

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #03/2023 (septiembre-diciembre)

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 #03/2023 (septiembre-diciembre)

Sumario

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa Cívica Software S.L.



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 la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

#Editorial

¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?



Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social

Universidad de Jaén

Director Académico del LARPSICO

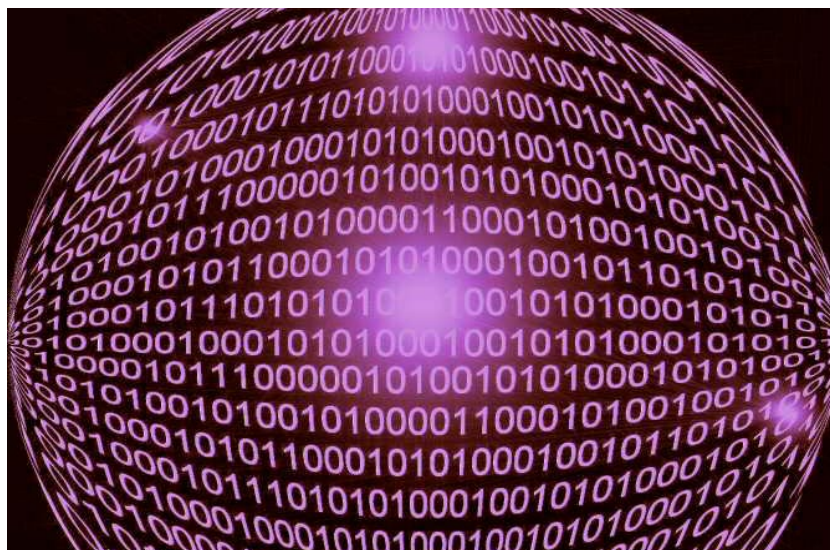


Ilustración: **Amazings**.

1. En un **Informe** presentado el año pasado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), se recuerda algo obvio: la inteligencia artificial (IA), como sistema de recogida y procesamiento de datos en tiempo real sobre las personas empleadas y los modos (y rendimientos) con los que desempeñan sus funciones, para ser usados en la toma de decisiones de gestión (automatizadas o semiautomatizadas) en el lugar o entorno de trabajo, presenta un auge imparable. Como toda innovación tecnológica de carácter disruptivo tales sistemas de gestión de personas trabajadoras basados en la IA (IAWM, por sus siglas en inglés) presenta tantas oportunidades de bienestar y progreso como riesgos (y daños) para las personas trabajadoras. De este modo, si la noción de "riesgo profesional" es inherente al Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y por tanto a los sistemas de gestión preventiva para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, la noción de "riesgo tecnológico-social" sería inescindible de los sistemas de "gestión de inteligencia artificial de las personas" en sus entornos, desde luego en los de trabajo (IAWM), más a más avanza hacia la total digitalización (automatización).

Desde esta perspectiva de ineludible interacción entre los riesgos (psicosociales) en los entornos de trabajo y la gestión de inteligencia artificial de las personas empleadas (IAWM) ¿ha sido atendida adecuadamente en la recientemente acordada "ley europea de inteligencia artificial" (IA ACT), pionera en el mundo, en exceso restrictiva para unos análisis, muy permisiva para otros? La respuesta no es sencilla, tampoco satisfactoria, dependerá de las expectativas que se tengan.



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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

2. Lo primero que debería aclararse es que **aún no hay ninguna "ley europea de inteligencia artificial"**. Lo que sí se ha producido ya es el "acuerdo político" entre las dos instituciones de la gobernanza comunitaria que deberán aprobarla, el Parlamento Europeo (PE) y el Consejo Europeo, tras la propuesta normativa de la Comisión, que remanece nada menos que desde el año 2021. Una vez que sea aprobado formalmente por ambas instituciones tal acuerdo político **sí tendremos un instrumento normativo vinculante para todos los Estados miembros**, siendo de aplicación directa cuando entre en vigor (porque se trata de un Reglamento). También aquí hay que hacer una precisión, pues la previsión de que tenga vigencia a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), tampoco significará que pueda aplicarse ya. Habrá que esperar aún dos años desde su entrada en vigor, salvo determinadas disposiciones:

- Las prohibiciones se aplicarán transcurridos seis meses.
- Las normas generales (modelos de usos generales, exigidos de transparencia) sobre la IA lo harán a los doce meses.

¿Y durante tan largo periodo transitorio qué? Para no frustrar en exceso las grandes expectativas creadas por esta regulación (IA ACT), que tanto se ha dilatado, la Comisión prevé poner en práctica un "Pacto" que anticipe la aplicación de las obligaciones previstas en el Reglamento, pero sobre un compromiso voluntario de las principales entidades de la UE y del mundo dedicados al desarrollo de sistemas de IA, anticipando su vigencia efectiva. Asimismo, la UE se compromete a promover una normativa internacional que se aplique en todo el mundo, dado que su funcionamiento y sus riesgos son globales, conformándose de momento con apoyar los compromisos alcanzados en el último G7 sobre unos principios rectores internacionales y un Código de Conducta voluntario para los sistemas avanzados de inteligencia artificial.

