

CUIDANDO LA SALUD MENTAL DE LA POBLACIÓN EN LOS ENTORNOS
DE TRABAJO:

NUEVOS MARCOS LEGALES, NUEVAS OBLIGACIONES
(DE EMPRESAS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS)

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Jaén

*Director del Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de
Andalucía (LARPSICO)*

*Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL). Junta de
Andalucía*

Donosti, 25 de octubre de 2024

Día Mundial de la Salud Mental

10 de octubre de 2024

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



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

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

El 46 %

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

El 89 %

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

El 25 %

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

La Seguridad Social registra más de 500.000 bajas laborales por salud mental hasta septiembre de 2024 (serán unas 650.000 a final de año -8% total-) y duran, en promedio, más del doble que el resto (En 2023 fueron 603.521):

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



Prevalencias por colectivos y sectores

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

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

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

sectores más afectados en 2024: actividades sanitarias, educación y servicios sociales. **Personal sanitario y educativo triplican las bajas laborales por problemas de salud mental en siete años**

Comercio, hostelería

actividades administrativas

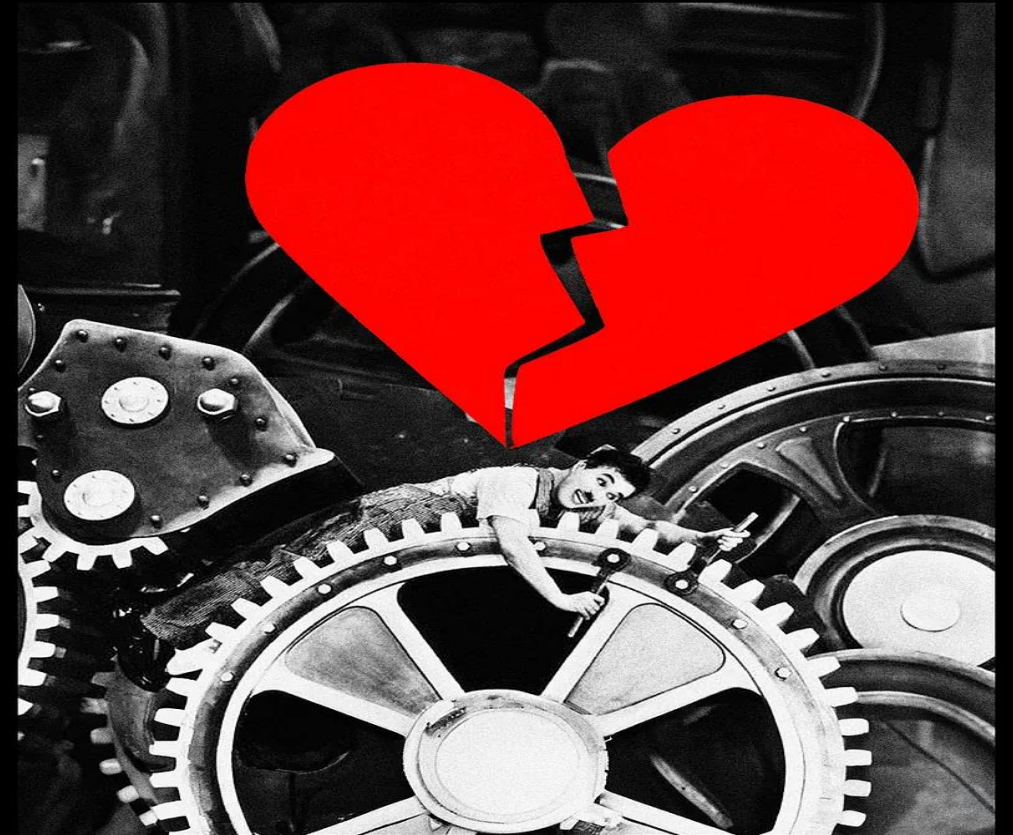
industria manufacturera

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

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

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

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



Byung-Chul Han
La sociedad del cansancio



¿Ni contigo ni sin ti tienen los males de salud mental remedio?

El desempleo perjudica gravemente la salud mental, generando alta dosis de estrés, ansiedad, adicciones y, con frecuencia, depresión

Por tanto, el entorno de trabajo actuará, respecto a los factores psicosociales organizacionales, como:

Factor de Riesgo

Factor de Protección

España, líder en consumo legal de ansiolíticos y benzodiacepinas. Sexto país mundial por gasto en medicamentos (OCDE). En cambio, hay 6 profesionales psicología por cada 100.000 habitantes en el SNS, cuando la media europea es de 18. 4 de cada 10 empresas No evaluación de riesgos psicosociales y 8 de cada 10 que sí la hacen no tienen plan específico (II Observatorio entorno laboral saludable -Solutia Global Health Solutions-



