

# Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #01/2023 (enero-abril)

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO  
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad  
de Jaén

# NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #01/2023 (enero-abril)

## Sumario

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIO+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033



**Junta de Andalucía**

Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO  
OBSERVATORIO

del IAPRL



**Universidad  
de Jaén**



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



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de l IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2023

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033

## #Editorial

### Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas



Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social

Universidad de Jaén

Director Académico del LARPSICO

1. El ordenamiento jurídico español conoce el concepto de acoso discriminatorio desde hace largos años, por exigencias del Derecho de la Unión Europea (ej. art. 28 **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social**). Por tal, se tiene toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Como vemos, aparece expresamente la “orientación sexual”, no propiamente el “género”. Con el transcurrir de los años, sucesivas leyes han ido especificando cada vez más esa conducta de acoso discriminatorio, atendiendo a condiciones específicas humanas que socialmente vienen siendo prevalentes en las conductas de violencia y acoso, también en el seno de las empresas, esto es, en los entornos de trabajo. Y es así como, junto al sexo, que es la que más desarrollo ha tenido (ej. art. 7 **Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad entre mujeres y hombres**), también en fechas recientes (ej. art. 12 **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**), ha venido adquiriendo un significado propio la “identidad” y la “expresión de género” (art. 2.1 en relación con el art. 6.4 de la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**).

Es en ese escenario cambiante, ciertamente complejo, y algo confuso para las empresas, donde acaba de producirse el último hito, por el momento, de esta evolución hacia la fijación de una regulación especial y específica contra la violencia y el acoso en el trabajo por causa de la condición de identidad y/o expresión de género. Así, el art. 15 de la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI** exige a determinadas empresas, como contenido mínimo, del conjunto de medidas (planes) previstas para la igualdad de trato y no discriminación en los lugares o en los entornos de trabajo de las personas LGTBI, la aprobación y puesta en práctica, tras la debida negociación, de un protocolo contra la violencia y el acoso por la condición de persona LGTBI. El art. 3 d) de esta Ley define el concepto de acoso discriminatorio a persona LGTBI reiterando lo ya conocido:

*“Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley [identidad sexual y/o de género, expresión de género, transfobia, familia LGTBI, homofobia, LGTBIfobia, Bifobia –art. 3–], con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.*



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



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2023

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033

- De este modo, en el sistema jurídico español en general, y de prevención de riesgos laborales psicosociales en particular, adquiere una nueva dimensión la gestión de la violencia y el acoso en los entornos de trabajo por razón de (identidad y expresión) de género, dando mayor concreción, y complejidad, a las obligaciones a tal fin previstas en el Convenio 190 OIT. En virtud del art. 15 de la Ley Trans,

**“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.”**

Para ello:

**“las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”**

Como puede comprobarse, la obligación no es para todas las empresas (en torno al 1 por cien del tejido empresarial español –unas 30.000 empresas afectadas, pues–), ni se concibe inmediata (se aplaza un año), condicionándose también a la negociación colectiva y a una norma reglamentaria. No obstante, más pronto que tarde habrá que afrontar la realización de este tipo de protocolos, como ya está sucediendo (ej. Universidad Jaume I de Castellón). Ahora bien, a fin de racionalizar o simplificar estas crecientes obligaciones empresariales, habría que pensar en el diseño de un instrumento más global y unitario, aunque con elementos diferenciados, que permita una gestión integral de la diversidad (no solo de género) en las empresas.

- La nueva regulación llama también, a través del Consejo de Participación de las personas LGTBI, a promover un método de buenas prácticas (benchmarking). En nuestro país ya hay varias experiencias en tal sentido, mediante la promoción de Redes de Empresas basadas en la gestión de la diversidad. Así, por ejemplo, la consultora global de Recursos Humanos referente en temas de diversidad e igualdad, **Intrama**, publicó su Informe **VariableD 2021**, en el que reconoce las 30 empresas españolas más comprometidas con la diversidad y la inclusión (ej. Naturgy, Ilunion, Caser Seguros, BBVA, CaixaBank, Pfizer, Pascual, Danone o Leroy Merlin, entre otras). También se destaca, en el marco del ODS10, **REDI**, Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI. Otras identificadas y de gran alcance son:

- **Red ECDI** (Red de Empresas comprometidas con Diversidad, Inclusión e Igualdad).
- **RED+D** es otro espacio de encuentro que permite a las empresas e instituciones inclusivas compartir ideas, experiencias e iniciativas en relación con la gestión de la diversidad, en el que la cultura ejerza como eje vertebrador de las distintas manifestaciones de la diversidad.





