

La regulación de los riesgos psicosociales en España y derechos de los trabajadores

Madrid, 29 de mayo 2025

Bárbara Torres García



Co-funded by the
European Union

A modo de presentación...



**Lourdes Mella
Méndez**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela



**Silvia Fernández
Martínez**

Profesora Contratada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela



**Bárbara Torres
García**

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela



Pilar Ituero La Calle

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT FICA



Juan Marques Chávarri

Técnico de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT FICA



Actividad en grupo: *icebreaker*

¿Qué sabemos de los riesgos
psicosociales?



Puntos a abordar

1. Delimitación de conceptos
2. Identificación de factores de riesgos y riesgos más prevalentes en el sector
3. Marco regulatorio
4. Derechos de los trabajadores
5. Propuestas de mejora
6. Actividad práctica: simulación de mesa de negociación



1. Delimitación conceptual

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: condición o característica del trabajo relacionada con la organización, el contenido y la realización de la tarea que tienen la capacidad de afectar, tanto de manera positiva como negativa, a la salud del trabajador.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: condición o característica del trabajo relacionada con la organización, el contenido y la realización de la tarea, que tienen capacidad para afectar negativamente a la salud de trabajador.

RIESGOS PSICOSOCIAL: aquellas situaciones o estados que son consecuencia de una mala organización del trabajo o unas deficientes condiciones laborales y que tienen una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores.



