

Salud Mental y acción preventiva en el trabajo



Salud Mental y acción preventiva en el trabajo



Edita: **UGT Castilla y León**

Depósito Legal: VA 544-2026

Diseño e impresión: Gráficas Vítores

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
Presentación	3
CAPÍTULO 1. SALUD MENTAL Y CONDICIONES DE TRABAJO	7
1.1. Qué entendemos por salud mental	9
1.2. Cómo influye el trabajo en la salud mental	10
1.3. La salud mental como parte de la prevención de riesgos laborales	12
CAPÍTULO 2. RIESGOS PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO	15
2.1. Qué son los riesgos psicosociales	15
• Riesgos emergentes	15
• Principales factores de riesgo	16
2.2. Organización del trabajo, carga laboral y estrés	17
• Sobrecarga de trabajo y ritmos excesivos	17
• Jornadas prolongadas y desconexión digital	18
• Falta de autonomía y control	18
• Liderazgo y estilos de dirección	18
2.3. Precariedad laboral y salud mental	19
• Temporalidad e inseguridad laboral	19
• Incertidumbre económica	20
• Conciliación y doble presencia	20
2.4. Violencia y acoso en el trabajo	21
• Acoso laboral	21
• Acoso sexual y por razón de sexo	21
• Violencia interna y externa	21
• Consecuencias para la salud mental	21
CAPÍTULO 3. PRINCIPALES PROBLEMAS DE SALUD MENTAL RELACIONADOS CON EL TRABAJO	23
3.1. Estrés laboral	23
3.2. Ansiedad y depresión	25
• Signos de alerta	25
• Relación con las condiciones laborales	25
• Reconocimiento del origen profesional	28

- 3.3. Burnout o síndrome de desgaste profesional 28**
 - Características 28
 - Sectores especialmente expuestos 29
 - Prevención organizativa..... 29
- 3.4. Fatiga emocional y otros daños psicosociales 32**
- CAPÍTULO 4. *GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES* 35**
 - 4.1. Evaluación de riesgos psicosociales 35**
 - Marco legal..... 35
 - Métodos y herramientas de evaluación 36
 - Participación de las personas trabajadoras 36
 - 4.2. Planificación de la actividad preventiva 37**
 - 4.3. Planes de salud mental en las empresas 40**
 - Qué son y para qué sirven 40
 - Elementos esenciales 41
 - Protocolos de actuación y apoyo 41
 - 4.4. Seguimiento, indicadores y mejora continua..... 42**
- CAPÍTULO 5. *ACCIÓN SINDICAL EN DEFENSA DE LA SALUD MENTAL* 47**
 - 5.1. Participación de la representación de las personas trabajadoras... 47**
 - Derechos de información, consulta y participación 47
 - Delegados y delegadas de prevención..... 47
 - Comités de Seguridad y Salud 48
 - 5.2. Negociación colectiva y salud mental 49**
 - Cláusulas sobre riesgos psicosociales 49
 - Protocolos de violencia y acoso 49
 - Desconexión digital, conciliación y tiempo de trabajo 51
 - 5.3. Actuación ante incumplimientos empresariales 52**
 - Denuncias ante la Inspección de Trabajo 52
 - Intervención sindical 54
 - Tutela judicial de los derechos fundamentales..... 57

CAPÍTULO 6. PROPUESTAS DE UGT PARA MEJORAR LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO	59
6.1. Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	59
6.2. Regulación específica de los riesgos psicosociales	59
6.3. Reconocimiento de las patologías mentales de origen laboral	60
6.4. Refuerzo de la Inspección de Trabajo y de la negociación colectiva ...	61
6.5. Evaluaciones psicosociales obligatorias	62
6.6. Derecho efectivo a la desconexión digital	63
6.7. Refuerzo de las plantillas	64
6.8. Protocolos obligatorios frente a la violencia y el acoso	64
6.9. Perspectiva de género en la prevención	65
6.10. Más negociación colectiva	66

Presentación

La protección de la salud mental de las personas trabajadoras constituye uno de los principales retos que afronta actualmente la prevención de riesgos laborales. Los profundos cambios experimentados en la organización del trabajo, la intensificación de los ritmos productivos, la creciente presión sobre los resultados, la digitalización, la incertidumbre laboral y el aumento de los riesgos psicosociales están teniendo un impacto cada vez más evidente sobre el bienestar psicológico de la población trabajadora. UGT viene denunciando desde hace años que la salud mental no puede seguir siendo una cuestión secundaria en las políticas preventivas ni en las estrategias empresariales de gestión de las personas.

La evidencia disponible demuestra que una parte importante de los problemas de salud mental tiene una estrecha relación con las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. El estrés laboral, la ansiedad, la depresión, el desgaste profesional, la violencia en el trabajo o el acoso no son fenómenos aislados ni problemas individuales que deban abordarse exclusivamente desde una perspectiva asistencial. Son, en numerosas ocasiones, la consecuencia de deficiencias organizativas, de unas condiciones laborales inadecuadas o de una gestión preventiva insuficiente de los riesgos psicosociales.

Desde UGT defendemos que la salud mental debe ser considerada una cuestión de salud laboral y, por tanto, una materia plenamente integrada en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. La legislación vigente obliga a las empresas a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, lo que incluye la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, la realidad sigue poniendo de manifiesto importantes carencias en el cumplimiento de estas obligaciones preventivas.

Frente a una visión que centra la atención únicamente en el aumento de las incapacidades temporales o en la gestión individual de los problemas de salud mental, UGT reivindica la necesidad de actuar sobre las causas que los originan. La verdadera solución no pasa por gestionar mejor las consecuencias del daño, sino por prevenirlo. Ello exige evaluar los riesgos psicosociales, corregir las deficiencias organizativas, garantizar unas cargas de trabajo adecuadas, promover entornos laborales saludables y reforzar la participación de las personas trabajadoras en la gestión preventiva.

Asimismo, resulta imprescindible avanzar en la actualización del marco normativo de prevención de riesgos laborales para dar una respuesta más

eficaz a los riesgos emergentes y a las nuevas formas de organización del trabajo. La salud mental debe ocupar un lugar prioritario en las políticas públicas, en la negociación colectiva y en la acción preventiva de las empresas, incorporando medidas específicas que permitan proteger de forma efectiva a las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales.

Con esta guía, UGT pretende ofrecer una herramienta de apoyo para la acción sindical, proporcionando conocimientos, argumentos y propuestas que permitan fortalecer la intervención de delegados y delegadas de prevención, representantes legales de las personas trabajadoras y estructuras sindicales en la defensa de la salud mental en el trabajo. Nuestro objetivo es contribuir a que los riesgos psicosociales dejen de ser los grandes olvidados de la prevención y pasen a ocupar el lugar que les corresponde dentro de las políticas de seguridad y salud laboral.

CAPÍTULO 1. SALUD MENTAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1.1. Qué entendemos por salud mental

Cuando hablamos de salud mental en el trabajo no nos referimos únicamente a la existencia o no de una enfermedad psicológica. La salud mental forma parte del concepto integral de salud y engloba el bienestar emocional, psicológico y social de las personas. Implica poder afrontar las exigencias de la vida cotidiana, desarrollar las propias capacidades, mantener relaciones satisfactorias y participar activamente en la sociedad y en el entorno laboral.

Para la representación de las personas trabajadoras es importante comprender que la salud mental no es una cuestión privada o exclusivamente individual. Igual que unas condiciones de trabajo inadecuadas pueden provocar una lesión musculoesquelética o un accidente laboral, también pueden generar estrés, ansiedad, agotamiento emocional o depresión.

La OMS considera la salud mental un componente esencial de la salud y un derecho fundamental. En el ámbito laboral, este enfoque resulta especialmente relevante, ya que el trabajo ocupa una parte muy importante de nuestra vida y tiene una influencia directa sobre nuestro bienestar.

La salud mental depende de múltiples factores. Algunos tienen carácter personal, pero otros están estrechamente vinculados al empleo y a las condiciones en las que este se desarrolla. La estabilidad laboral, la carga de trabajo, las relaciones con mandos y compañeros, la posibilidad de participar en las decisiones que afectan al trabajo o las oportunidades de conciliación pueden contribuir a proteger la salud mental o, por el contrario, deteriorarla.

Desde UGT defendemos que la salud mental debe ocupar un lugar central en las políticas de prevención de riesgos laborales. Durante años, la prevención ha estado más centrada en los riesgos físicos, químicos o ergonómicos, mientras que los factores psicosociales han recibido una atención insuficiente. Sin embargo, el crecimiento continuado de las bajas médicas relacionadas con trastornos mentales demuestra que esta situación ya no puede seguir ignorándose.

La salud mental también debe analizarse desde una perspectiva de género. Las mujeres continúan soportando una mayor exposición a determinados factores de riesgo psicosocial, como la doble presencia, la segregación ocupacional, las desigualdades retributivas o la asunción mayoritaria de responsabilidades de cuidados. Todo ello influye en su nivel de exposición a determinados problemas de salud mental relacionados con el trabajo.

Por este motivo, hablar de salud mental es hablar también de organización del trabajo, de calidad del empleo y de derechos laborales. Proteger la salud mental exige actuar sobre las condiciones que pueden dañarla y no limitarse a intervenir cuando el problema ya se ha producido.

¿Por qué debe interesar a los delegados y delegadas de prevención?

Porque la salud mental es una cuestión de salud laboral y, por tanto, forma parte de las competencias de la representación de las personas trabajadoras.

Cuando aumentan las bajas por ansiedad, depresión o estrés, cuando la plantilla manifiesta agotamiento o cuando se multiplican los conflictos relacionados con la carga de trabajo, la acción preventiva y sindical debe analizar si existen causas organizativas detrás de estos problemas.

Acción sindical

Los delegados y delegadas de prevención pueden:

- ✓ Identificar situaciones que puedan afectar al bienestar psicológico de la plantilla.
- ✓ Trasladar estas preocupaciones al Comité de Seguridad y Salud.
- ✓ Solicitar evaluaciones de riesgos psicosociales cuando existan indicios de deterioro de la salud mental.
- ✓ Promover medidas que mejoren las condiciones de trabajo y la participación de las personas trabajadoras.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género al análisis de los riesgos psicosociales.

Ideas clave

La salud mental es parte inseparable de la salud laboral.

Los problemas de salud mental no son únicamente cuestiones individuales.

Las condiciones de trabajo influyen directamente sobre el bienestar psicológico.

La salud mental debe abordarse desde la prevención y la organización del trabajo.

La participación sindical es fundamental para detectar y corregir los factores de riesgo.

1.2. Cómo influye el trabajo en la salud mental

El trabajo puede proteger o deteriorar la salud mental

El trabajo constituye una fuente de ingresos, autonomía, desarrollo profesional y participación social. Cuando se desarrolla en condiciones adecuadas, puede actuar como un importante factor de bienestar psicológico.

Un empleo estable, una organización del trabajo razonable, unas relaciones laborales basadas en el respeto y la posibilidad de conciliar la vida laboral y personal contribuyen a mejorar la salud mental y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Sin embargo, el trabajo también puede convertirse en una fuente de sufrimiento cuando las condiciones laborales son inadecuadas. La sobrecarga de trabajo, los ritmos excesivos, la inseguridad laboral, la falta de autonomía, la violencia en el trabajo o la ausencia de reconocimiento constituyen factores capaces de generar importantes daños para la salud.

En los últimos años, además, los cambios en la organización del trabajo han generado nuevos retos. La digitalización, la hiperconectividad, el teletrabajo, la exigencia de disponibilidad permanente o la aceleración de los procesos productivos están incrementando la exposición a riesgos psicosociales en numerosos sectores.

Para la acción sindical resulta especialmente importante comprender que muchos problemas de salud mental tienen un origen organizativo. El estrés, la ansiedad o el desgaste profesional no aparecen porque las personas sean más vulnerables, sino porque a menudo se ven expuestas durante largos periodos a situaciones de presión, incertidumbre o sobrecarga.

Determinados colectivos presentan una mayor exposición a estos riesgos. Las mujeres, las personas jóvenes, quienes tienen contratos precarios o quienes desarrollan actividades con una elevada carga emocional suelen encontrarse en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Sectores como la sanidad, la educación, los servicios sociales, el comercio, la hostelería o la atención al público registran elevados niveles de demandas emocionales que pueden traducirse en desgaste psicológico si no existen medidas preventivas adecuadas.

Señales de alerta

La representación de las personas trabajadoras debería prestar especial atención a situaciones como:

- Incremento de bajas por ansiedad, depresión o estrés.
- Quejas frecuentes relacionadas con la carga de trabajo.
- Elevada rotación de personal.
- Jornadas prolongadas de forma habitual.
- Falta de tiempo para realizar adecuadamente las tareas.
- Aumento de conflictos laborales.
- Dificultades para conciliar la vida laboral y personal.
- Situaciones de violencia o acoso.

Acción sindical

Ante estas situaciones, los delegados y delegadas de prevención pueden:

- ✓ Recoger las demandas y preocupaciones de la plantilla.
- ✓ Analizar las condiciones de trabajo que pueden estar originando el problema.
- ✓ Solicitar información sobre cargas de trabajo, absentismo y rotación.
- ✓ Exigir la evaluación de los riesgos psicosociales.
- ✓ Promover medidas organizativas dirigidas a corregir las causas detectadas.
- ✓ Incorporar estos problemas a la negociación colectiva.

Ideas clave

El trabajo puede ser un factor de bienestar o de riesgo.

La organización del trabajo influye directamente sobre la salud mental.

Los riesgos psicosociales pueden y deben prevenirse.

Muchos problemas de salud mental tienen causas organizativas.

La intervención sindical debe centrarse en identificar y corregir esas causas.

1.3. La salud mental como parte de la prevención de riesgos laborales

La salud mental también está protegida por la normativa preventiva

La legislación en materia de prevención de riesgos laborales reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz frente a todos los riesgos relacionados con el trabajo. Esta protección incluye tanto los riesgos físicos como los riesgos psicosociales que puedan afectar a la salud mental.