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



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de l I A P R L



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2023

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033

## #Artículo científico-técnico

### La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales



Julia Dormido Abril

Profesora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Sevilla

#### 1. Contextualización de la edad y la diversidad generacional

El incremento de la esperanza de vida, y el problema de financiación estructural de nuestro sistema de Seguridad Social, han derivado en una aplicación gradual, al alza, del periodo de cotización y de la edad de jubilación para la obtención de la correspondiente pensión, tal y como se desprende del art. 205 y de la Disp. transitoria séptima LGSS. Dichas circunstancias han venido a imponer a los trabajadores que prolonguen su vida laboral el máximo tiempo posible, de manera que cada año que pasa se comprueba cómo las plantillas se encuentran más envejecidas, así como también perviven trabajos que requieren de un mayor esfuerzo físico –no obstante, esta realidad no afecta por igual a todos los sectores productivos–. De la EPA del año 2022 se desprende que el número de ocupados en ambos sexos de 55 a 59 años es de 2.354,9 millones de personas, mientras que en las edades comprendidas entre los 35 y 39 años es de 2.373 millones, lo que denota una escasa diferencia y una afirmación a lo expuesto tan solo superado por aquellos que se encuentran en un tramo de edad entre los 45 y 49 años donde alcanzan los 3.156,3 millones. Todo ello da lugar a que en el ámbito de la empresa confluyan diferentes generaciones de trabajadores, lo cual tiene una repercusión directa sobre la prevención de los riesgos laborales, que debe profundizar, entre otros aspectos, en los riesgos psicosociales.

En relación con dicha cuestión, en el mes de enero del presente año se publicaba la NTP (Nota Técnica de Prevención) 1.176 sobre la edad y la diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud elaborada por el INSST. Como se sabe, dicho instrumento viene a constituir una guía de buenas prácticas para que las empresas incorporen en su ámbito organizativo actuaciones y medidas que se proponen en la misma. De un modo particular, a través de esta NTP se pretende que la prevención de riesgos laborales tenga en cuenta la diversidad generacional de los trabajadores, de manera que se lleven a cabo los ajustes razonables en relación con la edad de los empleados, así como dar cumplimiento al Criterio Técnico 104/2021 de la ITSS y a las directrices marcadas por el Marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo (2021-2027).



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



**LABORATORIO  
OBSERVATORIO**

de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2023

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033

En lo que respecta a la protección del trabajador senior, lo cierto es que el criterio de la edad, como causa de discriminación se contempla dentro de la fórmula abierta del art. 14 CE relativa a “*cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”. Sin embargo, la utilización de la edad como una condición que permite establecer diferencias entre dos situaciones comparables, tal y como predica la propia Directiva, es lo que ha conducido a que tal protección disminuya en intensidad. De ahí que Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que traspone a norma europea, se pronuncie en estos términos sobre la edad en los arts. 2.2 y 4.2.

La edad constituye una condición personal que no puede ser interpretada de forma aislada, sino que siempre va asociada a algún elemento que complementa. Así, por ejemplo, suele estar relacionada con la experiencia, cuando se trata del trabajador de mayor edad, o justamente lo contrario, la inexperiencia cuando se trata del empleado joven. Asimismo, suele contemplarse de manera conjunta con la salud, si bien el número de años no tiene por qué denotar el padecimiento de una enfermedad, aunque es lo más probable. En todo caso, podría entenderse como algo consustancial a la edad que el trato que la persona recibe del entorno deba ser diferente por razón de la edad y sobre esta circunstancia parece haber una total connivencia.