1. Delimitación conceptual

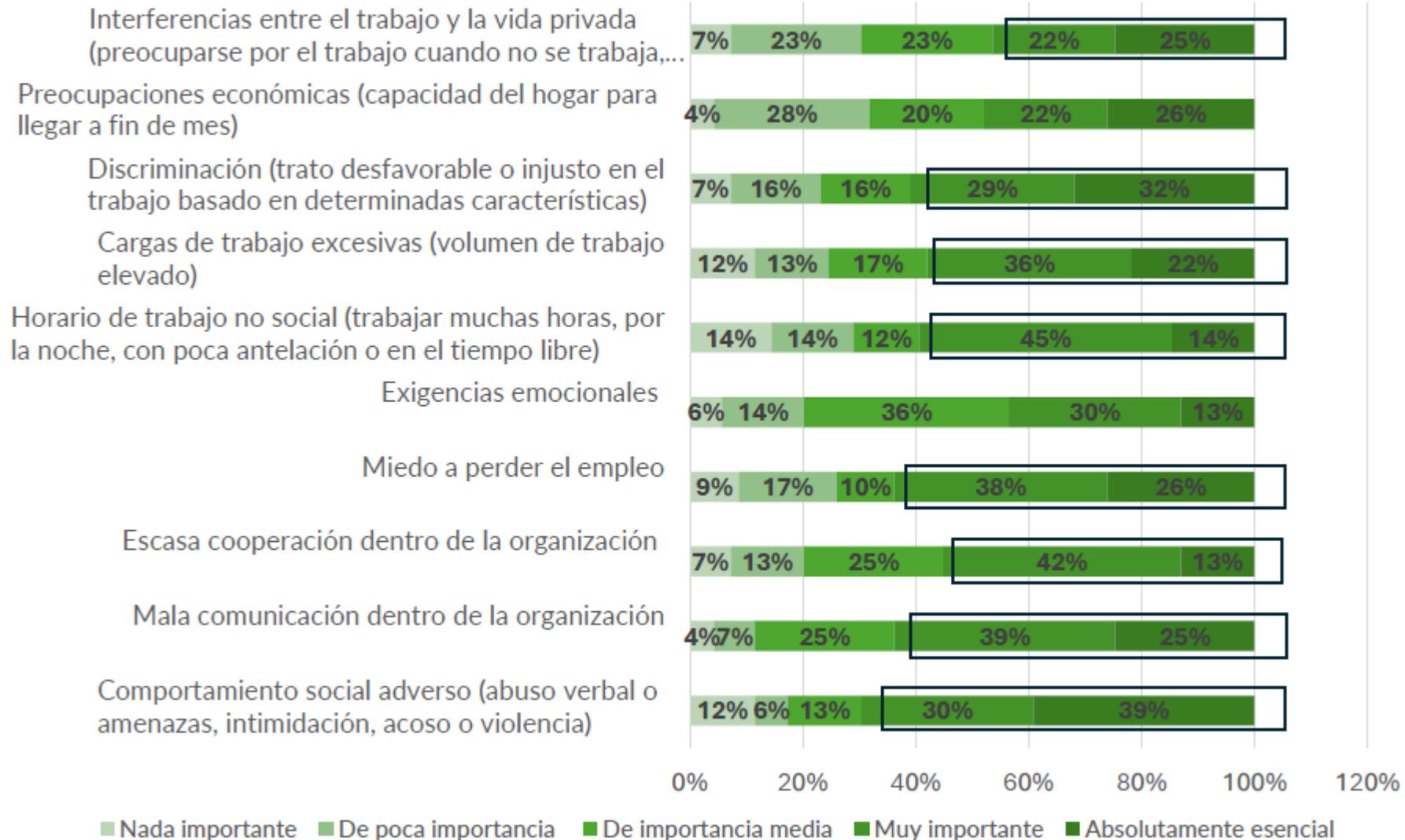


2. Identificación de factores de riesgo y riesgos psicosociales más prevalentes en el sector.

Estado de situación



2. Factores de riesgo



2. Factores de riesgo: clasificación

CULTURA DE ORGANIZACIÓN: falta de atención e implementación de políticas de comunicación, cooperación y respeto entre las distintas categorías de trabajadores que componen la plantilla

- “No se siente apoyado por su superior jerárquico”.
- “No es posible mantener relaciones de cooperación con la dirección o sus compañeros”.
- “No se le reconoce el trabajo realizado, ni en términos económicos, ni sociales”.
- “No se le tiene en cuenta a la hora de fijar objetivos y organizar el trabajo”.

“CARGA Y RITMO DE TRABAJO”

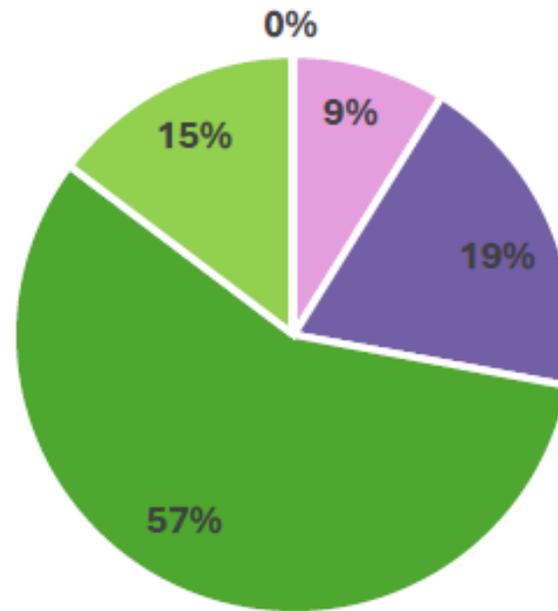
- “Presta sus servicios durante muchas horas, en momentos intempestivos (por la noche) y dispone de poco tiempo libre”.
- “Se somete a un volumen y ritmo de trabajo demasiado elevados”.

“INTERACCIÓN VIDA PERSONAL-TRABAJO”