3. Como puede comprenderse fácilmente, toda la regulación comunitaria de la IA se hace recaer en la noción de "análisis de riesgos" y en su dinámica de gestión. A tal fin se reconocen cuatro categorías de riesgos identificables, para dar fiabilidad. **A saber:**

1º) Mínimo 2º) Alto 3º) Inaceptable 4º) Específico de transparencia

Si los primeros carecen de impacto relevante en los derechos básicos de las personas, pudiéndose desarrollar con amplia libertad, sin perjuicio de compromisos más favorables voluntariamente asumidos por las empresas, los sistemas de gestión de IA de riesgo alto requerirán el cumplimiento de importantes condiciones para su uso legítimo (justificación, transparencia, evaluación de impacto sobre derechos fundamentales, su documentación, etc.). Precisamente, entre los ejemplos de IA de alto riesgo se explicitan algunos sistemas de gestión de IA en el trabajo (ej. los sistemas automatizados de selección y acceso a la contratación laboral, controles biométricos, reconocimiento de emociones, etc.). Ahora bien, también hallaremos más de un **sistema de gestión de IA de personas en los entornos de trabajo (IAWM) de riesgo inadmisibles, es decir, prohibidos**. Y ello porque constituyen una seria amenaza para la vigencia efectiva de derechos fundamentales de las personas (en general, y trabajadoras en particular).

Sería el caso, por ejemplo, de los **sistemas de reconocimiento de emociones mediante controles biométricos en el lugar de trabajo**. Y los que **explotan las "vulnerabilidades de grupos específicos"** de personas (edad, discapacidad, étnica, niveles salariales...).



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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

Ciertos sistemas de gestión laboral basados en datos de índole biométrica (ej. reconocimiento facial), como para los registros horarios, han sido también puestos en cuestión recientemente. Las fuentes recientes de esta puesta en discusión proceden tanto de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), con su **Guía sobre Tratamientos de Control de Presencia mediante Sistemas biométricos, noviembre del año 2023** (sigue el Criterio del Comité Europeo de Protección de Datos –CEPD– 5/2022). La utilización de datos biométricos en el entorno laboral supone un tratamiento de categorías especiales de datos de alto riesgo. En consecuencia, si bien no se prohíben de forma absoluta, sí se somete a estrictos criterios (ej. habilitación legal específica, evaluación de impacto en la protección de datos –EIPD–, etc.) que **no lo hacen aconsejable en la mayor parte de los casos**. Así lo ha sostenido la SJS 2 de Alicante, 190/2023, 15 de septiembre, que condena –con indemnización de daños adicional– a una empresa por usar la imagen de sus 470 trabajadores en redes sociales, consentida para usos promocionales, para realizar una labor de control, vigilando la jornada mediante un sistema de reconocimiento facial).

4. Como podemos comprobar, la gestión de IA de las personas trabajadoras tiene un espacio propio en la IA ACT. Pero el tratamiento es limitado y, a menudo, difuso. Por lo tanto, el impacto de los sistemas AIWM sobre la seguridad y salud en el trabajo deberán esperar a regulaciones más específicas, como sucediera en relación con el reglamento comunitario de protección de datos (STJUE de 30 de marzo de 2023, asunto C34/21).

El citado informe de la EU-OSHA recomienda atender a los riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo en general, y psicosociales en particular. Por eso, no puede avanzarse hacia sistemas AIWM si no se construyen e implementan de manera participada por parte de las personas trabajadoras y sus representaciones. La garantía de confiabilidad y la de transparencia que buscan la IA ACT exige añadir, al principio de minimización de la recopilación de datos de las personas trabajadoras, asegurar el acceso a la información sobre el funcionamiento de estos sistemas a aquéllos, en igualdad de condiciones y con la suficiente transparencia. Esto también:

"incluye respetar la autonomía humana, prevenir daños, garantizar la justicia y ser explicable. En gran medida, esto se puede lograr considerando a los trabajadores y su... bienestar desde la etapa de diseño de los sistemas de gestión basados en IA."

Cierto, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) ya prevé algunas de estas garantías, aunque se practiquen poco. Pero persisten notables lagunas, ya que algunos datos personales (por ejemplo, el bienestar emocional de los trabajadores) pueden deducirse del lenguaje corporal, las expresiones faciales, tonos de voz recopilados mediante sistemas AIWM. Al igual que la gestión-valoración del rendimiento a través de ellos puede generar un notable estrés laboral. De ahí la necesidad de garantías más específicas en el desarrollo de la IA ACT.

En el plano comunitario, no cabe ninguna duda de que el paralelo **acuerdo** logrado entre el PE y el Consejo Europeo sobre la **Directiva de las plataformas de trabajo**, y su gestión algorítmica, va en esta dirección. En el plano interno, la reforma comprometida de la LPRL y la negociación colectiva deberán avanzar en esta dirección, como las políticas de empresa en materia de usos razonables de los sistemas de IA, no solo de los dispositivos digitales.