La empresa tiene la obligación de identificar, evaluar y controlar todos los riesgos presentes en la organización. Esto significa que los factores relacionados con la carga de trabajo, la organización del tiempo, la violencia laboral, la falta de participación o los estilos de dirección también deben formar parte de la gestión preventiva.

Por tanto, los riesgos psicosociales no son una cuestión voluntaria ni una recomendación de buenas prácticas. Constituyen una obligación legal que debe abordarse con el mismo rigor que cualquier otro riesgo laboral.

Sin embargo, la experiencia sindical demuestra que los riesgos psicosociales siguen siendo una de las materias más desatendidas de la prevención. Muchas empresas no realizan evaluaciones específicas, las realizan de manera insuficiente o no implantan medidas eficaces para corregir los problemas detectados.

Esta situación tiene importantes consecuencias. La exposición continuada a factores de riesgo psicosocial puede generar estrés crónico, ansiedad, depresión, desgaste profesional, fatiga emocional e incluso diversas patologías físicas relacionadas con el estrés prolongado.

La verdadera prevención no consiste únicamente en atender a las personas cuando ya están enfermas. Consiste, sobre todo, en actuar sobre las causas que originan el daño. Por ello, es necesario intervenir sobre la organización del trabajo, las cargas laborales, los tiempos de descanso, la participación de la plantilla, los estilos de liderazgo o las situaciones de violencia y acoso.

Desde UGT defendemos un modelo preventivo que sitúa la salud mental en el centro de la actuación preventiva y otorgue un papel protagonista a la participación de las personas trabajadoras y sus representantes.

¿Qué debe vigilar la representación sindical?

Los delegados y delegadas de prevención deberían comprobar:

- Si la empresa ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales.
- Si la evaluación se ha realizado con una metodología adecuada.
- Si la representación legal de las personas trabajadoras ha participado en el proceso.
- Si existe una planificación preventiva específica.
- Si las medidas adoptadas actúan sobre las causas organizativas de los riesgos.
- Si se realiza un seguimiento de los resultados obtenidos.

Acción sindical

- ✓ Solicitar la evaluación de riesgos psicosociales cuando no exista.
- ✓ Participar activamente en todo el proceso preventivo.
- ✓ Exigir medidas correctoras ante los riesgos detectados.
- ✓ Vigilar el cumplimiento de la planificación preventiva.
- ✓ Impulsar la incorporación de la salud mental en la negociación colectiva.
- ✓ Acudir a la Inspección de Trabajo cuando persistan incumplimientos preventivos.

Ideas clave

La salud mental forma parte de la prevención de riesgos laborales.

La evaluación de riesgos psicosociales es una obligación legal.

La prevención debe actuar sobre las causas y no solo sobre las consecuencias.

La participación sindical mejora la eficacia de la acción preventiva.

No puede haber una prevención integral sin proteger la salud mental de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO 2. RIESGOS PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO

2.1. Qué son los riesgos psicosociales

Un riesgo laboral ligado a la organización del trabajo

Cuando hablamos de riesgos psicosociales nos referimos a aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización, el contenido y la gestión de la actividad laboral que pueden afectar negativamente a la salud, al bienestar y a la calidad de vida de las personas trabajadoras.

No son problemas individuales ni situaciones derivadas únicamente de la personalidad o capacidad de adaptación de cada persona. Los riesgos psicosociales tienen su origen, principalmente, en la forma en que se organiza el trabajo: las cargas laborales, los ritmos de producción, los horarios, la autonomía, la participación, la comunicación interna o las relaciones laborales.

A diferencia de otros riesgos laborales, sus efectos suelen aparecer de forma progresiva y acumulativa. Muchas veces pasan desapercibidos durante años hasta que comienzan a manifestarse a través de bajas médicas, conflictos laborales, agotamiento emocional o problemas de salud mental.

Sus consecuencias pueden ser tan graves como las derivadas de cualquier otro riesgo profesional. La exposición prolongada a factores psicosociales adversos puede provocar estrés crónico, ansiedad, depresión, desgaste profesional, alteraciones del sueño, enfermedades cardiovasculares y otros problemas de salud.

Riesgos emergentes: nuevos problemas para una nueva organización del trabajo

Los cambios experimentados en el mundo del trabajo están generando nuevas formas de exposición a riesgos psicosociales.

La digitalización, el teletrabajo, la utilización intensiva de tecnologías digitales y la disponibilidad permanente están modificando los tiempos de trabajo y los espacios de descanso.

Uno de los principales problemas actuales es la creciente dificultad para separar el tiempo de trabajo y el tiempo personal. La conectividad permanente favorece la prolongación de las jornadas, dificulta la recuperación física y psicológica y aumenta el riesgo de agotamiento.

También están apareciendo nuevos riesgos relacionados con el trabajo en plataformas digitales y la denominada gestión algorítmica, donde los sistemas automatizados condicionan la organización del trabajo, la asignación de tareas o la evaluación del rendimiento.

Además, el cambio climático está comenzando a generar nuevas formas de estrés laboral asociadas a fenómenos meteorológicos extremos, incertidumbre organizativa y deterioro de las condiciones de trabajo en determinados sectores.

Principales factores de riesgo psicosocial

Los factores que más frecuentemente aparecen asociados al deterioro de la salud mental son:

- Sobrecarga y ritmo excesivo de trabajo.
- Jornadas prolongadas.
- Falta de autonomía.
- Escasa participación en las decisiones.
- Inseguridad laboral.
- Deficiencias de comunicación.
- Falta de apoyo de mandos y compañeros.
- Conflictos laborales.
- Ausencia de reconocimiento profesional.
- Violencia y acoso.
- Dificultades de conciliación.

Cuando estos factores están presentes de forma continuada, las probabilidades de que aparezcan daños para la salud aumentan considerablemente.

Acción sindical

- ✓ Analizar periódicamente las condiciones de trabajo que pueden generar riesgos psicosociales.
- ✓ Identificar colectivos especialmente expuestos.
- ✓ Solicitar evaluaciones específicas de riesgos psicosociales.
- ✓ Recoger las preocupaciones trasladadas por la plantilla.
- ✓ Impulsar medidas preventivas dirigidas a corregir las causas organizativas.

Ideas clave

Los riesgos psicosociales son riesgos laborales.

Su origen suele encontrarse en la organización del trabajo.

Pueden afectar tanto a la salud mental como a la salud física.

La prevención debe actuar sobre las causas y no solo sobre las consecuencias.

La participación sindical es esencial para detectarlos y corregirlos.

2.2. Organización del trabajo, carga laboral y estrés

Cuando el problema está en cómo se organiza el trabajo

La organización del trabajo constituye uno de los principales determinantes de la salud mental de las personas trabajadoras. La obligación empresarial de adaptar el trabajo a la persona trabajadora y combatir los riesgos en su origen resulta plenamente aplicable a la carga de trabajo, los ritmos productivos y la organización del tiempo de trabajo (art. 15 LPRL).

Las cargas excesivas, la presión por alcanzar objetivos, la falta de personal, la insuficiencia de recursos o la exigencia permanente de disponibilidad generan situaciones de estrés que pueden acabar afectando gravemente al bienestar psicológico.

Desde una perspectiva sindical, resulta fundamental comprender que el estrés laboral no es un problema individual ni una cuestión relacionada únicamente con la capacidad de resistencia de las personas. Con frecuencia es la consecuencia directa de una organización del trabajo inadecuada.

Sobrecarga de trabajo y ritmos excesivos

La sobrecarga aparece cuando las exigencias del trabajo superan los recursos disponibles para afrontarlas adecuadamente.

Puede manifestarse mediante:

- Exceso de tareas.
- Objetivos difíciles de alcanzar.
- Falta de personal.
- Escasez de tiempo.
- Responsabilidades crecientes.
- Atención continua sin pausas suficientes.

Cuando estas situaciones se mantienen en el tiempo aumentan los riesgos de estrés, ansiedad, agotamiento emocional, errores profesionales y accidentes.

Jornadas prolongadas y desconexión digital

El tiempo de trabajo es uno de los factores que más influye sobre la salud mental.

Las jornadas excesivas reducen el tiempo de recuperación física y psicológica y dificultan la conciliación. A ello se suma la creciente invasión del trabajo en la vida personal a través de correos electrónicos, mensajería instantánea o llamadas fuera de horario.

La desconexión digital no constituye una medida de bienestar opcional. Es una herramienta preventiva destinada a proteger la salud de las personas trabajadoras.

Falta de autonomía y control

Las personas trabajadoras soportan mejor las exigencias laborales cuando disponen de cierto margen para organizar su trabajo y participar en las decisiones que les afectan.

Por el contrario, la falta de autonomía, el control excesivo o la imposibilidad de influir en la propia actividad generan frustración, desmotivación y estrés.

Las investigaciones en psicología laboral muestran que una combinación de altas exigencias y baja capacidad de decisión constituye una de las situaciones más perjudiciales para la salud.

Liderazgo y estilos de dirección

La calidad del liderazgo influye directamente sobre el clima laboral y la salud mental.

Los estilos de dirección basados en la comunicación, la confianza, la participación y el reconocimiento generan entornos de trabajo más saludables.

Por el contrario, la arbitrariedad, la falta de apoyo, la presión constante o la comunicación deficiente incrementan los riesgos psicosociales y favorecen la aparición de conflictos.

Señales de alerta

La representación sindical debería prestar atención a:

- Incremento de bajas por ansiedad o estrés.
- Quejas reiteradas sobre exceso de trabajo.
- Horas extraordinarias frecuentes.
- Rotación elevada de personal.

- Dificultades para disfrutar descansos.
- Falta de cobertura de vacantes.
- Conflictos recurrentes con mandos.
- Sensación generalizada de agotamiento.

Acción sindical

- ✓ Solicitar información sobre cargas de trabajo y dimensionamiento de plantillas.
- ✓ Exigir evaluaciones de riesgos psicosociales.
- ✓ Analizar horas extraordinarias y prolongaciones de jornada.
- ✓ Vigilar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital.
- ✓ Llevar estas cuestiones al Comité de Seguridad y Salud.
- ✓ Negociar medidas organizativas para reducir la exposición al riesgo.

Ideas clave

El estrés laboral suele tener causas organizativas.

La sobrecarga de trabajo es un riesgo prevenible.

Más formación no sustituye a una plantilla insuficiente.

La desconexión digital es una medida de salud laboral.

La organización del trabajo debe formar parte de la acción preventiva.

2.3. Precariedad laboral y salud mental

Temporalidad e inseguridad laboral

Aunque la precariedad laboral no constituye por sí misma un riesgo regulado específicamente en la normativa preventiva, numerosos estudios científicos identifican la inseguridad laboral y económica como factores de riesgo psicosocial con impacto sobre la salud mental.

La estabilidad en el empleo es uno de los factores más importantes para el bienestar psicológico. La incertidumbre sobre la continuidad del empleo genera preocupación, inseguridad y estrés, especialmente cuando se prolonga durante periodos prolongados.

Numerosos estudios muestran que la inseguridad laboral percibida aumenta significativamente las probabilidades de sufrir ansiedad, depresión e incluso conductas suicidas. La temporalidad y las relaciones laborales inestables constituyen por ello importantes factores de riesgo psicosocial.

Incertidumbre económica

La salud mental también se ve afectada por factores relacionados con la suficiencia de ingresos y la seguridad económica. La dificultad para llegar a fin de mes, los bajos salarios o la incertidumbre sobre los ingresos futuros generan niveles elevados de estrés y preocupación.

Las investigaciones muestran una relación directa entre precariedad económica y problemas de salud mental. Las personas trabajadoras expuestas a formas de empleo precario presentan mayores tasas de ansiedad, depresión y consumo de psicofármacos.

Conciliación y doble presencia

La conciliación entre la vida laboral, familiar y personal constituye un elemento esencial para el bienestar psicológico. Cuando las exigencias laborales interfieren con las responsabilidades familiares y de cuidados aumenta el riesgo de estrés y agotamiento emocional.

Especial relevancia tiene el fenómeno de la doble presencia, entendido como la existencia simultánea de exigencias laborales y domésticas sobre una misma persona. Esta situación afecta especialmente a las mujeres, que continúan asumiendo una parte mayoritaria de las responsabilidades de cuidados y tareas domésticas.

Acción sindical

- ✓ Analizar la relación entre precariedad y riesgos psicosociales.
- ✓ Promover medidas de estabilidad laboral.
- ✓ Negociar mejoras en materia de conciliación.
- ✓ Vigilar el impacto de la doble presencia.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género al análisis preventivo.
- ✓ Exigir evaluaciones que contemplen los factores organizativos y sociales que generan inseguridad.

Ideas clave

La precariedad laboral afecta a la salud mental.

La inseguridad en el empleo es un factor de riesgo psicosocial.

Los salarios insuficientes también generan estrés.

La conciliación protege la salud mental.

La perspectiva de género es imprescindible en la prevención.

2.4. Violencia y acoso en el trabajo

Una de las expresiones más graves de los riesgos psicosociales

La violencia y el acoso constituyen riesgos laborales que pueden generar graves daños para la salud física y psicológica de las personas trabajadoras.

Su prevención debe formar parte de la gestión preventiva de cualquier organización.

Acoso laboral

El acoso psicológico en el trabajo constituye una de las formas más graves de riesgo psicosocial. Según el INSST, consiste en la exposición reiterada y prolongada a conductas de violencia psicológica ejercidas en el marco de una relación laboral y capaces de causar un daño significativo a la salud de la persona afectada.

Estas conductas pueden incluir aislamiento social, humillaciones, descrédito profesional, hostilidad continuada, difusión de rumores o asignación de tareas degradantes. Su finalidad suele ser menoscabar la dignidad de la persona trabajadora o forzar su salida de la organización.

