

La relación entre la digitalización, el ambiente de trabajo, las desigualdades y la salud mental de los trabajadores en el sector del metal: de la prevención de riesgos laborales a la promoción del bienestar en el trabajo

Madrid, 24 de junio 2025

Silvia Fernández Martínez
Profesora Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela



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 Permanente Laboral 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



Temas que se van a tratar

1. La relación entre digitalización y salud mental de los trabajadores en el sector del metal

- Uso de herramientas tecnológicas como factor de riesgo psicosocial

2. La relación entre el ambiente de trabajo, las desigualdades y la salud mental de los trabajadores en el sector del metal: de la prevención de riesgos laborales a la promoción del bienestar en el trabajo

- Bienestar en el trabajo

- Acoso, violencia en el trabajo y discriminación

- Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

3. Actividad práctica

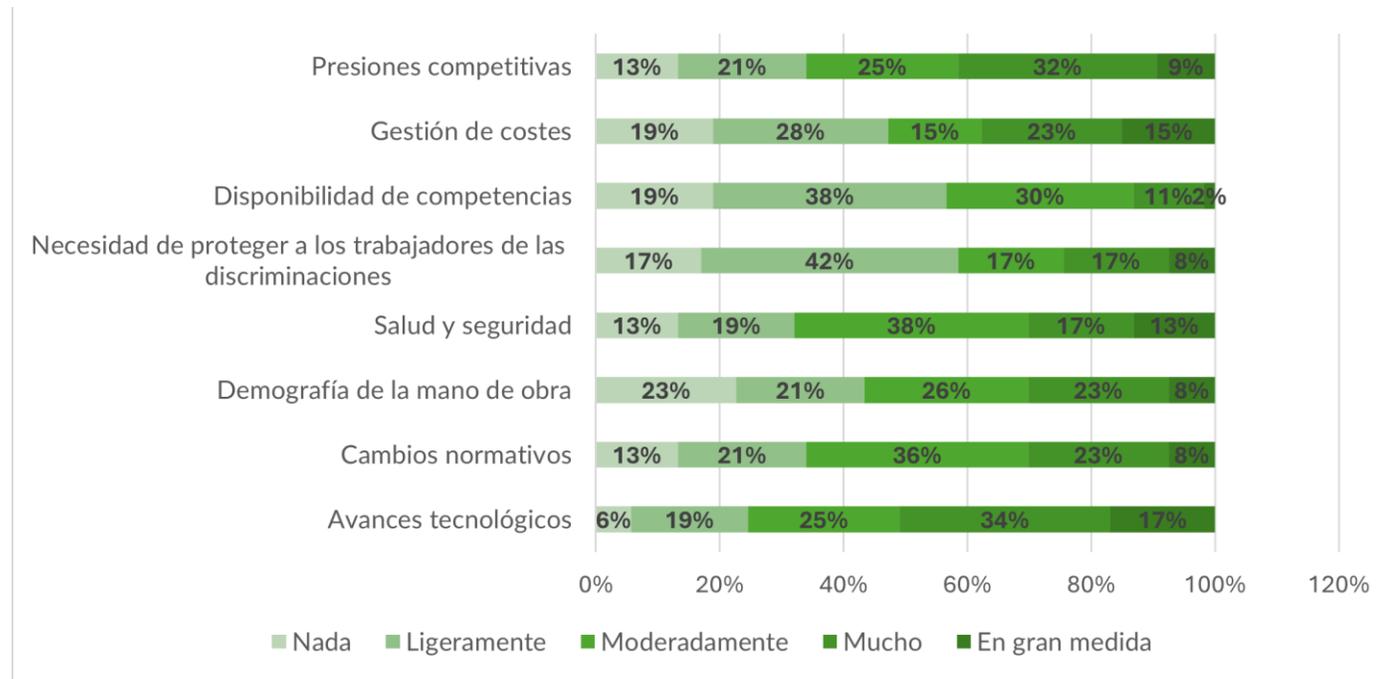


Relación entre digitalización y salud mental de los trabajadores



El uso de herramientas tecnológicas como factor de riesgo psicosocial: modificaciones organizativas

-Causas cambios experimentados en las empresas



El uso de herramientas tecnológicas como factor de riesgo psicosocial

-Digitalización y automatización de los procesos (mediante incorporación nuevas tecnologías, IA)

OPORTUNIDADES

RIESGOS:

