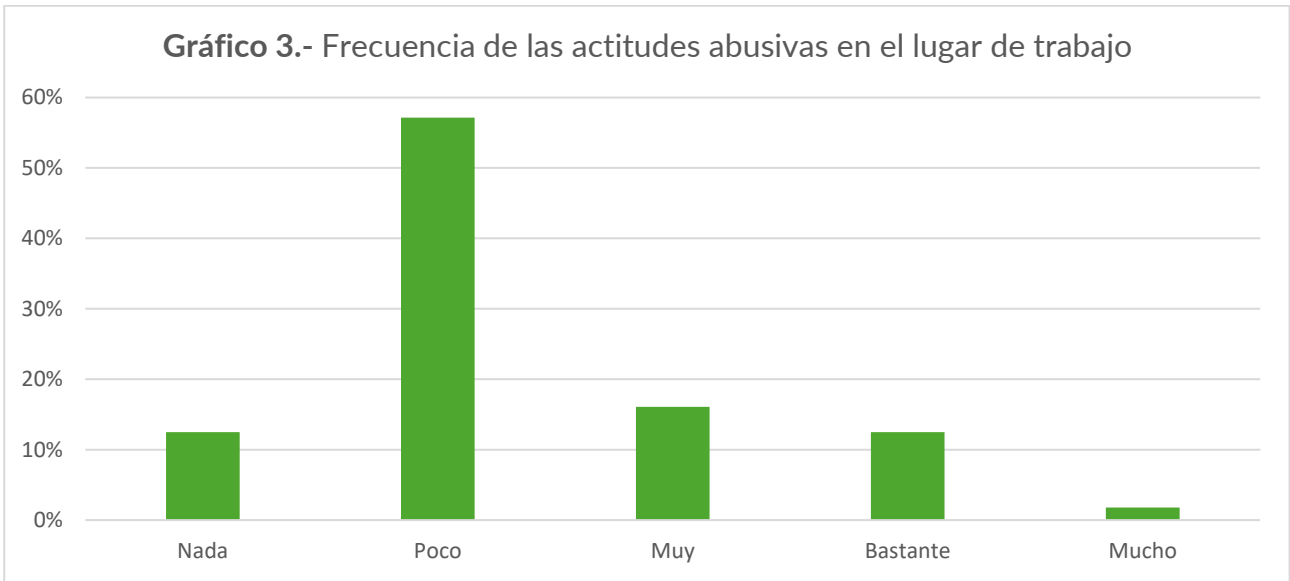
En todo caso, ante la pregunta de *qué riesgos psicosociales* se sufren con mayor frecuencia en su empresa o sector, más de la mitad de los encuestados manifestó padecer situaciones de

estrés. Además, se mencionan los trastornos musculoesqueléticos y, ocasionalmente (la mitad de los encuestados), episodios de ansiedad y el síndrome del burnout.

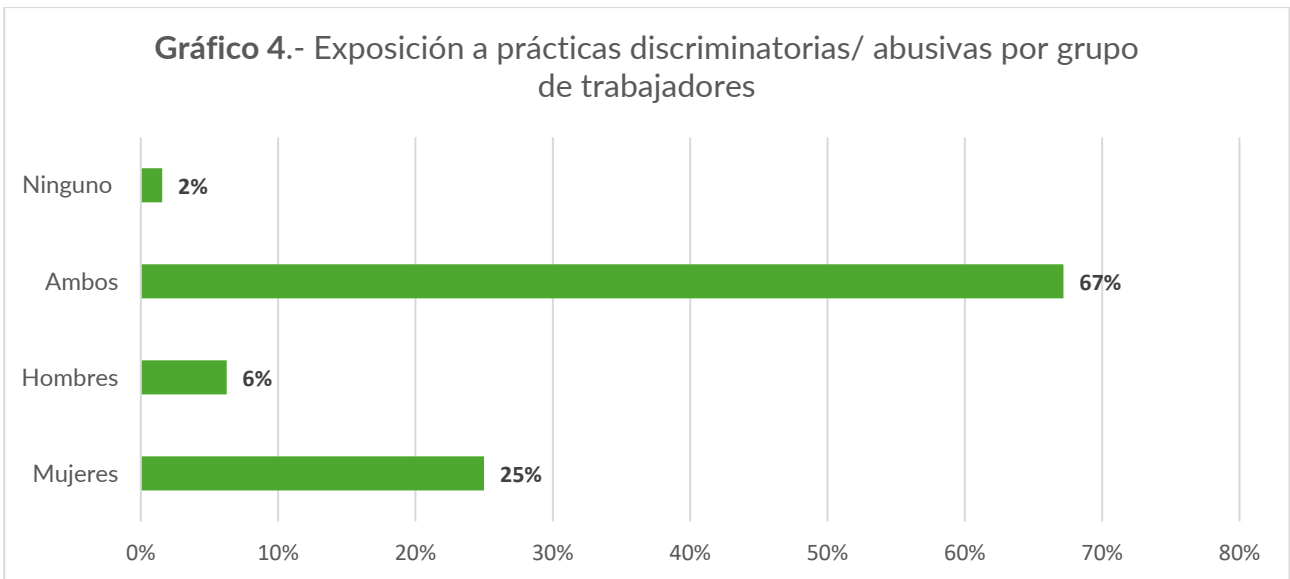
A propósito de la mencionada pregunta, un tema que llama la atención es el relativo al *absentismo*. Alrededor del 80% de los empleados encuestados cree que existe un importante número de trabajadores de su entorno laboral que está en situación de incapacidad temporal, cuando no deberían estarlo. Precisamente, este punto también fue puesto de relieve por una de las personas entrevistadas (parte empresarial), quien afirmó que, a veces, “se dan muy a la ligera bajas laborales por problemas de ansiedad, que lo que hacen es cubrir permisos laborales”. Esto es, que los empleados recurren, fraudulentamente, a las bajas médicas por patologías mentales para atender, por ejemplo, responsabilidades de cuidados.



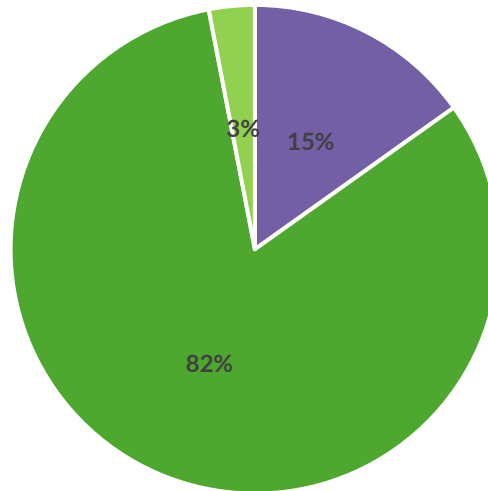
En cuanto al riesgo de *violencia en el lugar de trabajo*, la mayoría de los empleados encuestados considera que las actitudes abusivas están poco extendidas. Con todo, entre estos comportamientos, se señalan las situaciones de abuso verbal y, en un porcentaje menor, las de acoso.



En términos de género, la inmensa mayoría de los trabajadores encuestados considera que estos comportamientos violentos, al igual que el resto de los factores de riesgo psicosocial, afectan por igual a ambos sexos.



Impacto de los riesgos psicosociales sobre grupos específicos de trabajadores



■ Afectan a grupos específicos de personas ■ Afectan a todos los trabajadores ■ No sé, prefiero no contestar

Sin embargo, algunos de los delegados de prevención entrevistados discreparon de esta valoración relativa al impacto neutro de estos riesgos en el género, destacando que *la mujer trabajadora* sufre con mayor frecuencia e intensidad este tipo de situaciones. En particular, se destacó el hecho de que, siendo el metal un sector muy masculinizado, se menosprecia el trabajo femenino, lo que ayuda a la creación de una sensación de inseguridad y autodesprecio que muchas de las mujeres trabajadoras sufren cuando asumen cargos de responsabilidad.

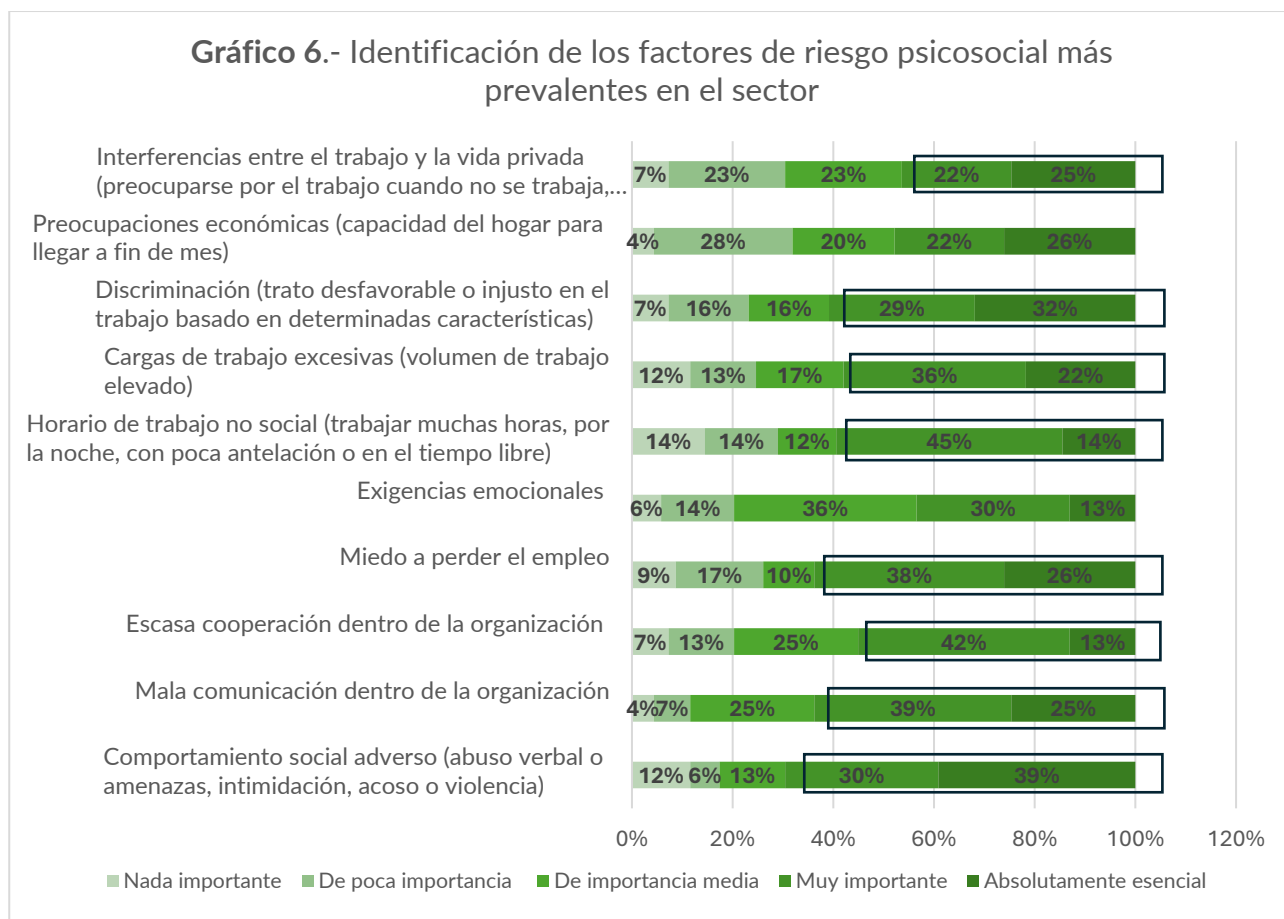
Igualmente, y a diferencia de los datos obtenidos en las encuestas, las entrevistas realizadas han destacado la *mayor vulnerabilidad de determinados colectivos* frente a los riesgos psicosociales. Así, son varias las personas que aluden a los migrantes o las personas jóvenes.