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

**PÉRDIDA DE
PRODUCTIVIDAD**

**DIFICULTAD
EN LA
COMUNICACIÓN**

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

**FALTA DE
COMPROMISO
EN EL TRABAJO**

**REPERCUSIÓN
EN LA SALUD
FÍSICA**

**UNA MALA
TOMA DE
DECISIONES**



LA SOBRECARGA DE TRABAJO
COMO FACTOR DE RIESGO
PSICOSOCIAL PREVALENTE

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

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

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

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

Bajas laborales por salud mental

En 2023, España registró

CASI 600.000

bajas relacionadas con
problemas de salud mental y
de comportamiento*



**LA CIFRA SE HA
DUPLICADO
EN 7 AÑOS**

600000
500000
400000
300000
200000
100000
0



Un 15,8% más
respecto al año anterior



Estas bajas representan
CASI 1 DE CADA 10
del total*

LAS BAJAS DE JÓVENES

han aumentado un 90%
desde la pandemia.

Según la OMS

A nivel mundial, se pierden
12.000 MILLONES DE DÍAS
de trabajo por la ansiedad y
la depresión.

EL 37,9%

de las personas con
diagnóstico ha experimentado
discriminación en el trabajo**



12,9 %

Solo el 12,9% de las personas
comparte su diagnóstico
CON COMPAÑER@S DE TRABAJO
por miedo a recibir una etiqueta

FACTORES DE RIESGO

- Precariedad e inseguridad laboral
- Estrés y sobrecarga en el trabajo
- Dificultad para conciliar
- Acoso laboral o sexual en el trabajo
- Falta de autonomía

- Desigualdad por género, racismo o pobreza
- Adicciones
- Vivir situaciones de violencia
- Sociedad individualista y competitiva
- Soledad no deseada
- Tener un problema de salud mental previo



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

disminuye las bajas laborales en un 66%,

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

RED DE EMPRESAS SALUDABLES (EMOCIONAL O PSICOSOCIALMENTE TAMBIÉN)





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

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

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



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

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



BT Group

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

Tres niveles:

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

Trata estos temas en los Consejos de Administración.

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



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

¿CAMBIANDO
CONDICIONES
CONTRACTUALES Y
ORGANIZACIÓN DEL
TRABAJO?

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

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

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

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

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

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

Marcos estratégicos

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

Propuestas de nuevas normas comunitarias

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

ESTRATEGIA SOBRE ENFOQUE GLOBAL DE LA SALUD MENTAL (2023)

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

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

14. CAMPAÑAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO DE LA UE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1026/2024



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

(¿**ESCÉPTICOS VS. NOSTÁLGICOS?**):

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

¿REGULAR DE FORMA ESPECÍFICA SÍ, NO, CÓMO?

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

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



TERCER MITO:

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



Condena al Ayuntamiento de Hernani: Un veredicto que evidencia el acoso laboral en el sector público.

Web observatorio vasco sobre acoso y discriminación

Es el enésimo caso que, confirmado por el TSJPV, da visibilidad al acoso laboral y a la imperiosa necesidad de que las empleadoras públicas se tomen en serio la salud mental de sus empleados.

Por ello, es imperativo que se adopten medidas preventivas (evaluación psicosocial previa, protocolos de gestión) y de apoyo para garantizar que todas las personas trabajadoras puedan desempeñar sus funciones en un entorno seguro y saludable, libre de toxicidad psicosocial

¿Elementos del tipo normativo ciberacoso en el trabajo?



¿PERMANENTE LA CONDUCTA Y GRAVE?

¿INTENCIÓN DE CAUSAR UN DAÑO A LA PERSONA VÍCTIMA?

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

La transformación digital en el trabajo (también público)

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



ÉS LABORAL

RSEGU

RIDA



DEVALUACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

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

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

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

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



EN CONTRAPARTIDA, PORTUGAL

Salud psicosocial

Prohibición a la empresa

Efectividad del descanso

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



"NUEVO DERECHO" A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN AUSTRALIA