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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

#Artículo científico-técnico

Precariedad laboral y salud mental: la imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva



Javier Fernández-Costaes Muñiz

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Los riesgos psicosociales se presentan como un "problema de salud laboral de primera magnitud"¹ en las sociedades actuales y su contexto productivo. Ante ciertos temas "da la impresión de que, una vez superada la amnesia imperante durante años, no solo son capaces de mantener una perenne actualidad, sino de alcanzar un protagonismo tal que su popularidad mediática puede acarrear el peligro de ocultar la necesidad de un riguroso planteamiento de fondo, dotado de mayores argumentos que el fácil recurso a la tópica o el sencillo manejo de preclaras estadísticas. Tal es lo que sucede con la delgada y vulnerable línea de la salud mental, tan abatida con motivo de la pandemia y tan amenazada en el actual contexto productivo"².

En este sentido, resulta fundamental una rápida actuación al objeto de mejorar la actual situación. El Parlamento Europeo ha pedido a las instituciones de la Unión y a los Estados miembros "que tomen conciencia de los elevados niveles alcanzados por los problemas de salud mental relacionados con el trabajo en toda la Unión y se comprometan firmemente a emprender acciones que regulen y hagan realidad un mundo laboral digital que contribuya a la prevención de los problemas de salud mental, a la protección de la salud mental y a una conciliación saludable de la vida profesional y la vida privada y que refuerce los derechos de protección social en el ámbito laboral". Además, solicita que se entable un diálogo y se trabaje en esa dirección en concertación con los empleadores y los representantes de los trabajadores, incluidos los sindicatos. Destaca, igualmente, la necesidad esencial de adoptar planes de prevención de riesgos para la salud mental en todos los lugares de trabajo, realizando "un seguimiento de la aplicación del marco europeo de actuación en materia de salud y bienestar mentales 2021-2025 de la OMS"³.

Existen una serie de factores de riesgos cuya base se encuentra en la organización del trabajo, debiendo ser incluida entre los más destacados la precariedad en el ámbito laboral, circunstancia que abarca, entre otras cuestiones, los empleos mal pagados, sin seguridad, sin protección y que no permiten mantener un hogar. El trabajo precario tiene que ver con los derechos laborales, el contenido del trabajo, su organización, las relaciones y las condiciones laborales, así como con la salud y seguridad (incluidos los factores psicosociales), pudiendo dar lugar a la generación de trastornos como la ansiedad y la depresión.

¹ TASCÓN LÓPEZ, R.: "Los riesgos psicosociales en relación con las circunstancias de la actividad (especial atención a determinados sectores de importancia en Castilla y León", en AA. VV. (ÁLVAREZ CUESTA, H., Dir. Y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Coord.): *Aspectos jurídicos de la salud mental de los trabajadores en Castilla y León*, Madrid (Reus/Eolas), 2016, pág. 15.

² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La salud mental de las personas trabajadoras: tratamiento jurídico preventivo en un contexto productivo postpandemia*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2022.

³ PARLAMENTO EUROPEO: *Salud mental en el mundo digital (Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI))*, 2022, p. 8.



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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

Si bien el nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 observa con acierto que se necesitan cambios en el entorno laboral para hacer frente a peligros para el bienestar psicosocial, se centra únicamente en intervenciones a nivel individual, lo que constituye un aspecto limitado de la mitigación de los riesgos psicosociales. Además, resulta de especial necesidad contar con una base común para salvaguardar la salud mental de todos los trabajadores en el conjunto de la Unión Europea, ya que no están protegidos de manera uniforme en todos los Estados miembros, ni siquiera con arreglo a la legislación vigente a nivel comunitario.

Cuando en los últimos años se viene hablando de enfermedades laborales emergentes resulta forzosamente obligada la mención a los riesgos psicosociales, que, como ya se ha señalado, siempre han existido, pero que se han visto en los últimos tiempos "sometidos a un agravamiento en su incidencia y magnitud, encontrando manifestaciones variadas con trastornos diversos que afectan a uno de cada tres trabajadores. Tal preocupante realidad obliga a diseñar respuestas jurídicas adecuadas, que no pueden limitarse a proporcionar una mera tutela reparadora, sino que deviene necesario apostar por una política preventiva eficaz en los centros de trabajo"⁴.

En esta línea, los Estados miembros de la UE coinciden en que la salud mental y el trabajo están estrechamente interrelacionados, constituyendo esta un aspecto fundamental en la capacidad y la productividad laborales. El Parlamento Europeo ha solicitado a la Comisión "que proponga, tras consultar a los interlocutores sociales, una iniciativa legislativa sobre la gestión de los riesgos psicosociales y el bienestar en el trabajo destinada a prevenir eficazmente los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo (también en línea), a formar a los directivos y los trabajadores, a evaluar periódicamente los progresos y a mejorar el entorno laboral."⁵.