Respecto de este último grupo (jóvenes), se ha puesto de manifiesto que esta especial vulnerabilidad puede derivar de, por ejemplo: 1) la insuficiente experiencia en el puesto, exponiéndose, con más frecuencia, a situaciones estresantes, que el empleado joven no sabe manejar; 2) la falta de capacidad personal para gestionar los problemas que se pueden plantear en el día a día; o 3) las altas tasas de eventualidad a las que se enfrentan, que le generan una indeseada sensación de inseguridad laboral.

Además, se destaca la especial vulnerabilidad de un colectivo tradicionalmente olvidado: *los mandos intermedios*. Estos sufren presión por ambos lados de la cadena jerárquica en la que se insertan. Por una parte, de sus superiores, que demandan unos niveles de calidad y unos concretos resultados de producción en unos tiempos cada vez más reducidos. Por otra, sus subordinados, con los que están en contacto directo, y que, en ocasiones, les reclaman derechos que no ser aceptados o concedidos por la dirección de la empresa.

3.1.2. La identificación de los factores de riesgo psicosocial más prevalentes en el sector

Los datos obtenidos en las encuestas se resumen en la siguiente tabla:



En atención a dicha tabla, los factores de riesgo psicosocial más frecuentes en el sector del metal pueden quedar clasificados, fundamentalmente, en cuatro de las categorías identificadas en la tabla expuesta en el apartado 2.3.1.

En primer lugar, cabe mencionar los factores relativos a las *'relaciones personales en el trabajo'*. En este sentido, más de la mitad de los participantes alertan sobre la existencia de: 1) comportamientos sociales adversos, que pueden derivar en abusos verbales o amenazas; y 2) actitudes discriminatorias. No obstante, en relación con este tema, se desconoce el porcentaje de estas conductas que ocurren de manera horizontal (entre iguales) o vertical (entre superiores y subordinados), así como el grupo de trabajadores sobre el que recaen con mayor intensidad o frecuencia. En todo caso, esta conclusión debe matizarse, pues, si esta categoría es la más extendida, parece que la relevancia y prevalencia de estos factores de riesgo psicosocial es limitada, dado que la gran mayoría de los encuestados considera que tales actitudes abusivas son poco frecuentes en su entorno laboral (véase gráfico 3).

En segundo lugar, hay que referirse a los factores de riesgo psicosocial relativos a la 'cultura de organización'. A estos efectos, más de la mitad de los trabajadores advierte de la existencia de una mala comunicación dentro de la organización, al igual que una deficiente cooperación entre los distintos sujetos implicados en el proceso de producción. Además, la mayoría de los encuestados manifiesta que: 1) no se siente apoyado por su superior jerárquico; 2) no es posible mantener relaciones de cooperación con la dirección o sus compañeros; 3) no se le reconoce el trabajo realizado, ni en términos económicos, ni sociales; y 4) no se le tiene en cuenta a la hora de fijar objetivos y organizar el trabajo. Estos hallazgos refuerzan la hipótesis de que el principal foco del que derivan los consiguientes factores de riesgo psicosocial es el deficiente entorno organizacional de la empresa, que dificulta el desarrollo óptimo de relaciones laborales, contribuyendo a un clima laboral tóxico.

Mientras que los comportamientos adversos y discriminatorios (identificados al inicio de este apartado), por sí solos, no se consideran un problema generalizado e importante, si los evaluamos conjuntamente con estos últimos factores de tipo organizacional, se concluye que una de las principales dimensiones críticas de la empresa es, precisamente, la falta de atención e implementación de políticas de comunicación, cooperación y respeto entre las distintas categorías de trabajadores que componen la plantilla. En este sentido, resulta fundamental que la empresa implemente estrategias dirigidas a mejorar estos aspectos, promoviendo una comunicación más fluida y eficaz, así como un trabajo en equipo más cohesionado y respetuoso.

En tercer lugar, deben mencionarse los factores englobados en la categoría de 'carga y ritmo de trabajo'. A propósito de esta cuestión, la mayoría de los trabajadores considera: 1) que presta sus servicios durante muchas horas, en momentos intempestivos (por la noche) y dispone de poco tiempo libre; y 2) que se somete a un volumen y ritmo de trabajo demasiado elevados.

En un intento de buscar explicación a esta situación, los resultados de las encuestas, así como las varias entrevistas realizadas confirman que la competitividad a la que se enfrenta hoy la empresa, en un mercado cada vez más global y digital, le obliga a aumentar las ratios de producción y calidad, manteniendo el mismo nivel de gasto. Esta presión se traduce en un aumento de las velocidades de producción, en una mayor exigencia en el desempeño de las responsabilidades profesionales y en una intensificación de las tareas. Además, la falta de ajustes adecuados en los recursos disponibles, la deficiente organización del trabajo y la ausencia de un reconocimiento (en términos económicos) del mayor esfuerzo realizado por los trabajadores generan una carga adicional que contribuye a un malestar y estrés laboral creciente, lo que podría tener repercusiones en la salud de los empleados y en la eficiencia general de la empresa.

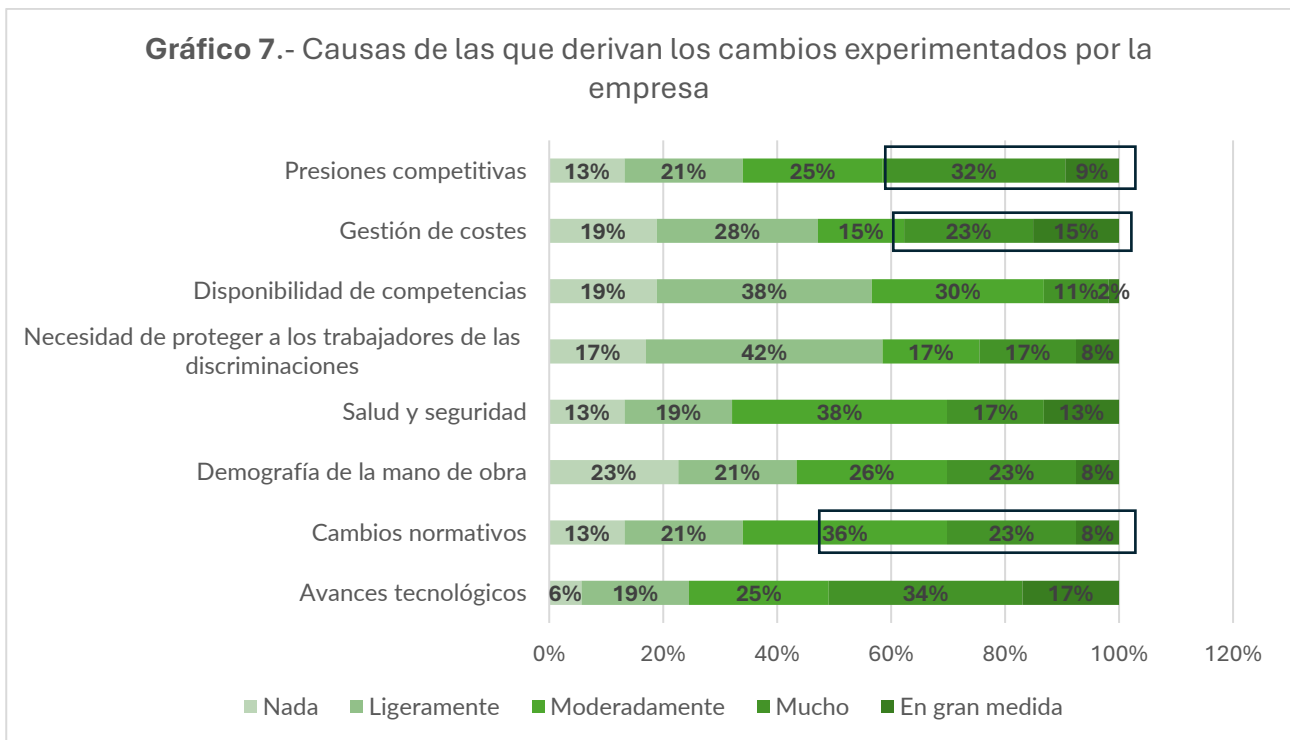
Finalmente, en cuarto lugar, cabe reparar en los factores englobados en la categoría denominada como 'interacción vida personal-trabajo', en la medida en que las interferencias entre estos dos ámbitos aparecen destacadas por los trabajadores como una cuestión que afecta a su salud mental, aunque en una proporción inferior a los anteriores factores.