2. Riesgos psicosociales.

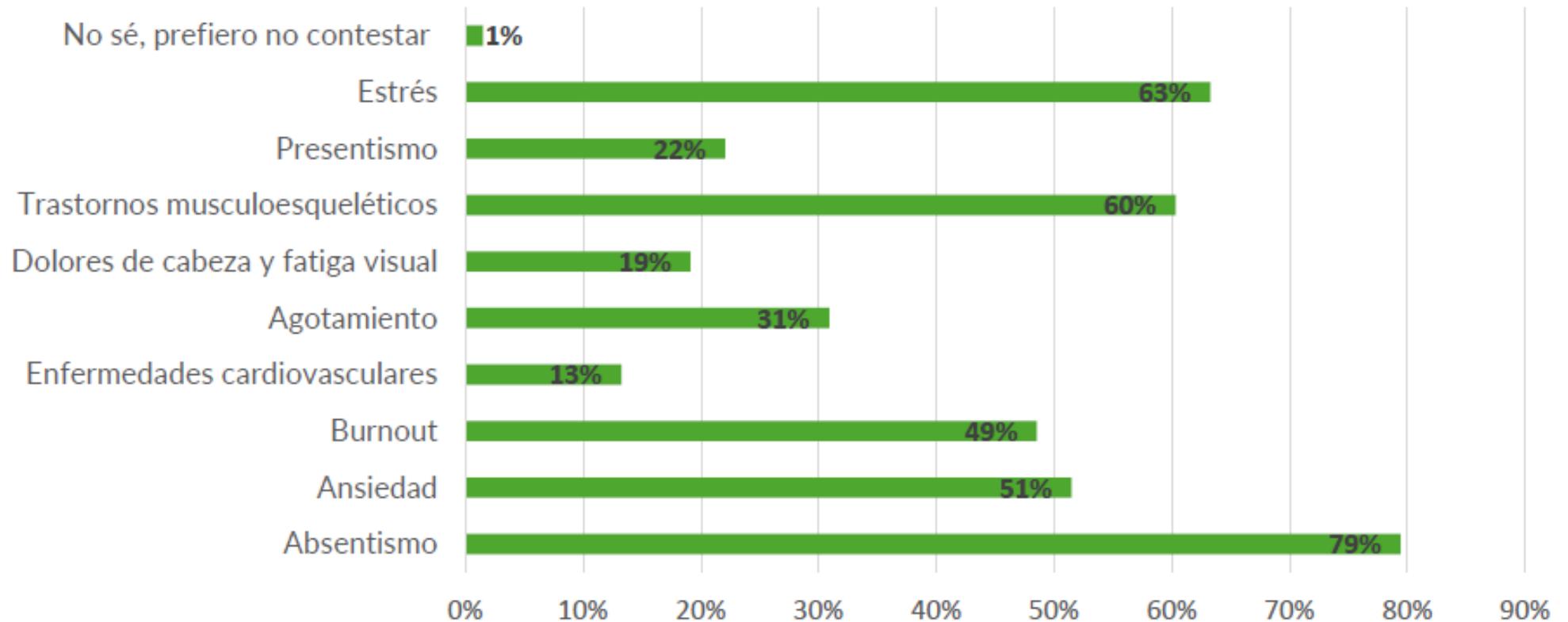
Percepción de los trabajadores sobre su salud mental



■ Muy pobre ■ Pobre ■ Aceptable ■ Bien ■ Muy buena



2. Riesgos psicosociales: identificación



3. Marco regolatorio



3. Marco regulatorio

NO referencia legal expresa:

- **CE** (Constitución Española)
- **LPRL** (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales)
- **LGSS** (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social)
- **LISOS** (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social)



3. Marco regulatorio: referencias legales aisladas

NORMATIVA PREVENTIVA

- Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.

NORMATIVA 'EXTRA-PREVENTIVA'

- la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio de hogar familiar



3. Marco regulatorio: otros instrumentos

- **Criterio Técnico 104/2021** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en riesgos psicosociales.
- **Directrices básicas** para la gestión de riesgos psicosociales.
- **NTP núm. 730/2006**, *Tecnoestrés: concepto, medidas e intervención psicosocial.*
- **NTP núm. 732/2006**, *Síndrome de estar quemado por el trabajo. Burnout (III): instrumento de medición.*
- **NTP núm. 854/2009**, *Acoso psicológico en el trabajo: definición.*
- **NTP núm. núm. 1122/2018**, *Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organizar el trabajo.*
- **NTP la núm. 1123/2018**, *Las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*



4. Derechos de los trabajadores

- A nivel preventivo
- A nivel reparador

*Responsabilidad empresarial



4. Derechos de los trabajadores: a nivel preventivo

¿El empresario debe evaluar y prevenir los riesgos psicosociales?

