

Laboratorio-Observatorio de Riesgos
Psicosociales de **Andalucía**
LARPSICO | Universidad de Jaén

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #01/2026 (enero-abril)

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS EMPRESAS

Hacia nuevos marcos reguladores
de los riesgos psicosociales



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



**LABORATORIO
OBSERVATORIO**
del IAPRL



**Universidad
de Jaén**

<SUMARIO

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #01/2026 (enero-abril)

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS EMPRESAS

Hacia nuevos marcos reguladores de los riesgos psicosociales

#Editorial

La augurada nueva etapa en la regulación de los riesgos laborales: ¿Qué esperar del anunciado reglamento de riesgos psicosociales?

Cristóbal Molina Navarrete

#Artículo científico-técnico

La sobrecarga laboral como factor prevalente de riesgo psicosocial: ¿nueva o vieja forma de fuga de los límites temporales del trabajo?

María Marta Martínez Jiménez
Francisco Extremera Méndez / Ana Hueso Moral

#Actualidad Preventiva

El 25^a Congreso de la Fundación Laboral San Prudencio alerta sobre el elevado consumo de fármacos entre la población trabajadora.

Equipo de investigación LARPSICO

#Observatorio Comunitario e Internacional

¿La República de Argentina impulsará normas para proteger la salud mental de su personal sanitario?

Equipo de investigación LARPISCO

#Buenas prácticas

Iniciativas para mejorar la prevención de riesgos en el sector de cuidados a domicilio: El ejemplo de "Barcelona Social Superblocks"

Equipo de investigación LARPISCO

#Editorial

La augurada nueva etapa en la regulación de los riesgos laborales: ¿Qué esperar del anunciado reglamento de riesgos psicosociales?

< **Cristóbal Molina Navarrete**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social
Universidad de Jaén
Director Académico del LARPSICO



1. Como es sabido, la declaración institucional de este año, 2026, como **"Año de la Seguridad y Salud en el Trabajo"** no quiere ser un motivo de conmemoración más de este año son significación preventiva de riesgos (además de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales -LPRL- celebramos el 40º aniversario de la adhesión al proyecto europeo, el 30º aniversario de la aprobación de la Carta Social Europea Revisada, si bien está en vigor para España desde hace 5 años, o el 20º aniversario de la aprobación de la norma sobre Enfermedades Profesionales, hoy claramente exigida de revisión). Con tal declaración el Gobierno quiere aprovechar la efeméride para renovar el marco normativo en la materia, a fin de rediseñar el sistema preventivo de modo que sea capaz de afrontar de forma más eficaz la creciente, y heterogénea, gama de **desafíos** para la seguridad y salud en los entornos de trabajo de nuestro tiempo. Como, por ejemplo, la ausencia de plena igualdad efectiva de las mujeres y los hombres en los estados de salud laboral, el envejecimiento de la población (ej. uno de los factores que más inciden en el grave problema del aumento de la IT es la creciente mayor edad de las personas que conforman las plantillas), la irrupción de los factores de riesgo al cambio climático, así

como de nuevos materiales (ej. nanomateriales) o la exposición a factores tales como los "disruptivos endocrinos", así como también la mejora de identificación de las actuales enfermedades profesionales, etc.

Por supuesto, uno de estos desafíos o retos especialmente significativos es la mejora de la protección frente a los factores y riesgos psicosociales. Y ello tanto en sus dimensiones más conocidas hasta el momento como en las emergentes, por su vinculación específica y estrecha con los entornos de trabajo digitalizados (como la fatiga digital, el tecnoestrés...), atendiendo igualmente a la perspectiva de género en su identificación y gestión preventiva, pero también a otras de gestión de diversidad (**edad**, discapacidad, multiculturalidad, etc.). Su especial necesidad derivaría no solo del impacto en la salud psicosocial y en el bienestar integral de las nuevas formas de organización del trabajo y del empleo, que nos enfrentan a desafíos hasta ahora poco visibilizados (ej. **"niebla mental"** vinculada al uso de la I.A.; trabajo en plataformas digitales, etc.), sino también por la incidencia de nuevas realidades culturales (ej. nueva visión del trabajo y del bienestar de la población más joven -que sufren más bajas laborales por factores psicosociales, o cambian más de empleo por su malestar psicosocial-, acoso y violencia en redes sociales; vulnerabilidad de ciertos colectivos, como las personas LGTBI, etc.).