Libertad de responder o no a correos/comunicaciones

Siempre y cuando "no sea necesaria" la respuesta inmediata- Listado

Libertad reconocida solo para empresas de 15 personas o más empleadas

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

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

Sanciones Administrativas en casos de injustificación

CUANDO EL TRABAJO MATA



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

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

STSJ Madrid 619/2023, 30 de
octubre

STS, 2^a, 426/2021, 19 de mayo

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

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



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

Laboratorio-Observatorio de
Riesgos Psicosociales de Andalucía
LARPSICO



Universidad de Jaén

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



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



ACTUALIDAD

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



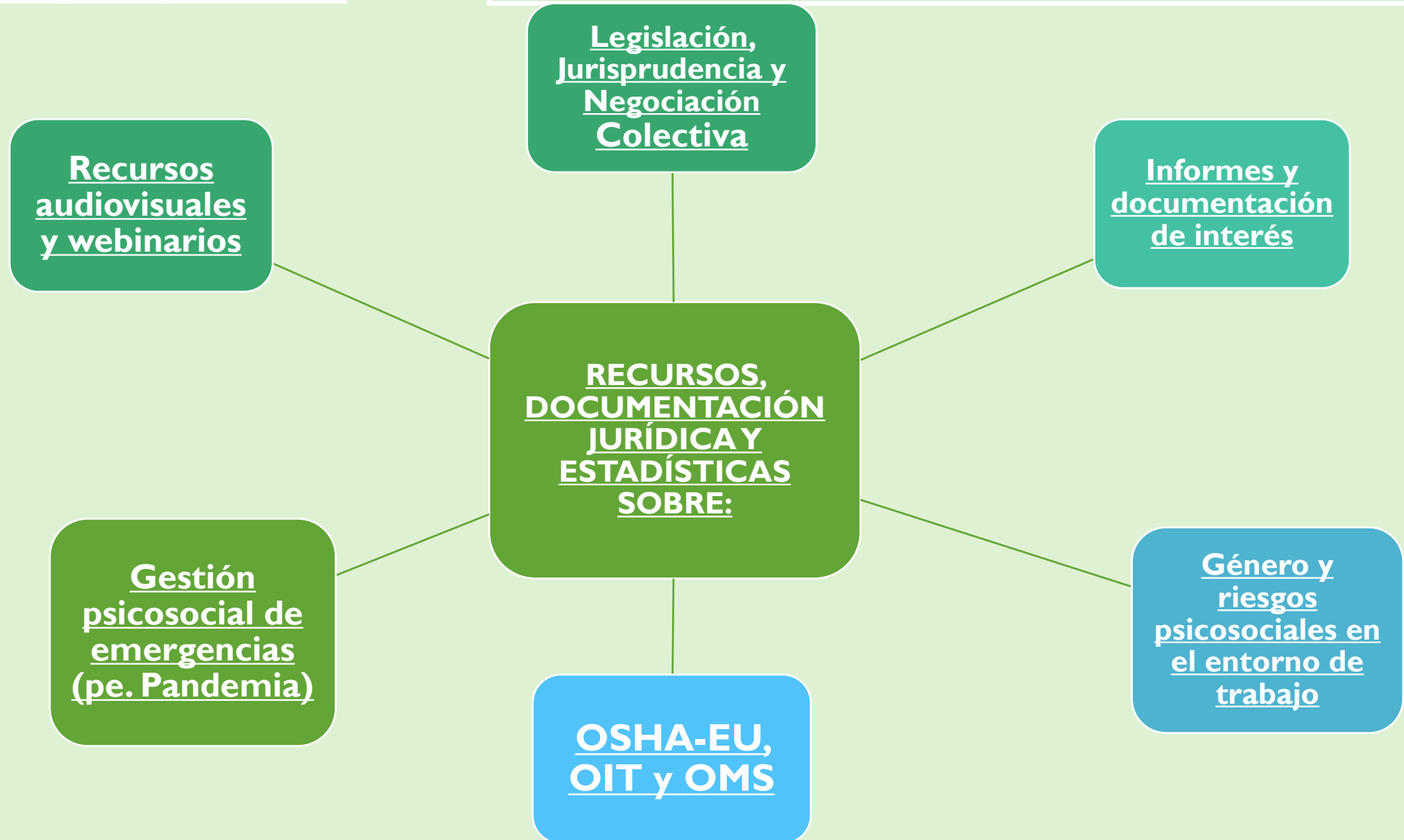


INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES
Consejería de Empleo,
Formación y Trabajo Autónomo



Universidad de Jaén

INFORMACIÓN ÚTIL





PUBLICACIONES

BOLETINES

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

FICHAS CIENTÍFICO- TÉCNICAS PREVENTIVAS

OTRAS PUBLICACIONES

**Evaluación de riesgos
psicosociales**

**Intervención
psicosocial**

Métodos y técnicas

¿y mañana qué?

REFORMA DE LA LPRL PARA AGLUTINAR LAS INNOVACIONES EN LA MATERIA: DIGITALIZACIÓN Y RIESGOS PSICOSOCIALES

DEBATE SOBRE LA DIRECTIVA COMUNITARIA EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

OBJETO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, TAMBIÉN EN EL EMPLEO PÚBLICO

UN SINFÍN (¿SINDIÓS?) PROTOCOLOS REVISADOS Y UNITARIOS

MÁS INVESTIGACIÓN Y ACCIÓN COLECTIVA



- ¿PRACTICAS ALGÚN DEPORTE DE RIESGO?

- SÍ, A VECES DOY MI OPINIÓN.

Quino!





***¿Qué haces
para
divertirte?***

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

**MUCHAS
GRACIAS**