En este punto, resulta evidente que, en principio, las nuevas tecnologías facilitan la flexibilidad laboral, permitiendo a los trabajadores acogerse a horarios de trabajo más personalizados, en atención a sus necesidades personales y familiares. Sin embargo, en este

sector se detecta que la introducción de estas nuevas herramientas digitales de trabajo no se traduce en una flexibilización de los horarios laborales. En atención a los datos expuestos, la digitalización de la empresa del metal no repercute en la organización de las horas de trabajo, manteniéndose los mismos patrones tradicionales de horarios perfectamente establecidos y definidos. Así las cosas, el trabajador siente que apenas existen esas interferencias entre la vida privada y profesional y esa dilución de fronteras entre ambas parcelas.

3.1.3. El uso de las herramientas tecnológicas como factor de riesgo psicosocial

La inmensa mayoría de los trabajadores encuestados manifiesta que su organización ha realizado modificaciones organizativas significativas en los últimos cinco años. En cuanto a las causas de esta transformación, no existe una respuesta única. Junto con las mencionadas presiones competitivas (apartado anterior), los encuestados también aluden a la introducción de avances tecnológicos en el ámbito de su organización. La digitalización y la automatización de los procesos [mediante la incorporación de nuevas tecnologías, algunas provistas de inteligencia artificial (IA)] parece que han tenido un impacto importante en las estructuras laborales, lo cual puede haber implicado cambios y ajustes en los roles y responsabilidades que cada empleado venía asumiendo.



La introducción de herramientas digitales en los entornos laborales posee una capacidad extraordinaria para afectar a la salud de los trabajadores. Ciertamente es que las innovaciones tecnológicas y la digitalización de los lugares de trabajo presentan enormes potencialidades para mejorar la prestación de servicios, pero, al mismo tiempo, crean un nuevo catálogo de

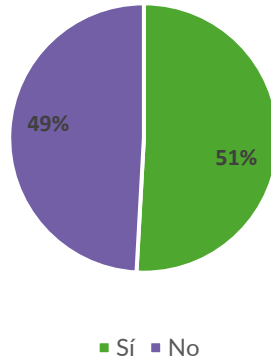
factores de riesgo o mutan algunos de los tradicionalmente identificados (González Cobaleda, E., 2021, p. 169 y Mella Méndez, L., 2020, pp. 69-105). Así lo han evidenciado diversos informes de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en los que se resalta el potencial dañino de estas nuevas herramientas en materia de seguridad y salud laboral (véase, EU-OSHA, a2024, pp. 14-27, o EU-OSHA, b2024, p. 4).

De acuerdo con las ya citadas NTP núm. 1122/2018 y la núm. 123/2018, estas nuevas herramientas de trabajo y, especialmente, aquellas que incorporan IA son propicias para: 1) acelerar los ritmos e intensificar el trabajo, permitiendo la realización de tareas en tiempos de espera o muertos, que antes eran inactivos; 2) dificultar la planificación de las tareas, dadas las posibles labores imprevistas que son comunicadas a través de las TIC y que son tomadas como prioritarias, cuya suma puede dar lugar a la prolongación de la jornada laboral; 3) intensificar los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar, en la medida en que favorecen la difusión de fronteras entre el trabajo y el ámbito privado, la flexibilidad y la disponibilidad constante; 4) sobrecargar el trabajo cognitivo, puesto que existe esa sensación de urgencia e inmediatez de respuesta al usar las TIC; 5) provocar una sensación de inestabilidad laboral, creando el miedo a ser reemplazados por alguna nueva herramienta tecnológica (a propósito de este punto, véase el gráfico 6); o 6) intensificar el control sobre el trabajador.

En relación con este último factor, son múltiples los autores que alertan sobre el peligro del “control tecnológico invasivo” (por todos, Igartua Miró, M.^a T., 2020, pp. 613-648). De hecho, se ha llegado a identificar las tecnologías informáticas con las tecnologías del control (Rodríguez Escanciano, S., 2019, p. 19).

A los efectos de evitar o minimizar la concurrencia de estos cambios derivados de la introducción de las nuevas tecnologías, resulta fundamental ‘dar voz’ a los trabajadores, o a sus representantes, en la implementación de dichas herramientas. Respecto de esta cuestión, los datos obtenidos de los trabajadores encuestados son confusos. Por un lado, una parte considerable de los encuestados sostiene que no se les escucha ni se les involucra en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la introducción de estos equipos. Pero, por otro lado, otro grupo importante de sujetos sí siente que su opinión es tomada en cuenta y que participa activamente en los procesos de cambio tecnológico. Esta discrepancia pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los mecanismos internos de participación y consulta, con el fin de asegurar una mayor implicación de toda la plantilla en los procesos de digitalización y gestión de los avances tecnológicos dentro del sector.

Gráfico 8.- Posibilidad de participación de los trabajadores en la implantación de nuevas tecnologías

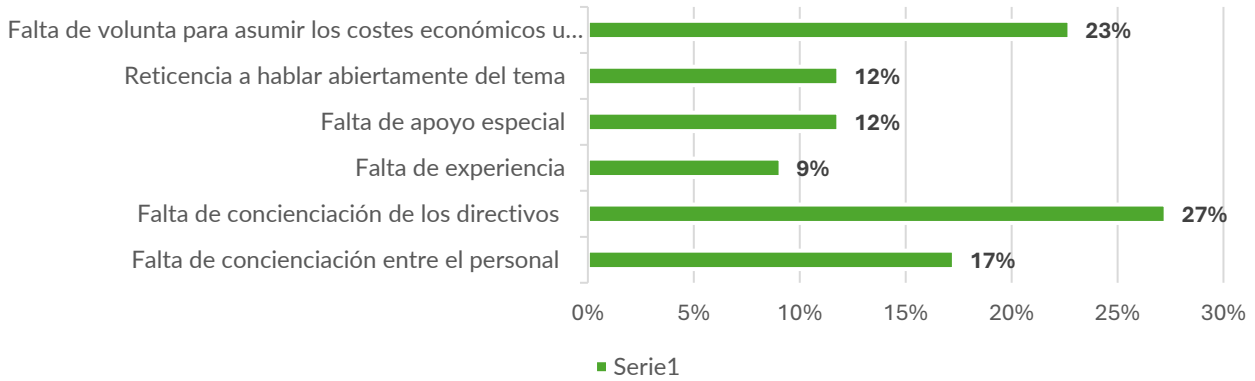


3.1.4. La actuación de la empresa ante la prevención y gestión de los riesgos psicosociales

Con carácter general, se percibe una mayor concienciación sobre la necesidad de tratar y gestionar los riesgos psicosociales dentro de la empresa. Por una parte, los trabajadores empiezan a ser conscientes de que el entorno de trabajo tiene un especial impacto en su bienestar, reconociendo que los factores de riesgo psicosocial -como la carga laboral excesiva y las malas relaciones interpersonales- pueden afectar tanto a su calidad de vida como a su desempeño profesional. Por otra parte, las empresas están adoptando cada vez más medidas para identificar y prevenir estos riesgos, impulsadas, quizá, por la necesidad de cumplir con sus obligaciones legales, optimizar sus ratios de producción y mejorar el clima organizacional. Ahora bien, aunque el interés por abordar los riesgos psicosociales parece estar en aumento, muchas organizaciones todavía encuentran dificultades para implementar políticas efectivas en esta materia.

La inmensa mayoría de los trabajadores encuestados considera que la prevención de riesgos psicosociales no funciona correctamente en su empresa y que la cultura empresarial en esta materia es pobre o muy pobre. En esta línea, un porcentaje importante de ellos opina que durante la prestación de servicios no dispone de los recursos necesarios para cuidar de su salud y bienestar mental. Para la mayor parte de los encuestados esta situación deriva, fundamentalmente, de la falta de concienciación entre los directivos acerca de la necesidad de tratar y gestionar esta clase de amenazas, así como de la falta de voluntad para asumir los costes económicos y organizativos asociados. Igualmente, aunque en menor porcentaje, también se alude a la ausencia de concienciación entre el personal a propósito de esta clase de riesgo.

Gráfico 9.- Principales obstáculos para la prevención de los riesgos psicosociales

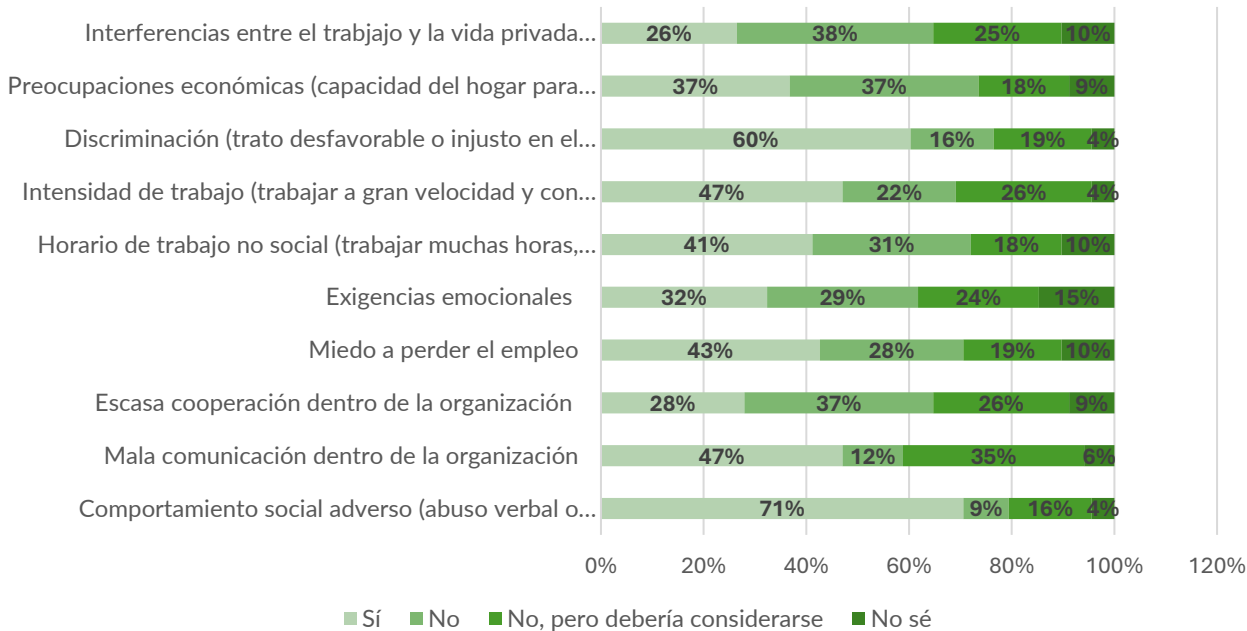


Desde una perspectiva empresarial, el principal obstáculo para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa radica en *la complejidad de su identificación y prevención*, debido a su naturaleza subjetiva. Un riesgo psicosocial puede derivar “lógicamente de la situación y de las condiciones laborales, pero también tiene un aspecto subjetivo muy particular” (alegación de la parte empresarial).