2. Para asegurarse que este compromiso de renovación normativa es efectivo, llega a buen puerto, dado que es conocida la dificult-

Boletín
cuatrimestral
#01/2026

3

tad para aprobar leyes laborales en España, por la inestabilidad de las mayorías aritméticas del Parlamento español, los sindicatos (la patronal se ha desmarcado de él) han obtenido del Gobierno un **acuerdo**. En su virtud, al margen de lo que suceda con el proyecto de reforma de la LPRL (que, con alta probabilidad, no verá la luz en el BOE), el Gobierno deberá aprobar, en el ejercicio efectivo de su potestad reglamentaria (art. 96 CE), diversos reglamentos que recojan algunos de esos elementos de novedad reguladora en materia preventiva de riesgos, desde luego en materia de riesgos psicosociales. En suma, el Gobierno debe aprobar, en 2026, un **Reglamento específico** de desarrollo de la obligación empresarial de protección eficaz de la seguridad y salud de las personas en su entorno de trabajo **frente a los factores y riesgos psicosociales**.

De este modo, aunque ya contamos con diversas leyes, fuera de la LPRL, que expresamente hacen referencia a determinados factores y riesgos psicosociales, en especial los relativos a la violencia y el acoso sexual, también en su modalidad digital, o a entornos digitalizados, como el teletrabajo, con este Reglamento España contaría con una regulación específica y general de esta tipología de riesgos. Por lo tanto, nos equipararíamos al reducido grupo de países que, en la UE, ya cuentan con una regulación de este tipo. Sería el caso de **Bélgica**, que realizó una reforma legal de su "**Código de Bienestar en el Trabajo**" (1996) para trasponer la Directiva marco aprobó un reglamento sobre gestión de riesgos psicosociales (2014 -sustituye a otro de 2007-), con reformas posteriores. En él se incluye una definición de estos riesgos ("carga psicosocial laboral"), **procedimientos internos de gestión de todo riesgo psicosocial** y mejora de los protocolos de gestión del acoso.

Suecia aprobó en 2015 un **reglamento (AFS: 2015:4)** sobre factores de riesgo organizativos y sociales en el entorno de trabajo (**organisational and social work environment**). En él (que entró en vigor el 31 de marzo de 2016) se incluyen los instrumentos para articular la obligación y políticas de gestión de estos factores, muy en especial los vinculados a la carga de trabajo (workload), un factor cada vez más prevalente en la gestión de prevención de riesgos psicosociales, como reseña la **OMS** al tiempo de trabajo, así como las conductas inapropiadas o adversas.

Dinamarca cuenta con la Orden 1406/2020, de 26 de septiembre sobre riesgos psicosociales en el entorno de trabajo (**Executive order on psychosocial working environment**). Esta **regulación** es análoga a la sueca, añadiendo la prevención frente al riesgo de violencia y acoso de terceras personas, cada vez más difundido, sobre todo a través de redes sociales. Conocida es la atención de Dinamarca a estos temas, como prueba el que sea célebre su metodología de evaluación de riesgos psicosociales CoPsoQ, adaptado a España por ISTAS21.

3. Ciertamente, aunque una norma específica de este tipo no es necesaria para mejorar la gestión preventiva psicosocial en los entornos de trabajo, sí sería muy conveniente, útil, siempre que se haga con la calidad y precisión debidas, claro. Al respecto, lo primero que hay que advertir es que esta regulación no debe plantear problema alguno, a diferencia de lo que está ocurriendo, injustificadamente, con una norma reglamentaria proyectada eminentemente de salud laboral como es el registro digital de jornada. El reglamento sobre factores y riesgos psicosociales solo sería más que el desarrollo específico, para esta tipología de riesgos, de la regulación ya prevista en el Reglamento de Servicios de Prevención (RSP), para las metodologías de evaluación y planificación preventivas de riesgos, adaptándolos a las singularidades de estos riesgos. Esta norma reglamentaria **no sólo contaría con la habilitación legal del art. 6.1 a) LPRL sino también del Convenio 190 OIT**.

Además, es también oportuno recordar que el reglamento ya cuenta con un notable precedente, en el ámbito de las normas oficiales de *Soft Law*, esto es, no vinculantes jurídicamente, pero sí dotadas de una gran autoridad técnica. En este sentido, destaca el **Criterio Técnico de la ITSS 104/2021, sobre acción inspectora en materia de riesgos psicosociales**, así como diferentes Notas Técnicas Preventivas en la materia del INST, así como de diversos organismos autonómicos. La norma a proyectar debería no solo identificar "mapas de factores de riesgo" psicosocial con mayor prevalencia y comunes, también un catálogo de los riesgos. También debe ayudar a diferenciar entre riesgos psicosociales y protección-promoción de la salud mental, dos conceptos conectados, pero no confundibles. Daremos cuenta de todo ello.

#Artículo científico-técnico

La sobrecarga laboral como factor prevalente de riesgo psicosocial: ¿nueva o vieja forma de fuga de los límites temporales del trabajo?