Acoso sexual y por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones específicas de violencia en el trabajo. Además de vulnerar derechos fundamentales, generan graves consecuencias para la salud física y psicológica de las víctimas.

Su prevención exige actuar desde una perspectiva organizativa y preventiva, mediante evaluaciones de riesgo, protocolos de actuación, formación y sensibilización de toda la plantilla.

Violencia externa e interna

La violencia laboral puede proceder tanto del interior como del exterior de la organización. La violencia interna tiene lugar entre personas trabajadoras, mandos o responsables de la empresa, mientras que la externa proviene de clientes, usuarios, pacientes o terceras personas.

Sectores como la sanidad, los servicios sociales, la educación, la administración pública, el comercio o el transporte presentan una exposición especialmente elevada a este tipo de situaciones.

Consecuencias para la salud mental

La exposición a situaciones de violencia o acoso tiene importantes repercusiones sobre la salud mental. Entre las consecuencias más frecuentes se encuentran la ansiedad, la depresión, la pérdida de autoestima, los

trastornos del sueño, el estrés postraumático, el consumo de psicofármacos y los procesos de incapacidad temporal.

Además de sus efectos individuales, estas situaciones deterioran el clima laboral, aumentan la rotación de personal, reducen la productividad y generan importantes costes sociales y económicos. Por ello, la violencia y el acoso deben considerarse problemas preventivos de primer orden y abordarse desde una estrategia basada en la prevención, la detección precoz y la intervención rápida y eficaz.

¿Qué debe vigilar la representación sindical?

- Existencia de protocolos actualizados.
- Conocimiento de dichos protocolos por la plantilla.
- Casos repetidos de conflictos o agresiones.
- Posibles represalias contra personas denunciantes.
- Aumento de bajas relacionadas con problemas psicológicos.
- Deficiencias en la actuación empresarial.

Acción sindical

- ✓ Impulsar protocolos frente al acoso y la violencia.
- ✓ Garantizar la protección de las personas afectadas.
- ✓ Exigir investigaciones rápidas y confidenciales.
- ✓ Realizar seguimiento de los casos detectados.
- ✓ Promover campañas de sensibilización.
- ✓ Incorporar estas materias a la negociación colectiva.
- ✓ Acudir a la Inspección de Trabajo cuando existan incumplimientos.

Ideas clave

La violencia y el acoso son riesgos laborales.

No son conflictos individuales, sino problemas preventivos.

La prevención debe actuar antes de que aparezca el daño.

Los protocolos son una herramienta preventiva fundamental.

La actuación sindical resulta esencial para garantizar la protección efectiva de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO 3. PRINCIPALES PROBLEMAS DE SALUD MENTAL RELACIONADOS CON EL TRABAJO

3.1. Estrés laboral

Cuando el trabajo se convierte en una fuente permanente de presión

El estrés laboral constituye uno de los problemas de salud laboral más extendidos en la actualidad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como la respuesta física y emocional que se produce cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad, los recursos o las necesidades de la persona trabajadora para hacerles frente.

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, el estrés no debe entenderse como una debilidad individual ni como una incapacidad para soportar la presión. Con frecuencia es la consecuencia de una exposición continuada a factores organizativos inadecuados, como la sobrecarga de trabajo, los ritmos excesivos, la falta de autonomía, la escasez de recursos o la ausencia de apoyo social (INSST, 2022; Karasek et al., 1998).

Una organización del trabajo basada de forma permanente en la urgencia, la presión temporal y la insuficiencia de recursos termina generando riesgos para la salud de la plantilla y para el propio funcionamiento de la empresa.

¿Cómo se manifiesta?

Los síntomas pueden aparecer de distintas formas:

Manifestaciones psicológicas

- Irritabilidad.
- Ansiedad.
- Agotamiento emocional.
- Dificultades de concentración.
- Sensación de desbordamiento.
- Desmotivación.

Manifestaciones físicas

- Trastornos del sueño.
- Cefaleas.
- Problemas digestivos.
- Tensión muscular.
- Fatiga persistente.
- Alteraciones cardiovasculares.

Manifestaciones organizativas

- Incremento de las incapacidades temporales.
- Rotación de personal.
- Conflictos laborales.
- Disminución del rendimiento.
- Errores e incidencias.

¿Qué señales deberían preocuparnos?

La representación sindical debería prestar atención a:

- Incremento de bajas médicas relacionadas con la salud mental.
- Quejas continuadas por carga de trabajo.
- Realización habitual de horas extraordinarias.
- Elevadas exigencias productivas.
- Escasez de personal.
- Dificultades para desconectar fuera del horario laboral.
- Aumento de los conflictos entre mandos y plantilla.

Acción sindical

Los delegados y delegadas de prevención pueden:

- ✓ Solicitar información sobre cargas de trabajo y dimensionamiento de plantillas.
- ✓ Analizar las horas extraordinarias realizadas.
- ✓ Vigilar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital.
- ✓ Solicitar una evaluación específica de riesgos psicosociales.
- ✓ Incorporar estas cuestiones al Comité de Seguridad y Salud.
- ✓ Negociar medidas organizativas dirigidas a reducir la presión laboral.
- ✓ Exigir la revisión de objetivos inalcanzables o procedimientos inadecuados.

Ideas clave

El estrés laboral es un riesgo laboral y no un problema individual.

La organización del trabajo es una de sus principales causas.

La prevención debe actuar sobre los factores organizativos.

La sobrecarga continuada no puede normalizarse.

La participación sindical es esencial para detectar y corregir el problema.

3.2. Ansiedad y depresión

Signos de alerta

La ansiedad y la depresión constituyen actualmente dos de los principales problemas de salud mental asociados al trabajo. Ambas patologías presentan una elevada prevalencia entre la población trabajadora y mantienen una estrecha relación con la exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial. Diversos estudios realizados en Europa han constatado una tendencia creciente de estos trastornos en paralelo al incremento de la intensidad del trabajo, la inseguridad laboral y las exigencias emocionales asociadas a determinadas ocupaciones (Niedhammer et al., 2021; Navarro Giné et al., 2022).

Los principales signos de alerta de la ansiedad incluyen preocupación excesiva, nerviosismo persistente, dificultades de concentración, irritabilidad, hipervigilancia, alteraciones del sueño, sensación constante de amenaza y síntomas físicos como palpitaciones, tensión muscular o molestias gastrointestinales. Por su parte, la depresión suele manifestarse mediante tristeza persistente, apatía, pérdida de interés por actividades habituales, sentimientos de inutilidad, baja autoestima, alteraciones del sueño y pérdida de energía.

Con frecuencia, estos trastornos se acompañan de una reducción progresiva de la capacidad laboral, incremento de los errores, dificultades en las relaciones interpersonales y mayor probabilidad de sufrir procesos de incapacidad temporal prolongados. La detección precoz de estas señales resulta fundamental para desarrollar intervenciones preventivas eficaces.

Relación con las condiciones laborales

Aunque se trata de trastornos complejos en cuya aparición pueden intervenir múltiples factores, la investigación científica ha demostrado que determinadas condiciones laborales pueden favorecer su desarrollo, agravamiento o cronificación. Por este motivo, la prevención de estos problemas no puede centrarse exclusivamente en la atención individual de las personas afectadas, sino que debe actuar también sobre las condiciones de trabajo que pueden estar contribuyendo a su aparición.

Durante mucho tiempo, los trastornos de ansiedad y depresión se interpretaron como problemas estrictamente personales o ajenos al ámbito laboral. Sin embargo, la evidencia científica disponible muestra que la organización del trabajo puede convertirse en un factor de riesgo para la salud mental cuando genera una exposición continuada a situaciones de estrés, inseguridad, conflicto o sobrecarga.

Entre los factores laborales más frecuentemente asociados a estos trastornos destacan las cargas excesivas de trabajo, los elevados ritmos de producción,

la falta de autonomía, los conflictos interpersonales, la inseguridad laboral, las dificultades para conciliar la vida laboral y personal y la exposición a situaciones de violencia o acoso. Cuando estas circunstancias se mantienen durante largos periodos de tiempo aumentan significativamente las probabilidades de deterioro psicológico.

La precariedad laboral constituye uno de los factores con mayor impacto sobre la salud mental. La incertidumbre sobre la continuidad del empleo, la preocupación permanente por los ingresos o la imposibilidad de planificar proyectos vitales generan situaciones de estrés que pueden terminar derivando en trastornos de ansiedad o depresión. Diversos estudios citados por UGT indican que las personas sometidas a inseguridad laboral presentan una probabilidad significativamente mayor de desarrollar problemas de salud mental que aquellas que disfrutan de condiciones de empleo más estables.

También resulta especialmente relevante el efecto de la organización del tiempo de trabajo. Jornadas prolongadas, horarios imprevisibles, disponibilidad permanente o dificultades para desconectar del trabajo reducen las posibilidades de recuperación física y mental. Cuando los tiempos de descanso resultan insuficientes, el organismo tiene más dificultades para afrontar las exigencias cotidianas y aumenta la vulnerabilidad frente a los trastornos psicológicos.

La realidad de determinados sectores ayuda a comprender esta relación. Profesionales de la sanidad, la educación, los servicios sociales, la atención al público o el comercio suelen estar expuestos simultáneamente a elevadas exigencias emocionales, presión asistencial, escasez de recursos y conflictos de relación. Estas circunstancias explican que en muchos de estos sectores se registren tasas elevadas de estrés, ansiedad y agotamiento emocional.

Es importante señalar que las condiciones de trabajo no afectan a todas las personas de la misma manera. Las mujeres presentan una exposición especialmente intensa a determinados riesgos psicosociales debido a factores como la segregación ocupacional, la concentración en actividades con elevada carga emocional, la doble presencia o la persistencia de responsabilidades de cuidados fuera del ámbito laboral. Esta situación contribuye a explicar las diferencias existentes en la incidencia de algunos problemas de salud mental y pone de manifiesto la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas preventivas.

Desde una perspectiva preventiva, el principal reto consiste en identificar tempranamente aquellas condiciones laborales que pueden afectar a la salud mental antes de que aparezcan daños significativos. Actuar cuando ya existen procesos de ansiedad o depresión es necesario, pero resulta mucho más eficaz intervenir previamente sobre los factores organizativos que pueden generarlos.

¿Qué señales deberían preocuparnos?

Determinadas situaciones pueden indicar la existencia de problemas organizativos con repercusiones sobre la salud mental:

- Incremento de las bajas médicas por trastornos psicológicos.
- Quejas frecuentes relacionadas con la carga de trabajo.
- Aumento del absentismo.
- Elevada rotación de personal.
- Conflictos laborales recurrentes.
- Jornadas prolongadas de forma habitual.
- Dificultades generalizadas para conciliar.
- Falta de participación en las decisiones que afectan al trabajo.
- Percepción de inseguridad o incertidumbre laboral.

La aparición simultánea de varios de estos indicadores debería motivar una revisión de las condiciones de trabajo y, en su caso, la realización de una evaluación específica de riesgos psicosociales.

Acción sindical

La representación de las personas trabajadoras puede desempeñar un papel fundamental en la detección y prevención de estos problemas.

Los delegados y delegadas de prevención deberían:

- ✓ Analizar periódicamente los datos de absentismo y siniestralidad.
- ✓ Identificar áreas o colectivos especialmente expuestos a riesgos psicosociales.
- ✓ Solicitar evaluaciones específicas cuando existan indicios de deterioro de la salud mental.
- ✓ Vigilar la evolución de las cargas de trabajo y las plantillas.
- ✓ Impulsar medidas de conciliación y desconexión digital.
- ✓ Promover espacios de participación y comunicación con la plantilla.
- ✓ Trasladar a la empresa propuestas dirigidas a corregir los factores organizativos detectados.

La intervención sindical resulta especialmente importante porque muchas de las causas que originan ansiedad o depresión tienen carácter colectivo y requieren respuestas organizativas, no únicamente individuales.

Ideas clave

La ansiedad y la depresión pueden estar relacionadas con las condiciones de trabajo.

La precariedad, la sobrecarga y la falta de autonomía constituyen importantes factores de riesgo.

La organización del tiempo de trabajo influye directamente sobre la salud mental.

La prevención debe actuar sobre las causas organizativas antes de que aparezca el daño.

La evaluación de riesgos psicosociales es una herramienta fundamental para identificar situaciones de riesgo.

La acción sindical desempeña un papel esencial en la detección temprana y corrección de los factores que pueden afectar a la salud mental de las personas trabajadoras.

Reconocimiento del origen profesional

Uno de los principales problemas existentes en España es el escaso reconocimiento del origen laboral de los trastornos mentales derivados de la exposición a riesgos psicosociales. Aunque la legislación permite el reconocimiento como accidente de trabajo de aquellas patologías cuya causa sea exclusivamente laboral, la realidad refleja importantes dificultades probatorias para las personas trabajadoras.

Las estadísticas oficiales muestran que en 2024 se registraron 671.618 procesos de incapacidad temporal por trastornos mentales y del comportamiento, mientras que únicamente 1.429 fueron reconocidos como contingencia profesional. Esta situación pone de manifiesto una importante infradeclaración de las patologías derivadas del trabajo y dificulta la activación de los mecanismos preventivos en las empresas.

Por este motivo, UGT viene reclamando la incorporación de las enfermedades mentales de origen laboral al cuadro español de enfermedades profesionales, siguiendo la orientación marcada por la OIT, que ya incorporó los trastornos mentales y del comportamiento a su lista de enfermedades profesionales en 2010.

3.3. Burnout o síndrome de desgaste profesional

Características

El síndrome de desgaste profesional o burnout constituye una de las consecuencias más graves de la exposición prolongada al estrés laboral.

La OMS lo define como un fenómeno ocupacional derivado de un estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido gestionado adecuadamente.

El burnout se caracteriza por tres dimensiones esenciales: agotamiento emocional, actitud de distanciamiento o cinismo respecto al trabajo y disminución de la eficacia profesional percibida. Las personas afectadas suelen experimentar cansancio extremo, pérdida de motivación, sensación de incapacidad para afrontar las tareas habituales y un progresivo desapego hacia el trabajo y las personas con las que interactúan.