- **ART. 14.2 LPRL**: “el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en *todos los aspectos* relacionados con el trabajo”.
- **ART. 4.7.d) LPRL**: “se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador (...). Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”.



4. Derechos de los trabajadores: a nivel preventivo

¿Cómo han de evaluarse los riesgos psicosociales?

- Evaluación de 'oficio' por el empresario.
- Evaluación inicial y periódica.
- Evaluación a través de metodología fundamentada en la investigación, válida y fiable
- Especial atención a determinados colectivos



4. Derechos de los trabajadores: a nivel preventivo

Obligaciones instrumentales

- Plan de prevención
- **Evaluación de riesgos laborales**
- Planificación de medidas preventivas
 - Información consulta y participación
 - Formación
 - Vigilancia de la salud
 - Protección de trabajadores especialmente sensibles



4. Derechos de los trabajadores: a nivel reparador

- CONTINGENCIAS COMUNES
- CONTINGENCIAS PROFESIONALES
 - Accidentes de trabajo
 - Enfermedades profesionales.



4. Derechos de los trabajadores: a nivel reparador

Enfermedades profesionales

- **ART. 157 LGSS**
- **Requisitos para la apreciación**
 - Relación de trabajo por cuenta ajena
 - Conexión causa efecto 'daño-trabajo'
 - Presencia de la afección en el **RD 1299/2006** (Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro)



4. Derechos de los trabajadores: a nivel reparador

¿Accidentes de trabajo?

- **ART. 156.2.e) LGSS:** las enfermedades no incluidas en el art. 157 que el trabajador contraiga con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- **Requisitos para la apreciación**
 - Relación de trabajo por cuenta ajena
 - Conexión EXCLUSIVA causa efecto 'daño-trabajo'
 - Problema de apreciación: multicausalidad + subjetivismo
 - Exclusividad vs. Prevalencia



4. Derechos de los trabajadores. Responsabilidad del empresario

- **ART. 156.2.e) LGSS:** El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.
- Responsabilidad administrativa
- Responsabilidad penal
- Responsabilidad civil
- Recargo de prestaciones



4. Derechos de los trabajadores. Responsabilidad del empresario

SISTEMA SANCIONADOR

- Responsabilidad administrativa (LISOS)
- Responsabilidad penal (CP)

Mero incumplimiento

SISTEMA REPARADOR

- Responsabilidad civil (CC)
- Recargo de prestaciones (LGSS) ¿?

Incumplimiento + Producción de daño



4. Responsabilidad ADMINISTRATIVA del empresario

- Ausencia de tipos específicos
- Posible inclusión en los tipos existentes

- INFRACCIONES GRAVES (art. 12 LISOS)

- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones.
- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
- Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma.
- La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales.
- El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores.



4. Casos de responsabilidad empresarial

- Responsabilidad administrativa

STSJ Cataluña de 21/06/2022 (rec. 592/2022): imposición de sanción administrativa por no efectuar la evaluación de riesgos psicosociales de manera completa, previendo, en particular un posible conflicto entre compañeros.

- Responsabilidad penal (Excepcional)

STSJ Canarias 10/02/2022 (rec. 1484/2021): parte de la declaración por la vía penal de un supuesto de acoso del empresario hacia la trabajadora, reconociéndole a esta el derecho a percibir una indemnización.

SAP 12/02/2023 (17/2021): acoso entre compañeros.

- Responsabilidad civil

STSJ Aragón de 30/10/2023 (rec. 622/2023): reconocimiento de indemnización por daños a la víctima, por no realizar la empresa una revisión de la evaluación inicial de riesgos psicosociales ante un cambio organizativo importante, que implicaba aumento de jornada e intensificación de ritmos de trabajo.