< María Marta Martínez Jiménez

Profesora sustituta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Técnica Superior en PRL (especialidades en psicosociología y seguridad)

< Francisco Extremera Méndez

Contratado Predoctoral
Máster de la Abogacía y Procuraduría

< Ana Hueso Moral

Contratada predoctoral (FPU). Técnica Superior en PRL (especialidad en ergonomía y psico sociología)
Investigadora Permanente del LARPSICO

1. Introducción: ¿superando, o retornando a, “tiempos modernos”?

Es sabido que el “maquinismo despiadado o de explotación inhumana” tiene en la monumental y eterna película “**tiempos modernos**” su mayor y mejor, por su fina ironía, expresión crítica. Su mirada era (es) intemporal y expresa como pocas obras, de ficción cinematográfica o de creación literaria, las profundas contradicciones que anidan en todo “salto innovador tecnológico”, de modo que lo propagado como un progreso de la Humanidad termina convirtiéndose en un nuevo factor de peligro que amenaza su subsistencia como ser ético-racional (dignidad humana), al menos su bienestar. Si en vez de 1931, año de la película de Chaplin, regresamos de esa máquina del tiempo, y la paramos en 2026, donde la gran irrupción de la tecnología digital y la Inteligencia Artificial, sacude los cimientos ético-jurídicos y sociales de la vida humana, en paralelo a los enormes beneficios económicos que reporta para una oligarquía empresarial, la mirada de aquel tiempo no se difuminaría mucho respecto de la actual. En suma, la radiografía, en lo profundo, no variaría en exceso.

Pero la mirada al presente y al futuro inmediato desde pautas que, aunque resulte paradó-



jico, nos evoca más conceptos y paradigmas del “pasado próximo”, para aprender mejor el significado real de algunos de estos factores de innovación tecnológica y organizacional, sobre todo en su impacto en los problemas de salud de las personas trabajadoras, no se agota en el mundo de las artes escénicas. Nos referimos ahora al llamado “taylorismo”, el paradigma científico-técnico con el que se quiso (y en gran medida se logró) maximizar u optimizar la producción mediante la racionalización matemática del trabajo (automatización del trabajo), de un lado, y la disciplina social de las relaciones sociales de producción (ética social del trabajo), de otro. En efecto, no constituye solo expresión de una serie de técnicas de organización del trabajo mediante la medición científica del rendimiento, sino que fue una genuina filosofía socioeconómica y político-cultural sustentadora de la llamada “fábrica fordista”, típica del

“capitalismo industrial” desde el primer tercio del siglo pasado hasta los años 70 del mismo (Monereo Pérez, J.L., 2023, p. 30).

En síntesis, el taylorismo quiso eliminar el concepto de “tiempos muertos productivos” (pausa intrajornada), no podía haber un ápice de tiempo ni perdido ni improvisado en las fábricas, todo tiempo es productivo y, para verificarlo, debe medirse y, de incumplirse, debe disciplinarse (no solo con sanciones -castigos-, también con las pérdidas retributivas). De ahí, la necesidad de una supervisión continuada del trabajo. Si el taylorismo incidía en la optimización del rendimiento de cada persona el fordismo lo hacía para el conjunto de la cadena de montaje, para que aquélla se ponga al servicio de ésta y, por tanto, de la producción final. ¿Qué tiene que ver esta economía de la producción-consumo en masa, que ya entrara en crisis con la llamada “economía de la especialización flexible” (toyotismo), en el último cuarto de siglo pasado, con la economía del dato de nuestro tiempo?

Lamentablemente, más de lo que debería. Se habla de “**neotaylorismo digital**” (Molina Navarrete, 2020). La posibilidad de una conexión permanente digital haría que no solo el tiempo en el lugar de trabajo se intensifique, sino que también el de descanso muta productivo, ofreciendo la tecnología posibilidades para un control o supervisión igualmente permanente (era del **capitalismo de la vigilancia**”, según Shoshana Zuboff). De este modo, un moderno modelo de organización del trabajo basado en la maximización tecnológica (automatización, digitalización, IA, gestión mediante algoritmos) en vez de ofrecer en la práctica, pese al discurso, más oportunidades de liberación de esfuerzos y “cargas” a las personas en su prestación de servicios, termina representando en la realidad diaria, para todo tipo de trabajo, físico e intelectual, aboca a una intensificación insana del trabajo. De la “sociedad del (máximo) rendimiento” se pasa, así, a la “sociedad del (máximo) cansancio” (Byung Chun), como prueba los datos: en 10 años **se han duplicado las bajas por IT (54 de cada 1000 personas trabajadoras), de modo que no solo son más frecuentes, sobre todo las de origen psicosociales, sino más prolongadas.**



2. Intensificación del trabajo y sociedad del cansancio: ¿medir y prevenir la sobrecarga de trabajo más allá del registro de jornada?