Según el INSST, el síndrome de burnout debe interpretarse como un problema organizativo y no exclusivamente individual, puesto que suele tener su origen en condiciones de trabajo inadecuadas relacionadas con la organización, la carga laboral y la gestión de personas.

Sectores especialmente expuestos

La literatura científica identifica como especialmente vulnerables a las personas trabajadoras que desarrollan actividades de atención, cuidado o prestación de servicios directos a terceros. Entre ellos destacan los sectores sanitarios, sociosanitario, educativo, servicios sociales, atención al cliente, hostelería y administraciones públicas.

Las profesiones relacionadas con la salud y la educación presentan una exposición particularmente elevada debido a las demandas emocionales que exigen, la presión asistencial y la necesidad permanente de interacción interpersonal. Los profesionales de estos sectores se enfrentan frecuentemente a situaciones emocionalmente intensas que incrementan el riesgo de agotamiento psicológico.

Prevención organizativa

El burnout o síndrome de desgaste profesional no aparece de manera repentina ni puede explicarse únicamente por características individuales de las personas trabajadoras. Se trata de un problema que, en la mayoría de los casos, tiene su origen en la organización del trabajo y en una exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial que no han sido adecuadamente gestionados. Por este motivo, la prevención más eficaz es aquella que actúa sobre las causas que generan el problema y no únicamente sobre sus consecuencias.

Las organizaciones que pretenden prevenir el burnout deben comenzar identificando aquellos aspectos de la actividad laboral que generan una presión continua sobre las personas trabajadoras. La sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, la insuficiencia de personal, la presión por alcanzar objetivos, la escasa autonomía o la indefinición de funciones constituyen algunos de los factores que con mayor frecuencia aparecen asociados al desgaste profesional.

La evaluación de riesgos psicosociales permite detectar estas situaciones y constituye el punto de partida para la adopción de medidas preventivas. Sin embargo, la prevención no termina con la evaluación. Resulta imprescindible traducir los resultados obtenidos en actuaciones concretas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y reducir la exposición a factores de riesgo.

Reducir las cargas de trabajo excesivas

Una de las actuaciones preventivas más eficaces consiste en adecuar las exigencias del trabajo a los recursos disponibles para realizarlas. Cuando las personas trabajadoras deben afrontar de manera permanente volúmenes de trabajo superiores a los razonablemente asumibles, aumenta significativamente el riesgo de agotamiento emocional y desgaste profesional.

La planificación adecuada de las tareas, la dotación suficiente de recursos humanos y la revisión periódica de las cargas de trabajo constituyen elementos esenciales para prevenir estas situaciones. Las organizaciones no deben normalizar la sobrecarga como una forma habitual de funcionamiento.

Mejorar la autonomía y la capacidad de decisión

Las investigaciones desarrolladas en el ámbito de la psicología laboral muestran que disponer de cierto margen de control sobre la actividad desempeñada tiene un efecto protector frente al estrés y al burnout.

Participar en la organización del trabajo, intervenir en determinadas decisiones y disponer de cierta capacidad para gestionar las tareas favorece el compromiso con la actividad profesional y reduce el impacto de las exigencias laborales. Por el contrario, los modelos excesivamente jerarquizados o basados en el control permanente suelen incrementar el riesgo de desgaste psicológico.

Reforzar el apoyo social

El apoyo de los compañeros, compañeras y responsables constituye uno de los principales factores protectores frente a los riesgos psicosociales. Las organizaciones deben promover entornos de trabajo basados en la cooperación, la comunicación y el reconocimiento profesional.

Cuando las personas trabajadoras perciben que disponen de apoyo para afrontar las dificultades derivadas de su actividad laboral, disminuye la probabilidad de desarrollar síntomas de agotamiento emocional. Por ello, resulta fundamental favorecer espacios de diálogo, mejorar la comunicación interna y prevenir situaciones de aislamiento o conflicto.

Desarrollar estilos de liderazgo saludables

La forma en que se ejerce la dirección tiene una influencia directa sobre la salud mental de las plantillas. Los estilos de liderazgo basados en la

participación, la confianza, el reconocimiento y el respeto resultan mucho más protectores que aquellos sustentados en el control excesivo, la presión constante o la falta de comunicación.

La formación de mandos y responsables en gestión de equipos, comunicación y prevención de riesgos psicosociales constituye una medida preventiva de especial importancia, particularmente en organizaciones con una elevada exposición a demandas emocionales.

Garantizar el descanso y la desconexión

La recuperación física y psicológica constituye un requisito imprescindible para prevenir el desgaste profesional. Las jornadas excesivas, la realización habitual de horas extraordinarias o la disponibilidad permanente fuera del horario laboral dificultan la recuperación y favorecen la aparición de síntomas de agotamiento.

Por ello, las empresas deben respetar los tiempos de descanso, garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital y evitar prácticas organizativas que fomenten la conectividad permanente o la prolongación sistemática de la jornada. (UGT, 2025).

Acción sindical

Los delegados y delegadas de prevención pueden desempeñar un papel fundamental en la prevención del burnout. Entre otras actuaciones, resulta recomendable:

- Analizar las cargas de trabajo y su evolución.
- Detectar incrementos de absentismo o rotación de personal.
- Identificar áreas o departamentos con elevados niveles de presión laboral.
- Solicitar evaluaciones específicas de riesgos psicosociales.
- Promover medidas organizativas dirigidas a reducir la sobrecarga.
- Vigilar el cumplimiento de los tiempos de descanso y desconexión.
- Impulsar medidas de conciliación y apoyo a la plantilla.
- Incorporar cláusulas preventivas en la negociación colectiva.

La prevención del burnout comienza mucho antes de que aparezcan los primeros síntomas. Cuanto antes se intervenga sobre los factores organizativos que generan el problema, mayores serán las posibilidades de evitar daños para la salud de las personas trabajadoras.

Ideas clave

El burnout es un problema de origen principalmente organizativo.

La prevención debe actuar sobre las causas y no solo sobre las consecuencias.

La sobrecarga de trabajo constituye uno de los principales factores de riesgo.

El apoyo social, la autonomía y el liderazgo saludable actúan como factores protectores.

La desconexión digital y los tiempos de descanso son elementos esenciales para la recuperación.

La representación sindical desempeña un papel decisivo en la detección temprana y prevención del desgaste profesional.

3.4. Fatiga emocional y otros daños psicosociales

Un riesgo cada vez más frecuente en los trabajos de atención a personas

La fatiga emocional aparece cuando las personas trabajadoras deben gestionar durante largos periodos emociones intensas derivadas de su actividad profesional.

Es especialmente frecuente en actividades de atención directa donde existe contacto continuo con personas usuarias, pacientes, alumnado o clientes.

¿Cómo se manifiesta?

- Agotamiento emocional persistente.
- Irritabilidad.
- Dificultad para empatizar.
- Sensación de vacío emocional.
- Desmotivación.
- Pérdida de satisfacción laboral.

Cuando esta exposición se prolonga, puede acabar evolucionando hacia problemas de ansiedad, depresión o burnout.

Sectores con mayor exposición

- Sanidad.
- Servicios sociales.
- Educación.
- Atención sociosanitaria.

- Comercio.
- Hostelería.
- Atención al público.

Impacto sobre la salud y el empleo

La fatiga emocional se asocia a:

- Ansiedad.
- Depresión.
- Trastornos del sueño.
- Burnout.
- Absentismo.
- Rotación laboral.
- Deterioro de la calidad del servicio.

Por ello, su detección temprana constituye una prioridad preventiva.

Acción sindical

- ✓ Identificar puestos con altas demandas emocionales.
- ✓ Solicitar evaluaciones psicosociales específicas.
- ✓ Analizar el impacto de las cargas emocionales.
- ✓ Promover medidas organizativas de apoyo.
- ✓ Mejorar plantillas y recursos.
- ✓ Favorecer espacios de participación y apoyo mutuo.
- ✓ Incorporar estos riesgos a la negociación colectiva.

Ideas clave

La fatiga emocional es un riesgo psicosocial real.

Afecta especialmente a profesiones de atención y cuidados.

Puede derivar en problemas graves de salud mental.

Debe abordarse desde la organización del trabajo.

La acción sindical es fundamental para visibilizar y prevenir este problema.

CAPÍTULO 4. GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

4.1. Evaluación de riesgos psicosociales: Una obligación legal

Marco legal

La evaluación de los riesgos psicosociales constituye una obligación legal para todas las empresas y organizaciones, con independencia de su tamaño, actividad o sector económico. La protección de la salud mental de las personas trabajadoras se integra plenamente en el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo reconocido por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Aunque los riesgos psicosociales no disponen de una regulación específica equivalente a la existente para otros riesgos laborales, su evaluación y gestión derivan directamente de las obligaciones generales establecidas en la normativa preventiva.

La Directiva Marco 89/391/CEE establece la obligación empresarial de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Este principio ha sido incorporado al ordenamiento jurídico español mediante la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención, que obligan a evaluar todos aquellos riesgos que puedan afectar a la salud, incluidos los de naturaleza psicosocial.

El INSST recuerda que los riesgos psicosociales forman parte de las condiciones de trabajo y, por tanto, deben ser objeto de identificación, evaluación y control preventivo al igual que cualquier otro riesgo laboral. La organización del trabajo, el contenido de las tareas, el tiempo de trabajo, la autonomía, las relaciones laborales o el estilo de dirección son factores que pueden influir directamente sobre la salud física y mental de las personas trabajadoras.

La importancia de esta obligación ha sido reforzada por la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones inspectoras en materia de riesgos psicosociales establece que la ausencia de evaluación de estos riesgos constituye un incumplimiento de la normativa preventiva susceptible de sanción. Asimismo, diversas resoluciones judiciales han confirmado sanciones empresariales derivadas de la falta de evaluación de riesgos psicosociales o de la ausencia de medidas preventivas adecuadas cuando se han producido daños para la salud de las personas trabajadoras.

La evaluación de riesgos psicosociales no debe ser entendida como un mero requisito formal o documental. Su finalidad es identificar de forma temprana aquellas condiciones organizativas susceptibles de generar daños a la salud mental y adoptar medidas preventivas eficaces para eliminarlas o reducirlas. Evaluar implica intervenir; no basta con medir el problema, sino que es imprescindible actuar sobre sus causas.

Métodos y herramientas de evaluación

La complejidad de los riesgos psicosociales exige utilizar metodologías específicas, basadas en criterios científicos de validez y fiabilidad. A diferencia de otros riesgos laborales, cuya evaluación suele apoyarse en mediciones físicas objetivas, los factores psicosociales requieren herramientas capaces de analizar aspectos organizativos, percepciones de las personas trabajadoras y dinámicas relacionales presentes en la empresa.

El INSST señala que los instrumentos de evaluación deben reunir una serie de requisitos fundamentales: estar sustentados en modelos científicos contrastados, ser técnicamente fiables, permitir la participación de las personas trabajadoras y ofrecer resultados útiles para la planificación de medidas preventivas. Asimismo, deben adaptarse a la realidad organizativa de cada empresa y permitir la identificación de los factores de riesgo existentes.

Entre los instrumentos más utilizados destaca el método FPSICO, desarrollado por el INSST, que analiza factores como el tiempo de trabajo, la autonomía, la carga de trabajo, las demandas psicológicas, la participación, el apoyo social o el desempeño de rol. Se trata de una herramienta ampliamente aceptada tanto por los servicios de prevención como por la propia Inspección de Trabajo.

También ocupa un lugar destacado el método CoPsoQ-ISTAS21, basado en el modelo demanda-control-apoyo social desarrollado por Karasek y colaboradores. Este instrumento incorpora factores como las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, el apoyo social, las compensaciones y la denominada doble presencia, especialmente relevante desde la perspectiva de género.

La literatura especializada coincide en señalar que la combinación de metodologías cuantitativas y cualitativas suele ofrecer los mejores resultados. Los cuestionarios permiten obtener una visión global de la exposición a factores de riesgo, mientras que las entrevistas, grupos de discusión o técnicas participativas facilitan una comprensión más profunda de las causas organizativas que originan los problemas detectados (Fernández Suárez, 2020; INSST, 2022).

La evaluación debe contemplar no solo la identificación de factores de riesgo, sino también la existencia de factores protectores, como el apoyo social, la autonomía, la participación o la calidad del liderazgo. Su finalidad no es únicamente detectar problemas, sino contribuir a crear entornos de trabajo saludables y sostenibles.

Participación de las personas trabajadoras

La participación de las personas trabajadoras constituye uno de los pilares fundamentales de cualquier proceso de evaluación de riesgos psicosociales.

Ningún instrumento técnico puede sustituir el conocimiento que poseen quienes desarrollan diariamente su actividad laboral y conocen las condiciones reales en las que esta se lleva a cabo.

Tanto la normativa preventiva como la doctrina técnica del INSST insisten en que la consulta y participación de las personas trabajadoras deben estar presentes durante todas las fases del proceso: desde la elección del método de evaluación hasta la interpretación de los resultados y el diseño de las medidas preventivas.

Los delegados y delegadas de prevención desempeñan un papel especialmente relevante. Su participación contribuye a generar confianza en la plantilla, facilita la identificación de problemas y mejora la aceptación de las actuaciones preventivas. Diversos estudios muestran que la existencia de representación sindical especializada en prevención se asocia con mejores niveles de gestión preventiva y una reducción significativa de los daños derivados del trabajo.

La participación también debe incluir a mandos intermedios y responsables organizativos, ya que muchas de las soluciones dependen directamente de cambios en la forma de organizar el trabajo. Una prevención eficaz exige una implicación activa de todos los actores presentes en la organización

4.2. Planificación de la actividad preventiva:

Actuar sobre las causas no sobre las consecuencias

La prevención de los riesgos psicosociales exige actuar sobre las causas que generan el problema y no únicamente sobre sus consecuencias. Cuando una evaluación identifica situaciones de estrés, sobrecarga de trabajo, conflictos organizativos o dificultades de conciliación, la respuesta preventiva debe dirigirse prioritariamente a modificar las condiciones de trabajo que están originando esos riesgos. (INSST, 2022a; Vega Martínez, 2012a).

