

CUADERNILLO INFORMATIVO DE PRL

LA SALUD MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL



Comunidad
de Madrid

UGT  Madrid

CUADERNILLO INFORMATIVO DE PRL

LA SALUD MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL



Comunidad
de Madrid

UGT  Madrid

INDICE

PRESENTACIÓN	07
INTRODUCCIÓN	09
1. ¿QUÉ ES LA SALUD MENTAL?	13
1.1. Importancia en los centros de trabajo	14
1.2. Riesgos psicosociales y Factores de riesgo	16
1.3. Riesgos Psicosociales y la Perspectiva de Genero	19
1.4. Factores de riesgo relativos a las nuevas formas de organización del trabajo y el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC)/ Digitalización	20
2. LA IMPORTANCIA DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES	23
2.1. Impacto de los Riesgos Laborales en la Salud y el Bienestar de las personas trabajadoras.	23
2.2. Beneficios de la Prevención de los Riesgos Laborales	23
2.3. Normativas y Políticas Internacionales sobre la Prevención de Riesgos Laborales	24
2.4. El Papel de la Cultura de Prevención y la Educación en el Trabajo	24
2.5. Desafíos y Oportunidades en la Prevención de los Riesgos Laborales	25
2.6. Medidas preventivas	26
3. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	27
3. 1. Trastornos derivados (depresión, ansiedad laboral, burnout...)	27
3.2. Consecuencias socioeconómicas	37
4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FIGURA DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN	45
4.1. Buenas prácticas	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
DIRECCIONES DE INTERÉS	53

“Esta actuación se financia con fondos públicos. El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza las labores de comprobación asignadas de este material, no haciéndose responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-Madrid.

Edita: UGT-Madrid.

Imprime: Fragma Reprografía, S.L.

Depósito legal: M-3863-2025

PRESENTACIÓN

Para UGT Madrid, la salud mental de las personas trabajadoras es una prioridad fundamental. Entendemos que no puede haber condiciones laborales dignas sin un entorno que garantice el bienestar psicológico, emocional y social de las personas trabajadoras.

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Madrid, como uno de los sindicatos más representativos de nuestra comunidad, ha puesto en marcha un nuevo proyecto centrado en la prevención de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, con el objetivo de proteger la salud mental de la clase trabajadora madrileña. La iniciativa para el desarrollo de un proyecto de Salud mental en el ámbito laboral, nace de la experiencia acumulada en nuestra labor sindical y de prevención, así como del creciente número de consultas y demandas que recibimos por parte de personas trabajadoras que ya sufren las consecuencias de una mala organización del trabajo.

A través de este proyecto, UGT Madrid propone actuaciones de asesoramiento técnico, información, sensibilización y promoción del cumplimiento normativo en materia de prevención de riesgos psicosociales. Se busca poner el foco en la importancia de la salud mental como parte inseparable del derecho a un entorno laboral seguro y saludable. La salud mental no es únicamente la ausencia de trastornos, sino un estado de bienestar que permite a las personas afrontar el estrés cotidiano, desarrollarse profesional y personalmente, y participar activamente en su entorno social.

En los últimos años, tanto a nivel estatal como europeo, los riesgos psicosociales — como el estrés, la sobrecarga de trabajo, el acoso laboral o la falta de control sobre las tareas— se han consolidado como una de las principales preocupaciones en el ámbito laboral. No obstante, siguen siendo poco reconocidos en muchas empresas y, en consecuencia, poco integrados en la gestión preventiva.

Desde UGT Madrid consideramos fundamental dar a conocer estos riesgos y asesorar a las personas trabajadoras y a sus representantes sobre cómo prevenirlos, facilitando herramientas prácticas que les permitan identificar situaciones de riesgo y actuar a tiempo. Este proyecto contempla la difusión de información directamente en los centros de trabajo y mediante el respaldo de nuestra red de delegadas y delegados de prevención.