Así, el 9 de octubre de 2023, el Consejo publicó las Conclusiones del Consejo sobre la salud mental y el trabajo precario, primer texto de Conclusiones que trata sobre la interrelación entre la salud mental y el empleo y que supone un paso importante hacia el reconocimiento de las repercusiones de la salud mental y la promoción activa del bienestar psicológico de los trabajadores, en tanto esta es un estado de bienestar en el que la persona desarrolla sus capacidades, es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, está en condiciones de trabajar de forma productiva y fructífera y puede contribuir a su comunidad. Teniendo en cuenta estos factores, así como la aparición y consolidación de nuevas formas de trabajo, el Consejo se dirige a diferentes sectores de la Unión para proponer iniciativas en diferentes aspectos. Así, invita a los Estados miembros, entre otras cuestiones, a:

- Analizar con más detalle las implicaciones jurídicas y prácticas de nuevas formas de trabajo y de organización de este.
- Promover políticas de empleo de calidad para combatir la precariedad.
- Reforzar los sistemas públicos que salvaguardan la salud mental en el trabajo.
- Promover la investigación sobre la salud mental en el trabajo.
- Apoyar la contratación o la reintegración laboral de las personas con problemas de salud mental.
- Apoyar a las personas que trabajan de forma autónoma y a las pymes en la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.

⁴ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La salud mental de las personas trabajadoras: tratamiento jurídico preventivo en un contexto productivo postpandemia*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2022.

⁵ En este sentido, PARLAMENTO EUROPEO: *Salud mental en el mundo digital (Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI))*, cit., pág. 16.



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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

- Fomentar políticas formativas y educativas, de asistencia jurídica o plataformas de diálogo, con el fin de reforzar su papel y favorecer el diálogo social como recurso contra la precariedad.
- Garantizar la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores, y en particular en lo que se refiere a la salud mental.
- Reforzar la supervisión y orientación de la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo mediante la acción de las inspecciones de trabajo u otros organismos.
- Promover el cumplimiento efectivo de las normativas relativas al tiempo de trabajo, y favorecer políticas para reconciliar la vida profesional, personal y familiar, con el fin de fomentar una mayor protección de la salud mental.

Por otra parte, además, entre otras cuestiones se invita a la Comisión Europea a:

- Reflexionar sobre una política adecuada para abordar los riesgos psicosociales.
- Tener en cuenta el derecho a la desconexión como medida de prevención.
- Fomentar la coordinación entre los Estados miembros de las iniciativas nacionales sobre la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Identifique, analice y evalúe las formas más comunes de empleo precario por medio del seguimiento sistemático de este.

Asimismo, se pide a los interlocutores sociales que prosigan el diálogo social para la mejora de las condiciones de trabajo y que sensibilicen sobre el bienestar psicológico, recordando entre otras pautas a los empleadores que incorporen de manera efectiva los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en su evaluación de riesgos e incluyan la salud mental en la vigilancia de la salud de los trabajadores; seguir promoviendo intervenciones en los lugares de trabajo para promover el bienestar psicosocial y una buena salud mental; o, en fin, seguir fomentando enfoques proactivos de la digitalización y el uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones que tengan repercusiones positivas en las condiciones de trabajo, y seguir minimizando las negativas, por medio de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es evidente que todas las iniciativas en este campo deben ser bienvenidas, pero se debe exigir más a la Unión Europea, con legislación, medidas y acciones concretas en el ámbito de la salud mental, y no meras declaraciones programáticas y de buenas intenciones que finalmente se puedan quedar en nada. En esta línea, la Prevención resulta fundamental.





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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

#Crónicas de actualidad preventiva

El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud



José María Moreno Pérez

Doctor en Derecho

Universidad de Jaén

El derecho a un entorno seguro y saludable alcanza también a las personas titulares e integrantes de la carrera judicial, en el ejercicio de ese servicio público-función estatal que le es propio (juzgando y haciendo cumplir lo juzgado). Junto al complejo sistema asentado en la LPRL y sus innumerables desarrollos reglamentarios, habría que recordar el "**Convenio para la Creación y Seguimiento**" de un Sistema de prevención de Riesgos Laborales y de Vigilancia de la Salud de los Miembros de la Carrera Judicial, suscrito el 15 de diciembre de 2010 por el CGPJ y el Ministerio de Justicia.

En este contexto y respondiendo a los criterios de actualidad de esta sección, nos hacemos eco de la reciente y anhelada sentencia dictada por la **TS, Sala IV, 581/2023 de 22 de septiembre**. La sentencia reconoce el derecho a que se declare que el CGPJ ha incumplido su obligación, documentada en el **Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Carrera Judicial 2015-2016**, de regular la carga de trabajo de jueces/zas y magistrados/as a efectos de salud laboral, debiendo condenarle a regular la carga de trabajo de la carrera judicial a efectos de salud laboral. El tema ha quedado cerrado en beneficio de las personas que prestan sus servicios dentro de la carrera judicial.





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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa Cívica Software S.L.