- Recargo de prestaciones

STSJ de Cataluña de 19/07/2024 (rec. 787/2024): estima el recargo de prestaciones, entendiendo que la empresa no actuó de manera correcta ante el evidente nivel de estrés presente en el entorno de trabajo.



En este contexto laboral y ante este marco regulatorio...

1. ¿Cómo está actuando la empresa?
2. ¿Cómo están actuando trabajadores?



¿Cómo está actuando la empresa?

- “La prevención de riesgos psicosociales no funciona correctamente en la empresa”.
- “La cultura empresarial en esta materia es pobre o muy pobre”.

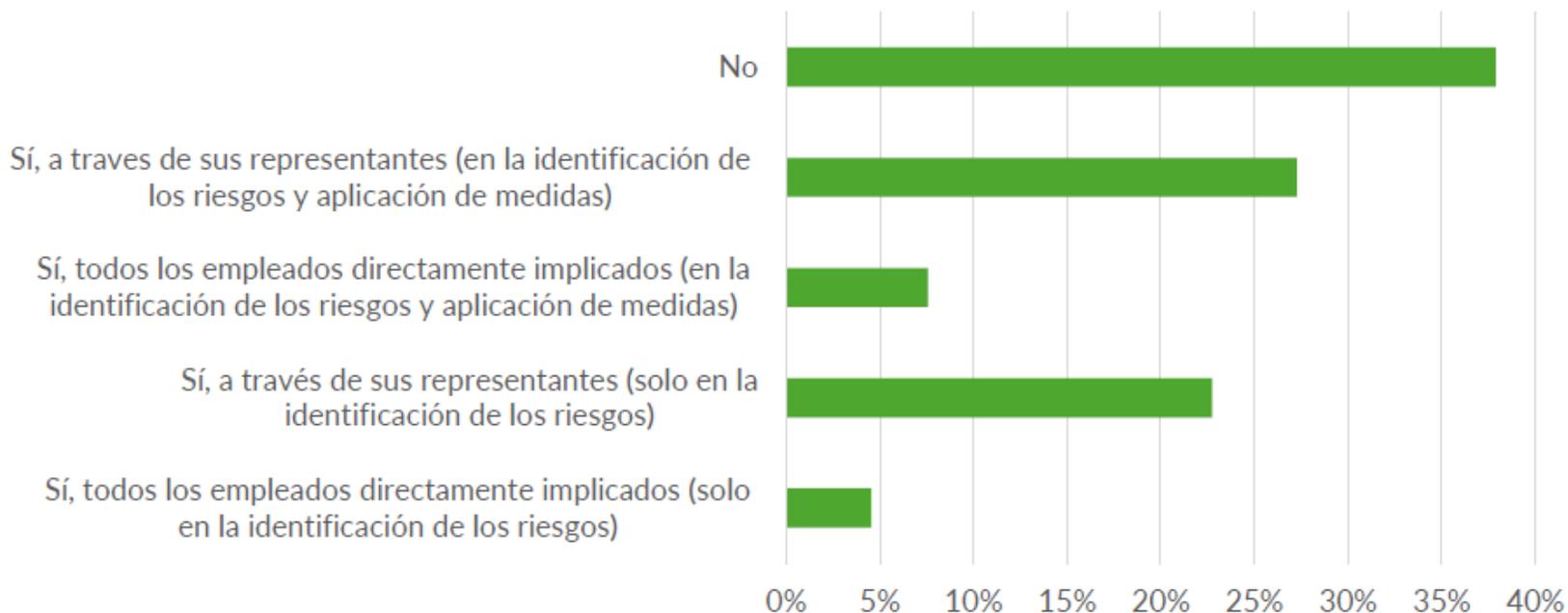
PRINCIPALES OBSTÁCULOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES



¿Cómo están actuando los trabajadores?