Los riesgos psicosociales emergen como resultado de una combinación de factores laborales y personales que se presentan en un momento específico, dentro de un contexto particular y para una persona determinada. Por esta razón, los efectos de estos riesgos pueden variar significativamente entre los trabajadores, e incluso en una misma persona, dependiendo de las distintas etapas de su vida y de los contextos laborales en los que se encuentre. En consecuencia, para que una política preventiva empresarial sea realmente eficaz en la gestión de los riesgos psicosociales, es fundamental que, además de abordar las condiciones laborales, también considere factores externos a la relación de trabajo, como la personalidad, la situación familiar o el entorno social de los empleados. Sin embargo, muchas empresas perciben esta exigencia como una carga excesiva o como algo difícil de cumplir.

Los principales *instrumentos* con los que cuentan las empresas para la prevención de riesgos psicosociales se enfocan, principalmente, en evitar las actitudes o comportamientos discriminatorios y violentos en el entorno laboral. Según los datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas a los trabajadores, la gran mayoría de los empresarios disponen de procedimientos para abordar este tipo de conductas, como *protocolos frente a casos de acoso*, *planes de igualdad* y, en algunos supuestos, *comisiones de igualdad* que se encargan de conocer y resolver situaciones de discriminación o violencia en el trabajo. Estas medidas reflejan un enfoque que busca garantizar un entorno laboral libre de hostigamiento y trato desigual, cumpliendo con la legislación vigente y la normativa relacionada con la igualdad de trato y oportunidades.

Gráfico 10.- Acciones que la empresa realiza para la prevención de riesgos psicosociales concretos

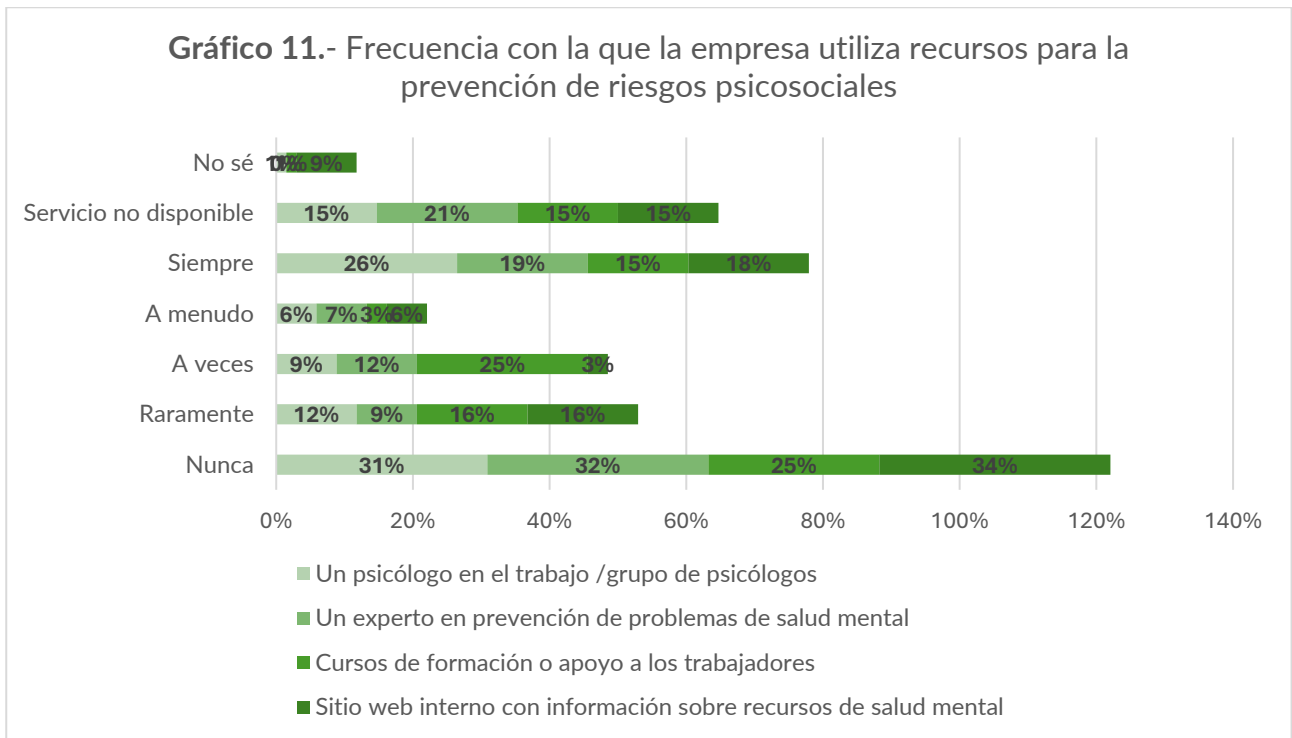


Sin embargo, más allá de estos instrumentos centrados en el acoso y la discriminación, se observa una *notable falta de acciones específicas orientadas a la prevención de otros tipos de riesgos psicosociales*, como el estrés laboral, el agotamiento profesional o la fatiga emocional. En efecto, la mayoría de los trabajadores encuestados manifestaron que, dentro de sus organizaciones, no hay una política o acción específica dedicada a la prevención del estrés. Tampoco existen departamentos o servicios esenciales orientados a la prevención y gestión de este y otro tipo de riesgos psicosociales. A este respecto, la mayoría de los trabajadores encuestados informaron de que, en sus empresas, no se dispone de un psicólogo o un experto en prevención de problemas de salud mental, lo cual limita la capacidad de las organizaciones para identificar y abordar, de manera temprana, los riesgos psicosociales que puedan afectar a la plantilla. Este vacío en la gestión de los riesgos psicosociales más comunes, como los relacionados con la deficiente organización productiva, la escasa cooperación entre el personal, la falta de apoyo emocional y la carga de trabajo excesiva, puede resultar preocupante.

Otro aspecto que destaca es la escasa implementación de planes de inclusión y reincorporación laboral para aquellas personas trabajadoras que han sufrido trastornos mentales derivados de estos riesgos psicosociales. Estos planes se consideran fundamentales para garantizar la reincorporación plena y efectiva de aquellas en el ámbito laboral, por lo que sería ideal promover su progresiva puesta en marcha en las empresas, a través de acciones específicas de información y concienciación.

Tampoco resulta habitual la creación de canales de comunicación interna accesibles para los trabajadores, como un sitio web con información clara sobre los recursos de salud mental

disponibles. Esta herramienta podría ser útil para que los empleados tuviesen conocimiento sobre los posibles servicios de apoyo, tanto internos como externos, en caso de que percibiesen que están sufriendo un riesgo psicosocial. La no disponibilidad inicial de esta información puede generar incertidumbre e, incluso, dificultar que los trabajadores busquen ayuda en los primeros momentos, esperando hasta que los problemas de salud se agravan.



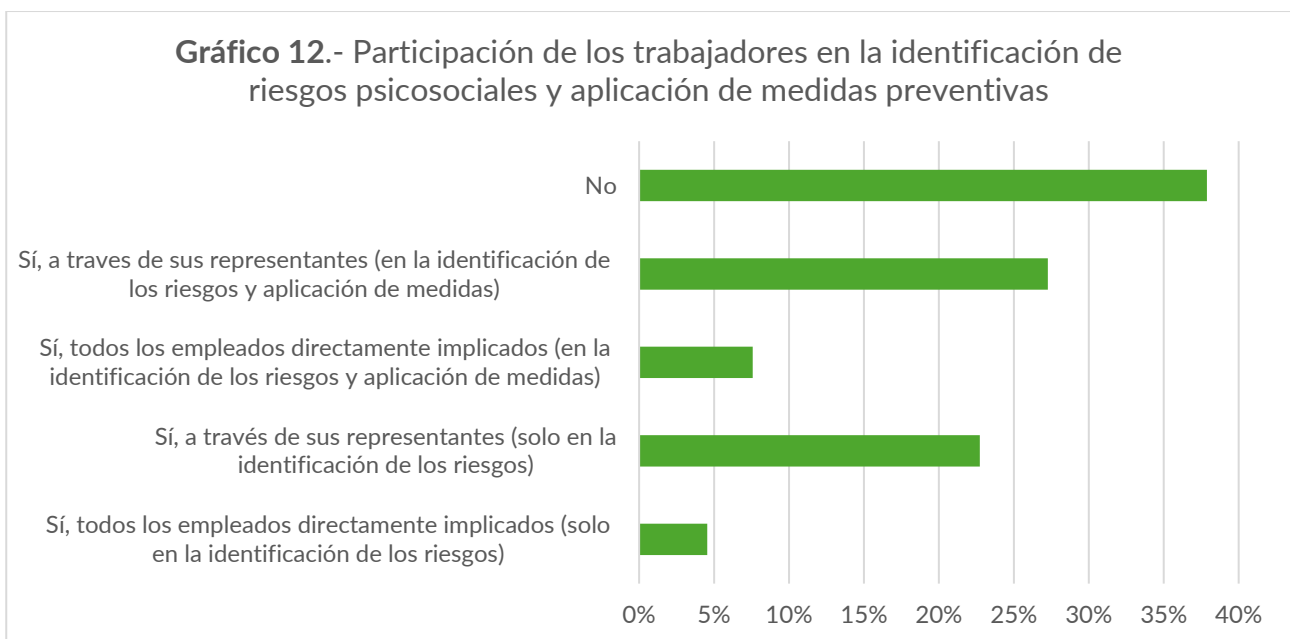
En cuanto a la formación como medida de prevención de riesgos laborales, la mayoría de los trabajadores señalaron que su empresa considera este tipo de acciones como importantes o altamente relevantes para garantizar la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo. No obstante, cuando se les preguntó si habían recibido alguna formación específica en áreas relacionadas con la salud mental y el bienestar, la respuesta de la mayoría fue negativa. Esto indica un desajuste entre la percepción de la importancia de la formación en prevención de riesgos laborales y la implementación de programas específicos dirigidos a la salud psicosocial. Parece que la formación en salud mental no es, actualmente, una prioridad para las empresas del sector del metal.