Suele decirse que “dato mata relato”, para expresar el primado del lenguaje de la ciencia sobre el de la ideología y la “**ética del trabajo**” (aunque ningún modelo de economía se consolida sin una legitimación científica y ética, como demostrara Max Weber). Pero, aquí, la contundencia creciente de los datos y su transcendencia socioeconómica, por los elevados costes que tiene, en términos financieros (más de 18.000 millones de euros) y de sufrimiento, no está, de momento, influyendo en la identificación de las debidas soluciones. Del lado económico-empresarial, la fuente del grave problema reside en lo que la teoría económica llama “**riesgo moral**” (ya usado en la Inglaterra del siglo XVIII), denunciando una cierta propensión al “fraude social” (uso oportunista) del derecho a una baja incentivada. Desde el lado sindical, habría en el centro del problema otra cuestión vinculada a la teoría de “análisis de riesgos”, pero en un sentido muy diferente, no económicos, sino de salud laboral, porque el origen del problema sería el deterioro de las condiciones de trabajo y la extensión de un cierto malestar en los entornos laborales. En época de bonanza económica, reducido el miedo al despido aumenta el uso del propio derecho para autoprotegerse del deterioro de su estado de salud, ya mediante la autoexclusión temporal (baja médica) bien con la autoexclusión definitiva de esos empleos (la “gran evasión huida o fuga” mediante la renuncia -en 2025 más de 3 millones de personas dimitieron de su trabajo -el triple que personas despedidas-).

Tal sería el contraste de visiones que en unos casos se habla de “**Bajacines**”, en otros de “**Trabexit**”, sin que, a nuestro juicio, ni una ni otra expresión, más allá de la ironía, acierte a comprender el problema de fondo. Como tampoco el término hace años acuñado y opuesto de “**trabacaciones**”(Workation), que expresa una realidad opuesta de uso del tiempo libre como productivo. A nuestro entender, todos estos conceptos son más afortunados que útiles para comprender la profundidad del problema. En suma, **el aumento notable de las bajas médicas no serían realmente el “mal social” central, sino más bien un costoso (dinero y dolor) síntoma de cuestiones bastantes más complejas**, relacionadas con el modelo dominante de organización del negocio en nuestro tiempo, basado en la creciente **intensificación del trabajo (mayor esfuerzo por unidad de tiempo)**, sea por la mayor jornada real, por encima de la contractual sea incluso se reduce respecto de la legal ordinaria.

Emerge así la extensión e intensidad de la carga de trabajo y su relación con la salud, física (Nota Técnica Preventiva 177 del INSST) y mental o psicosocial (NTP 179)-. De nuevo, los datos son inequívocos, o lo parecen. Según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2025), **el 49% de las personas trabajadoras en España tienen como factor de riesgo psicosocial prevalente la presión temporal o sobrecarga laboral** (5 puntos más del promedio europeo). La diferencia es muy notable si se tiene en cuenta que el acoso representaría el 8%.

En efecto, la “carga de trabajo” (conjunto de demandas psico-físicas, esto es, energéticas o motoras y cognitivas, que la persona debe movilizar o poner en juego por unidad de tiempo de prestación de servicios), suele vincularse a 3 variables de carácter organizacional:

- (1) la **cantidad** (unidades) de tareas demandada
- (2) el **ritmo** que se requiere para que sean realizadas (velocidad) y
- (3) el **tiempo** de disposición para su desempeño (tiempo de disponibilidad).

De este modo, **siendo una condición necesaria, no será suficiente**, para un control preventivo eficaz de la carga de trabajo, para evitar el exceso, **con el registro objetivo, fiable y accesible de la jornada de trabajo**, como ordena el art. 34.9 ET y ahora se pretende reforzar con un sistema digitalizado, pese a que el **Consejo de Estado** haya reprochado esta posibilidad si se hace por reglamento. Tampoco parece que sea suficiente con la normativa relativa a los sistemas a ritmo, como prevé el art. 36 ET (ej. sistemas de turnos, destajos, etc.). Surge aquí la actualidad de la lógica de “gestión taylorista-algorítmica” (Molina Navarrete, 2020), en virtud de la cual la tecnología digital (algoritmos) y la I.A. sirve a la maximización del rendimiento (indicadores de productividad) bien difuminando (reduce fronteras) los tiempos de trabajo productivo y reproductivo bien aumentando la extracción de utilidad de la persona trabajadora con menor tiempo de producción. Como es típico del taylorismo, el rendimiento se mide tanto por lo producido como por el tiempo en que se produce, reduciendo al mínimo los “tiempos no productivos” (llamados muertos), para lo que hay que multiplicar la velocidad de extracción o explotación.

Un claro ejemplo de incompreensión de esta diferencia entre cargas de trabajo y tiempos y ritmos de prestación de servicios, con un resultado de desprotección de la salud psicosocial de la persona trabajadora lo hallamos en la doctrina judicial y jurisprudencial. Para ilustrarlo podemos traer a colación la STSJ IC/Las Palmas 1137/2024, de 25 de julio: “*No disponemos de datos precisos en materia de medición de cargas y si la soportada por el trabajador excede de lo ordinario, orfandad que sería imputable a la empleadora. Pero la ausencia de tales datos no determina sin más un incumplimiento de tal entidad que permita la resolución contractual...*”.