- El papel de los representantes en la defensa de salud mental es escaso en:
 - Elaboración de política preventiva empresarial
 - Negociación de convenios colectivos (intento de promoción por los sindicatos)

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y APLICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS



5. Propuestas de mejora



5. Propuestas de mejora...

1. Diseñar, desarrollar y aplicar una política integral de salud mental en el trabajo.

*Aprobado por acuerdo entre empresa-trabajadores.

*Incluir medidas: 1) políticas de cohesión; 2) acciones de promoción de la conciliación; o 3) procedimientos de ayuda a quien sufre alguna patología mental.

2. Promover la participación de los trabajadores en el establecimiento de objetivos de producción, organización del trabajo y horarios.

3. Promover la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas específicas relativas al cuidado de la salud mental.



Estudio de la NC del sector

- Importancia NC
 - **V Acuerdo para el empleo y la NC (2023-2025)**: 1) avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales; 2) elaborar protocolos de prevención de conflictos psicosociales; y 3) establecer programas de prevención del estrés laboral.
- Panorama:
 - Pocos CC tratan la materia
 - Cláusulas genéricas y faltas de contenido (excepciones).
 - Regulación de riesgos específicos (acoso) en otros epígrafes –igualdad o régimen disciplinario–.



Estudio de la NC del sector

CLÁUSULAS GENÉRICAS

CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y del sector del metal:

La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente actualizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia.

CC del metal para la provincia de Cuenca:

La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente actualizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario.

CC para las actividades de siderometalurgia de Salamanca y su provincia:

La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente analizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario.



Estudio de la NC del sector

ALGUNAS PRECISIONES

- **Atribución de potestades a los delegados de prevención:**

CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y del sector del metal:

“La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente actualizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario”.

- **Reclamación de formación específica:**

CC del sector industrial siderometalúrgica de la provincia de Sevilla:

Anexo II: Contenidos formativos mínimos en materia de PRL para las personas trabajadoras del sector del metal:

- A. Formación para directivos de empresas: ‘Tipos de riesgos. Factores psicosociales’
- C. Formación para personas trabajadoras de áreas de producción y mantenimiento: ‘Riesgos ergonómicos y psicosociales’

- **Regulación de riesgos psicosociales específicos: acoso en régimen distinto a PRL**

III CC de Stellantis & You España

Se considerarán faltas muy graves: m) acoso sexual, n) acoso moral, o) acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.



Mejora a nivel NC

- Cláusulas que reconozcan, expresamente, el deber de la empresa de evaluar los riesgos psicosociales.
- Cláusulas que identifiquen los riesgos psicosociales con mayor incidencia en el sector.
- Cláusulas que impongan la necesaria formación del trabajador en materia de prevención de riesgos psicosociales y promoción de la salud mental en el trabajo.
- Cláusulas que prevean la creación de unidades especializadas en el tratamiento de riesgos.
- psicosociales ligados al trabajo, a las que el trabajador podría acudir de manera regular o cuando lo necesitase.
- Cláusulas que aborden, de manera específica, el problema del absentismo derivado de trastornos mentales, estableciendo medidas concretas a implantar por la empresa.
- Cláusulas que promocionen la organización del trabajo y las relaciones interpersonales desde un enfoque saludable.



6. Actividad práctica: simulación de mesa de negociación

Puesta en práctica de los conocimientos...





Project Consortium

Coordinator	FIM-CISL (IT)
Beneficiaries	Fondazione ADAPT (IT), Dublin City University (IE) Central European Labour Studies Institute (SK) Univerza v Ljubljani (SI) Universidade de Santiago de Compostela (ES) HIVA - KU Leuven (BE) Hacettepe University (TR) Vormingscentrum Recht en Plicht (BE) Services Industrial Professional and Technical Union (IE), Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (Trade Union of Metal and Electro Industry of Slovenia) (SI) La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (ES) Türk Metal Sendikası (TR)
Affiliated Entities	ADAPT Associazione (IT)
Associate Partners	IndustriAll Europe OZ KOVO (SK)