En conclusión, a pesar de la creciente concienciación sobre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, los datos obtenidos con las encuestas y entrevistas realizadas evidencian que, en muchas empresas del mencionado sector, todavía persiste una notable falta de medidas preventivas y de apoyo a la plantilla frente a aquellos. La inexistencia de planes o protocolos de promoción del bienestar psicosocial (más allá de los protocolos de acoso), la ausencia de profesionales especializados en salud mental y la falta de servicios o recursos accesibles para los trabajadores son limitaciones relevantes que dificultan una gestión eficaz de los referidos riesgos.

Algunas posibles causas que pueden explicar esta pobre situación preventiva frente a este tipo de amenazas son las siguientes: 1) la no preocupación de la dirección de la empresa por la salud mental de sus empleados; 2) la percepción de que los problemas mentales son un asunto puramente personal y, por lo tanto, ajeno a la política preventiva de la entidad; y 3) la falta de preparación y cultura preventiva de las empresas para gestionar los riesgos psicosociales.

3.1.5. La participación de los trabajadores en el diseño y la aplicación de medidas preventivas específicas: el papel de los representantes de los trabajadores

La mayoría de las personas trabajadoras encuestadas manifiesta participar activamente en el diseño y en la aplicación de medidas específicas de prevención y protección frente a los riesgos psicosociales, si bien dicen hacerlo, principalmente, a través de sus representantes legales (delegados de personal y comités de empresa) o sindicales (delegados sindicales) y los delegados de prevención. Parece que, *a priori*, existe consenso acerca del relevante papel que estas figuras representativas pueden desempeñar en la gestión de este tipo de riesgo.



Ahora bien, poniendo atención a la información derivada de las encuestas, se aprecia que, en realidad, el papel jugado por estos representantes en la defensa de la salud mental es más bien escaso, tanto en la elaboración de la política preventiva empresarial como en la negociación de convenios colectivos.

En los últimos años, las organizaciones sindicales han venido haciendo un esfuerzo loable para aumentar la información y la concienciación de los trabajadores y sus representantes sobre la importancia estratégica de intervenir en la política preventiva de los riesgos psicosociales a nivel de empresa. En este sentido, los sujetos negociadores de la parte social

han comenzado a impulsar la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas relacionadas con la salud mental, con el fin de garantizar que las medidas preventivas y de protección frente a dichos riesgos estén formalmente previstas en una norma jurídica vinculante (convenio estatutario con eficacia general y naturaleza normativa). Sin embargo, la realidad es que, a pesar de estos esfuerzos, las negociaciones que logran incorporar el cuidado de la salud mental en los textos de los convenios son, todavía, escasas.

Uno de los principales obstáculos para el logro de tal objetivo es que los representantes de la parte empresarial tienden a priorizar otros temas considerados más relevantes y de mayor impacto, como los salarios o el tiempo de trabajo. Estas cuestiones suelen ser vistas como prioritarias, mientras que las preocupaciones relativas a la salud mental, aunque reconocidas como importantes, quedan relegadas a un segundo plano. En muchas ocasiones, este enfoque sobre la importancia de los temas a negociar termina siendo asumido, también, por los representantes de la parte social, como se puso de manifiesto por los entrevistados. Esta situación se debe a la falta de una percepción clara y firme de que la seguridad y la salud laboral deben ser una prioridad en la mesa de negociación, pues de su correcta gestión depende la vida e integridad física y mental de las personas trabajadoras.

3.2. Buenas prácticas en la negociación colectiva

Con el objetivo de lograr una gestión plena y efectiva de los riesgos psicosociales en el ámbito empresarial, sería beneficioso que los convenios colectivos incluyesen cláusulas que abordasen el tratamiento de este tipo de riesgos desde diversos enfoques.

El tipo de convenio que debería asumir, preferentemente, tal responsabilidad sería el *de sector*. Así, se promovería la creación de un marco normativo común que sirviese como base para el desarrollo de políticas y medidas de prevención en el ámbito de las empresas del metal. Además, se evitaría una gestión diferenciada de estos riesgos, garantizando que todos los trabajadores, independientemente de la organización para la que trabajasen, disfrutasen de unos mismos derechos y medidas de protección.

En cuanto al contenido de las cláusulas que se proponen incluir en los convenios del sector ahora analizado, cabe tomar como referencia algunos elementos positivos hallados en convenios de otros ámbitos. A continuación, se proponen algunos ejemplos de lo que serían 'buenas prácticas' a seguir por aquellos convenios:

- *Cláusulas que reconozcan, expresamente, el deber de la empresa de evaluar los riesgos psicosociales*, poniéndolos al mismo nivel que el resto de los riesgos y supliendo la laguna existente en el ordenamiento jurídico acerca de este deber específico. Esto ya ocurre en algunos convenios citados del sector del metal y en los de otros sectores que pueden ser tenidos en cuenta a modo de ejemplo⁴⁷.
- *Cláusulas que identifiquen los riesgos psicosociales con mayor incidencia en el sector*. A estos efectos, podrían ser interesantes algunos de los convenios de otros sectores de

⁴⁷ [Resolución de 6 de febrero de 2025 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXI convenio colectivo general de la industria química](#), art. 70 (BOE núm. 41; 17 de febrero de 2025).

actividad⁴⁸, que no se limitan a establecer la obligación de evaluación de riesgos psicosociales, sino que abordan dicha identificación.

- *Cláusulas que impongan la necesaria formación del trabajador en materia de prevención de riesgos psicosociales y promoción de la salud mental en el trabajo.* En este sentido, resultan interesantes determinadas cláusulas convencionales de un ámbito ajeno al sector del metal, que incluyen programas dedicados al manejo del estrés dentro del programa formativo de la empresa en materia de prevención⁴⁹.
- *Cláusulas que prevean la creación de unidades especializadas en el tratamiento de riesgos psicosociales ligados al trabajo, a las que el trabajador podría acudir de manera regular o cuando lo necesitase.* Una disposición como esta podría reconocer, explícitamente, el derecho de los trabajadores a recibir atención especializada en momentos de riesgo o estrés, con el objetivo de detectar tempranamente posibles situaciones problemáticas⁵⁰.
- *Cláusulas que aborden, de manera específica, el problema del absentismo derivado de trastornos mentales, estableciendo medidas concretas a implantar por la empresa.* De este modo, aquellas empresas con índices de absentismo elevado podrían diseñar planes específicos en los que se incorporasen, por ejemplo: 1) medidas de mejora en relación con el entorno y ambiente de trabajo; 2) actuaciones sobre la jornada de trabajo y su distribución, teniendo para ello en consideración posibles medidas de conciliación de la vida familiar y laboral; 3) procedimientos para detectar patologías relacionadas con los puestos de trabajo, y 4) acciones que faciliten el cambio o adaptación del puesto de trabajo de aquellas personas trabajadoras que acrediten estar afectadas por alguna enfermedad limitadora para el pleno desarrollo de sus funciones habituales⁵¹.
- *Cláusulas que promuevan la organización del trabajo y las relaciones interpersonales desde un enfoque saludable⁵².* Por ejemplo, resultaría interesante pactar medidas que: 1) fomentasen el apoyo social colectivo entre los trabajadores y trabajadoras, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación y combatiendo activamente el aislamiento; 2) promoviesen la autonomía, impulsando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y la introducción de nuevas tecnologías; y 3) garantizaran el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo, de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.

⁴⁸ [Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del convenio colectivo de salas de bingo para la provincia de Alicante](#), Anexo I (BOP núm. 137; de 18 de julio de 2024).

⁴⁹ [Resolución de 15 de diciembre de 2020 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA.](#), art. 92.3.e) (BOE núm. 332; de 22 de diciembre de 2020).

⁵⁰ [Resolución de 30 de mayo de 2023 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo del sector de grandes almacenes](#), art. 52 (BOE núm. 137; de 9 de junio de 2023).

⁵¹ XXI convenio colectivo general de la industria química, *op. cit.*, art. 36.

⁵² [Resolución de 10 de marzo de 2021 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural](#), art. 81 (BOE núm. 69; de 22 de marzo de 2021).

4. Observaciones finales: principales conclusiones

- I. En el ordenamiento jurídico español, no existe una normativa legal que, de manera sistematizada y completa, regule los riesgos psicosociales. Pese a ello, se hallan referencias a esta clase de amenazas en diversas normas legales: algunas, de naturaleza preventiva y, otras, no. En todo caso, estas alusiones son aisladas, parciales o con un ámbito subjetivo de aplicación muy limitado.
- II. Aparte de las normas legales, el ordenamiento jurídico español cuenta con otros instrumentos preventivos de carácter técnico, elaborados por diversas instituciones con competencias en materia de prevención de riesgos laborales. Estos textos sí abordan, de manera más completa, la gestión de los riesgos psicosociales. Algunos de estos documentos son utilizados (o deberían serlo) por las empresas a la hora de diseñar su actuación preventiva en materia de riesgos psicosociales.
- III. En cuanto a la negociación colectiva, pese a la importancia que tiene el hecho de que los convenios colectivos incluyan cláusulas relativas a la prevención de los riesgos psicosociales, todavía son pocos los que lo hacen. En particular, en el sector del metal, los escasos convenios que mencionan la salud mental o este tipo de riesgos se limitan a hacer declaraciones generales y sin un contenido significativo.
- IV. Pese a que el ordenamiento jurídico español carece de una norma que, de manera expresa, reconozca el deber del empresario de gestionar y prevenir los riesgos psicosociales, tanto la doctrina científica como algunos tribunales entienden que dicha obligación empresarial existe y tiene amparo en el marco legal vigente. En esta línea, todo empleador ha de: 1) evaluar los riesgos psicosociales; y 2) establecer las correspondientes medidas preventivas, para eliminarlos o, cuanto menos, minimizarlos.
- V. En el supuesto de que surja una patología mental derivada del trabajo, la persona que la padece goza de una protección especial en el ámbito de la Seguridad Social cuando aquella es calificada como 'enfermedad del trabajo'. Con todo, esto no siempre sucede así, pues, entre los requisitos exigidos para la mencionada calificación, se suele requerir que el trastorno derive 'en exclusiva' del trabajo, lo que es difícil de acreditar en estos supuestos de patologías mentales, de naturaleza multicausal y subjetiva.
- VI. El incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos psicosociales puede dar lugar a responsabilidad en el orden administrativo, penal, civil y en materia de Seguridad Social.
- VII. En el concreto ámbito del sector del metal, la valoración que los trabajadores hacen sobre el estado de su salud y bienestar laboral es 'aceptable'. En todo caso, estos son conscientes de la presencia de determinados riesgos en su entorno laboral, tales como el estrés y, en menor medida, cuadros de ansiedad y *burnout*. Por su parte, la violencia en el trabajo no es considerada como un riesgo relevante.
- VIII. En cuanto a los factores de riesgo psicosocial, destacan como relevantes los ligados a: 1) la deficiente cultura de la organización (v. gr., ausencia de apoyo social y falta de cooperación), incluidas las malas relaciones personales; 2) la inadecuación de la carga y los ritmos de trabajo; y, con menor frecuencia, 3) las interferencias entre la vida personal y profesional.
- IX. Pese a existir una mayor concienciación sobre la necesidad de prevenir y gestionar los riesgos psicosociales, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, muchas