El elemento de la edad como condición personal se emplea para establecer una diferenciación entre los sujetos, de manera que se agrupan en colectivos diferentes en los que concurren unas necesidades y preocupaciones diferenciadas. Desde el punto de vista de las relaciones laborales puede servir para organizar el trabajo, o lo que es lo mismo, para atribuir determinadas funciones dentro de un grupo profesional a los empleados atendiendo a la diversidad generacional. Sobre esta cuestión la NTP considera que es conveniente segmentar a los trabajadores en función de la edad en la gestión preventiva, puesto que los riesgos pueden incidir de un modo diverso en función de la edad. Por ello, resulta conveniente establecer, al menos, tres tramos de edad, los cuales pueden ir de los 16 a los 34, de los 35 a los 54 y de los 55 años en adelante, adquiriendo estos últimos la condición de *seniors* o trabajadores maduros. Esta desagregación de la información resultará de interés para la elaboración posterior de la evaluación de riesgos.



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



**LABORATORIO  
OBSERVATORIO**  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2023

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033

## 2. Los factores de riesgo psicosocial aplicados a la edad

De conformidad con el Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, elaborado entre los días 18 a 24 de septiembre de 1984, “el factor de riesgo psicosocial lo constituyen aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”. Ahora bien, no todos los factores han de tener la misma incidencia en todos los trabajadores, sino que su afectación podrá ser superior en el caso de los trabajadores de edad avanzada. En tal sentido, la clasificación etaria establecida anteriormente puede servir a las empresas para analizar qué repercusión tienen en los trabajadores las exigencias propias del puesto de trabajo, tal y como puede ser el hecho de tener que cumplir con una serie de objetivos a la semana o al mes, la utilización de nuevas herramientas digitales o programas informáticos, la conflictividad y el clima laboral, además de las jornadas prolongadas y el ritmo de trabajo, entre otras. Estos factores pueden ocasionar estrés, ansiedad y depresión en determinados grupos de empleados, sobre todo en aquellos que ya acumulan muchos años de experiencia y que se encuentran próximos a la edad de jubilación, pero aún le faltan unos años para alcanzarla. De hecho, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-27 (en adelante, EESST), aprobada en el Consejo de Ministros el pasado 14 de marzo de 2023, señala que un 32% de la población ocupada se encuentra expuesta a presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo con potenciales efectos sobre la salud mental, aumentando dicho porcentaje en determinados sectores como el sanitario o el financiero.

En concreto, según la EESST los factores que pueden inducir la aparición de riesgos psicosociales se pueden clasificar, entre otros aspectos en las demandas temporales, referidos al tiempo establecido para que los trabajadores atienden a sus cometidos, los cuales generan estrés y pueden afectar de un modo diferente a los trabajadores según su clasificación etaria, las demandas cognitivas, relacionadas con la información que hay que procesar, almacenar o transmitir y los problemas para conciliar la vida laboral y personal en el caso de que se tengan cargas familiares, entre otros.

La depresión, el estrés, y la ansiedad, son las respuestas que nuestro cuerpo suele emitir como consecuencia de la exposición a un riesgo como los identificados antes. Como se sabe, siempre que se produzca el nexo causal entre la patología y la actividad laboral, quedarán amparados por la consideración de accidente de trabajo. Por ello, resulta imprescindible que se lleve a cabo esta distribución de las diferentes franjas etarias para, a partir de ella, realizar la evaluación de los riesgos que tenga en cuenta a los psicosociales para, posteriormente, establecer la planificación de las medidas preventivas.

## 3. La gestión preventiva de los riesgos psicosociales

La evaluación de riesgos, confeccionada según lo dispuesto en los arts. 15.1, b y 16.2, a LPRL y 4 RSP o modificada en atención a los arts. 16.2, a LPRL y 6 RSP), deberá tener en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puesto de trabajo y las personas que los ocupan y, en concreto, la edad de éstas. A través de la misma se podrá determinar si existe una propensión de los trabajadores del tercer tramo de edad (los seniors) a sufrir riesgos psicosociales en comparación con los que se encuentran en los tramos uno y dos.