Para la sentencia, aunque se constata que la persona trabajadora de empleo público desempeñaba el trabajo de tres personas, con procesos de baja por IT, considera que no hay ningún incumplimiento propiamente por la empresa, porque el trabajador lo hacía en tiempo y turno de trabajo, no fuera de él. En otros casos, sin embargo, la justicia sí ha reconocido el daño derivado de la sobrecarga de trabajo y ha condenado a la organización empleadora a una **alta indemnización**.

3. Reflexión final: ¿puede la tecnología invertir el estado de cosas y pasar de factor de riesgo a factor de protección frente a la sobrecarga?

Es evidente, pues, la complejidad de la cuestión de la medición de las cargas de trabajo a efectos de conciliar su regulación empresarial a efectos de rendimiento con la debida a efectos de protección de la salud psicosocial. La medición de las cargas de trabajo es, pues, una obligación ya existente en el ordenamiento jurídico, debiéndose fijar los correspondientes límites, según se viene estableciendo en el marco de la gestión preventiva de riesgos desde hace décadas. Eso sí, más en una dimensión de carga física que psicosocial. Ahora bien, ante la sofisticación de los nuevos sistemas de maximización de rendimientos mediante cargas establecidas por una gestión digito-algorítmica la cuestión que se plantea es, como desde el LARPSICO preconizamos, mutar la tecnología como factor de riesgo en un factor de protección (Todolía Signes, 2026, p. 23).

Fácil no es. Se pone ejemplos de países como Polonia, donde la inspección de trabajo ya exige controles digitales para la medición de eventuales excesos de carga de trabajo, al margen de que se respeten los tiempos de trabajo. Ahora bien, no es menos cierto que Polonia es el país de la UE donde mayor es la jornada de trabajo, lo que hace dudar de la efectividad de esos controles. En todo caso, dificultad no puede equivaler a imposibilidad. En suma, no siendo nunca neutral, el auténtico progreso no reside solo en la capacidad de innovación tecnológica de la humanidad, sino en también, y sobre todo, en la capacidad-inteligencia con la que se integra en una economía y en una sociedad para que contribuya a hacer de ésta más inclusiva e igualitaria, desde luego, por lo que aquí hace, más segura y saludable, en general, y en los entornos de trabajo en particular.



Referencias bibliográficas para profundizar en la temática del artículo

Molina Navarrete, C (2020). "La salud psicosocial, una condición de trabajo decente: el "neo-taylorismo digital" en clave de pérdida de bienestar". AAVV. (Coord. Manuel Correa-Gemma Quintero). *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, UC3M <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/58b89bd1-33ff-476a-a00a-54a622cfaa10/content>

Monereo Pérez, J.L. (2023). Simone Weil. Filosofía del trabajo y teoría crítica social, El viejo Topo, Barcelona

Muro, I. (2021). "Las entrañas de la economía digital: entre el nuevo taylorismo y la disciplina social" <https://economistasfrentealacrisis.com/las-entranas-de-la-economia-digital-entre-el-nuevo-taylorismo-y-la-disciplina-social/>

Todolía Signes, Adrián (2026). *La huida del trabajo: sobrecarga de trabajo, salud mental y derechos fundamentales*. Aranzadi La Ley, Madrid.

Pérez-Zapata, O. (2015). *Trabajo sin límites, salud insostenible: la intensificación del trabajo del conocimiento*, Tesis doctoral

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?-codigo=98247>

#Actualidad Preventiva

El 25ª Congreso de la Fundación Laboral San Prudencio alerta sobre el elevado consumo de fármacos entre la población trabajadora.

Equipo de investigación LARPSICO

< **María Marta Martínez.**

Profesora sustituta del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

< **Francisco Extremera Méndez.**

Contrato Predoctoral del Programa de Becas de Formación de Profesorado Universitario (FPU)

< **Ana Hueso Moral.**

Contratada predoctoral (FPU). Técnica Superior en PRL (especialidad en ergonomía y psico sociología)



Con gran éxito de público y crítica, como es habitual, la célebre **Fundación Laboral San Prudencio**, servicio de prevención mancomunado, con sede en Álava, celebró una nueva edición de su prestigioso Congreso sobre Seguridad y Salud Laboral. En esta ocasión se trató de la 25ª edición, por tanto, un motivo especial de celebración. El título asignado este año 2026 al evento académico-profesional y cultural fue "Del Dato a la Acción", expresando la prioridad que esta entidad otorga a una investigación aplicada, a la necesidad de convertir el nuevo conocimiento en praxis, en acción práctica, que mejore realmente la gestión preventiva de riesgos laborales en el día a día del trabajo. Desde esta perspectiva, la Fundación viene dedicando una especial atención a las cuestiones psicosociales en el trabajo.