entidades todavía encuentran dificultades para implementar políticas efectivas en esta materia. Desde la perspectiva de los empleados, la razón de dicha situación radica en la falta de concienciación entre los directivos sobre la necesidad de abordar este problema, así como en la ausencia de voluntad para asumir los costes económicos y organizativos asociados. Desde la perspectiva empresarial, el principal obstáculo para la gestión de este tipo de riesgos se encuentra en la complejidad de su identificación y prevención, debido a su naturaleza subjetiva (su manifestación depende de la características y situación personal de la persona trabajadora).

- X. La mayoría de las empresas dispone de planes para actuar en situaciones de violencia en el trabajo, pero no tiene programas frente a otro tipo de riesgos psicosociales, como el estrés. En la misma línea, las organizaciones suelen carecer de: 1) servicios especializados en materia de salud mental (v. gr., psicólogo), a disposición del trabajador; 2) canales accesibles de comunicación e información sobre esta materia; o 3) formación específica sobre salud mental y bienestar laboral, así como métodos de detección, prevención y gestión de riesgos psicosociales.
- XI. A nivel nacional, resulta positivo que los sindicatos realicen campañas de información y concienciación sobre la necesidad de incluir en los convenios colectivos cláusulas relativas a la salud mental. Sin embargo, los representantes de los trabajadores y los sujetos negociadores de aquellos suelen priorizar otras materias en las mesas de negociación (v. gr., salarios y tiempo de trabajo), dejando la salud y el bienestar laboral en un segundo plano.

Anexo 1. Casos ficticios

- 1) Juan, trabajador de mediada edad, presta sus servicios en una empresa dedicada al sector del metal. Dicha empresa cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales y con las medidas preventivas oportunas frente a los mismos. Durante los últimos meses, Juan, al igual que el resto de sus compañeros, siente mayor estrés durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, derivado ello de: 1) las exigencias de sus superiores (mejor calidad en el producto final); 2) aumento de los ritmos de trabajo; y 3) más rotación en los turnos (mañana, tarde y noche). Identificada esta situación, la empresa revisa la evaluación de riesgos y adopta nuevas medidas preventivas para minorar los niveles de estrés detectados entre el personal. Entre las medidas establecidas, destacan aquellas de tipo individual (v. gr., la realización de un curso de gestión del estrés y técnicas de control) y de tipo organizacional.

Dentro de este último grupo de medidas, la empresa procedió a: 1) fomentar la participación de los trabajadores en la organización de las diferentes fases del proceso productivo; 2) clarificar los roles de cada uno de los trabajadores; 3) establecer canales de comunicación a los que los empleados podían acudir para alertar a la empresa de una situación de peligro o proponer soluciones ante determinados riesgos; y 4) diseñar políticas de recompensa, mediante, por ejemplo, la subida del salario base o el reconocimiento de un bono de rendimiento.
- 2) María, trabajadora de mediana edad, presta sus servicios en una empresa dedicada a la fabricación de productos metálicos, ostentando el cargo de delegada de prevención. En el último año, la trabajadora percibió un aumento de los conflictos y malas relaciones entre sus compañeros. En el ejercicio de sus funciones como delegada, se percató de que este factor de riesgos psicosocial (relaciones interpersonales entre los trabajadores) no estaba valorado en la evaluación inicial de riesgos psicosociales para ninguna categoría profesional. Ante tal circunstancia, la trabajadora comunicó este defecto de la evaluación inicial a la empresa. La organización no atendió a tal requerimiento, considerando que el ambiente de trabajo era tolerable y, por lo tanto, no se precisaba de ninguna medida preventiva.

La inacción de la empresa llevó a la trabajadora a dar parte a la ITSS, que, una vez verificada la situación, levantó acta de infracción, entendiéndose que: 1) la empresa no había realizado la evaluación de riesgos psicosociales de manera completa y pausada, olvidándose de valorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores; 2) la empresa no había protegido a los trabajadores frente a los riesgos derivados de ese mal ambiente laboral, incumpliendo, por lo tanto, su deber de protección regulado en el art. 14 LPRL.
- 3) Tras comenzar a prestar servicios para una empresa de fabricación de coches, Pedro es informado por la empresa de la posibilidad de realizar un curso sobre 'Prevención del estrés en entornos de trabajo'. Pedro se niega a participar en ese curso, alegando: 1) su larga trayectoria profesional en el sector (en el que ya se ha enfrentado, de manera reiterada, a situaciones estresantes); y 2) la realización de un curso de similar contenido en otra de las empresas para la que trabajó.

Ante esta reticencia, la empresa le explica, de forma escrita, que: 1) tiene el deber legal de participar en dicha formación, en virtud de los arts. 29 LPRL y 19.4 Estatuto de los Trabajadores⁵³; y 2) ni su experiencia profesional en el sector (luchando con circunstancias estresantes), ni el hecho de participar en un curso similar cuando trabajaba para otra empresa son causas que

⁵³ [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) (BOE núm. 255; 24 de octubre de 2015).

justifiquen su inasistencia al curso. Finalmente, tras recibir esa explicación, Pedro decide participar en la formación propuesta.

- 4) Ante el aumento del absentismo y el descontento manifiesto de una gran parte de los trabajadores, la empresa “Metales, S.A.”, ha encargado a su Departamento de Recursos Humanos que proceda a analizar esta situación y a buscar una solución. Juan, responsable de este Departamento, solicita al servicio de prevención propio que proceda a revisar la evaluación de riesgos laborales.

Una vez identificados los factores de los que deriva tal absentismo y tal insatisfacción laboral, se procede a elaborar un protocolo para mejorar esta situación, incluyendo medidas como: 1) informar trimestralmente a los representantes de los trabajadores sobre el índice de absentismo en la empresa y, en particular, las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen; 2) establecer políticas de compensación idóneas, mejorando las retribuciones económicas de los trabajadores; 3) facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales con las personales, ofreciendo horarios alternativos, reducciones de jornadas laborales o flexibilidad en las entradas y salidas; y 4) promover el buen ambiente laboral, realizando reuniones periódicas de los departamentos (*team building*) para tratar cuestiones de organización y, especialmente, para fomentar la cohesión entre los trabajadores.

- 5) Lucía, trabajadora de mediana edad, presta servicios en una fábrica de automóviles en turnos rotatorios que cambian cada semana (mañana, tarde y noche). La trabajadora se ha reincorporado tras una baja por nacimiento de hijo. Después del primer mes de trabajo, María comunica a su responsable de departamento que se siente agotada por: 1) el insomnio que está padeciendo; y 2) la medicación que está tomando para lograr su plena recuperación.

Su responsable aconseja a la dirección de la empresa que conceda a la trabajadora: 1) medidas de conciliación y, en particular, se le permita, bien reducir su jornada laboral en el tiempo que ella estime conveniente, bien adaptar su horario laboral a sus necesidades, excluyéndola de la rotación de turnos y dándole la opción de trabajar siempre en el mismo horario; y 2) la redistribución de las pausas durante el trabajo, consintiéndole parar y descansar con más frecuencia.

Anexo 2. Preguntas frecuentes

1. ¿Tiene la empresa que evaluar e identificar los riesgos psicosociales, así como adoptar las correspondientes medidas preventivas?

Sí. De acuerdo con el art. 14.2 LPRL, el empresario ha de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluidos aquellos de los que puedan derivar riesgos psicosociales.

2. ¿Cuándo tiene la empresa que evaluar los riesgos psicosociales?

La empresa debe evaluar los riesgos psicosociales en el mismo momento que valora el resto de los riesgos (v. gr., físicos o químicos) presentes en el entorno de trabajo. En este sentido, la empresa ha de identificar y estimar la frecuencia, la intensidad y la magnitud de este tipo de riesgo en la evaluación inicial.

3. ¿Basta con una evaluación inicial de riesgos psicosociales o hay que actualizarla?

No. De acuerdo con el art. 14.2 LPRL, el empresario ha de desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos. En concordancia con lo dispuesto en el RSP, el empresario ha de revisar la evaluación inicial o volver a realizar una nueva evaluación de riesgos psicosociales cuando, por ejemplo: 1) se introduzcan nuevas tecnologías capaces de afectar a la salud mental de las personas trabajadoras; o 2) se produzcan cambios en las condiciones de trabajo (v. gr., diferente distribución de los turnos)⁵⁴.

4. ¿Es obligatorio formar a los trabajadores sobre riesgos psicosociales?

Sí. En atención al art. 19 LPRL, el empresario debe de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, centrada en los riesgos del concreto puesto de trabajo o función desempeñada por aquel. Además, esta formación ha de repetirse cuando, por ejemplo, se produzcan cambios en las tareas desempeñadas por el trabajador o se introduzcan nuevas tecnologías, cuyo uso pudiera suponer un factor de riesgo psicosocial.

5. ¿Tiene el trabajador el deber de acudir a los cursos de formación sobre prevención de riesgos psicosociales?