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



**LABORATORIO  
OBSERVATORIO**  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2023

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033



Tras lo anterior, la planificación de la actividad preventiva, tal y como expresan los arts. 16.2,b LPRL, 8 y 9 RSP, servirá para establecer las medidas oportunas para eliminar o atenuar dichos riesgos gracias a la incorporación de la perspectiva de edad. En cuanto a las medias concretas que se pueden adoptar, el art. 25 LPRL establece la adaptación del puesto de trabajo a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos entre los que consideramos que se encuentran los trabajadores seniors, lo que comporta que la empresa deba garantizar de un modo específico la protección de aquellos. Resulta innegable que el art. 25 LPRL actúa a modo de “cajón de sastre”, pues el legislador no ha querido definir de manera explícita a ningún colectivo. Por ello, pese a que la norma presenta algunos interrogantes que exigirían ver cómo se pronuncian los Tribunales sobre esta cuestión, consideramos que en esta referencia tendrían cabida los trabajadores de edad avanzada, puesto que lo importante en este tipo de trabajadores no es en sí la cantidad de años que tengan, sino cómo se encuentren a nivel físico, biológico y psíquico. Se trata de aquella reflexión que se hacía al inicio con respecto a la relación de la edad con la salud, en tanto que la primera es un mero dato objetivo que nos describe a la persona, lo realmente relevante son las condiciones que pueden relacionarse con los años de vida. A mayor abundamiento, si se hubiesen especificado en dicho precepto las concretas situaciones en las que se debe encontrar el trabajador, seguramente se habrían quedado sin protección otras muchas, por lo que se ha de tener en cuenta el principio general en materia de prevención de la seguridad y salud de los trabajadores del art. 15.1, d LRPL (Pastor Martínez, 2017).

La adaptación del puesto de trabajo que se debe llevar a cabo para la prevención de los riesgos psicosociales constituye una obligación que no se limita a lo que son los aspectos materiales atinentes al puesto de trabajo, como puede ser el cambio de una mesa o de un teclado por otro más adecuado, sino que también deben comprenderse englobadas en este precepto las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, tal y como nos explica la NTP. En tal sentido, el art. 26.1 LPRL cuando se refiere a la adaptación del puesto de trabajo indica que puede tratarse de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora



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



**LABORATORIO  
OBSERVATORIO**  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2023

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033

afectada, dentro de cuyas medidas se encuentran la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Así pues, el tiempo de trabajo podría ser conjugado de diferentes maneras, posibilitando no solo la reducción de la jornada, de conformidad con el art. 37 ET, sino también acumulando los periodos de trabajos para dar lugar a un descanso mayor.

En lo que hace a las condiciones, podría tener efectos beneficiosos el alivio de la carga de trabajo, aunque ello pase por una movilidad funcional. Es en este ámbito donde la negociación colectiva aportaría un gran valor a las medidas que puedan emprenderse, más allá de la no realización de la jornada nocturna, ya que es en las normas paccionadas donde se contemplan las funciones inherentes a cada una de las categorías profesionales, así como todas las cuestiones relativas al horario, tiempo de trabajo, distribución, etc. En todo caso, debemos recordar que el art. 36.5 ET se prevé la organización del trabajo por parte de la empresa teniendo ésta la obligación de adaptar el trabajo a la persona (art. 15.1 d) LPRL), con un especial énfasis en aquellos trabajos que sean monótonos o repetitivos, sobre todo a efectos de establecer los tiempos de descanso y de trabajo y el ritmo de la producción (Igartua Miró, 2019). Asimismo, que la racionalización de la carga de trabajo, el establecimiento de unos plazos razonables de ejecución de las tareas y el reparto equitativo del trabajo, así como el establecimiento de medidas reales de desconexión pueden contribuir a la reducción de la carga física, pero sobre todo mental del trabajador.

A mayor abundamiento, no podemos obviar que un uso prolongado de las nuevas tecnologías puede generar tecnoestrés y fatiga electrónica, además de ansiedad (NTP 730). Por ello, también sería conveniente que a los trabajadores de edad avanzada se les forme en materia preventiva para evitar tales riesgos a los que parece que son menos propensos aquellos empleados que se encuentran en los tramos inferiores en la clasificación etaria, así como también es de suma importancia la vigilancia de la salud en el marco del art. 22 LPRL.

## 4. Bibliografía

IGARTUA MIRÓ, M. T.: El derecho de adaptación de la jornada por motivos de salud. En Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, Núm. 58, 2019, pág. 3 en la versión digital.

PASTOR MARTÍNEZ, A.: "La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores de edad avanzada. El derecho a la adaptación de las condiciones de trabajadores como límite al despido por ineptitud sobreenvenida". Documentación Laboral, núm. 112, 2017, vol. IV, pág. 74.

TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: La edad avanzada en relación al empleo, la jubilación y la seguridad social: envejecimiento activo, política de reinsertación y derecho antidiscriminatorio. Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 4/2015, Ed. Aranzadi, BIB 2015/998, pág. 13 de la versión.



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



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2023

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033

## #Crónicas de actualidad preventiva

### La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales



Gloria María Montes Adalid

Contratada FPU

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

#### 1. Como preámbulo...

Durante la última década, los índices de siniestralidad laboral se han mantenido estables, pero ciertas actividades y trabajadores han mostrado un mayor riesgo, ante los nuevos desafíos, como la **transición digital** y climática. Así, **han emergido nuevos riesgos** para la seguridad y salud en el trabajo que han de ser gestionados por unos estándares normativos que se adapten a las condiciones en las empresas y aprovechen el desarrollo tecnológico para reducir los daños en la salud mediante su incorporación en los procesos productivos y de gestión de la **prevención** (también en lo que respecta a **salud psicosocial**). Por este motivo, es vital realizar reflexiones que aporten luz a los principales puntos críticos en torno a la interacción de las TIC y los riesgos psicosociales.

Así, **digitalización, salud psicosocial y trabajo** son conceptos clave para comprender los nuevos retos del presente. En esta óptica, es digno de mención el evidente impacto (a efectos estadísticos) de la pandemia de **Covid-19** en la salud de la población trabajadora. Sin embargo, aún no se ha reconocido plenamente el impacto emocional que ha afectado a una parte importante de la población en general y a **ciertos grupos profesionales en particular**. En el escenario de transformación tecnológica unida al confinamiento, las restricciones de movilidad y la inestabilidad económica y laboral, han causado una **acusada huella en la salud psicosocial** de las **personas trabajadoras**, que queda evidencia en el **I Estudio global sobre el impacto psicológico del Covid-19 en la salud psicosocial de las personas trabajadoras**, elaborado por **Affor** en el 2022.





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



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2023

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033

## 2. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: el binomio de las TIC y los riesgos psicosociales

A este tenor, es oportuno subir a la palestra a la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo**, que aborda una entidad de medidas relativas a esta correlación TIC - riesgos psicosociales y, por primera vez, pone **el foco** en la **salud mental**, mediante la implementación de planes específicos para identificar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales.

Esta estrategia se conforma como un marco de colaboración entre administraciones y sectores para la prevención de riesgos laborales, que utiliza como referente el **Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027**. La nueva estrategia 2023-2027 se enfoca en mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y reducir la siniestralidad, con acciones dirigidas a actividades peligrosas, colectivos vulnerables, protección contra la violencia y discriminación, integración de la perspectiva de género, apoyo a pequeñas empresas y coordinación a todos los niveles. En consonancia con el **“Objetivo 2: gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva”**, se explicita que el avance tecnológico ofrece oportunidades en términos de prevención de riesgos laborales (formación online, aplicaciones para identificación y evaluación de riesgos, monitoreo, etc.). Por contraparte, también puede generar nuevos riesgos derivados del uso de la tecnología (plataformas colaborativas, inteligencia artificial, etc.), la organización del trabajo (teletrabajo, virtualización, etc.) y las nuevas formas de empleo, lo que puede aumentar la incidencia de riesgos psicosociales. Así, existen unas líneas específicas de actuación que se vinculan estrechamente dentro del **binomio de las TIC y los riesgos psicosociales**:

- En relación con la **“Línea 1: Análisis del marco normativo para adaptarlo a las nuevas formas de trabajo, a los cambios demográfico y climático”**, se dispone que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención serán revisados con el objetivo de incluir la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión de la prevención y fortalecer la protección de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales.
- A tenor de la **“Línea 2: Promoción de la investigación para conocer el impacto de los cambios tecnológico, ecológico, climático y demográfico en la salud de las personas trabajadoras y anticipar actuaciones preventivas”**, se establece el fortalecimiento de la investigación para entender y manejar los desafíos en la prevención de riesgos laborales que conlleva la transformación del mundo laboral, como la apertura de una línea de investigación en la CNSST para comprender los impactos del desarrollo tecnológico en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Así, algunas de las materias que abordarán estas investigaciones serán: los nuevos modelos de empleo y organización del trabajo, como el teletrabajo, la digitalización, las nuevas tecnologías, el cambio climático, la seguridad y salud en empleos verdes, la gestión de residuos, el reto demográfico y la diversidad generacional. También se destacan los retos y oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías y la digitalización en la prevención de riesgos laborales.