La experiencia acumulada por el INSST, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y numerosos estudios científicos demuestra que las medidas organizativas son las intervenciones más eficaces para prevenir los daños derivados de los riesgos psicosociales. Por el contrario, las actuaciones centradas exclusivamente en ayudar a las personas trabajadoras a adaptarse a situaciones inadecuadas suelen ofrecer resultados limitados si no van acompañadas de cambios en la organización del trabajo.

Las medidas preventivas deben adaptarse a los problemas identificados en cada empresa, pero existen algunas actuaciones que han demostrado una especial utilidad para mejorar la salud mental de las personas trabajadoras.

1. Adecuar las cargas de trabajo

Una de las principales causas de los riesgos psicosociales es la existencia de cargas de trabajo excesivas o desequilibradas. Cuando las tareas asignadas

superan los recursos disponibles para realizarlas en condiciones adecuadas, aumentan los niveles de estrés, fatiga y agotamiento emocional.

Por ello, resulta fundamental revisar periódicamente las cargas de trabajo, garantizar plantillas suficientes y ajustar los objetivos productivos a los recursos realmente disponibles. La planificación preventiva debe evitar situaciones de sobrecarga permanente que terminen normalizándose dentro de la organización.

2. Mejorar la organización del tiempo de trabajo

La gestión del tiempo constituye un elemento esencial para la salud mental. Las jornadas excesivas, los horarios imprevisibles, la escasez de pausas o las dificultades para desconectar del trabajo generan un importante impacto sobre el bienestar psicológico.

Las empresas deben garantizar tiempos de descanso suficientes, evitar prolongaciones sistemáticas de jornada y respetar el derecho a la desconexión digital. Del mismo modo, la organización del trabajo debe favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prestando especial atención a aquellas situaciones que puedan generar fenómenos de doble presencia.

3. Incrementar la autonomía y la participación

Las investigaciones desarrolladas a partir del modelo demanda-control de Karasek han mostrado que disponer de capacidad de decisión constituye uno de los principales factores protectores frente al estrés laboral.

Siempre que la actividad lo permita, las personas trabajadoras deben disponer de cierto margen de autonomía para organizar sus tareas, participar en la planificación del trabajo y formular propuestas de mejora. Además de mejorar el bienestar psicológico, esta participación suele favorecer el compromiso con la organización y la calidad del trabajo realizado.

4. Fomentar estilos de liderazgo saludables

La forma en que se dirige y coordina el trabajo influye directamente sobre la salud mental de las plantillas. Los estilos de liderazgo basados en la comunicación, el respeto, el reconocimiento y el apoyo generan mejores resultados que aquellos fundamentados en el control excesivo o la presión constante.

Las organizaciones deben promover una gestión de personas basada en criterios preventivos, facilitando formación específica a mandos y responsables para mejorar sus competencias en comunicación, resolución de conflictos y gestión de equipos.

5. Reforzar el apoyo social y la comunicación

El apoyo de mandos y compañeros constituye uno de los principales factores protectores frente a los riesgos psicosociales. Las organizaciones deben favorecer entornos de trabajo donde exista una comunicación fluida, acceso a la información y canales efectivos para trasladar problemas o propuestas de mejora.

Asimismo, resulta fundamental prevenir situaciones de aislamiento, conflictos interpersonales o falta de claridad en las funciones asignadas, ya que estos factores suelen estar asociados al aumento del estrés laboral.

6. Gestionar adecuadamente los procesos de cambio

Los procesos de reestructuración, reorganización, digitalización o introducción de nuevas tecnologías generan incertidumbre y pueden incrementar los riesgos psicosociales si no se gestionan adecuadamente.

Por este motivo, cualquier cambio organizativo debe planificarse con antelación, proporcionar información suficiente a la plantilla y garantizar la participación de la representación legal de las personas trabajadoras. Una gestión preventiva del cambio reduce la incertidumbre y facilita la adaptación de las personas afectadas.

Acción sindical

Una vez finalizada la evaluación, la principal cuestión ya no es qué riesgos existen, sino qué medidas va a implantar la empresa para corregirlos.

Las intervenciones preventivas deben centrarse en las causas organizativas detectadas y no limitarse a actuaciones individuales o formativas.

- ✓ Comprobar que la empresa elabora una planificación preventiva específica.
- ✓ Exigir medidas dirigidas a eliminar o reducir los factores de riesgo identificados.
- ✓ Vigilar la asignación de recursos y plazos de ejecución.
- ✓ Verificar que las medidas se incorporan al Plan de Prevención.
- ✓ Impedir que la empresa sustituya medidas organizativas por actuaciones exclusivamente individuales.

Ideas clave

Evaluar no es prevenir; prevenir exige intervenir.

Las medidas organizativas son las más eficaces.

La planificación preventiva debe actuar sobre las causas.

La carga de trabajo y la organización del tiempo son factores preventivos esenciales.

La participación de la representación sindical mejora la calidad de las medidas adoptadas.

4.3. Planes de salud mental en las empresas: Herramienta estratégica de gestión

Qué son y para qué sirven

La salud mental no puede gestionarse únicamente cuando aparecen los problemas. La experiencia demuestra que actuar una vez que se han producido situaciones de estrés crónico, ansiedad, burnout o conflictos laborales suele resultar más difícil, más costoso y menos eficaz que intervenir de forma preventiva sobre las causas que los generan. Por este motivo, cada vez más organizaciones incorporan planes de salud mental como parte de sus políticas de prevención de riesgos laborales y de promoción de la salud en el trabajo.

Un plan de salud mental es una herramienta de gestión que permite integrar de forma sistemática la protección del bienestar psicológico dentro de la organización. No se trata de una actuación aislada ni de una campaña puntual de sensibilización, sino de un conjunto coordinado de medidas orientadas a identificar riesgos, prevenir daños, promover entornos de trabajo saludables y ofrecer respuestas adecuadas cuando aparecen problemas relacionados con la salud mental (Todolí Signes et al., 2024).

Desde una perspectiva preventiva, el principal objetivo de estos planes es actuar sobre los factores organizativos que pueden afectar negativamente a la salud de las personas trabajadoras. La sobrecarga de trabajo, los déficits de comunicación, la falta de autonomía, las dificultades de conciliación, la violencia laboral o la hiperconectividad constituyen problemas que deben abordarse desde la organización del trabajo y no exclusivamente desde la esfera individual. (INSST, 2022a; Todolí Signes et al., 2024).

Los planes de salud mental también permiten ordenar y coordinar las distintas actuaciones desarrolladas por la empresa. En muchas ocasiones existen protocolos, acciones formativas o medidas de apoyo dispersas que no forman parte de una estrategia común. El plan facilita una visión global, establece objetivos concretos, asigna responsabilidades y define mecanismos de seguimiento y evaluación.

Además de sus efectos sobre la salud de las personas trabajadoras, la implantación de este tipo de planes aporta beneficios para las propias organizaciones. Diferentes estudios muestran que la mejora de las condiciones psicosociales se asocia con una reducción del absentismo, una

menor rotación de personal, una disminución de los conflictos laborales y una mejora del clima de trabajo. Todo ello repercute positivamente en la calidad del empleo y en la sostenibilidad de las empresas (EU-OSHA, 2014; Todolí Signes et al., 2024).

Sin embargo, para que estos planes resulten efectivos es imprescindible que formen parte de la gestión preventiva de la empresa y que estén respaldados por un compromiso real de la dirección. Un plan de salud mental no puede sustituir a la evaluación de riesgos psicosociales ni convertirse en una colección de buenas intenciones. Debe basarse en un diagnóstico previo, incorporar medidas concretas y disponer de recursos suficientes para su aplicación.

Elementos esenciales

Un plan de salud mental eficaz debe partir necesariamente de un diagnóstico previo basado en la evaluación de los riesgos psicosociales presentes en la organización. Solo a partir de este análisis es posible diseñar medidas adaptadas a la realidad concreta de cada empresa.

Entre sus elementos esenciales deben figurar la definición de objetivos, la identificación de riesgos prioritarios, la planificación de medidas preventivas, la asignación de responsabilidades, la previsión de recursos materiales y humanos y la fijación de indicadores para evaluar los resultados alcanzados.

Asimismo, el plan debe contemplar la participación efectiva de la representación legal de las personas trabajadoras y garantizar mecanismos de comunicación transparentes dirigidos a toda la plantilla.

Protocolos de actuación y apoyo

Los planes de salud mental deben complementarse mediante protocolos específicos dirigidos a afrontar situaciones concretas relacionadas con los riesgos psicosociales. Entre ellos destacan los protocolos de acoso laboral, violencia en el trabajo, desconexión digital, reincorporación tras procesos prolongados de incapacidad temporal por problemas de salud mental y prevención de la conducta suicida.

Estos protocolos permiten definir procedimientos de actuación claros, garantizar la confidencialidad, facilitar el acceso al apoyo psicológico y establecer mecanismos de protección para las personas trabajadoras afectadas.

Su incorporación a la estrategia preventiva permite abordar de forma integral los riesgos psicosociales, evitando respuestas improvisadas y reforzando la capacidad de la organización para proteger la salud mental de sus trabajadores y trabajadoras.

Acción sindical

La cuestión clave no es si la empresa dispone de un plan de salud mental, sino si dicho plan aborda de manera efectiva los riesgos psicosociales existentes.

- ✓ Participar desde el inicio en el diseño del plan.
- ✓ Exigir que parta de una evaluación psicosocial previa.
- ✓ Impulsar medidas organizativas concretas.
- ✓ Garantizar recursos suficientes para su aplicación.
- ✓ Incorporar indicadores de seguimiento.
- ✓ Negociar su integración en convenios o acuerdos colectivos.

Ideas clave

Un plan de salud mental no sustituye a la evaluación de riesgos.

Debe integrarse en la gestión preventiva de la empresa.

Las medidas organizativas deben ser prioritarias.

La participación sindical constituye una garantía de eficacia.

La salud mental debe formar parte de la estrategia empresarial y preventiva.

4.4. Seguimiento, indicadores y mejora continua

Una gestión preventiva basada en evidencias

La gestión preventiva de los riesgos psicosociales no finaliza con la implantación de medidas correctoras. Resulta imprescindible comprobar periódicamente si dichas actuaciones están produciendo mejoras reales sobre las condiciones de trabajo y sobre la salud de la plantilla.

La normativa preventiva exige revisar y actualizar las actuaciones cuando cambian las condiciones de trabajo o cuando las medidas adoptadas resultan insuficientes. Este principio adquiere especial relevancia en el ámbito psicosocial, donde los riesgos evolucionan constantemente en función de los cambios organizativos y productivos.

Para ello es imprescindible utilizar indicadores que permitan conocer la evolución de la situación y detectar posibles problemas antes de que generen daños más graves. La mejora de la salud mental en el trabajo no puede basarse únicamente en percepciones subjetivas; requiere disponer de información objetiva que facilite la toma de decisiones y permita evaluar la eficacia de las medidas implantadas (INSST, 2022a; Todolí Signes et al., 2024).

Los indicadores constituyen, por tanto, una herramienta fundamental para la mejora continua. Permiten identificar tendencias, anticipar problemas y comprobar si la organización avanza en la dirección adecuada o si, por el contrario, resulta necesario revisar las actuaciones desarrolladas.

♦ **Indicadores relacionados con la salud laboral**

Entre los indicadores más relevantes se encuentran aquellos relacionados con los daños para la salud. La evolución de las incapacidades temporales por trastornos mentales, el absentismo asociado a problemas psicológicos o el incremento de consultas relacionadas con el estrés pueden alertar de la existencia de riesgos psicosociales que no están siendo adecuadamente gestionados.

La información derivada de la vigilancia de la salud también puede aportar datos de gran interés, siempre respetando los principios de confidencialidad y protección de datos. La aparición de determinados síntomas o problemas de salud en colectivos concretos puede indicar la necesidad de revisar las condiciones de trabajo existentes.

No obstante, es importante recordar que los indicadores sanitarios reflejan, en muchos casos, daños que ya se han producido. Por ello, deben complementarse con otros indicadores preventivos que permitan actuar antes de que aparezcan las consecuencias sobre la salud.

♦ **Indicadores relacionados con las condiciones de trabajo**

La prevención eficaz exige prestar atención a los factores que generan el riesgo. Por ello, resulta especialmente útil analizar indicadores relacionados con la organización del trabajo.

Entre otros aspectos, conviene evaluar:

- La carga y ritmo de trabajo.
- La realización de horas extraordinarias.
- El nivel de autonomía existente.
- La distribución de tareas y responsabilidades.
- Las dificultades de conciliación.
- Los conflictos laborales.
- Las situaciones de violencia o acoso.
- La utilización efectiva del derecho a la desconexión digital.

Estos datos permiten identificar tendencias y detectar áreas de mejora antes de que aparezcan problemas de salud mental o conflictos laborales significativos.

◆ Indicadores de participación y clima laboral

La participación de las personas trabajadoras constituye también un indicador relevante. La implicación de la plantilla en procesos preventivos, el grado de participación en encuestas o evaluaciones psicosociales y la utilización de canales de comunicación interna pueden aportar información valiosa sobre el funcionamiento de la organización.

Del mismo modo, las encuestas de clima laboral permiten conocer aspectos estrechamente relacionados con los riesgos psicosociales, como la percepción de apoyo por parte de los mandos, la calidad de la comunicación interna, la existencia de reconocimiento profesional o el nivel de satisfacción general con las condiciones de trabajo.

Cuando estos indicadores muestran una evolución negativa, resulta necesario analizar las causas y adoptar medidas correctoras.