- Cambios y ajustes roles y responsabilidades trabajadores, en especial de mayor edad
- Nuevo catálogo de factores de riesgo psicosocial o transformación de los tradicionales

EU-OSHA: potencial dañino herramientas tecnológicas en la SST



Marco regulatorio: referencias legales

- *Ley 10/2021, de 9 de julio, de **trabajo a distancia***
 - Sección dedicada a la PRL
 - Primera norma con rango de ley que menciona, expresamente, los **factores psicosociales**
- *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales*
 - Política interna de **desconexión digital (art. 88)**: formación y sensibilización sobre uso razonable de las herramientas tecnológicas, para evitar riesgo de **fatiga informática**



Marco regulatorio: otros instrumentos

- NTP núm. 730/2006. **Tecnoestrés**: concepto, medidas e intervención psicosocial
- NTP núm. 1122/2018. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organizar el trabajo
- NTP 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



El uso de herramientas tecnológicas como factor de riesgo psicosocial: NTP 1122/2018 y 1123/2018

Las herramientas tecnológicas pueden contribuir a (en particular la IA):

- Acelerar los ritmos e intensificar el trabajo: trabajo en tiempos de espera
- Dificultar la planificación de las tareas: tareas imprevistas, prolongación jornada
- Intensificar problemas conciliación vida laboral y familiar: difusión de fronteras entre trabajo y ámbito privado
- Sobrecargar trabajo cognitivo: sensación de urgencia e inmediatez
- Provocar sensación de inestabilidad laboral: miedo a ser reemplazados por una herramienta tecnológica
- Intensificar control sobre el trabajador: “control tecnológico invasivo”, “tecnologías del control”



El uso de herramientas tecnológicas como factor de riesgo psicosocial: el tecnoestrés

- Uso intensivo de las TIC como uno de los factores con mayor incidencia en la aparición del estrés laboral

TECNOESTRÉS

Clase de estrés laboral *con identidad propia* que se deriva de la no adaptación del trabajador al uso presente y futuro de las nuevas tecnologías

- *Origen:* desajuste entre las demandas de las nuevas tecnologías ('tecnodemandas') y las capacidades del trabajador



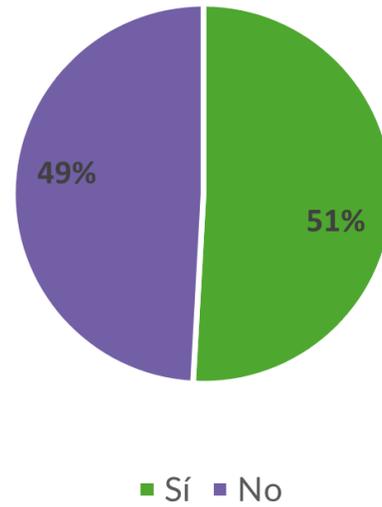
El uso de herramientas tecnológicas como factor de riesgo psicosocial: posibles soluciones

- Deber de volver a realizar la **evaluación de riesgos laborales** en los puestos de trabajo en los que se hayan introducido **herramientas tecnológicas**
- **Participación** de los trabajadores o de sus representantes

¿Cómo se está actuando en las empresas?



Participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre la introducción de las herramientas tecnológicas en el ámbito laboral



- *Resultados confusos:* necesidad de fortalecer los mecanismos internos de participación y consulta
- Para asegurar mayor implicación de la plantilla en procesos de digitalización



El bienestar en el trabajo



¿Qué es el bienestar en el trabajo?

- No existe un concepto jurídico de bienestar, ni de bienestar en el trabajo
- Relación con tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, seguridad y salud en el trabajo
- Más allá de la prevención de riesgos psicosociales
- Medidas de carácter voluntario para el empresario y para el trabajador:
Responsabilidad Social Empresarial
- **Promoción de la salud en el trabajo:** incluye estilo de vida del trabajador y salud individual



Medidas para promover el bienestar psicosocial

- **Planes de salud mental o de promoción del bienestar psicosocial:**

“conjunto estructurado y sistemático de estrategias, políticas, programas y acciones diseñados para promover, prevenir, detectar y abordar de manera integral los problemas relacionados con la salud mental en el entorno laboral. Este plan tiene como objetivo principal garantizar el bienestar psicológico de los empleados, reducir los riesgos psicosociales asociados al trabajo y fomentar un ambiente laboral saludable y sostenible” (Todolí, Muñoz, López, 2024)