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



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2023

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033

- Con respecto a la “**Línea 3: Actuaciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa**”, se llevarán a cabo campañas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) destinadas a empresas que empleen la modalidad de trabajo a distancia, con especial atención al cumplimiento de la Ley 10/2021, de 9 de julio, y a las disposiciones específicas sobre seguridad y salud relacionadas con los riesgos psicosociales.
- Por su parte, la “**Línea 4: Apoyo a las empresas en la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de la digitalización de sus procesos productivos y de los cambios climático, ecológico y demográfico**”, dispone que se crearán criterios y herramientas que permitan a las empresas, en especial a las pymes, gestionar los riesgos ergonómicos y psicosociales resultantes de la digitalización y las nuevas formas de trabajo.
- En consonancia con la **línea 6**, un grupo de trabajo de la CNSST se encargará de estudiar la relación entre los factores psicosociales y los riesgos para la salud mental en el ámbito laboral. Con base en un diagnóstico de situación, elaborarán una guía que permita identificar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales, y realizar la vigilancia de la salud, que puede ser genérica o específica.

### 3. Una valoración positiva de las medidas que establece la estrategia

Así, podemos afirmar que ante la creciente adopción de las TIC se han producido cambios notables en el contenido y la organización del trabajo, que han generado mejoras, pero también efectos contraproducentes que aumentan las diferencias entre los **diversos grupos sociales**. Además, las TIC tienen un papel importante en la configuración y transformación de los **factores de riesgo psicosocial**. Por ende, la estrategia actúa como aliciente para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y anticiparse y gestionar los riesgos y amenazas para la salud de los trabajadores.

Por este motivo, es cuanto menos oportuno la aplicación de estas líneas de actuación, que podrían ayudar a garantizar que el desarrollo del trabajo con la implicación de las TIC se realice de manera segura y saludable para todas las personas trabajadoras, y que se aborden adecuadamente los riesgos psicosociales asociados a este modo de trabajo.

Es importante recordar que cualquier cambio de estrategia debe ser adecuado para la realidad del mercado laboral y tener en cuenta las necesidades de la parte empleadora y la parte trabajadora. Y, dado que esta época histórica no puede compararse con ninguna otra vivida por la humanidad, las **medidas** que adoptemos al respecto deben ser igualmente **excepcionales**.



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



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2023

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033

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

## El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033



María Rosa Vallecillo Gámez

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Coordinadora del LARPSICO

### 1. Los riesgos psicosociales en las antípodas

Los riesgos psicosociales se sitúan, cada vez más, en el centro de las políticas y la gestión de la prevención en todo el mundo y nuestras antípodas no son menos. En Australia, el bienestar psicosocial en los entornos laborales se sitúa, en los últimos documentos, en las políticas de seguridad y salud en el trabajo, tanto que en Australia Occidental se considera ilegal que las empresas no prevean este tipo de riesgos. El año pasado, Nueva Gales del Sur lideró las iniciativas al presentar un **Código práctico sobre la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo**, el primero de su tipo en Australia. Además, la regulación de los riesgos psicosociales en el trabajo extenderá su ámbito de actuación a partir del 1 de abril de 2023, cuando entrará en vigor en todo el territorio de la Commonwealth.

Además, el 6 de junio de 2022, **SafeWork Australia** publicó una serie de enmiendas a las **normativa de prevención**, que incluyen, entre otras cosas, una obligación para las empresas de implementar medidas de control de riesgos psicosociales. Las enmiendas suponen un cambio deliberado para garantizar las actuaciones empresariales en materia de riesgos para la salud psicológica derivados del estrés, y sitúa la agresión y la intimidación en el mismo nivel de rigor con el que se interviene en relación a los riesgos físicos. Sin duda, desencadenarán una mayor supervisión y cumplimiento por parte de los reguladores de WHS. Pero no han sido las únicas enmiendas. Progresivamente, desde 2018 en que se realizó una revisión del modelo de Reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo, se han ido incorporando enmiendas a la regulación de la misma. Los cambios, pese a todo, incluyen una advertencia sobre el cumplimiento normativo, en el sentido de que la propia **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (WHS)**, establece que su cumplimiento no es obligatorio a menos que se indique específicamente.