Pero en todo caso, si nos permite constatar la incomprensible dilación a la hora de aplicar la justicia social preventiva del colectivo de personas miembros de la carrera judicial, siete años de ausencia de regulación de cargas de trabajo que solo perjudican a las personas que prestan sus servicios con la noble y constitucional tarea de juzgar y hacer cumplir lo juzgado. El camino ha sido muy largo y tortuoso, pero no merece la pena dar cuenta de él aquí. Lo auténticamente relevante es poner de relieve cómo, con su tercera sentencia el TS trata de poner finalmente algo de orden en el debate y obliga al CGPJ a regular la carga de trabajo en la carrera judicial, a los efectos de la salud laboral, reconociendo que no había cumplido de forma completa y definitiva la previsión contenida en el apartado 5.2 PPRL de regular la carga de trabajo de la carrera judicial a efectos de salud.

Así pues, el fallo no solo deja clara la obligación que tiene el CGPJ, recogida en el apartado 5.2 del Plan de Prevención de Riesgos Laborales Carrera Judicial 2015-2016 (PPRL), de regular la carga de trabajo de los jueces y magistrados a efectos de salud laboral, sino que refuerza el papel garante del CGPJ para que los miembros de la carrera judicial no soporten una carga de trabajo excesiva, lo que podría derivar en problemas de salud, entre otros. Si la carrera judicial, ha tardado 20 años en tener un plan de prevención de riesgos laborales (2015), desde la aprobación de la LPRL (1995), ahora han debido pasar 7 años para conseguir un pronunciamiento que lo refuerce frente al CGPJ, permitiéndoles beneficiarse de las mismas normas con las que han venido protegiendo la salud y la seguridad del resto de trabajadores y empleados públicos. No ignoramos que el CGPJ ha desplegado una significativa actividad durante este tiempo, Pero debe ir más rápido y más lejos.



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



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

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

El Proyecto de Ley Belga y la figura de la "persona de confianza"⁶



María Rosa Vallecillo Gámez

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

1. La persona de confianza ¿una gestión diferente de los riesgos psicosociales?

El 26 de octubre pasado el gobierno belga aprobó un proyecto de ley que contiene como principal novedad –además de una serie de modificaciones jurídico-técnicas sobre diferentes cuestiones laborales–, la obligación de establecer en el seno de las empresas la llamada "persona de confianza" (PC). La figura de la persona de confianza no es nueva, pero hasta ahora quedaba su establecimiento a la voluntad de la empresa. La PC se ha considerado como una figura clave en la prevención de los riesgos psicosociales. El principio de esta obligación es aumentar la presencia de PC en las empresas con el fin de que una mayoría de trabajadores puedan tener acceso a esta figura clave.

Se trata de una medida destinada a la puesta en marcha del Plan de Acción Federal relativo al bienestar mental en el trabajo. Las empresas que cuenten con 50 o más personas trabajadoras tienen la obligación de designar una PC de entre el personal y adaptar su política de bienestar integrando su función en los procedimientos relativos a las intervenciones psicosociales internas en el marco del bienestar laboral y en las empresas con menos de 50 trabajadores cuando las personas trabajadoras –a través de su representación– lo soliciten. Esta modificación entrará en vigor el primer día siguiente a la publicación en el **Moniteur belge** (equivalente al BOE).

No existe en nuestro ordenamiento una figura parecida. De ahí la originalidad y las lecciones que pueden sacarse de esta figura comparada. A pesar de la existencia de esta figura en Bélgica desde 2014, las organizaciones empresariales se habían opuesto a una designación obligatoria. En este sentido, recuerdan las opiniones formuladas anteriormente por el **Consejo Nacional del Trabajo**, en las que los interlocutores sociales han subrayado por unanimidad que la designación de la PC debe basarse en el consenso. El **argumento principal de la oposición a esta medida** es que una designación obligatoria va en contra del principio de consenso y, por lo tanto, constituye solo una obligación administrativa más y eso, a pesar de que las personas de confianza son de gran utilidad como ayudantes de primera línea, en el sentido de que permiten que un trabajador que se enfrenta a problemas encuentre apoyo en una persona cercana.

⁶ Toda la información se ha extraído de fuentes oficiales belgas y de los sitios web referenciados. La traducción de toda la información contenida en las fuentes utilizadas se ha realizado por la propia autora.



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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

2. La figura de la persona de confianza

La función de "persona de confianza" constituye un aspecto inédito, y singular de Bélgica, que se inserta en la normativa relativa al bienestar en el trabajo. Hemos ordenado su complejo marco normativo en un **documento** específico elaborado al efecto.

La elección de una (o más) persona (s) de confianza constituye una medida útil y relevante para prevenir y resolver problemas relacionados con los aspectos psicosociales: sobre todo por su disponibilidad "en primera línea" en el caso de sufrir conflictos, acoso, etc., en el ámbito relacional en el trabajo. La persona de confianza está sujeta al secreto profesional, escucha, asesora y busca una solución y, además, puede organizar una conciliación o establecer los procedimientos informales previstos por la **ley**.