se desprenden de nuestro propio análisis en materia de PRL. Temas importantes, pero ya conocidos. Sin embargo, también se puso énfasis en una dimensión menos visible de la gestión de los factores y riesgos psicosociales en el trabajo: **el creciente consumo de fármacos por la población trabajadora y su impacto tanto en el desarrollo de la prestación de servicios como en la seguridad y salud de las personas.** Problema que remite a las adicciones en el trabajo, como refleja la Encuesta sobre consumos de sustancias psicoactivas en el medio laboral, integrada en **EDADES.**

Según una encuesta reciente, presentada en el Congreso, con una muestra de 1700 personas trabajadoras, **el 40% toma medicación al menos tres veces por semana y un 21% lo hace a diario.** Además, el 75% asegura no haber recibido información sobre los posibles riesgos laborales asociados a la medicación.

Tras la alerta dada, en virtud del cual se puso de relieve cómo el aumento de las bajas vinculadas a la salud mental y al consumo de fármacos obliga a las autoridades y empresas a priorizar una prevención integral, como viene exigiendo la OIT desde 1996, se subrayó la oportunidad que supone la reforma de la LPRL para incluir esta cuestión, también en el reglamento de factores y riesgos psicosociales.



En esta edición se han tratado temas de tanta relevancia como **la fortaleza mental y la gestión de la presión laboral**, el papel de **la inteligencia artificial en la prevención y la toma de decisiones**, y **los aprendizajes que**

¿Quién protege a quienes nos deben proteger?

Los déficits de protección de riesgos psicosociales a quienes ejercen la Inspección de Trabajo



No es dudoso el importante papel que las inspecciones de trabajo tienen en el nivel de cumplimiento de la normativa preventiva de riesgos laborales. Según los datos de la propia ITSS, prácticamente 1/3 de su actividad se centra en la vigilancia del cumplimiento de las normas de PRL. En este sentido, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST, siglas en castellano; EU-OSHA, siglas en inglés) ha presentado un **nuevo informe** en el que sintetiza los datos contrastados obtenidos de diversos informes por país (refiere a 5 países: Alemania, Irlanda, Noruega, Polonia, Portugal), que incluyen un total de 31 estudios de caso, para ofrecer una visión esencial del modo en que la inspección de condiciones de trabajo contribuye al cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). El Informe identifica patrones comunes, prácticas innovadoras y retos compartidos, poniéndose énfasis en el papel de la innovación a la hora de abordar los riesgos emergentes en materia de SST, en especial los psicosociales, en relación con los cuales constata un mayor déficit de aplicación y control.

Como resultado final del proyecto general sobre SST que llama "Supporting Compliance" (Apoyo al cumplimiento) de la EU-OSHA el informe presenta pautas para orientar políticas y prácticas en el Espacio Económico Europeo (EEE). Pero **¿qué es de la salud psicosocial de quienes ejercen la función inspectora?** Aunque el Plan Estratégico 2025-2027 pone el foco en "el bienestar y el desarrollo profesional del personal", las diversas asociaciones

profesionales de la ITSS han **evidenciado** la persistencia de factores de riesgo como la indefinición de objetivos, la inseguridad en el cobro de los pluses de productividad, la **disponibilidad permanente y guardias de 24 horas**, la sobrecarga de trabajo. En una reciente misiva firmada por las 4 asociaciones profesionales del colectivo se describe que: "La situación en la ITSS es preocupante, no ya solo desde un punto de vista de percepción de derechos económicos, sino de ritmo y carga de trabajo, indeterminación de condiciones e imposibilidad de organizar el trabajo"



La desconexión fuera de horario, la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la propia salud se vería comprometida. De este modo, tampoco la ITSS escapa a las brechas entre lo prescrito y lo hecho, **una profunda brecha entre la planificación institucional de su bienestar socio-profesional y la realidad más degradada de su actividad inspectora**. Conductas exigibles en la empresa deben serlo también en las AAPP. La contradicción emerge y debe corregirse.

#Observatorio Comunitario e Internacional

¿La República de Argentina impulsará normas para proteger la salud mental de su personal sanitario?



En medio de la actualización práctica de la anunciada salida de Argentina de la Organización Mundial de la Salud (OMS), aunque permanece en la Organización Panamericana de la Salud (OPS), considerada clave para la región, y una reforma laboral muy polémica, parcialmente suspendida judicialmente, con una política de exacerbamiento neoliberal, se ha conocido que profesionales de la salud en el Estado de Tucumán presentaron ante la Legislatura un proyecto de ley para combatir el agotamiento extremo (burnout) y el estrés laboral. La propuesta busca que las instituciones sanitarias implementen protocolos obligatorios de prevención y brinden apoyo psicológico continuo a sus equipos.