No todo lo que se mide es prevención

Un error frecuente consiste en centrar la evaluación únicamente en indicadores de productividad o resultados económicos. Aunque estos datos pueden ser útiles para la gestión empresarial, no permiten conocer por sí mismos el impacto de las condiciones de trabajo sobre la salud mental.

La prevención requiere analizar indicadores relacionados con las personas trabajadoras y con la organización del trabajo. Medir únicamente los resultados productivos puede ocultar situaciones de sobrecarga, estrés o deterioro de la salud que terminan manifestándose cuando el daño ya se ha producido.

Por este motivo, la evaluación de los riesgos psicosociales debe combinar información procedente de distintas fuentes y mantener una visión integral de la salud laboral.

Acción sindical

Los delegados y delegadas de prevención deberían solicitar periódicamente información sobre:

- Evolución del absentismo.
- Procesos de incapacidad temporal relacionados con trastornos mentales.
- Rotación y abandono de puestos de trabajo.
- Conflictos laborales registrados.
- Quejas relacionadas con cargas de trabajo excesivas.
- Casos de violencia y acoso.

- Resultados de las evaluaciones psicosociales.
- Cumplimiento de las medidas preventivas acordadas.

Asimismo, resulta importante comprobar que estos indicadores son analizados en el Comité de Seguridad y Salud y que sirven de base para la toma de decisiones preventivas.

Ideas clave

Lo que no se evalúa difícilmente puede mejorarse.

Los indicadores permiten comprobar si las medidas preventivas están funcionando.

Deben analizarse tanto los daños para la salud como las causas organizativas que los generan.

Los datos deben utilizarse para actuar, no únicamente para elaborar estadísticas.

La participación sindical resulta esencial para interpretar los resultados y promover nuevas actuaciones preventivas.

La mejora de la salud mental en el trabajo requiere un seguimiento continuo de las condiciones laborales y de su impacto sobre las personas trabajadoras. Los indicadores constituyen una herramienta fundamental para detectar problemas, orientar las decisiones preventivas y avanzar hacia entornos laborales más saludables, seguros y sostenibles (INSST, 2022a; Todolí Signes et al., 2024).

CAPÍTULO 5. ACCIÓN SINDICAL EN DEFENSA DE LA SALUD MENTAL

5.1. Participación de la representación de las personas trabajadoras

Derechos de información y consulta

La participación de las personas trabajadoras es uno de los pilares fundamentales de la prevención de riesgos laborales. Cuando hablamos de salud mental y riesgos psicosociales, esta participación resulta todavía más importante, ya que muchas de las situaciones que generan estrés, ansiedad, desgaste profesional o conflictos laborales solo pueden conocerse adecuadamente a través de las personas que las viven cada día en su trabajo. (Agra Viforcós, 2023; INSST, 2022a).

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce el derecho de las personas trabajadoras a recibir información, ser consultadas y participar en todas aquellas cuestiones que puedan afectar a su seguridad y salud. Este derecho no se limita a conocer las decisiones adoptadas por la empresa una vez tomadas. La consulta debe realizarse con carácter previo, permitiendo que la plantilla y sus representantes puedan formular propuestas, realizar observaciones e intervenir en el proceso de toma de decisiones.

En materia de riesgos psicosociales, la consulta resulta especialmente necesaria durante la realización de las evaluaciones de riesgos, la elección de los métodos de evaluación, la planificación de medidas preventivas y el seguimiento de las actuaciones implantadas. La experiencia demuestra que las medidas preventivas son más eficaces cuando cuentan con la participación activa de quienes conocen directamente las condiciones reales en las que se desarrolla el trabajo (EU-OSHA, 2012; Vega Martínez, 2012b).

La participación también contribuye a mejorar la calidad de la información disponible para la prevención. Aspectos como las cargas de trabajo, los ritmos de producción, las dificultades de conciliación, los problemas de comunicación interna o los comportamientos inadecuados por parte de mandos y responsables suelen detectarse con mayor facilidad cuando existe un clima de confianza que favorece la comunicación entre la plantilla y sus representantes.

Desde la perspectiva sindical, el derecho de consulta constituye además una herramienta fundamental para intervenir sobre las causas organizativas de los problemas de salud mental. La participación no debe entenderse como un simple trámite formal, sino como un instrumento para negociar mejoras, identificar deficiencias preventivas y promover cambios en la organización del trabajo que permitan proteger la salud de las personas trabajadoras (Payá Castiblanque, 2018).

■ Delegados y delegadas de prevención

Los delegados y delegadas de prevención constituyen la principal figura de representación especializada en materia preventiva. Su papel resulta

especialmente relevante en la protección frente a los riesgos psicosociales y en la promoción de la salud mental en los centros de trabajo. La legislación les atribuye funciones de vigilancia, control, consulta y propuesta, convirtiéndolos en actores fundamentales para la detección temprana de situaciones de riesgo.

Entre sus competencias destacan la participación en los procesos de evaluación de riesgos psicosociales, el acceso a la información preventiva, la formulación de propuestas de mejora y el seguimiento de las medidas adoptadas por la empresa. Asimismo, pueden acompañar a los técnicos de prevención durante las evaluaciones, plantear observaciones y colaborar en la identificación de factores de riesgo organizativo. (INSST, 2022a; Agra Viforcós, 2023).

La presencia activa de representación sindical especializada en salud laboral mejora significativamente los niveles de protección frente a los riesgos psicosociales. Distintos estudios desarrollados en el ámbito europeo concluyen que las empresas con mayor participación preventiva presentan mejores condiciones de trabajo, menores niveles de exposición a factores psicosociales y menores incidencias de daño psicológico entre sus plantillas (Menéndez et al., 2020; Payá Castiblanque y Pizzi, 2020).

■ **Comités de Seguridad y Salud**

Los Comités de Seguridad y Salud constituyen el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta periódica de las actuaciones empresariales en materia preventiva. Integrados por representantes empresariales y representantes de las personas trabajadoras, se configuran como el principal espacio de diálogo y participación en materia de salud laboral. (Artículos 38 y 39 de la LPRL).

En el ámbito de los riesgos psicosociales, estos órganos desempeñan una función especialmente relevante. Deben analizar los resultados de las evaluaciones de riesgos, debatir las medidas preventivas propuestas, realizar el seguimiento de los planes de actuación y promover iniciativas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo.

Los Comités de Seguridad y Salud también constituyen un instrumento esencial para la implantación de planes de salud mental en las empresas, ya que facilitan la participación conjunta de todas las partes implicadas y contribuyen a generar consensos sobre las actuaciones necesarias para proteger el bienestar psicológico de las personas trabajadoras. (Todolí Signes, Muñoz Ruiz y López Aguado, 2024).

Acción sindical

Los delegados y delegadas de prevención deberían prestar especial atención a las siguientes cuestiones:

- ✓ Exigir la consulta previa en todos los procesos de evaluación psicosocial.
- ✓ Participar en la definición de unidades de análisis y métodos de evaluación.
- ✓ Solicitar acceso a los resultados de las evaluaciones.
- ✓ Promover la participación de la plantilla.
- ✓ Vigilar el cumplimiento de las medidas acordadas.
- ✓ Utilizar el Comité de Seguridad y Salud como espacio permanente de seguimiento.

Ideas clave

No existe prevención eficaz sin participación.

La consulta debe realizarse antes de adoptar las decisiones.

Los delegados y delegadas de prevención son una pieza esencial de la gestión preventiva.

El Comité de Seguridad y Salud debe desempeñar un papel activo en la gestión de los riesgos psicosociales.

La participación mejora la calidad de las actuaciones preventivas.

5.2. Negociación colectiva y salud mental

Cláusulas sobre riesgos psicosociales

La negociación colectiva constituye una de las herramientas más eficaces para adaptar la prevención de riesgos psicosociales a la realidad concreta de los sectores y empresas. Aunque la legislación establece obligaciones generales, los convenios colectivos permiten concretar medidas específicas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y reforzar la protección de la salud mental.

En los últimos años se observa una creciente incorporación de cláusulas relacionadas con la evaluación de riesgos psicosociales, el establecimiento de planes de salud mental, la gestión del estrés laboral y la protección frente al burnout. Estas disposiciones permiten superar el enfoque exclusivamente reactivo y avanzar hacia modelos preventivos más ambiciosos. (Todolí Signes et al., 2024).

UGT defiende que la negociación colectiva debe convertirse en una herramienta para introducir obligaciones concretas de evaluación, participación sindical, seguimiento de indicadores psicosociales y diseño de actuaciones preventivas adaptadas a cada sector.

Protocolos de violencia y acoso

La violencia y el acoso en el trabajo constituyen algunas de las expresiones más graves de los riesgos psicosociales. Además de vulnerar derechos fundamentales, estas situaciones pueden provocar daños importantes sobre la salud física, psicológica y social de las personas afectadas. La ansiedad, la depresión, la pérdida de autoestima, los trastornos del sueño o el estrés postraumático son algunas de las consecuencias más frecuentes asociadas a estas conductas.

La prevención de estas situaciones no puede limitarse a intervenir cuando el problema ya se ha producido. Las empresas tienen la obligación de desarrollar actuaciones preventivas dirigidas a evitar la aparición de conductas de violencia y acoso, identificando los factores organizativos que pueden favorecerlas y adoptando medidas para eliminarlos o controlarlos.

En este contexto, los protocolos de violencia y acoso constituyen una herramienta preventiva esencial. Su finalidad no es únicamente regular el procedimiento de denuncia, sino establecer un marco de actuación que permita prevenir estas situaciones, detectarlas tempranamente y garantizar una respuesta rápida y eficaz cuando se produzcan.

Un protocolo eficaz debe definir claramente qué conductas pueden constituir acoso o violencia laboral, establecer canales accesibles para comunicar los hechos, garantizar la confidencialidad de las actuaciones y asegurar la protección de las personas afectadas frente a posibles represalias. Asimismo, debe regular el procedimiento de investigación y la adopción de medidas cautelares cuando existan indicios razonables de riesgo para la salud o la integridad de la persona trabajadora.

Especial relevancia adquieren los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La normativa de igualdad y prevención obliga a las empresas a disponer de mecanismos específicos para prevenir estas conductas y actuar frente a ellas cuando se produzcan. La experiencia demuestra que las organizaciones que desarrollan políticas activas de sensibilización, formación y tolerancia cero presentan menores niveles de exposición a este tipo de riesgos.

La negociación colectiva desempeña un papel fundamental en esta materia. Los convenios colectivos pueden mejorar las garantías previstas legalmente, establecer procedimientos más ágiles, reforzar los mecanismos de protección y asegurar la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en todas las fases del proceso. (Todolí Signes et al., 2024; Payá Castiblanco & Pizzi, 2020).

La existencia de un protocolo, sin embargo, no garantiza por sí sola una protección efectiva. Resulta imprescindible que las personas trabajadoras conozcan su contenido, que existan canales de comunicación accesibles

y que la empresa actúe con diligencia cuando se detecten situaciones de riesgo. Un protocolo que no se difunde, no se aplica o no genera confianza en la plantilla termina convirtiéndose en una mera declaración formal sin utilidad preventiva.

Desconexión digital, conciliación y tiempo de trabajo

La transformación digital ha generado nuevas formas de organización del trabajo que afectan directamente a la salud mental. La disponibilidad permanente, la hiperconectividad y la dificultad para separar la vida laboral de la personal constituyen factores cada vez más relevantes en la generación de estrés y agotamiento psicológico.

Por ello, la negociación colectiva ha comenzado a incorporar cláusulas relacionadas con el derecho a la desconexión digital, la limitación de comunicaciones fuera del horario laboral, la regulación del teletrabajo y la protección de los tiempos de descanso. Estas medidas contribuyen a garantizar la recuperación física y emocional necesaria para preservar la salud mental.

Del mismo modo, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se configura como un elemento central de la acción sindical en materia de salud mental. La reducción de la denominada doble presencia y la mejora de los mecanismos de conciliación contribuyen significativamente a disminuir la exposición a determinados factores de riesgo psicosocial, especialmente entre las mujeres trabajadoras. (Rodríguez Cabrero, 2011; Navarro Giné et al., 2022).

Acción sindical

Los delegados y delegadas de prevención deberían comprobar que:

- ✓ Incorporar cláusulas específicas sobre riesgos psicosociales.
- ✓ Negociar planes de salud mental.
- ✓ Revisar periódicamente los protocolos de violencia y acoso.
- ✓ Reforzar el derecho a la desconexión digital.
- ✓ Incorporar medidas de conciliación con perspectiva de género.
- ✓ Establecer mecanismos de seguimiento de los acuerdos alcanzados.

Ideas clave

La negociación colectiva es una herramienta preventiva de primer orden. Los protocolos deben actuar tanto sobre las causas como sobre las consecuencias.

La desconexión digital es una medida de salud laboral.

La conciliación también es prevención.

La acción sindical permite convertir la prevención en compromisos concretos.

5.3. Actuación ante incumplimientos empresariales

Denuncias ante la Inspección de Trabajo

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social constituye una de las herramientas más importantes de las que dispone la representación legal de las personas trabajadoras para garantizar el cumplimiento de la normativa preventiva. Cuando la empresa incumple sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y no adopta medidas adecuadas para proteger la salud mental de la plantilla, la intervención inspectora puede resultar determinante para corregir estas situaciones.

La protección frente a los riesgos psicosociales no es una cuestión voluntaria para las empresas. La legislación obliga a identificar, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluidos aquellos que tienen repercusiones sobre su bienestar psicológico. Por ello, la ausencia de evaluación de riesgos psicosociales, la falta de medidas preventivas o la tolerancia frente a situaciones de violencia o acoso constituyen incumplimientos susceptibles de actuación inspectora.