La PC colabora con el Asesor de Prevención de Aspectos Psicosociales (CPAP) para evaluar la política de prevención de riesgos psicosociales y puede participar en el desarrollo de procedimientos internos. Forma parte del Servicio Interno de Prevención y Protección en el Trabajo (SIPP), y se le invita a participar en el Comité de Prevención y Protección del Trabajo (CPPT) cuando se abordan materias relacionadas con los riesgos psicosociales. Asimismo, la PC puede, pero no siempre debe pertenecer al personal de la empresa. Si no pertenece al personal de la empresa, el empleador debe tomar las medidas necesarias para garantizar que esté accesible para los trabajadores de la empresa. Sólo si el asesor de prevención especializado pertenece al servicio externo de prevención y protección en el trabajo y si el empresario ocupa más de 20 trabajadores, al menos una de las personas de confianza debe ser un **miembro del personal**.

Las funciones de la PC también pueden ser ejercidas por el "asesor en prevención de aspectos psicosociales" (CPAP) del SEPP, o del servicio interno, en el caso de que este exista, aunque son escasos, así como por el "asesor de prevención interna", con la excepción de las organizaciones de menos de 20 trabajadores donde el empleador desempeña esta función, o en caso de desacuerdo del propio interesado o del CPPT. Incluso si un PC es designado por el empresario, el trabajador siempre puede optar por dirigirse al CPAP del SEPP. También puede dirigirse directamente al empleador, a un miembro de la LH, del CPPT o a la DS, para exponer su problema.





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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

3. En resumen

Del análisis de esta figura podemos concluir que la importancia de la institución de una PC reside en su especificidad en la gestión de los riesgos psicosociales. En nuestra normativa no existe esta figura. No obstante, alguno recientes protocolos de gestión de la violencia y el acoso en los entornos de trabajo, desde una perspectiva preventiva de riesgos psicosociales, dentro de la tipología de acosos discriminatorios, incluyen los que puedan padecer el colectivo LGTBI (que también define el art. 3 de la **Ley Trans**).

Sin duda, entre estos, merece una especial mención el "**Protocolo para la prevención, detección y actuación ante los supuestos de violencia, acoso y discriminación en la Universitat Jaume I de Castellón**", aprobado en primavera por su Consejo de Gobierno.

Son varias las novedades que destacan de este protocolo, como la incorporación expresa del ciberacoso en el trabajo, así como la previsión del llamado "Punto Violeta-Rainbow", como espacio UJI de acogida y asesoramiento psicológico y jurídico. Este punto podría considerarse una aproximación a esta figura de la PC, y un germen para su extensión por su configuración como buena práctica. Aunque el origen y justificación sea la necesidad de atención a situaciones específicas, la aplicabilidad debería de ser extensiva a la totalidad de la plantilla.





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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa Cívica Software S.L.

#Buenas prácticas de gestión psicosocial en los lugares de trabajo

"Eso que somos y que nos une": el caso de la empresa Cívica Software S.L.



Iñaki Hidalgo Posse

Director Talento y Cultura

Cívica Software S.L.

1. **¿Quiénes son?** Cívica es una empresa especializada en el diseño, creación y gestión de arquitecturas modernas de datos. Diseñan modelos de aprovisionamiento, gobierno y distribución de la información que permitan a su clientela sacar el máximo provecho de todos los datos internos y externos y convertirlos en un activo que facilite modelos empresariales Data-Driven. Facilitan la implantación de estrategias de autoservicio, BI operacional, uso de tecnologías Big Data y arquitecturas federadas que simplifiquen la utilización del daros a nivel corporativo con la mayor sencillez y fiabilidad. Porque creen que convertir datos en información e insights de negocio es un camino que las empresas deben y van a recorrer de forma progresiva en los próximos años y quieren ser referentes y guías para este apasionante reto.

Cívica ha sido reconocida como la segunda mejor empresa (entre 101 – 250 empleados) para trabajar en España y se encuentra entre las cincuenta mejores empresas para trabajar en Europa según el ranking que elabora anualmente la consultora **Great Place To Work (Mejores Empresas para Trabajar en España 2023 (greatplacetowork.es))**. Pero su intención es seguir mejorando para situarse en la primera posición. Para ello la política de la empresa gira en torno a la salud física, psíquica y emocional de su plantilla.





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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

Por eso, más allá de la actividad de la propia empresa, Cívica es un equipo en el que cada una de las personas que forman parte de él comparten cultura y una visión muy clara: aportar lo mejor de cada uno en un entorno en el que el compañerismo, la satisfacción por el trabajo bien hecho y el desarrollo personal y profesional son valores que se trabajan a diario. Así, las políticas que desarrollan en materia de personas ponen a estas en el foco de todas las decisiones que se adoptan. Las políticas de desarrollo de carrera y de conciliación se encuentran en la base de la gestión empresarial y se articulan desde la promoción de un entorno saludable. Los valores que propugnan son: Justicia, Felicidad, Compromiso y Transparencia.