- Pueden incluir tanto medidas de **prevención** de riesgos psicosociales (obligatorias) como de **promoción** del bienestar psicosocial (voluntarias)



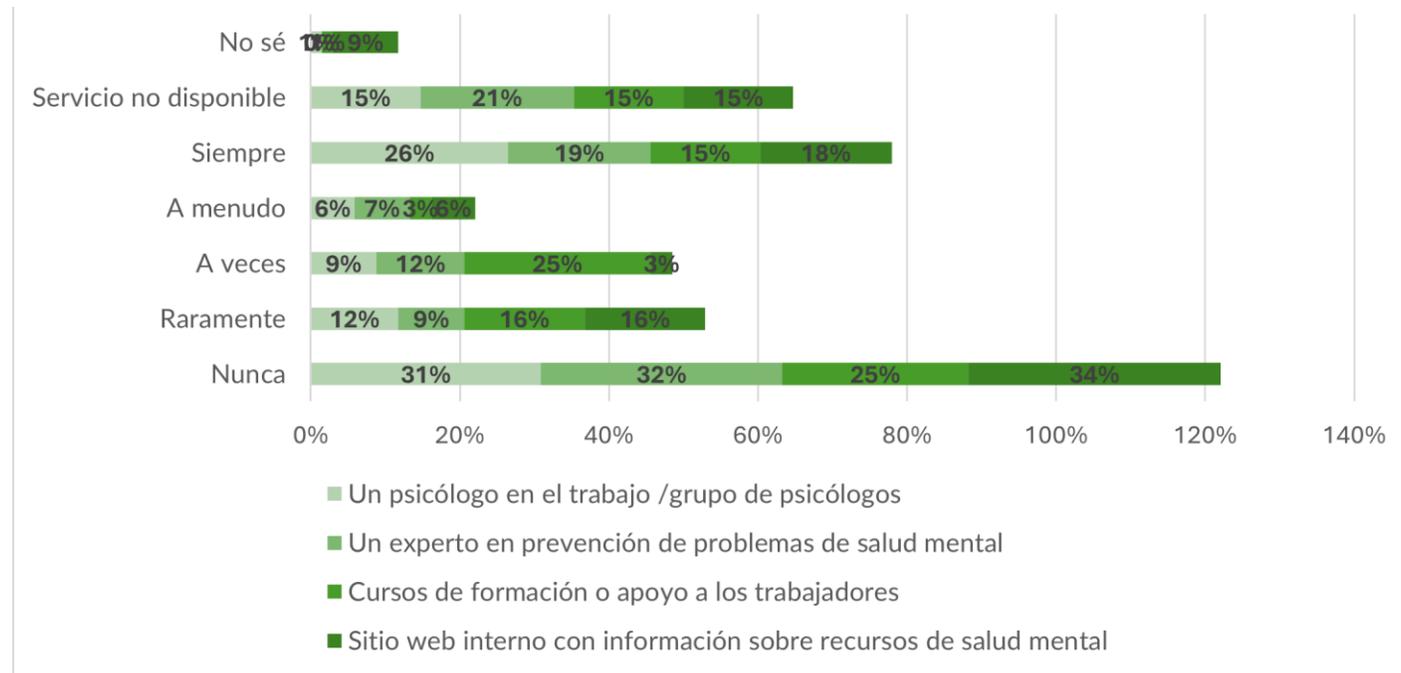
Medidas para promover el bienestar psicosocial: ejemplos

- Programas de promoción de actividad física: gimnasio, eventos deportivos, pausas activas
- Fomento de hábitos alimentarios saludables: charlas nutricionales, comedores saludables
- **Apoyo a la salud mental:** 1) programas de asistencia psicológica (psicólogos o expertos en salud mental en las empresas), 2) mindfulness y relajación, 3) espacios de desconexión, 4) canales de comunicación interna sobre recursos de salud mental disponibles, 5) planes de inclusión y reincorporación laboral tras ausencias prolongadas derivadas de patologías mentales
- Flexibilidad y conciliación: horarios flexibles
- Teletrabajo parcial
- Incentivos para dejar hábitos poco saludables: tabaco, alcohol



¿Cómo están actuando las empresas?