En los últimos años, la actuación de la Inspección en esta materia se ha visto reforzada por la aprobación del **Criterio Técnico 104/2021**, que establece directrices específicas para las actuaciones inspectoras relacionadas con los riesgos psicosociales. Este criterio recuerda que las empresas están obligadas a gestionar estos riesgos con el mismo nivel de exigencia que cualquier otro riesgo laboral y que la ausencia de actuaciones preventivas puede dar lugar a requerimientos, sanciones o responsabilidades adicionales. (Trujillo Pons, 2022).

Sin embargo, la denuncia ante la Inspección no debe entenderse como el primer paso de la intervención sindical, sino como un instrumento que puede utilizarse cuando las vías ordinarias de participación y negociación no han permitido resolver los problemas existentes. Antes de recurrir a esta actuación conviene documentar adecuadamente la situación, solicitar información a la empresa y plantear formalmente las medidas preventivas que se consideran necesarias.

¿Cuándo puede ser necesaria una denuncia?

La intervención inspectora puede resultar especialmente útil cuando se producen situaciones como las siguientes:

- Ausencia de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluaciones realizadas de forma claramente insuficiente o meramente formal.
- Falta de planificación preventiva tras identificar riesgos.
- Incumplimiento de medidas acordadas para reducir los riesgos psicosociales.
- Situaciones de sobrecarga de trabajo persistente.
- Incumplimientos relacionados con la desconexión digital.
- Existencia de situaciones de violencia laboral o acoso sin respuesta adecuada de la empresa.
- Falta de información o consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Reiteración de daños para la salud asociados a la organización del trabajo.

Estas situaciones pueden afectar no solo a personas concretas, sino también a colectivos enteros de trabajadores y trabajadoras, por lo que su corrección constituye una cuestión de salud laboral y de interés colectivo.

El papel de los delegados y delegadas de prevención

Los delegados y delegadas de prevención desempeñan una función esencial en este ámbito. Su conocimiento directo de las condiciones de trabajo les permite detectar incumplimientos, recopilar información y trasladar a la Inspección aquellos problemas que puedan estar afectando a la seguridad y salud de la plantilla.

Además, la actuación inspectora suele resultar más eficaz cuando se apoya en información objetiva y documentada. Informes de evaluación de riesgos, actas de los Comités de Seguridad y Salud, comunicaciones dirigidas a la empresa, datos sobre absentismo o registros de incidencias pueden constituir elementos de gran utilidad para acreditar la existencia de problemas preventivos.

Por este motivo, la intervención sindical debe combinar la identificación de los riesgos con una adecuada recopilación de información que permita fundamentar las actuaciones posteriores.

Acción sindical

Antes de acudir a la Inspección de Trabajo conviene:

- ✓ Solicitar formalmente a la empresa información sobre la situación detectada.
- ✓ Plantear propuestas preventivas concretas.
- ✓ Tratar el problema en el Comité de Seguridad y Salud.

- ✓ Documentar los incumplimientos observados.
- ✓ Recoger información sobre posibles daños para la salud derivados de la situación existente.
- ✓ Comprobar si existen evaluaciones de riesgos y medidas preventivas relacionadas con el problema.
- ✓ Mantener informada a la plantilla sobre las actuaciones realizadas.

Cuando las medidas preventivas no se adoptan o los incumplimientos persisten, la denuncia ante la Inspección puede convertirse en una herramienta fundamental para proteger la salud de las personas trabajadoras y exigir el cumplimiento efectivo de la normativa preventiva.

Ideas clave

Los riesgos psicosociales también son objeto de actuación de la Inspección de Trabajo.

La evaluación de riesgos psicosociales es una obligación legal de la empresa.

La denuncia inspectora debe formar parte de una estrategia sindical más amplia.

La documentación de los incumplimientos resulta fundamental para facilitar la actuación inspectora.

La finalidad de la intervención no es sancionar por sancionar, sino conseguir que se adopten medidas eficaces para proteger la salud mental de la plantilla.

La Inspección de Trabajo constituye una herramienta especialmente valiosa cuando han fracasado las vías ordinarias de participación, consulta y negociación.

Intervención sindical

La acción sindical desempeña un papel esencial en la protección de la salud mental de las personas trabajadoras. Aunque la legislación atribuye a las empresas la responsabilidad de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, la experiencia demuestra que la intervención de la representación legal de las personas trabajadoras resulta decisiva para identificar riesgos, impulsar medidas preventivas y vigilar el cumplimiento de las obligaciones empresariales.

Los problemas relacionados con la salud mental suelen tener un origen organizativo. La sobrecarga de trabajo, la insuficiencia de plantillas, la falta de autonomía, las dificultades de conciliación, la violencia laboral o los estilos de liderazgo inadecuados no son circunstancias individuales, sino

condiciones de trabajo sobre las que es posible actuar desde la negociación y la intervención sindical.

Por este motivo, la actuación sindical no debe limitarse a intervenir cuando el daño ya se ha producido. El objetivo principal debe ser identificar los problemas de manera temprana y actuar sobre sus causas antes de que se traduzcan en situaciones de estrés, ansiedad, agotamiento emocional o incapacidad temporal.

La intervención preventiva comienza en el propio centro de trabajo. La observación cotidiana de las condiciones laborales, el contacto permanente con la plantilla y el conocimiento de la realidad organizativa permiten detectar señales de alerta que, en muchas ocasiones, no aparecen reflejadas en los documentos formales de la empresa. El incremento de las cargas de trabajo, el aumento de los conflictos, el deterioro del clima laboral o la proliferación de bajas médicas pueden constituir indicios de la existencia de riesgos psicosociales que requieren una actuación inmediata.

La representación sindical también desempeña un papel fundamental en los procesos de evaluación de riesgos psicosociales. La participación en el diseño de la evaluación, el seguimiento de su desarrollo y el análisis de los resultados permiten garantizar que el proceso responda a la realidad del centro de trabajo y no se convierta en un simple ejercicio formal. Cuando se detectan deficiencias, la representación sindical debe impulsar la adopción de medidas preventivas y exigir el correspondiente seguimiento de su aplicación.

La negociación colectiva constituye otro de los principales instrumentos de intervención. A través de ella es posible incorporar medidas relacionadas con la organización del trabajo, la gestión de las cargas laborales, la desconexión digital, la conciliación, los protocolos de violencia y acoso o la implantación de planes de salud mental. La experiencia demuestra que los convenios colectivos permiten adaptar la prevención a las características específicas de cada sector y cada empresa, reforzando así la protección de la salud mental de las plantillas.

La actuación sindical también resulta esencial cuando aparecen conflictos o incumplimientos empresariales. La intervención temprana puede contribuir a resolver problemas organizativos, evitar el agravamiento de situaciones de riesgo y promover soluciones dialogadas antes de que sea necesario recurrir a mecanismos administrativos o judiciales.

¿Cuándo debería actuar la representación sindical?

Existen determinadas situaciones que deberían activar la actuación de los delegados y delegadas de prevención:

- Incremento significativo de las bajas por ansiedad, depresión o estrés.
- Quejas reiteradas por sobrecarga de trabajo.
- Aumento de jornadas prolongadas o realización habitual de horas extraordinarias.
- Dificultades generalizadas para disfrutar de los descansos.
- Conflictos frecuentes entre mandos y plantilla.
- Elevada rotación de personal.
- Ausencia de evaluación de riesgos psicosociales.
- Incumplimiento de medidas preventivas previamente acordadas.
- Situaciones de violencia laboral o acoso.

La detección precoz de estas circunstancias permite intervenir antes de que se produzcan daños más graves para la salud de las personas trabajadoras.

Acción sindical

Para proteger eficazmente la salud mental en el trabajo, los delegados y delegadas de prevención deberían:

- ✓ Solicitar la evaluación de riesgos psicosociales cuando no exista o resulte insuficiente.
- ✓ Participar activamente en todas las fases del proceso preventivo.
- ✓ Analizar periódicamente los indicadores de salud laboral y absentismo.
- ✓ Impulsar medidas organizativas dirigidas a reducir los factores de riesgo.
- ✓ Promover protocolos de prevención de la violencia y el acoso.
- ✓ Negociar medidas de desconexión digital y conciliación.
- ✓ Trasladar a la empresa las preocupaciones y propuestas de la plantilla.
- ✓ Acudir a la Inspección de Trabajo cuando existan incumplimientos preventivos.
- ✓ Impulsar la negociación de planes de salud mental en la empresa.

Ideas clave

La salud mental es una cuestión de salud laboral y debe formar parte de la acción sindical cotidiana.

La intervención más eficaz es aquella que actúa sobre las causas organizativas de los problemas.

La detección temprana permite prevenir daños más graves.

La negociación colectiva es una herramienta fundamental para mejorar las condiciones de trabajo.

La participación de la representación legal de las personas trabajadoras mejora la eficacia de las actuaciones preventivas.

La protección de la salud mental requiere una acción sindical continuada, basada en la prevención, la participación y la mejora de las condiciones de trabajo.

Tutela judicial de los derechos fundamentales

En aquellos casos en los que los riesgos psicosociales generan daños graves para la salud o implican vulneraciones de derechos fundamentales, puede ser necesario recurrir a la tutela judicial. La jurisprudencia española ha reconocido en numerosas ocasiones la responsabilidad empresarial derivada de la falta de protección frente a riesgos psicosociales.

Los tribunales han confirmado sanciones, recargos de prestaciones e indemnizaciones por daños y perjuicios en supuestos relacionados con acoso laboral, ausencia de evaluación de riesgos psicosociales o incumplimiento de obligaciones preventivas que provocaron ansiedad, depresión u otras patologías relacionadas con el trabajo.

La vía judicial constituye, por tanto, una garantía complementaria para asegurar la protección efectiva de la salud mental cuando han fracasado los mecanismos preventivos ordinarios.

CAPÍTULO 6: PROPUESTAS DE UGT PARA MEJORAR LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

La creciente incidencia de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo exige adoptar medidas ambiciosas que permitan adaptar el marco preventivo a los nuevos riesgos surgidos como consecuencia de la transformación del mercado laboral. Desde UGT venimos defendiendo que la salud mental debe ocupar un lugar central dentro de las políticas de prevención de riesgos laborales, abandonando definitivamente la consideración residual que históricamente han tenido los riesgos psicosociales dentro del sistema preventivo español. Las actuales cifras de incapacidad temporal por trastornos mentales, el aumento de los niveles de estrés y ansiedad relacionados con el trabajo y la persistencia de importantes déficits en la evaluación de los riesgos psicosociales justifican la necesidad de impulsar reformas normativas, institucionales y organizativas que refuercen la protección de las personas trabajadoras.

6.1. Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales supuso un importante avance para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Sin embargo, más de treinta años después de su aprobación, el mundo del trabajo ha experimentado transformaciones profundas que exigen una actualización integral de su contenido.

La digitalización, la automatización de procesos productivos, las nuevas formas de empleo, la expansión del teletrabajo y la conectividad permanente han generado riesgos que apenas estaban presentes cuando se aprobó la normativa vigente. Los riesgos psicosociales se han convertido en una de las principales amenazas para la salud laboral, pero continúan ocupando una posición secundaria dentro del marco regulador.

Por este motivo, UGT defiende una reforma de la legislación preventiva que incorpore de manera expresa la protección frente a los riesgos psicosociales y organizativos, garantizando que la salud mental reciba el mismo nivel de protección que el resto de los riesgos laborales.

Asimismo, consideramos necesario reforzar el enfoque preventivo de la norma para garantizar que la actuación empresarial se dirija prioritariamente a modificar las causas organizativas que generan los daños psicológicos, evitando trasladar la responsabilidad exclusivamente a la capacidad individual de adaptación de las personas trabajadoras.

6.2. Regulación específica de los riesgos psicosociales

Una de las principales reivindicaciones de UGT consiste en la aprobación de una regulación específica sobre riesgos psicosociales. Aunque la jurisprudencia, el INSST y la propia Inspección de Trabajo han dejado claro

que estos riesgos forman parte de las obligaciones preventivas empresariales, la ausencia de una regulación específica genera incertidumbre y dificulta una aplicación homogénea en las empresas.

La experiencia demuestra que muchas organizaciones continúan considerando los riesgos psicosociales como una cuestión secundaria o incluso subjetiva, lo que provoca importantes diferencias en los niveles de protección existentes entre sectores y empresas. La existencia de una normativa específica permitiría establecer criterios comunes para la evaluación de riesgos, definir claramente las obligaciones empresariales y facilitar la actuación inspectora.

Desde UGT se propone que esta futura regulación contemple, al menos, cuatro elementos esenciales:

- La obligatoriedad de realizar evaluaciones específicas de riesgos psicosociales utilizando metodologías científicamente validadas.
- La definición de criterios mínimos sobre participación de las personas trabajadoras y sus representantes.
- La regulación de medidas preventivas organizativas dirigidas a eliminar o reducir los factores de riesgo identificados.
- La creación de procedimientos específicos para el seguimiento y control de las intervenciones preventivas.

La reciente inclusión de los riesgos psicosociales y organizativos en las propuestas de reforma del sistema preventivo constituye un avance importante, pero resulta necesario culminar este proceso mediante el desarrollo de un marco normativo específico que facilite una gestión efectiva de estos riesgos (UGT, 2026; Todolí Signes et al., 2024).

6.3. Reconocimiento de las patologías mentales de origen laboral

Otra de las grandes reivindicaciones históricas de UGT se refiere al reconocimiento de las enfermedades mentales derivadas del trabajo. Actualmente existe una importante contradicción entre la evidencia científica disponible y el reconocimiento efectivo del origen laboral de muchas patologías relacionadas con la salud mental.

Los estudios internacionales han demostrado la relación existente entre determinados factores de riesgo psicosocial y la aparición de ansiedad, depresión, agotamiento profesional y otras alteraciones psicológicas. Sin embargo, estas patologías continúan siendo reconocidas mayoritariamente como contingencias comunes, incluso cuando existe una clara vinculación con las condiciones de trabajo.