2. **Empezando por las condiciones de contratación y laborales.** La temporalidad se ha suprimido en la empresa de modo que la fórmula contractual utilizada es la de un contrato indefinido en el marco Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. Además, reducen el periodo de prueba de 6 a 4 meses (cuando el convenio lo permite), de manera que la estabilidad laboral y emocional se ofrecen desde el primer día que la persona se incorpora a la empresa.

En cuanto a la retribución económica, los salarios en Cívica están, para todas las categorías y puestos, por encima de convenio y se ofrece a la persona trabajadora la flexibilidad de cobrar en 12 o en 14 pagas, en atención a sus necesidades. Igualmente, la media de subida salarial anual por empleado es de un 9-10%, muy por encima de la habitual subida salarial en las empresas, lo que supone que un incremento del salario de aproximadamente 3000€/año/persona. Y en lo que a vacaciones se refiere, el convenio estipula 23 días laborables de vacaciones al año. Para 2024, amplían ese permiso retribuido con un día adicional por cada dos años de antigüedad en Cívica, con un tope de 30 días laborables de vacaciones. Es una de las cifras más altas de la provincia de Granada y más altas del sector.

Para aquellas personas que tengan que trabajar en sede de cliente de manera presencial algunos días de la semana y su domicilio quede a más de 30 kms de esa sede, Cívica corre con los gastos de desplazamientos (kms, en caso de que vaya en su coche propio; abono transporte en caso de que decida usar el transporte público). Se pretende evitar que la distancia entre el domicilio y la sede de cliente condicione el "gasto" del uso del coche particular. En esos casos, Cívica corre con el coste del desplazamiento. Una preocupación menos.

En Cívica, la modalidad de trabajo es híbrida. Mientras el proyecto lo permita, las personas trabajadoras eligen donde trabajar y cuando trabajar. Se prioriza la jornada intensiva de 7hh a 15hh para favorecer la conciliación de la vida profesional y personal y una mejor distribución de los tiempos de trabajo y personales, con la tranquilidad de tener las tardes libres, aunque también se pueden acoger a la posibilidad de adaptación flexible de la jornada en atención a las necesidades personales de cada persona empleada.



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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

Cuentan también con un acuerdo sobre las condiciones del teletrabajo. En ese documento se detallan las condiciones por las que los Civic@s pueden teletrabajar. Se ofrece todo el material necesario para realizar el trabajo en casa (monitor, teclado, reposapiés o silla) y un montante mensual que compense los gastos ocasionados por el teletrabajo. Este complemento se abona con independencia de la opción de teletrabajo elegida por la persona trabajadora. Ese complemento se paga a todas las personas trabajadoras independientemente del tiempo que trabaje desde casa o desde la oficina. No se aplica la opción de control a la persona trabajadora que puede distribuir los tiempos entre la oficina, la sede del cliente, el domicilio particular o cualquier otro espacio en el que se pueda desarrollar la actividad (por ejemplo, un coworking), flexibilidad que facilita no solo la gestión del tiempo, sino también evita la presión psicológica que supone la acción de control.



- Plan de acción social y relacional para favorecer el clima laboral:** Cívica tiene implementado un Plan de Retribución Flexible que incluye cuatro servicios: Seguro de Salud, Ticket Restaurante, Transporte y Ticket guardería. Para favorecer el ahorro, todos estos servicios están exentos de fiscalidad y la propia empresa ayuda en la gestión y asesora a la persona para que obtenga el máximo beneficio en la aplicación de este plan. En términos de conciliación, cuentan con mejoras en las políticas con respecto al convenio de aplicación. Además, el permiso de lactancia se extiende dos días más.

Cívica solo dispone de oficina física en la ciudad de Granada, dando cobertura a unos cien puestos de trabajo. Se favorece la interacción y el compañerismo en los tiempos de descanso para lo que se dispone de una sala de descanso con bebida, café, máquina recreativa y comida a disposición de toda la plantilla para los momentos en que la organización del trabajo precise comer en la oficina. Esta posibilidad favorece destensar y favorecer la interacción interpersonal.

Igualmente se favorece la interacción entre las personas que no trabajan en la sede de Granada de manera que quienes quieran o precisen reunirse con compañeros para trabajar se les proporciona un espacio donde compartir la jornada de trabajo. En todas las ciudades de España existen centros de coworking que ofrecen la posibilidad de alquilar espacios para favorecer el trabajo en equipo y aprovechar los descansos, compartir conocimiento, y verse cara a cara. Pero también en los casos en que surja un imprevisto y se precise un espacio alternativo donde trabajar, o simplemente a la persona trabajadora le apetezca cambiar de aires, la empresa se encarga de buscar y financiar un espacio donde poder trabajar ese día.