Además, esta nueva actuación da continuidad al proyecto desarrollado en 2024 sobre prevención de riesgos psicosociales en colectivos vulnerables, que obtuvo una gran

acogida por su enfoque integral y por poner el foco en sectores de la población especialmente expuestos.

Con esta nueva propuesta, seguimos contribuyendo a los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente en lo relativo a la mejora de la prevención y la incorporación de la perspectiva de género.

UGT Madrid cuenta con una sólida estructura territorial —compuesta por seis uniones comarcales— y sectorial —a través de sus federaciones profesionales— que facilita el contacto directo con las personas trabajadoras en toda la región.

La difusión y sensibilización están siendo también aspectos clave, utilizando nuestras redes sociales, medios de comunicación y canales internos para amplificar el alcance de las acciones y los materiales generados.

Con este proyecto, UGT Madrid reafirma su compromiso con la defensa de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo, apostando por la salud mental como eje central del bienestar y la dignidad en el empleo. Trabajamos por un modelo de prevención que llegue a todas las personas trabajadoras, de todos los sectores, con especial atención a aquellas en situación de mayor vulnerabilidad, y que haga posible un entorno laboral más saludable, justo y sostenible.

Pedro Fuentes Tejero
Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente
 UGT Madrid

INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral actual, la salud mental se ha convertido en un tema de vital importancia para el bienestar de las personas trabajadoras y la productividad de las organizaciones. A medida que el entorno laboral se vuelve más competitivo y demandante, es fundamental reconocer el impacto que el estrés, la ansiedad y otros trastornos psicológicos pueden tener en el desempeño y la calidad de vida de los empleados. La promoción de la salud mental en el trabajo no solo beneficia a los individuos, sino que también contribuye al desarrollo sostenible de las empresas y la economía en general.

Este cuadernillo tiene como objetivo sensibilizar sobre la relevancia de la salud mental en el ámbito laboral y proporcionar herramientas y estrategias que permitan a empleados y empleadores fomentar un entorno de trabajo saludable. Se abordarán aspectos clave como la identificación de factores de riesgo psicosocial, la importancia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo o las consecuencias de una mala gestión de estos riesgos.

Un entorno laboral que prioriza el bienestar mental mejora la motivación, reduce la rotación del personal y disminuye el ausentismo. En este sentido, las organizaciones que adoptan medidas proactivas para proteger la salud mental de sus colaboradores generan un clima laboral más positivo y productivo. Además, el bienestar emocional de los trabajadores impacta directamente en la calidad de su desempeño, fortaleciendo el compromiso con sus funciones y con la visión de la empresa.

A lo largo de este material, se ofrecerá información basada en investigaciones recientes y ejemplos prácticos que permitan una comprensión integral del tema. La salud mental en el entorno laboral debe ser reconocida como un derecho fundamental, especialmente en el contexto de los riesgos psicosociales, y no como una opción. Su protección es clave para garantizar entornos de trabajo seguros, sostenibles y respetuosos con la dignidad humana. Con este cuadernillo, se busca generar conciencia y brindar herramientas para la construcción de espacios laborales más saludables, resilientes e inclusivos.

Situación

Cuando el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) hace referencia a los factores psicosociales, se apoya en la definición consensuada por el Comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), describiéndolos como: “Esas condiciones de trabajo cuando son ma-

las, deficientes y/o adversas, bien por un diseño inadecuado o bien por un desarrollo o implantación en la organización, interaccionan con las expectativas, necesidades, capacidades y/o actitudes de los trabajadores, impactan negativamente sobre su seguridad, salud y bienestar, convirtiéndose entonces en una fuente de riesgo que es preciso gestionar". Riesgos Laborales Psicosociales | INSST (<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>)

Un modelo de categorización de riesgos psicosociales, apoyado por el INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) en su NTP 603, Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) o Agencias europeas como la EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo) y que se extiende al ámbito laboral es el utilizado por Llorens-Serrano, denominado modelo DCA (Demanda-Control-Apoyo social) que permite distinguir tres grupos de riesgos psicosociales:

- Las exigencias del trabajo (demandas), referidas a los aspectos cuantitativos tales como cantidad de trabajo y tiempo disponible para desarrollarlo, en términos de intensificación y extensificación. Su exceso puede afectar a la salud mental.
- El control en el trabajo, que incluye la influencia de las decisiones sobre el día a día laboral (decision authority), las posibilidades de aplicar habilidades y conocimientos, así como aprender otros nuevos (skill discretion). En este caso, el problema para la salud puede darse por defecto de dicho control.
- El apoyo en el trabajo (social support), refiriéndose al aspecto funcional de las relaciones en el puesto, a recibir o no la ayuda necesaria para efectuar las tareas adecuadamente. En este caso, el problema para la salud se puede dar por defecto de apoyo.

A estas categorías habría que añadir las condiciones psicosociales adversas que puede experimentar el individuo y que influyen directa y negativamente en la salud y el bienestar del trabajador o trabajadora a diferentes niveles:

- **Fisiológico:** discapacidades, enfermedades de diverso tipo.
- **Emocional:** baja autoestima, apatía, etc.
- **Cognitivo:** capacidad de concentración, toma de decisiones, etc.
- **Conductual:** abuso de sustancias, asunción de riesgos innecesarios, etc.

Estrategias de Salud Mental en España: Existen dos estrategias que abordan la salud mental de las personas trabajadoras:

a) Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026: considera de especial relevancia contribuir activamente a mejorar los entornos laborales a través de intervenciones con un enfoque múltiple:

- Proteger la salud mental reduciendo los factores de riesgo relacionados con el trabajo.
- Promover la salud mental desarrollando los aspectos positivos del trabajo y las cualidades y capacidades de las personas trabajadoras.
- Tratar de solucionar los problemas de salud mental, con independencia de su causa.

b) Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027: es el nuevo marco de referencia que debe orientar las políticas públicas de prevención de riesgos laborales. La Salud Mental figura entre las prioridades de la Estrategia, situando al mismo nivel la protección de la salud física y de la mental de las personas trabajadoras, con los siguientes objetivos estratégicos:

- Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva.
- Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad.
- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

1. ¿QUÉ ES LA SALUD MENTAL?

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental. Con ello, desde la UGT tratamos de sensibilizar y dar información sobre la importancia de la salud mental en los centros de trabajo.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece en su artículo 14 el derecho que tienen las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo el empresario el que tiene que garantizar la seguridad y salud de las personas que trabajan a su servicio, *“en todos los aspectos relacionados con el trabajo”*.

Entre la totalidad de los aspectos que el empresario debe tener en cuenta en la integración de la prevención de riesgos laborales en su empresa, se encuentra la prevención de los riesgos psicosociales, siendo la psicología aplicada una de las disciplinas preventivas, junto a la Ergonomía, reconocida en la normativa.

El derecho a la salud física y mental es un derecho humano fundamental, que está ligado a otros derechos fundamentales como el derecho a la dignidad humana y el derecho a la integridad de la persona, incluida la integridad mental.

Antes de 1978, la salud era considerada como la mera ausencia de enfermedad. En 1978, la OMS, define la salud como: *“Un estado de completo bienestar físico, psicológico y social”*.

La salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Por tanto, la salud mental es más que la mera ausencia de trastornos mentales.

A pesar de la influencia que los riesgos psicosociales tienen en la salud de las personas trabajadoras, en opinión de la UGT y del INSST (Fuente: Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. INSS y Universidad Autónoma de Madrid. Año 2010) entre otros se trata de una de las cuestiones a las que **se presta menor atención en la prevención de riesgos laborales**.