Sí. El trabajador no solo tiene el derecho a que se le forme en esta materia (en virtud del art. 19 LPRL), sino también el deber de participar en estas actividades formativas. Esta obligación encuentra su fundamento jurídico en el art. 29 LPRL, relativo al deber de colaboración del trabajador con el empresario en materia de prevención de riesgos laborales, y, con carácter más general, en el art. 19.4 ET. Este último precepto reconoce, expresamente, que el trabajador está obligado a seguir la formación propuesta.

⁵⁴ [A estos efectos, consúltense los arts. 4.2 y 6 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención \(RSP\) \(BOE núm. 27; 31 de enero de 1997\).](#)

6. ¿Puede la empresa imponer reconocimientos psicológicos obligatorios a los trabajadores?

No. Conforme al art. 22 LPRL, salvo determinadas excepciones, los reconocimientos médicos (psicológicos) requieren del consentimiento del trabajador. Además, dichos reconocimientos habrán de ser lo más respetuosos posibles con la intimidad y dignidad de la persona trabajadora.

7. ¿Con qué frecuencia hay que ofrecer estos reconocimientos?

El art. 22 LPRL no establece la frecuencia con la que deben ofrecerse los reconocimientos médicos (psicológicos) a los trabajadores. Ante este silencio, mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa, se puede pactar la periodicidad con la que se van a efectuar estas visitas médicas.

8. ¿Se puede pactar con los representantes de los trabajadores la obligatoriedad de estos reconocimientos médicos (psicológicos)?

No. La práctica del reconocimiento médico (psicológico) depende de que el trabajador en cuestión esté de acuerdo con ello. En este sentido, no se podrá obligar a un trabajador a someterse a un reconocimiento de este tipo con base en una cláusula contenida en un convenio colectivo o acuerdo de empresa (art. 22.1 LPRL).

9. ¿El empresario tiene acceso a los datos obtenidos en los reconocimientos médicos (psicológicos)?

No. Solo el trabajador y el personal sanitario tienen acceso al resultado de las pruebas realizadas y al diagnóstico (art. 22.4 LPRL). El empresario y las personas u órganos de la empresa con responsabilidades en materia de prevención solo serán informados de las conclusiones que se deriven de dicho reconocimiento, en relación con: 1) la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto; o 2) la necesidad de introducir nuevas medidas preventivas o de protección.

10. ¿Qué consecuencias tiene para la empresa la no prevención de riesgos psicosociales?

Estas consecuencias habría que valorarlas desde un doble enfoque. En primer lugar, desde los costes empresariales. La no prevención o tratamiento de este tipo de riesgos puede traducirse en un aumento del absentismo de los trabajadores (v. gr., incapacidad temporal por estrés), lo que repercutirá negativamente en la imagen y cuentas de la empresa.

En segundo lugar, habría que aludir a la responsabilidad de la organización por un incumplimiento o cumplimiento defectuoso de sus obligaciones preventivas respecto de los riesgos psicosociales. En este sentido, la empresa puede incurrir en responsabilidad administrativa (sanción administrativa), penal, civil o en un recargo de prestaciones en materia de Seguridad Social.

Anexo 3. Consejos y orientaciones para la protección y promoción de la salud mental en el lugar de trabajo

1. Diseñar, desarrollar y aplicar una política integral de salud mental en el trabajo

Resulta esencial que las empresas implementen políticas claras sobre salud mental, que no solo aborden la prevención de riesgos psicosociales, sino que también promuevan la idea de 'bienestar en el trabajo'. Desde esta óptica, dichas políticas habrían de incluir medidas de intervención primaria, secundaria y terciaria y, en particular:

- *Una política corporativa comprometida con la protección de la salud integral de los trabajadores.* Dicha política ha de formalizarse a través de un acuerdo entre la empresa y los trabajadores, que debe ser claro, detallado y con medidas concretas.
- *Planes específicos para la prevención de determinados tipos de riesgos psicosociales* que pueden ser más comunes en el sector, como situaciones de abuso verbal, acoso o estrés. A este respecto, sería interesante que dichos protocolos contemplaran medidas de intervención temprana, que permitieran actuar cuando todavía no se ha materializado el riesgo.
- *Políticas de cohesión social entre los trabajadores,* incluyendo, por ejemplo, actividades de integración, dinámicas de grupo y estrategias para fomentar la cooperación y el trabajo en equipo, con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales y crear un sentido de pertenencia en los trabajadores. La cohesión social es clave para reducir el estrés y aumentar el compromiso y la satisfacción laboral.
- *Implementación de salarios acordes a las expectativas de los trabajadores,* a los efectos de que estos sientan que su esfuerzo es valorado. El hecho de alinear los salarios con las expectativas del personal conduce a que la plantilla se sienta reconocida, lo que fomenta la lealtad, reduce el absentismo y la rotación.
- *Acciones que promuevan la conciliación de la vida personal y familiar.* La empresa debe implementar medidas que permitan a los trabajadores equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales y familiares, como horarios flexibles, cambios de turno, reducción de jornada o días libres para la atención personal o familiar. Estas medidas no solo ayudan a reducir el estrés y mejorar el bienestar, sino que también fomentan un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso de las diferentes situaciones personales.
- *Procedimientos de apoyo y ayuda a los trabajadores que sufren alguna patología mental.* A través de esta línea de acción, se crearían programas de apoyo psicológico y, además, se facilitaría la identificación temprana de estos problemas y la implementación de ajustes razonables en los puestos de trabajo. Tales ajustes pueden incluir la modificación de tareas, horarios o del entorno físico de trabajo, con el fin de que los empleados puedan continuar desempeñando su labor de manera eficaz y sin que su salud mental se vea afectada. La empresa debe crear un entorno en el que los trabajadores se sientan seguros para buscar ayuda sin temor a ser estigmatizados.

En el diseño, desarrollo y aplicación de estas líneas de acción se debe contar con la colaboración de los propios trabajadores y/o sus representantes, a quienes se les debe permitir aportar ideas sobre las mejores formas de proteger su salud mental en el contexto laboral.

2. Promover la participación de los trabajadores en el establecimiento de objetivos de producción, organización del trabajo y horarios

Resulta recomendable aumentar la participación de los trabajadores en relación con el establecimiento de los objetivos de producción de la empresa, pues la adecuada organización del trabajo y la implantación de ritmos y horarios de trabajo saludables es fundamental para una buena

salud mental. Cuando los empleados tienen voz y toman parte en la definición de las metas empresariales, se sienten más comprometidos con su consecución, lo que reduce su estrés y aumenta su sentido de pertenencia a la organización.

La colaboración en la organización del trabajo permite identificar áreas de mejora y ajustar tareas según las capacidades de los empleados, optimizando la eficiencia y reduciendo el riesgo de sobrecarga laboral. Además, ofrecer a la plantilla flexibilidad en los horarios ayuda a equilibrar la vida laboral y personal, reduciendo el estrés y mejorando el bienestar.

Este enfoque participativo también beneficia a la empresa, al aumentar la lealtad y la retención del personal. Este sistema de colaboración debe ser claro y seguro, para que los empleados puedan expresar sus ideas y sugerencias con confianza y que estas se puedan implementar, siempre que sea razonable y posible.

3. Fomentar relaciones sanas entre los propios trabajadores y entre estos y sus supervisores

La creación de una cultura laboral en la que los trabajadores desarrollen relaciones positivas entre sí y con sus superiores resulta importante para mejorar el bienestar psíquico de toda la plantilla.

Los vínculos de apoyo entre compañeros de trabajo pueden reducir el estrés y la ansiedad, ya que los sujetos se sienten respaldados y comprendidos. La interacción sana entre los empleados fomenta el trabajo en equipo, promueve un sentido de pertenencia y fortalece la resiliencia frente a los desafíos laborales. Además, una buena relación con los supervisores es fundamental para la gestión efectiva del bienestar de los trabajadores. Esta relación también promueve la retroalimentación constructiva, el reconocimiento del esfuerzo y la colaboración, lo que mejora la motivación y el rendimiento.

4. Establecer en el ámbito de la empresa servicios específicos o programas destinados al cuidado de la salud mental

De acuerdo con las respuestas de los trabajadores encuestados, las empresas del sector del metal generalmente no cuentan con recursos o servicios específicos, como la figura de un psicólogo laboral u otros programas de apoyo psicológico, destinados al cuidado de la salud mental de sus empleados.

En estas circunstancias, sería recomendable que las empresas implementaran estos servicios de manera accesible y confidencial, como parte de una estrategia integral para cuidar la salud mental de la plantilla. La colaboración de profesionales de la salud mental, como psicólogos o terapeutas organizacionales, no solo puede contribuir a la detección temprana de problemas psicológicos, sino que también puede brindar apoyo preventivo a los empleados.

Estos programas de bienestar mental podrían incluir: 1) talleres o charlas sobre salud mental; 2) sesiones de apoyo psicológico al trabajador que lo necesitare; 3) programas específicos que aborden la prevención del estrés o el agotamiento laboral; y 4) recursos específicos *online* de la empresa, a los que el empleado pudiese acceder en cualquier momento, garantizando su confidencialidad.

5. Promover acciones de formación de los trabajadores en materia de cuidado de la salud mental y bienestar en el trabajo

De acuerdo con los datos obtenidos en los cuestionarios, aunque la empresa realice acciones formativas de manera regular, las actividades específicas sobre el cuidado de la salud mental son escasas. Esta situación debe cambiar, ya que la mejor medida preventiva frente a los riesgos psicosociales consiste en proporcionar a los trabajadores un adecuado conocimiento sobre su posible existencia y los efectos negativos que conllevan para su bienestar.