El objetivo central es reconocer legalmente los riesgos psicosociales en el sector de la salud y garantizar entornos de trabajo seguros y saludables en este ámbito. Esta iniciativa legislativa, mucho más ligada a la gestión preventiva de los riesgos psicosociales en un sector donde tiene especial prevalencia, como sería el sanitario, puede entenderse sumada, aunque nunca confundida, con el más amplio **debate nacional en Argentina**

sobre la necesidad de actualizar las normativas de salud mental. En principio, esta reforma busca mejorar la, muy deteriorada (como en España) situación de los pacientes con problemas de salud mental, pero también, se entiende, que podrá mejorar las condiciones de quienes brindan la atención médico-sanitaria.

No obstante, en el enfoque ultraliberal que caracteriza el nuevo Gobierno hay poca confianza en que esa reforma legislativa se haga en beneficio de la salud mental de las personas, más bien se teme que tenga efectos contrarios, pues se reduce cada día la financiación y el apoyo a los centros en este ámbito. Cunde, en el mejor de los casos, el escepticismo. En cualquier caso, siendo cierto igualmente que la ley actual, de 2010, implementada en 2013, no ha cumplido sus objetivos, el que se plantee su reforma y se habla de salud mental, aunque sea en un sentido más psiquiátrico que psicosocial, debe valorarse positivamente, al ser un tema que sigue rodeado de estigmas y discriminaciones, como recuerdan los estudios de la **EU-OSHA**.

La herramienta Europa OiRA busca contribuir a gestionar entornos de trabajo libres de violencia y acoso

En línea con lo que representa el **sistema prevención10 del INSST** para las PYMES españolas, la UE puso en marcha las denominadas herramientas del sistema **OiRA** (nueva herramienta interactiva de evaluación telemática de riesgos laborales por sus siglas en inglés). Con esta evaluación de riesgos laborales interactiva en **línea** se pretende facilitar a las pequeñas empresas sus obligaciones de gestión preventiva. Su diseño y puesta en práctica corresponde a las diversas entidades socias de OiRA, a la EU-OSHA y a los interlocutores sociales a través del diálogo social sectorial de la UE. Las tres últimas herramientas de este ámbito refieren a:

- I. Acoso, incluido el acoso por razón de sexo
- II. Prevención de riesgos en el sector de los mataderos (con especial atención a **su situación en Francia**)
- III. Prevención de riesgos en el Teletrabajo



En lo que hace a la **primera**, se trata de un instrumento-guía orientado a las empresas para mejorar la implementación de políticas de prevención del acoso, en sus diferentes modalidades, con una mejor involucración del personal a la hora de definir comportamientos inaceptables y reconocer situaciones en las que los desequilibrios de poder o la escasa supervisión pueden permitir que la mala conducta quede impune. La herramienta genera un plan de acción personalizado, que establece medidas prácticas que van desde la sensibilización y la formación hasta canales de denuncia fiables y consecuencias claras para quienes realizan estas conductas, facilitando respuestas de cada organización. Gratuita y fácil de usar, OiRA busca reforzar la prevención, allanando el camino hacia lugares de trabajo más saludables y **empleos de calidad en Europa**.

El objetivo es loable, la apuesta instrumental y financiera también. Que lo consiga, ya es otra cosa, como prueba las limitaciones de la herramienta prevención 10 y la nueva plataforma gratuita para la gestión de riesgos laborales, incluidos la violencia en el trabajo, en especial por razón de sexo, en el sector del empleo doméstico.

Entra en vigor el nuevo acuerdo sobre salud laboral en el Grupo Michelin en Francia, que acentúa la gestión psicosocial

El conocido Grupo empresarial, de matriz francesa, **Michelin** firmó con tres organizaciones sindicales (CFECCG, CFDT y SUD) un **nuevo acuerdo colectivo sobre la salud en el trabajo**, que entró en vigor el pasado 2 de enero de 2026 (aunque se firmó el 25 de diciembre). Su vigencia se extenderá durante tres años. El principal objetivo es garantizar la salud y el bienestar de las 15.000 personas empleadas en Francia (incluidas 10.655 en Clermont-Ferrand).

No fue nada fácil su conclusión. Este convenio colectivo se alcanzó en un contexto de gran tensión sociolaboral, marcado por el cierre de dos fábricas y la supresión de 1.254 puestos de trabajo. Quizás por ello se ha prestado una especial atención a los factores y riesgos psicosociales, si bien el grupo empresarial acredita cierta tradición de cultura interna en este ámbito, desde el año 2002. Sea como fuere, el hecho es que el convenio prioriza la lucha contra los riesgos psicosociales (RPS). El acuerdo abarca factores de organización laboral y condiciones de empleo susceptibles de afectar la salud mental y física de las personas trabajadoras, mediante varias medidas clave:



- I. Reforzamiento de la formación de personal, así como de las personas de la representación sindical
- II. La intervención de profesionales de salud de la mutua en los centros
- III. La creación de células de vigilancia RPS que involucran a mandos, salud laboral y sindicatos para identificar y prevenir factores de estrés, ambientes difíciles o complejidades del trabajo.