En los últimos años, los riesgos psicosociales han sido identificados de forma reiterada en la Unión Europea como una de las principales preocupaciones en el lugar de trabajo, lo cual supone un desafío no sólo para la salud de las personas trabajadoras, sino también para el normal desarrollo de las empresas.

Los riesgos psicosociales deben tener el mismo tratamiento que el resto de los riesgos, debiendo realizarse de manera específica para estos riesgos, la evaluación de riesgos psicosociales, actividades de información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, tener en cuenta las posibles situaciones de emergencia y de riesgo grave e inminente, la vigilancia específica de la salud, y en general la organización y puesta a disposición de los medios necesarios para proteger la salud de todas las y los trabajadores.

Desde UGT creemos que aún son muchas las empresas que tienen dificultad para reconocer los riesgos psicosociales e integrarlos plenamente en la gestión preventiva.

Ahí radica el interés de dar a conocer los factores psicosociales y asesorar sobre cómo prevenirlos en base a la normativa existente, acercando esta información y asesoramiento a los propios centros de trabajo y contando con el apoyo de las y los representantes de las personas trabajadoras, en materia preventiva, para lograr condiciones de trabajo seguras y saludables.

Es necesario ofrecer a las personas trabajadoras herramientas para poder afrontar situaciones no deseadas en el entorno laboral, que garanticen condiciones de trabajo seguras y saludables, que además puedan favorecer el desarrollo personal y social de estas personas.

1.1. Importancia en los centros de trabajo

La salud mental en el entorno laboral es un tema de creciente preocupación, especialmente en contextos de precariedad laboral. Informes recientes, como el de la Unión General de Trabajadores (UGT) titulado "Salud Mental y Trabajo" (2024) y el del Ministerio de Trabajo sobre "Precariedad Laboral y Salud Mental" (2023), destacan la influencia de las condiciones laborales en el bienestar psicológico de los trabajadores.

1. Impacto de la Precariedad Laboral en la Salud Mental

La precariedad laboral, caracterizada por bajos salarios, contratos temporales y falta de estabilidad, contribuye significativamente a problemas de salud mental. Según el Informe Salud Mental y Trabajo 2024 elaborado por la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), un 37% de los empleados en España experimentan estrés,

depresión o ansiedad atribuibles al trabajo, superando la media de la Unión Europea, que es del 27%.

Además, el 48% de los trabajadores reporta estar bajo presión constante o sobrecarga laboral, y un 19% enfrenta violencia o abusos verbales por parte de clientes o superiores, cifras también superiores a la media europea.

2. Necesidad de Reconocimiento y Prevención

Desde UGT enfatizamos la urgencia de reconocer las patologías mentales relacionadas con el trabajo como enfermedades profesionales. Este reconocimiento permitiría una atención adecuada y una mejor gestión de los recursos sanitarios. Asimismo, se aboga por una actualización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para abordar las nuevas realidades laborales y garantizar la protección de la salud mental en el trabajo.

El compromiso de las empresas en la promoción de la salud mental es esencial para crear un entorno laboral saludable. En el informe de UGT "Salud Mental y Trabajo" (2024), se indica que "las empresas deben implementar programas de bienestar laboral, ofrecer recursos de apoyo psicológico y garantizar que las personas trabajadoras tengan acceso a servicios adecuados de atención en salud mental". Además, las empresas deben proporcionar formación continua sobre cómo identificar los signos de problemas de salud mental y cómo ofrecer apoyo a los empleados y empleadas que lo necesiten.

El Ministerio de Trabajo también destaca en su informe que "las organizaciones deben fomentar una cultura de apertura y apoyo, donde los trabajadores se sientan cómodos hablando sobre su salud mental sin temor a ser estigmatizados" (Ministerio de Trabajo, 2023). Es esencial que las empresas creen espacios donde los empleados puedan discutir de manera confidencial sus preocupaciones relacionadas con la salud mental, sin que esto afecte su estatus dentro de la organización.