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



LABORATORIO  
OBSERVATORIO  
de la IAPRL



Universidad de Jaén

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2023

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033

## 2. El organismo responsable

Safe Work Australia es un organismo de política nacional que representa los intereses de los estados y territorios de la Commonwealth, pero también los de los trabajadores y empleadores. Su misión es trabajar para conseguir lugares de trabajo más saludables, seguros y productivos a través de la intervención y la introducción de mejoras en la salud y seguridad en el trabajo (WHS) y el establecimiento de acuerdos de indemnización para las personas trabajadoras afectadas.

Safe work, a pesar de su condición de organismo de política nacional, no interviene en la regulación de la salud y seguridad en el trabajo ni establece acuerdos de indemnización para las personas trabajadoras. La competencia legislativa corresponde a la propia Commonwealth, los estados miembros y los territorios asociados que, además, son los encargados de vigilar el cumplimiento de la normativa y administrar los sistemas de indemnización para las personas afectadas por alguna patología relacionada con el trabajo, en cada una de sus jurisdicciones. Se financia de manera conjunta por los gobiernos de la Commonwealth, los estados y los territorios a través del **Acuerdo Intergubernamental para la Reforma Normativa y Operativa en Salud y Seguridad Ocupacional** y sus funciones clave vienen establecidas en la Ley WHS y el Plan Corporativo y el Plan Operativo, acordados por los ministros con competencias en seguridad y salud en el trabajo.

Cualquier persona trabajadora, con independencia de su ocupación o la modalidad en la que esté contratada, tiene derecho a un ambiente de trabajo saludable y seguro. Esa es la premisa bajo la que trabaja este organismo cuyo trabajo se centra en el desarrollo de una política nacional destinada a reducir la incidencia de muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y la exposición a peligros y riesgos en los lugares de trabajo australianos.

## 3. La Estrategia australiana de salud y seguridad en el trabajo 2023-2033

La **Estrategia Australiana de Seguridad de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033**, desarrollada por **Comcare**, la autoridad nacional australiana para la seguridad y salud en el trabajo y la gestión de las indemnizaciones, tiene su germen en una actualización de la normativa de salud y seguridad laboral a través de la **Modificación del Reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo (Gestión del Riesgo Psicosocial y Otras Medidas) 2022** y de la publicación de la **Comcare Prevention Strategy 2022-2025**, que tiene como principales prioridades las relacionadas con los riesgos psicosociales, recogidas en una **guía práctica de gestión de los riesgos psicosociales**. Las prioridades se concretan en tres items:





Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO  
OBSERVATORIO

de la IAPRL



Universidad de Jaén

## Resultados esperados



Fuente: Elaboración propia a partir de [Prevention Strategy 2022-2025](#).

Impactos a largo plazo:



Fuente: Elaboración propia a partir de [Prevention Strategy 2022-2025](#).

## 4. Código práctico

Código de Prácticas sobre la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo se recoge en el artículo 274 de la Ley de [Salud y Seguridad en el Trabajo](#) (Ley WHS). Su fundamento jurídico se encuentra en las siguientes normas:

- Artículo 19 de la Ley WHS: deber primario de cuidado.
- Regulaciones de la OMS División 11: riesgos psicosociales.
- Desarrollos reglamentarios de la Ley WHS: gestión de riesgos.

El Código establece las siguientes obligaciones para los responsables de su aplicación (PCBU):

- Identificar amenazas razonablemente previsibles que podrían dar lugar a riesgos psicosociales.
- Eliminar riesgos, en la medida en que sea razonablemente factible.
- Si no es razonablemente factible eliminar los riesgos, minimizarlos.
- Mantener las medidas de control aplicadas para que sigan siendo eficaces, y
- Revisar las medidas de control para mantener un entorno de trabajo que no presente riesgos para la salud y la seguridad.

## NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#01/2023

### 1. EDITORIAL

- Nueva obligación preventiva de la violencia en el trabajo: el acoso por la condición LGTBIQ+ y gestión de la diversidad en las empresas

### 2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos psicosociales

### 3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: su abordaje en materia de interacción entre las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales

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

- El tratamiento de los riesgos psicosociales en la Estrategia Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2033