Frecuencia con la que utilizan recursos para la prevención de riesgos psicosociales



Acoso laboral, violencia en el trabajo y discriminación



Violencia en el trabajo:

Convenio núm. 190 OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019)

- Concepto amplio de ‘violencia y acoso en el trabajo’
 - “Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten **una sola vez** o de manera repetida, que tengan por objeto, **que causen o sean susceptibles de causar**, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.
- Concepto de violencia y acoso por razón de género
 - “Violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.



Violencia en el trabajo:

Convenio núm. 190 OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019)

- Art. 7: “todo Miembro deberá adoptar una **legislación** que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género”
- Art. 9. b: “todo Miembro deberá adoptar una legislación específica que exija a los empleadores [...] tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los **riesgos psicosociales** asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo”
- España ratificó el Convenio 190 de la OIT en junio de 2022 y entró en vigor el 25 de mayo de 2023

¿Consecuencias de la ratificación?



Marco regulatorio: referencias legales

- *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación*
 - **Acoso discriminatorio (art. 6.4):** “cualquier conducta realizada por motivos discriminatorios, con el objetivo de atentar contra la dignidad de la persona o del grupo en que se integra, creando un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo”
- *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*
 - **Violencia sexual** como riesgo laboral (art. 12.2): inclusión en la **evaluación de riesgos** de los puestos de trabajo ocupados por **mujeres**, formación e información



Marco regulatorio: referencias legales

- *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*
 - Protocolo de prevención frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
- *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*
 - Prevención de la violencia y el acoso en el empleo doméstico (Disposición adicional segunda)



Marco regulatorio: otros instrumentos

- *NTP núm. 489, Violencia en el lugar de trabajo*
- *NTP núm. 854, Acoso psicológico en el trabajo: definición*
- *NTP núm. 507, Acoso sexual en el trabajo*
- *NTP núm. 1215, Violencia de origen externo*