3. Propuestas para Mejorar las Condiciones Laborales

Entre las medidas propuestas se incluyen:

- **Evaluación de Riesgos Psicosociales:** Implementar evaluaciones periódicas para identificar y mitigar factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- **Promoción de la Salud Mental:** Desarrollar programas que fomenten el bienestar psicológico de los empleados y empleadas y proporcionen recursos de apoyo.
- **Estabilidad e Inseguridad Laboral:** Reducir la temporalidad y mejorar las

condiciones contractuales para disminuir la incertidumbre laboral.

- **Formación y Sensibilización:** Capacitar a las plantillas en la identificación y manejo de problemas de salud mental.

En UGT-Madrid consideramos que la relación entre precariedad laboral y salud mental es innegable. Es esencial que empleadores, sindicatos y autoridades colaboren para crear entornos laborales que prioricen el bienestar psicológico, reconociendo y abordando los factores que contribuyen al estrés y otros trastornos mentales. Solo a través de un compromiso conjunto se podrá mejorar la calidad de vida laboral y reducir el impacto de la precariedad en la salud mental de los trabajadores y trabajadoras.

1.2. Riesgos psicosociales y Factores de riesgo

1. Definición de riesgos psicosociales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) define los riesgos psicosociales como *“las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo, junto con las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones pueden afectar negativamente la salud de las personas a través de sus percepciones y experiencias”*.

Mientras que otras disciplinas preventivas, como la seguridad en el trabajo y la higiene industrial, se centran en evitar accidentes y enfermedades profesionales, la psicología aplicada busca promover el bienestar integral de las personas trabajadoras, abarcando aspectos físicos, cognitivos, emocionales y sociales, así como mejorar la calidad del trabajo.

Es fundamental considerar que, en el ámbito de los riesgos psicosociales, las características individuales juegan un papel clave en la manera en que cada persona experimenta y reacciona ante una misma situación laboral. No todas las personas poseen la misma capacidad de adaptación, personalidad o susceptibilidad, lo que significa que los efectos pueden variar significativamente. Por ello, no solo deben analizarse las condiciones objetivas del entorno laboral, sino también la percepción y experiencia subjetiva de cada persona trabajadora.

Para situar, algunos ejemplos de las consecuencias que pueden generar los riesgos psicosociales:

- **Trastornos del sueño**
 - » Dificultad para dormir, insomnio o somnolencia diurna debido a la tensión constante.

- **Aislamiento social o retraimiento**

- » Pérdida de relaciones con compañeros o familiares por sobrecarga o conflictos laborales.

- **Irritabilidad y conflictos interpersonales**

- » Mayor tendencia a discusiones, pérdida de control emocional o agresividad.

- **Baja autoestima**

- » Sensación de inutilidad, ineficacia o autopercepción negativa por falta de reconocimiento o acoso.

2. Factores de riesgo psicosocial

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), cuando hablamos de factor de riesgo psicosocial nos referimos a: «aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador»

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define el riesgo como “cualquier posibilidad de que un trabajador o trabajadora sufra un daño en su salud física o mental”. Este daño puede deberse a la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a sus competencias, así como a la influencia negativa de la organización, las condiciones laborales, el entorno social en la empresa o cualquier otro factor ambiental. En este sentido, un factor psicosocial se convierte en un riesgo psicosocial cuando afecta la salud, seguridad o bienestar del trabajador y la trabajadora. (Estudio de la Comunidad de Madrid - Prevención de los Riesgos Psicosociales. Intermediación en Riesgos Psicosociales. 2017).

Los factores de riesgos psicosociales son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias de las personas trabajadoras y abarcan muchos aspectos, *“consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador y la trabajadora, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”*.

Cabe destacar que los factores psicosociales también pueden influir positivamente en la satisfacción y, por tanto, en el rendimiento, existiendo en todas las empresas, sin importar el tamaño o actividad.

Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la apa-

rición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador o la trabajadora.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se pueden dividir en los siguientes términos¹:

3. Factores del entorno laboral

a) Entorno de Trabajo

- **Condiciones ambientales:** El ruido, iluminación, y la temperatura influyen en el bienestar de la persona trabajadora.
- **Diseño del puesto de trabajo:** Una mala disposición del espacio de trabajo es un estresor vinculado a situaciones de aglomeración, aislamiento, ordenación, y puede ser fuente de insatisfacción, irritabilidad y menor rendimiento.

b) Organización del tiempo de trabajo

- **Pausas de trabajo:** no poder realizar pausas de trabajo en tu puesto de trabajo.
- **Horario flexible:** tener un horario poco flexible puede generar estrés...
- **Trabajo turnos y nocturnos:** Va a tener consecuencias sobre la salud física, psíquica y social de los trabajadores y trabajadoras. El deterioro puede manifestarse, en primer lugar, por alteración de los hábitos alimentarios, y, más a largo plazo, en alteraciones más graves en la salud.

c) Organización de tareas y funciones

- **Ritmo de trabajo:** Los ritmos de trabajo intensos producen mayor demanda de esfuerzo mental, por lo que son fuente de fatiga.
- **Monotonía/repetitividad:** Trabajos monótonos que puedan impedir el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras.
- **Iniciativa/autonomía:** capacidad para la autogestión del propio trabajo.
- **Carga de trabajo:** se produce cuando el individuo está sometido a más demandas de las que puede satisfacer o a menos.
- **Nivel de responsabilidad:** trabajos con un alto nivel de responsabilidad, pueden llegar a generar estrés y una carga mental desproporcionada....
- **Desempeño de rol / Conflicto de rol:** Cuando hay demandas, exigencias en el trabajo, que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizar dicho trabajo. Se relaciona con la insatisfacción, disminución de la implicación con el trabajo y deterioro del rendimiento.

¹Véase: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España en su documento técnico titulado "Tema 10. Factores de riesgo psicosocial. Concepto y caracterización"

d) Estructura de Organización de Trabajo

- **Estilo de mando:** El estilo de mando influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones existentes entre las personas trabajadoras y entre éstos y los mandos. (Autoritario, Paternalista, Pasivo o democrático)
- **Participación en la toma de decisiones:** la participación de los trabajadores y trabajadoras es vital en una empresa y favorece un buen ambiente entre todas las personas trabajadoras.
- **Comunicación de trabajo:** es imprescindible tener unos buenos canales de comunicación.
- **Relaciones interpersonales de trabajo:** dinámicas que se pueden dar en el centro de trabajo entre las personas trabajadoras, o entre las mismas y otros cargos de la empresa, etc.
- **Condiciones de empleo:** inseguridad en el trabajo, dificultades para el crecimiento laboral, falta de formación para adaptarse a los cambios con rapidez.

Factores externos

Aunque estos no están recogidos dentro del ámbito de aplicación de la LPRL tienen influencia sobre la salud de las personas trabajadoras:

1. Conciliación
2. Economía
3. Vivienda
4. Violencia doméstica

1.3. Riesgos Psicosociales y la Perspectiva de Género

En opinión de UGT, la sociedad actual intensifica las desigualdades de género en ámbitos privados y laborales, lo que hace esencial integrar la perspectiva de género en la salud laboral. Esto no solo cumple con las normativas, sino que mejora el bienestar general en el trabajo.

Principales desigualdades en riesgos laborales

1. Factores biológicos: Diferencias hormonales, musculares y fisiológicas entre hombres y mujeres.

2. Factores sociales:

- » **Segregación horizontal:** Las mujeres están concentradas en sectores menos remunerados (educación, cuidado, servicios), mientras que los hombres predominan en los sectores mejor pagados (tecnología).
- » **Segregación vertical:** Limitado acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo.