La mejora preventiva reporta beneficios económicos también al personal, más allá de su seguridad física y su salud mental, puesto que el acuerdo de reparto de beneficios del grupo premia el mejor desempeño en materia de seguridad, incentivando a todos a estar atentos a estos aspectos: **«Estamos muy atentos a los riesgos psicosociales en estas profesiones porque afectan tanto al bienestar como al rendimiento de los empleados»**

Los sindicatos no cuestionan los avances en la gestión psicosocial laboral dentro del Grupo. Pero piden **ir más allá preventivamente**.

#Buenas prácticas

Iniciativas para mejorar la prevención de riesgos en el sector de cuidados a domicilio: El ejemplo de “Barcelona Social Superblocks”

Proteger a quien nos cuida convirtiendo sus entornos de trabajo en lugares seguros y saludables es una inquietud social de larga data, cada vez más presente en los discursos institucionales, incluso en las normas (aunque algunas se anulen por insensibles y débilmente fundadas sentencias del TS), así como en los estudios e investigaciones. Sin embargo, cómo llevar el objetivo a la práctica cotidiana, esto es, como convertir la atención domiciliaria en un entorno laboral saludable real es ya bastante más difícil, y presenta, hoy, un estado notablemente deficitario. Ciertas revisiones de estudios experimentales, esto es, que presentan intervenciones en el ámbito de la salud del personal de ayuda a domicilio, informando sobre resultados en los estados de salud de estos colectivos, así lo **evidencian**.



Aunque sus limitaciones metodológicas confirman que los estudios hasta el momento son notablemente insuficientes para fundamentar nuevos programas, sí sirve para lla-

mar la atención sobre la recomendación de enfoques personalizados, sí, pero también, sobre todo, de políticas integradas y desarrollo de intervenciones participativas. A finales del pasado año, la AESST dio a conocer diversas iniciativas europeas orientadas a mejorar la seguridad y salud en el trabajo (SST) de las personas empleadas en el ámbito de los cuidados a domicilio, muchas de las cuales han mostrado resultados especialmente relevantes en la prevención de riesgos psicosociales. En todo caso, la mejora de las condiciones de organización del trabajo de ayuda a domicilio, para convertirlo en entornos saludables, física y psicosocialmente, exige abordarse de forma específica para este sector, ya a través de estrategias de intervención adaptadas.

Así aparece en diversas iniciativas promovidas por la **EU-OSHA**. Entre ellas, se destacaron las siguientes iniciativas:

“**Barcelona Social Superblocks**”, que incorpora medidas como la creación de pequeños grupos autónomos con capacidad para planificar su trabajo, favoreciendo así un mayor control y autonomía. Como es bien sabido, la falta de autonomía en el trabajo es uno de los factores de riesgo psicosocial más prevalentes, después de la sobrecarga de trabajo.

“**PROCARE**”, concebida específicamente para abordar los riesgos psicosociales mediante la prevención del burnout a través de un sistema estructurado de mentoría.

La iniciativa “**KoBra**” combina formación en prevención de la violencia y la agre-



sión —incluyendo talleres de desescalada y planes de respuesta ante emergencias— con herramientas digitales de autoevaluación de riesgos. La violencia de terceros es, como se sabe, el tercer factor de riesgo psicosocial prevalente (16 por ciento de la población trabajadora lo refiere así en la UE).

Por su parte, **“Siun sote”** introduce medidas organizativas dirigidas a reducir la sobrecarga laboral y promueve la implicación activa de las personas trabajadoras en procesos de mejora continua. Como se puso de relieve en la sección de este Boletín, artículo científico-técnico, este factor es el más prevalente en relación con los riesgos psicosociales, según el estudio de la EU-OSHA, 2025, indicado en esa sección.

En suma, todas ellas, junto con otras experiencias recogidas, evidencian avances significativos en este ámbito preventivo, tan urgente de revisión. Sobre todo en este momento en el que, como en España, no se cuenta con una regulación específica adecuada, tras la anulación por la Sala III del TS del intento gubernamental de llevar a cabo ese reforzamiento. Precisamente, la **EU-OSHA** ponía como ejemplo de buena práctica el esfuerzo regulador de España al extender la gestión preventiva de los riesgos laborales en general, y psicosociales en particular, en el sector del empleo doméstico. El Gobierno bien haría en acelerar la nueva regulación para el sector de ayuda a domicilio, además de mejorar las deficiencias de la existente en el sector de empleo doméstico.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad
de Jaén