Por lo tanto, sería aconsejable que la empresa desarrollase planes formativos específicos en los que se instruyese a la persona trabajadora sobre, por ejemplo:

- *La regulación de los riesgos psicosociales en España.* En este sentido, habría que formar a los trabajadores sobre sus derechos en relación con la salud mental en el trabajo, incluidas las políticas contra el acoso laboral y la discriminación.
- *La identificación de los riesgos psicosociales más habituales en su empresa.* De este modo, habría que enseñar a los trabajadores a identificar los factores de riesgo psicosocial más comunes en su entorno laboral, tales como una mala relación con sus compañeros o superiores u horarios demasiado rígidos que le impidan una correcta conciliación de la vida laboral y personal.
- *La correcta manera de proceder, en caso de apreciar la existencia de un riesgo psicosocial.* Debe capacitarse a los trabajadores sobre los pasos que deben seguir si detectan señales de riesgo psicosocial en sí mismos o en sus compañeros, incluyendo el modo de acceder a recursos de apoyo, ya sean internos (servicios de recursos humanos, psicología laboral, etc.) o externos (entidades de salud mental y asistencia legal).
- *El manejo del estrés y la ansiedad.* Con esta finalidad, se ha de proporcionar herramientas y estrategias para gestionar el estrés y la ansiedad de manera efectiva, tanto a nivel individual como colectivo (por ejemplo, para un equipo).
- *La promoción de un entorno laboral saludable.* Así, por ejemplo, sería ideal capacitar a los trabajadores para la creación de un ambiente laboral positivo, en el que se fomente la colaboración, la empatía y la comunicación abierta entre todos, así como el respeto por la diversidad y la inclusión.
- *Las estrategias para la resolución de conflictos.* En atención a los datos reportados por los cuestionarios, en el sector del metal, se debería formar a los empleados en técnicas efectivas para la resolución de conflictos en el lugar de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Alfaro de Prado Sagrera, A. y Rodríguez Sánchez-Collados, J. (2004). “[Estrés laboral y tecnoestrés: un nuevo reto para los recursos humanos](#)”. *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*, 14.
- Alfonso Mellado, C.L. (2006). “Manifestaciones de la responsabilidad empresarial en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. VV.AA. *La responsabilidad laboral del empresario: siniestralidad laboral*, Pumar Beltrán, N. (coordinadora), Albacete, Bomarzo.
- Ballester Pastor, M.^a A. (2013). “La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 1 (4).
- Cairós Barrero, D. M.^a (2017). “La respuesta del Derecho ante la producción del daño derivado de riesgos psicosociales: análisis legal y jurisprudencial”. VV.AA. *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, Ramos Quintana, M.I. (directora), Navarra, Aranzadi.
- Cavas Martínez, F. (2007). “Las enfermedades profesionales ante el sistema español de Seguridad Social: una visión panorámica”. VV.AA. [Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social](#).
- Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental en España (2023). [Precariedad laboral y salud mental](#).
- Comisión Europea (2024). [Peer review on legislative and enforcement approaches to address psychosocial risks at work in the Member States. Peer Country Discussion Paper – Spain](#).
- EU-OSHA (2020). [ESENER 2019. Datos de España. Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes](#).
- EU-OSHA (a2024). [Digital technologies at work and psychosocial risks: evidence and implications for occupational safety and health](#).
- EU-OSHA (b2024) [Anticipating and managing the impact of change. Human-robot interaction: What changes in the workplace?](#).
- Fernández Avilés, J.A. (2007). *El accidente de trabajo en el sistema de Seguridad Social. Su contradictorio proceso de institucionalización jurídica*, Barcelona, Atelier.
- Fernández Avilés, J.A. (2017). “NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuesta de mejora”. *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2.
- Fernández Martínez, S. (2023). “Prevención de riesgos y violencias sexuales: medidas de sensibilización y formación”. VV.AA. *Implicaciones jurídico-laborales sobre la garantía*

integral de la libertad sexual y la igualdad de trato y no discriminación: Ley Orgánica 10/2022 y Ley 15/2022, Ferreiro Regueiro, C. (directora), Navarra, Aranzadi.

- García Gómez, M. (2024). [*Salud mental y trabajo. Evolución 1981-2023 y propuestas preventivas en el entorno laboral.*](#)
- García Jiménez, M. y Olarte Encabo, S. (2010). “La regulación de los riesgos psicosociales en España: experiencia y prospectiva”, *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, 1.
- Gil y Gil, J.L. (2020). “Le régime juridique des maladies professionnelle en Espagne”, *Droit Social*, 12.
- González Cobaleda, E. (2021). *La evaluación de los riesgos psicosociales en el mundo laboral actual, digital, ecológico e inclusivo: desafíos jurídicos y de operatividad práctica*, Granada, Comares.
- González Ortega, S., y Carrero Domínguez, C. (1999). “La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de prevención de Riesgos Laborales”. *Cuadernos de relaciones laborales*, 14.
- Igartua Miró, M.^a T. (2020). “Digitalización, monitorización y protección de la salud: más allá de la fatiga informática”. VV.AA. *Vigilancia y control en el derecho del trabajo digital*, Rodríguez-Piñero Royo, M., y Todolí Signes, A. (directores), Navarra, Aranzadi.
- Igartua Miró, M.^a T. (2007). “La nueva lista de enfermedades profesionales y la inamovilidad respecto a las dolencias derivadas de riesgos psicosociales”. *Actualidad laboral*, 22.
- Igartua Miró, M.^a T. (2024). “Síndrome del *burnout* de moderador de contenido en línea como accidente de trabajo. Comentario de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 28 de Barcelona 13/2024, de 14 de enero”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 480.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud (INSST) (2015). [*Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial.*](#)
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud (INSST) (2022), [*Informe de siniestralidad laboral en el sector del metal.*](#)
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud (INSST) (2023). [*Salud mental y trabajo.*](#)
- Lantarón Barquín, D. (2023). “Prevención de riesgos laborales y negociación colectiva: anclajes legales internacionales y desarrollos sectoriales estatales en España”. *Tripalium: Justicia social y trabajo decente*, 5 (2).
- Leguda Rodrigo, M.^a C. (2022). *La enfermedad profesional. Análisis doctrinal, jurisprudencial del RD1299/2006 y su clasificación por actividades*, Albacete, Bomarzo.

- Levi, L. (1980). "Definiciones y aspectos teóricos de la salud en relación con el trabajo". *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*.
- Lousada Arochena, J. F. (2019). "El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo", *Revista de Derecho Social*, 88.
- Mella Méndez, L. (2003). "El acoso psicológico en el Derecho del Trabajo". *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, 145.
- Mella Méndez, L. (2011). "El acoso moral profesional (harcèlement moral professionnel) en Francia. Análisis crítico de sus rasgos configuradores". *Revista de derecho social*, 53.
- Mella Méndez, L. (2020). "Los retos de la prevención de riesgos laborales ante la digitalización de la empresa y las nuevas formas de trabajo". *Revista española de Derecho del Trabajo*, 229.
- Mercader Uguina, J.R. (2001). *Indemnizaciones derivadas del accidente de trabajo. Seguridad Social y derecho de daños*, Madrid, La Ley.
- Molina García, M. (2017). "La función del convenio colectivo en la regulación de los riesgos psicosociales". VV.AA. *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, Ramos Quintana, M.I. (directora), Navarra, Aranzadi.
- Molina Navarrete, C. (2007). "Nuevo cuadro de enfermedades profesionales y riesgos psicosociales ¿Una nueva oportunidad de modernización real perdida?". *La mutua*, 18.
- Molina Navarrete, C. (2013). "Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales: alcance de una norma especial que confirma el principio general". *Revista de derecho social*, 63.
- Molina Navarrete, C. (2018). *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿estacionamiento y subestimación o lento progreso?*, Albacete, Bomarzo.
- Molina Navarrete, C. (2019). "La gran transformación digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas". *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, extra. 1.
- Molina Navarrete, C. (2021). "El impacto en España del Convenio 190 OIT para la tutela efectiva frente a la violencia en el trabajo: obligados cambios legales y culturales". VV.AA. *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio nº 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*, Correa Carrasco, M. y Quintero Lima, M.ª G. (directores), Madrid, Dykinson.
- Montoya Melgar, A. (2004). "Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 53.

- Moreno Cáliz, S. (2007). "Análisis de la reforma de las enfermedades profesionales. Virtudes y deficiencias". *Tribunal social: revista de seguridad social y laboral*, 203.
- Moreno Jiménez, B., y Báez León, C. (2010). [*Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.*](#)
- Olarte Encabo, S. (2005). "Acoso moral y enfermedades psicosociales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progresos y dificultades". *Temas laborales*, 80.
- Rivas Vallejo, P. (2008). *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Granada, Comares.
- Rodríguez Escanciano, S. (2019). *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Pamplona, Aranzadi.
- Rodríguez Escanciano, S. (2021). "Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores", *Revista de estudios jurídico-laborales y de Seguridad Social*, 2.
- Rodríguez Escanciano, S. (2022). *La salud mental de las personas trabajadoras: tratamiento jurídico preventivo en un contexto productivo postpandemia*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Rojas Rivero, G.P. (2020). "Los llamados riesgos emergentes de carácter psicosocial vinculados al trabajo". VV.AA. [*Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*](#), Tomo II, Murcia, Laborum.
- Salanova Soria, M. (2003). "[*Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia*](#)", *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 19 (3).
- Sánchez Pérez, J. (2016). "El síndrome del trabajador quemado (*burn out*): su contenido y su polémico encuadramiento jurídico-laboral". *Revista de información laboral*, 5.
- Todolí Signes, A., Muñoz Ruiz, A.B., y Martín-Pozuelo, A. (2023). [*La salud mental y la prevención de riesgos laborales. Los problemas de salud mental como accidente de trabajo.*](#)
- Torres García, B. (2024). *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y teletrabajo*, Madrid, Aranzadi.
- Trujillo Pons, F. (2024). "Una revisión al accidente de trabajo en las nuevas formas de prestación de servicios". *Revista de derecho social y empresa*, 21.
- Unión General de Trabajadores (UGT) (2013). [*Riesgos psicosociales. Tecnoestrés I. Ficha de prevención.*](#)
- Unión General de Trabajadores (UGT) (2024). [*Informe. Salud mental y trabajo.*](#)
- Velázquez Fernández, M. (2010). "El papel de las inspecciones de trabajo europeas ante los procesos de reestructuración laborales y los riesgos psicosociales en el trabajo". [*Anuario*](#)

internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo, Unión General de Trabajadores (UGT).

Williams Jiménez, I. (2020). "El contexto cambiante de los riesgos psicosociales. Riesgos emergentes y el impacto de la tecnología". VV.AA. *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, Correa Carrasco, M., y Quintero Lima, M.^a G. (coordinadores), Madrid, Universidad Carlos III de Madrid.