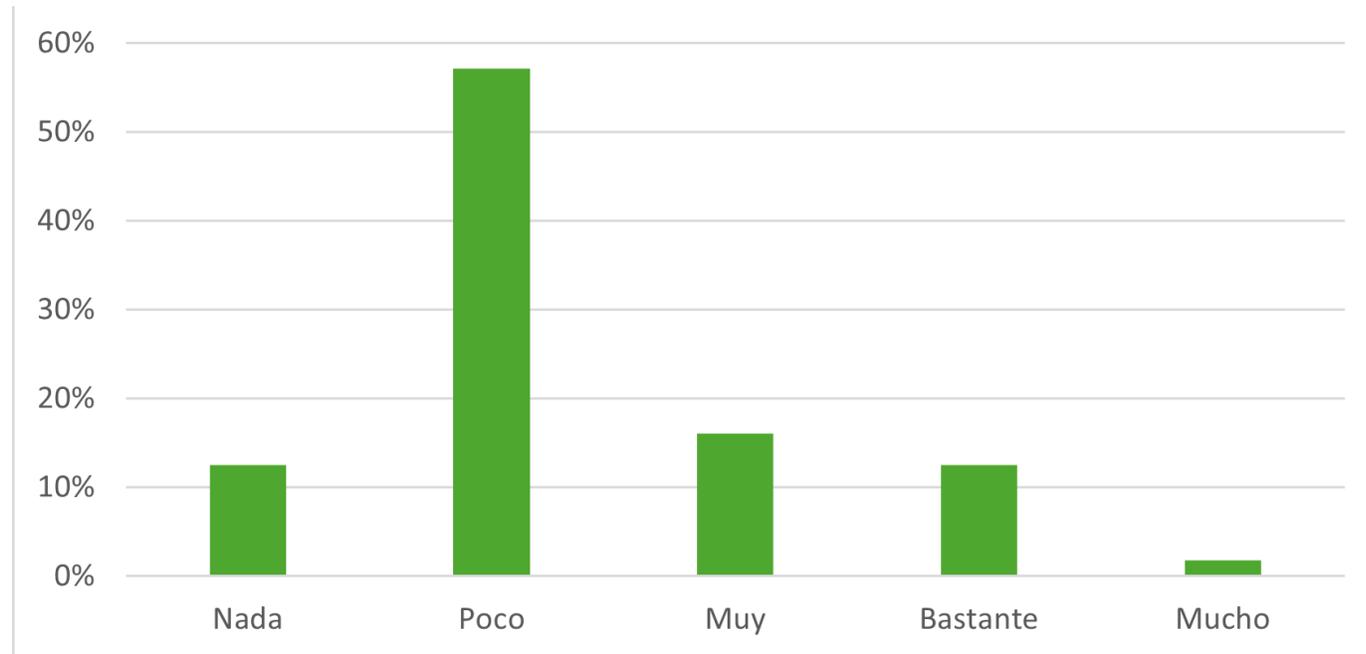
Acoso laboral, moral o psicológico

- NO existe una definición legal de 'acoso en el trabajo' o 'acoso psicológico'
- Solo se definen determinados tipos específicos de acoso (discriminatorio, sexual)
- Definición jurisprudencial y doctrinal
- Requisitos *tradicionales* para calificar una conducta como acoso: 1) reiteración en el tiempo; 2) intención de la persona acosadora de causar un daño
- Definición de **acoso psicológico como riesgo laboral** (NTP 854): “Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas **de forma reiterada y prolongada en el tiempo**, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”



¿Qué está ocurriendo en el sector del metal?

- Factores de riesgo psicosocial relativos a las **'relaciones personales en el trabajo'**
- Frecuencia de las **actitudes abusivas** (abuso verbal, acoso): *poco extendidas, pero las más frecuentes*



¿Qué está ocurriendo en el sector del metal?

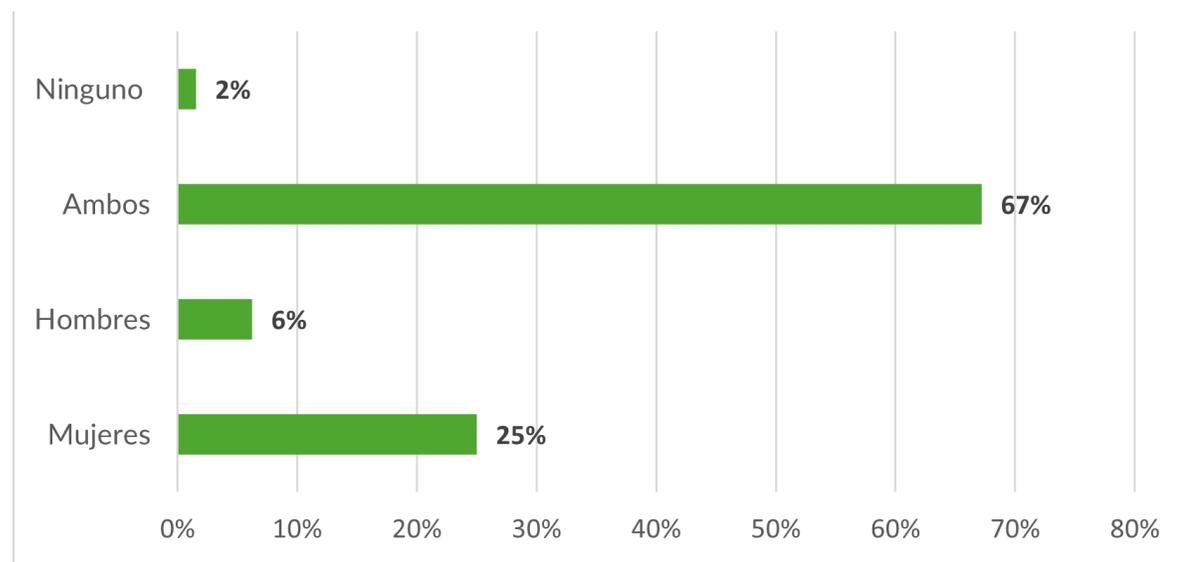
Mitad de los encuestados alertan sobre:

- 1) comportamientos sociales adversos, que pueden derivar en abusos verbales o amenazas
- 2) actitudes discriminatorias



¿Qué está ocurriendo en el sector del metal?

- Exposición a prácticas discriminatorias/abusivas por grupo de trabajadores: *diferencias entre resultados encuestas y entrevistas*