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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

La transparencia es otro de los valores y pretende ser fuente de tranquilidad. En Cívica trabajan por evitar las decisiones adoptadas sean confusas o repentinas. Para ello, con carácter mensual, el CEO de la empresa, se pone delante de toda la plantilla a contestar preguntas que quieran hacerle los Civic@s. La actividad se denomina CiviPregunta, y tiene lugar el primer viernes de cada mes, a primera hora, retransmitido para que tod@s los Civic@s puedan conectarse. Además, la sesión es grabada, para que quien no pueda asistir, lo pueda ver en cualquier momento. Esta iniciativa refuerza la transparencia y el compromiso, lo compartido en ese foro es vinculante. Las preguntas se pueden referir a resultados económicos, a las razones de pérdida de clientes, al plan de evaluación del desempeño o simplemente, a cuestiones de convivencia como la comida de navidad... Cualquier tema es bienvenido y ninguno es tabú, todos se responden. Ese mismo día, al final de la jornada, Cívica paga unas cervezas a todo Civic@ que quiera esté donde esté. Qué mejor sitio para compartir y debatir lo que el CEO haya contado y contestado en la CiviPregunta esa mañana.

Proceso de acogida de las nuevas incorporaciones: Desde el primer día, a las personas que se incorporan a la empresa se les acompaña en su viaje en Cívica. Se realiza un proceso de recepción, de presentación a sus responsables, a su equipo y a su cliente. Si la persona no se incorpora en la sede de Granada, se les ofrece la posibilidad de que acudir a las oficinas para lo que se les proporciona transporte y alojamiento para que puedan pasar el primer día en las oficinas centrales. La pretensión de Cívica es que el primer día sea perfecto y que se sientan cómodos en la compañía. Conocerán a sus responsables (si su responsable no está en Granada, acudirán para conocer a la nueva incorporación en persona también). Y, ese mismo día, además, se organiza un desayuno con el CEO. El director general quiere conocer a los nuevos integrantes del equipo y estará encargado de contarles quienes son, donde van, y la importancia para el equipo de la elección de la empresa para el desarrollo profesional, acompañando la conversación con un desayuno.

Una vez empiece su viaje con Cívica, esa persona tendrá seguimientos personales con nuestro equipo de Talento. El primer mes, y luego de manera recurrente durante el año, se realizan entrevistas personales en las que la persona tiene la oportunidad de hablar sobre el desenvolvimiento y desarrollo de sus tareas y evidenciar los problemas que puedan surgir en el desempeño diario. Se trata de contar la interacción entre realidades y expectativas, asegurándose la empresa de que las inquietudes sean tratadas de manera personalizada de manera que la persona se encuentre en una situación confortable.

Ese primer día en la oficina se le presenta a la nueva incorporación su carrera profesional en Cívica, que contendrá todas las oportunidades de formación, de reciclaje, de actualización de las capacidades (especialmente en el sector tecnológico donde estar actualizado es clave para ser competitivo). De manera que se proporciona a la persona seguridad en el desarrollo de su trabajo con las herramientas necesarias para el éxito y la reducción de los problemas.

El presupuesto en Cívica para la formación es de 800€/empleado/año. Se pretende que la plantilla de Cívica cuente con todas las herramientas a su alcance para desarrollar sus capacidades. Este presupuesto no está limitado a cuestiones tecnológicas (certificaciones o plataformas específicas con licencias personales por empleado), sino que además incluye formaciones en habilidades blandas, gestión de personas y clases de inglés gratis.



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
#03/2023

1. EDITORIAL

- ¿Se (pre)ocupa la "ley europea de inteligencia artificial" de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Precariedad laboral y salud mental. La imprescindible atención social, legislativa y en la negociación colectiva

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El derecho a un entorno psicosocialmente saludable llega a las personas integrantes de la carrera judicial: su carga de trabajo a efectos de salud

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

- El proyecto de ley belga y la figura de la "persona de confianza"

5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- "Eso que somos y que nos une": Prevenir actuando como experiencia de la empresa
Cívica Software S.L.

Desde Cívica se fomentan las actividades al aire libre y el deporte como prácticas saludables. Cuentan con un sistema de promoción de los clubs deportivos, Cívica se hace cargo tanto de las equipaciones como del pago del coste de las instalaciones deportivas para fomentar el deporte en equipo de su personal: pádel, fútbol, running o ciclismo, son algunos de los clubs deportivos con los que cuenta la empresa. Además, Cívica financia la participación en carreras oficiales y federadas de los distintos deportes cuando alguna de las personas trabajadoras quiera participar.

Para fomentar la idea de familia de la empresa, se organizan dos eventos al año para todos los Civic@s, uno puramente para emplead@s de Cívica, pero un segundo, previo a verano, donde **Cívica invita a toda la plantilla y sus familias a pasar un día de convivencia y diversión**. Se pretende que los familiares de las personas empleadas puedan conocer y relacionarse con todas las que trabajan con sus allegados.

En definitiva, las decisiones que se toman en Cívica ponen en el foco de la misma a las personas, elaborando una estrategia que dota al personal de la empresa de maneras de disponer de su tiempo y la vida personal y poder conciliar con el tiempo profesional.

Webgrafía

- <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7077547037235326977>
- <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7072840975210950656>
- <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7044948459778453504>