Los datos recopilados por UGT muestran que en 2024 se registraron más de 671.000 procesos de incapacidad temporal relacionados con trastornos mentales y del comportamiento, mientras que únicamente una mínima parte fue reconocida como contingencia profesional. Esta situación genera un importante problema preventivo, ya que invisibiliza el origen laboral de numerosas patologías y dificulta la adopción de medidas correctoras en los centros de trabajo.

Por ello, UGT reclama:

- La actualización del cuadro de enfermedades profesionales para incorporar los trastornos mentales vinculados al trabajo.
- La flexibilización de los criterios de reconocimiento del origen profesional de estas patologías.
- La mejora de los procedimientos de determinación de contingencias.
- El reconocimiento del papel de los riesgos psicosociales como factores causales o prevalentes en la aparición de determinadas enfermedades mentales.

El reconocimiento efectivo del origen laboral de estas patologías permitiría mejorar la protección social de las personas afectadas y actuar preventivamente sobre las causas que las generan (UGT, 2025; UGT, 2026).

6.4. Refuerzo de la Inspección de Trabajo y de la negociación colectiva

La protección efectiva frente a los riesgos psicosociales exige mecanismos de control capaces de garantizar el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de las empresas. Por este motivo, UGT considera imprescindible reforzar los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La publicación del Criterio Técnico 104/2021 ha supuesto un importante avance en la actuación inspectora sobre riesgos psicosociales. Sin embargo, el crecimiento de este tipo de riesgos exige ampliar la capacidad de intervención inspectora y reforzar la formación especializada de los equipos encargados de supervisar estas materias.

En particular, UGT plantea:

- Incrementar las plantillas inspectoras especializadas en salud laboral y riesgos psicosociales.
- Reforzar las actuaciones específicas dirigidas a comprobar la existencia y calidad de las evaluaciones psicosociales.

- Intensificar el control sobre los incumplimientos relacionados con acoso, violencia laboral, sobrecarga de trabajo y desconexión digital.
- Mejorar los mecanismos de coordinación entre Inspección de Trabajo, autoridades sanitarias y organismos preventivos.

Junto a la actuación inspectora, la negociación colectiva debe convertirse en una herramienta clave para la mejora de la salud mental en el trabajo. Los convenios colectivos permiten adaptar las medidas preventivas a la realidad específica de cada sector productivo, incorporando cláusulas relacionadas con la organización del trabajo, los tiempos de descanso, la conciliación, la desconexión digital, la prevención del acoso o la implantación de planes de salud mental.

Desde UGT se defiende que la salud mental debe formar parte de manera estructural de la negociación colectiva, integrándose en todas aquellas materias que influyen directamente sobre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico de las personas trabajadoras. La incorporación de estas materias a los convenios colectivos contribuirá a extender la cultura preventiva y a garantizar niveles homogéneos de protección en todos los sectores de actividad.

6.5. Evaluaciones psicosociales obligatorias

Una de las principales deficiencias del sistema preventivo español sigue siendo la insuficiente evaluación de los riesgos psicosociales. Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las empresas a identificar, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la realidad demuestra que los riesgos psicosociales continúan recibiendo una atención muy desigual dependiendo del sector, el tamaño de la empresa o el grado de desarrollo de su sistema preventivo.

La evidencia disponible muestra que todavía existen numerosas organizaciones que no han realizado evaluaciones psicosociales específicas, las han desarrollado de manera insuficiente o las utilizan como un mero trámite documental sin traducir sus resultados en medidas preventivas eficaces. Esta situación contribuye a invisibilizar problemas relacionados con la sobrecarga de trabajo, el estrés, la inseguridad laboral, la violencia en el trabajo o la falta de autonomía.

Por este motivo, UGT considera necesario avanzar hacia un modelo que refuerce la obligatoriedad efectiva de las evaluaciones psicosociales, estableciendo criterios homogéneos que garanticen su realización periódica mediante metodologías científicamente validadas y con participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las evaluaciones psicosociales deben dejar de ser una actuación excepcional para convertirse en un elemento estructural de la gestión preventiva de cualquier organización.

Desde UGT defendemos:

- La realización obligatoria y periódica de evaluaciones específicas de riesgos psicosociales.
- La utilización exclusiva de metodologías técnicamente validadas.
- La consulta previa a la representación legal de las personas trabajadoras.
- La obligación de implantar medidas correctoras cuando se detecten exposiciones significativas.
- El seguimiento periódico de los resultados obtenidos.

La evaluación constituye el punto de partida de toda intervención preventiva. Aquello que no se identifica ni se mide difícilmente puede corregirse.

6.6. Derecho efectivo a la desconexión digital

La digitalización del trabajo ha aportado importantes ventajas organizativas y productivas. Sin embargo, también ha generado nuevas formas de exposición a riesgos psicosociales relacionadas con la disponibilidad permanente, la hiperconectividad y la difuminación de los límites entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

La expansión del teletrabajo, la utilización generalizada de dispositivos móviles y la creciente dependencia de herramientas digitales han favorecido situaciones en las que las personas trabajadoras permanecen conectadas a las exigencias laborales más allá de su jornada ordinaria.

Aunque el ordenamiento jurídico español reconoce el derecho a la desconexión digital, su aplicación práctica continúa siendo insuficiente en numerosos sectores y empresas. En muchos casos persisten dinámicas organizativas basadas en la disponibilidad constante, la respuesta inmediata o la realización de tareas fuera del horario laboral.

Desde una perspectiva preventiva, la desconexión digital no constituye únicamente un derecho relacionado con la organización del trabajo. Es una medida esencial para proteger la salud mental y garantizar los tiempos de recuperación física y psicológica.

Por ello, UGT reclama:

- La regulación más precisa del derecho a la desconexión digital.
- La limitación efectiva de comunicaciones laborales fuera de la jornada.
- La prohibición de sistemas organizativos basados en la disponibilidad permanente.

- La incorporación de cláusulas específicas en la negociación colectiva.
- El refuerzo de la actuación inspectora ante los incumplimientos.

Garantizar el descanso también significa proteger la salud mental.

6.7. Refuerzo de las plantillas

La insuficiencia de recursos humanos constituye uno de los principales factores organizativos asociados a la aparición de riesgos psicosociales.

Durante los últimos años, numerosas empresas y administraciones han incrementado las exigencias productivas sin una adaptación equivalente de las plantillas. Esta situación ha generado incrementos de carga de trabajo, presión temporal, intensificación de ritmos y deterioro de las condiciones laborales.

Cuando las personas trabajadoras deben asumir de manera continuada cargas superiores a las razonablemente asumibles, aumentan significativamente los niveles de estrés, agotamiento emocional y desgaste profesional.

El problema resulta especialmente visible en sectores como la sanidad, los servicios sociales, la educación, la atención a la dependencia o determinados servicios públicos, donde la insuficiencia de personal repercute simultáneamente sobre la calidad del servicio y sobre la salud de quienes lo prestan.

Desde UGT defendemos que la dotación adecuada de plantillas debe considerarse una medida preventiva de primer orden.

Por ello reclamamos:

- Evaluar la adecuación entre cargas de trabajo y recursos disponibles.
- Establecer mecanismos que impidan la cronificación de situaciones de sobrecarga.
- Garantizar la cobertura de vacantes, permisos y bajas.
- Incorporar ratios mínimas de personal en aquellos sectores donde resulten necesarias.
- Reforzar la negociación colectiva sobre dimensionamiento de plantillas.

No puede hablarse de prevención eficaz cuando la organización funciona de forma permanente mediante la sobrecarga de las personas trabajadoras.

6.8. Protocolos obligatorios frente a la violencia y el acoso

La violencia y el acoso constituyen una de las manifestaciones más graves de los riesgos psicosociales. Además de vulnerar derechos fundamentales, generan importantes daños para la salud física y mental de las personas afectadas.

La ansiedad, la depresión, el estrés postraumático, la pérdida de autoestima o los procesos prolongados de incapacidad temporal son algunas de las consecuencias frecuentemente asociadas a estas situaciones.

Pese a los avances experimentados en los últimos años, todavía existen diferencias importantes en los niveles de protección existentes entre empresas y sectores.

UGT considera necesario establecer una mayor homogeneidad en las medidas de prevención y respuesta frente a estas conductas.

Por ello proponemos:

- La obligatoriedad de disponer de protocolos frente al acoso y la violencia laboral en todas las empresas.
- La inclusión de procedimientos específicos frente a la violencia ejercida por terceras personas.
- La participación sindical en el diseño, seguimiento y evaluación de los protocolos.
- Garantías efectivas de confidencialidad y protección frente a represalias.
- Programas permanentes de sensibilización y formación.

La violencia y el acoso no son conflictos individuales. Son riesgos laborales que exigen respuestas preventivas y organizativas.

6.9. Perspectiva de género en la prevención

La salud mental y la exposición a los riesgos psicosociales no afectan de igual manera a mujeres y hombres.

Las mujeres continúan concentrándose en sectores con elevadas exigencias emocionales, presentan mayores niveles de exposición a la doble presencia y soportan una parte desproporcionada de las tareas de cuidados. Asimismo, persisten desigualdades relacionadas con la promoción profesional, la segregación ocupacional y las diferencias retributivas.

Estas circunstancias influyen directamente sobre la aparición de determinados problemas de salud mental relacionados con el trabajo y obligan a incorporar la perspectiva de género en todas las fases de la acción preventiva.

Desde UGT reclamamos:

- Evaluaciones psicosociales con perspectiva de género.
- Análisis específico de la doble presencia.
- Incorporación de indicadores desagregados por sexo.

- Medidas preventivas adaptadas a las distintas exposiciones al riesgo.
- Coordinación efectiva entre prevención de riesgos laborales e igualdad.

La integración de la perspectiva de género no constituye un elemento accesorio de la prevención. Es una condición indispensable para identificar correctamente los riesgos y garantizar una protección efectiva de toda la población trabajadora.

6.10. Más negociación colectiva

La negociación colectiva constituye una de las herramientas más eficaces para trasladar la prevención de los riesgos psicosociales al funcionamiento real de las empresas.

Muchas de las cuestiones que afectan a la salud mental de las personas trabajadoras, como la organización del tiempo de trabajo, la distribución de tareas, la conciliación, la autonomía, las cargas de trabajo o la desconexión digital, se regulan principalmente mediante acuerdos colectivos.

Por ello, UGT defiende que la salud mental debe incorporarse de forma estructural a la negociación colectiva sectorial y de empresa.

Entre otras medidas, proponemos:

- Cláusulas específicas sobre evaluación de riesgos psicosociales.
- Planes de salud mental negociados.
- Protocolos frente al acoso y la violencia.
- Regulación efectiva de la desconexión digital.
- Medidas de conciliación corresponsable.
- Indicadores de seguimiento y evaluación.
- Participación sindical reforzada en la gestión preventiva.

La negociación colectiva permite adaptar la prevención a la realidad de cada sector y constituye una herramienta especialmente valiosa para transformar las recomendaciones preventivas en obligaciones efectivas.

Bibliografía

Agra Viforcós, B. (2023). Participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales en la empresa. En *Tratado práctico de prevención de riesgos laborales* (pp. 675-711).

Beneyto, P. (2014). La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España: Modelos, cobertura y recursos. Fundación 1º de Mayo.

Comisión Europea. (2017). *Trabajo más seguro y saludable para todos: Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo*. Comisión Europea.

Comisión Europea. (2018). *Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de los riesgos*. Comisión Europea.

EU-OSHA. (2012). *Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

EU-OSHA. (2014). *Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Fernández García, R. (2021a). Figuras encargadas de la prevención. El delegado de prevención. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 195, 5-24.

Fernández García, R. (2021b). Figuras encargadas de la prevención. El trabajador designado. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 194, 6-20.

Fernández García, R. (2021c). Los recursos preventivos: una figura necesaria infrutilizada. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 193, 5-20.

INSST. (2020). *Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. Manual de usuario*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

INSST. (2022a). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

INSST. (2022b). *Encuesta europea de condiciones de trabajo 2021. Datos de España*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Menéndez, M., Benach, J., & Vogel, L. (2020). *The impact of safety representatives on occupational health*. European Trade Union Institute.

Nichols, T., & Walters, D. (2006). Representation and consultation on health and safety in chemicals: An exploration of limits to the preferred model. *Employee Relations*, 28(3), 230-254.

Payá Castiblanque, R. (2018). La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos psicosociales. *Quaderns de Ciències Socials*, 38, 40-71.

Payá Castiblanque, R., & Pizzi, A. (2020). Presencia sindical y gestión de riesgos laborales de origen psicosocial: Un análisis del caso español. *Revista Internacional de Organizaciones*, 24, 325-366.

Robinson, A., & Smallman, C. (2013). Workplace injury and voice: A comparison of management and union perceptions. *Work, Employment and Society*, 27(4), 674-693.

Rodríguez Cabrero, G. (2011). Políticas sociales de atención a la dependencia en los regímenes de bienestar de la Unión Europea. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(1), 13-42.

Todoí Signes, A., Muñoz Ruiz, A. B., & López Aguado, P. (2024). *Salud mental y prevención de riesgos laborales: Guía para la elaboración de planes de salud mental en las empresas*. Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball (INVASSAT), UGT País Valencià y Universitat de València.

Trujillo Pons, F. (2022). La imperiosa aplicación del Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales. *Revista de Derecho Laboral VLex*, 6, 73-87.

Vega Martínez, S. (2001a). NTP 603: Riesgo psicosocial: *El modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Vega Martínez, S. (2001b). NTP 604: Riesgo psicosocial: *El modelo demanda-control-apoyo social (II)*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Vega Martínez, S. (2012a). NTP 944: *Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: Principios comunes (I)*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Vega Martínez, S. (2012b). NTP 945: *Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: Principios comunes (II)*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



Dirección

C/ Gamazo, 13
47004 Valladolid



Teléfono

983 329 000



Web

www.ugtcyl.es
www.saludlaboral.ugtcyl.es



Canal WhatsApp

UGT Castilla y León



@UGTCyL

UGT
Castilla y León

NOS
IMPULSA



Junta de
Castilla y León