Resultados encuestas a trabajadores: *afectan igual a ambos sexos*



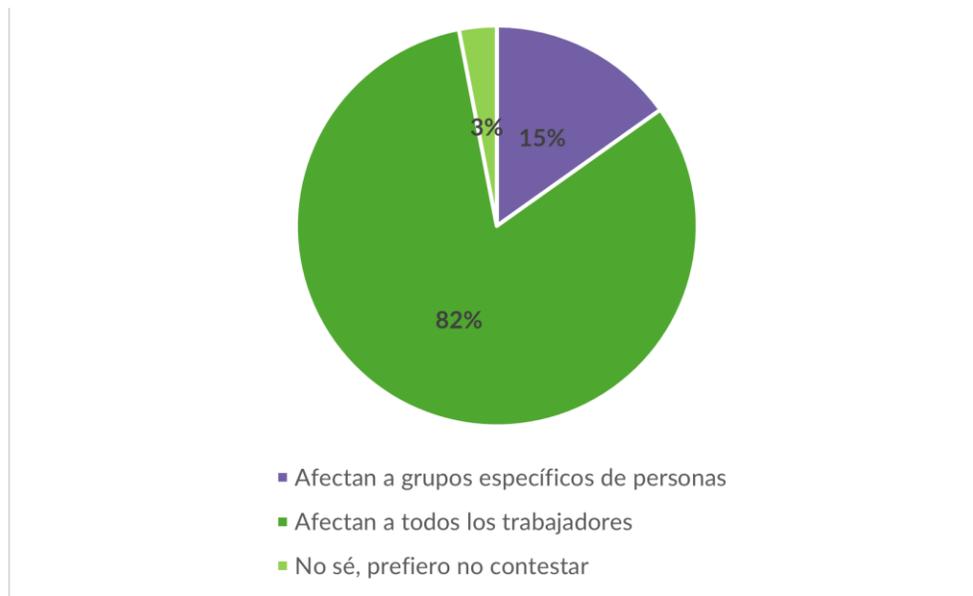
¿Qué está ocurriendo en el sector del metal?

- Exposición a prácticas discriminatorias/abusivas por grupo de trabajadores
- Resultados **entrevistas delegados de prevención: la mujer trabajadora** sufre con mayor frecuencia e intensidad este tipo de situaciones
- Sector muy masculinizado: menosprecio trabajo femenino



¿Qué está ocurriendo en el sector del metal?

- Impacto de los riesgos psicosociales sobre grupos específicos de trabajadores



Resultados **encuestas**: afectan por igual a todos los trabajadores



¿Qué está ocurriendo en el sector del metal?

- Impacto de los riesgos psicosociales sobre grupos específicos de trabajadores
- Resultados **entrevistas**: mayor vulnerabilidad de determinados colectivos:
 - 1) Migrantes
 - 2) Personas jóvenes: experiencia insuficiente, eventualidad, etc.
 - 3) **Mandos intermedios**: presión por ambos lados de la cadena jerárquica



¿Cómo están actuando las empresas?

- Principales instrumentos para la prevención de riesgos psicosociales: dirigidos evitar actitudes o comportamientos discriminatorios o violentos en el entorno laboral (**OBLIGACIÓN LEGAL normativa igualdad de trato**)
 - Protocolos frente a casos de acoso sexual o por razón de sexo: **medida más común en los convenios colectivos**: 1) como riesgo laboral; 2) en epígrafe sobre medidas de igualdad y no discriminación
 - Planes de igualdad
 - Comisiones de igualdad: conocen casos de discriminación o violencia en el trabajo



Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral



Conciliación

- **INTERACCIÓN VIDA PERSONAL-TRABAJO**
- Interferencias entre el trabajo y la vida privada (preocuparse por el trabajo cuando no se trabaja y viceversa) como cuestión que afecta a la salud mental: **factor de riesgo psicosocial**
- NTP núm. 1185, ***Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias (2023)***
- Resultados encuestas: proporción inferior respecto a otros factores (25% absolutamente esencial, 22% muy importante)



Conciliación

En el sector del metal, la introducción de herramientas digitales NO facilita la flexibilidad laboral y adaptación a necesidades personales y familiares

- NO flexibilización horarios laborales
- Mantenimiento horarios definidos
- No difusión de fronteras entre trabajo y ámbito privado



Propuestas de mejora...

1. Fomentar relaciones sanas entre los propios trabajadores y entre estos y sus supervisores
2. Establecer en el ámbito de la empresa servicios específicos o programas destinados al cuidado de la **salud mental**: talleres o charlas sobre salud mental; sesiones de apoyo psicológico; programas específicos para abordar la prevención del estrés o el agotamiento laboral; recursos específicos *online*
3. Promover acciones de formación de los trabajadores en materia de cuidado de la salud mental y bienestar en el trabajo



6. Actividad práctica:

Participación de los representantes de los trabajadores en el diseño de un **plan de salud mental**

Aspectos a tener en cuenta:

- Impacto de la digitalización en la salud mental
- Promoción del bienestar psicosocial





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)