- » **Doble presencia:** Sobrecarga femenina al asumir tareas domésticas y familiares junto al trabajo profesional, lo que genera estrés y afecta su desarrollo profesional.
- » **Condiciones laborales precarias** en sectores feminizados que acentúan el impacto emocional.
- » Los hombres enfrentan más accidentes laborales, mientras que las mujeres padecen más enfermedades vinculadas al entorno laboral (ergonómicas y psicosociales).

Factores psicosociales y efectos en la salud de las mujeres

- Trabajos con altas demandas físicas, ritmos acelerados y monotonía, agravados por el “techo de cristal” (barreras que dificultan que las mujeres accedan a puestos de alta dirección) y la precariedad.
- Riesgos psicosociales incluyen desproporción de las demandas laborales, baja autonomía y escaso apoyo social.
- Efectos en la salud: Ansiedad, depresión, dolores musculares, trastornos menstruales, y mayor vulnerabilidad a enfermedades infecciosas y respiratorias.

Impacto social y económico

Las desigualdades perpetúan estereotipos de género, limitan el desarrollo profesional de las mujeres, afectan la productividad y el talento humano. A largo plazo, generan problemas de salud como estrés crónico y baja autoestima.

Estrategias y propuestas clave

1. Evaluación de riesgos desde la perspectiva de género: Adaptar métodos como FPSICO 4.1 para abordar desigualdades y factores como sexo, edad y responsabilidades familiares. Considerar aspectos como violencia y discriminación en el trabajo.

2. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST):

- » Actualizar normativas para eliminar desigualdades.
- » Evaluar riesgos específicos de sectores feminizados.
- » Promover la igualdad de género en la cultura laboral.

3. Convenio 190 de la OIT: Ratificado en España, busca erradicar la violencia y acoso laboral con un enfoque sensible al género. El documento destaca la necesidad de cambiar políticas laborales, redistribuir tareas domésticas y fomentar la igualdad cultural para reducir las desigualdades de género y mejorar la salud laboral.

4. VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Ma-

drid, en su EJE 2. Promover prácticas y hábitos saludables en los centros de Trabajo, incluye líneas de actuación, la n°1 Mejora del clima laboral, y la n°2 Prevención de daños a la salud por exposición a factores de riesgo de tipo psicosocial y protección de las personas trabajadoras frente a los mismos, con especial atención a la salud mental, que desarrollan objetivos claros respecto de la mejora de la salud mental en el ámbito laboral.

1.4. Factores de riesgo relativos a las nuevas formas de organización del trabajo y el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC)/Digitalización

La progresiva digitalización y el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) han modificado el contenido y la organización del trabajo de manera extraordinaria. El uso de las TIC configura y transforma, en gran medida, la materialización de los factores de riesgo psicosocial, debido a sus especificidades en aspectos relacionados con el apoyo social, la supervisión, la comunicación o retroalimentación de las tareas llevadas a cabo, entre otros. La nota técnica de prevención (NTP) 1123 “Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo” incluye un listado no exhaustivo o de los factores de riesgo psicosocial que podrían estar presentes en la empresa a consecuencia de un diseño inadecuado de las condiciones de trabajo.

El teletrabajo, el trabajo móvil y la conexión constante han provocado una difuminación de los límites entre la vida laboral y personal, incrementando la exigencia de disponibilidad permanente y la carga mental. Entre los principales riesgos identificados se encuentran la intensificación del trabajo, el alargamiento involuntario de la jornada laboral, la falta de desconexión digital, la sobrecarga de información (infoxicación), la hiperconectividad, y la aparición de interrupciones continuas que dificultan la concentración y aumentan el estrés. Estos riesgos no solo deterioran el bienestar psicológico de los trabajadores y trabajadoras, sino que también pueden derivar en problemas físicos como fatiga crónica, trastornos del sueño o problemas cardiovasculares. La NTP subraya además que el impacto de las TIC no depende únicamente de su uso, sino del modelo organizativo que las acompañe: si no existen medidas que regulen su uso racional y respetuoso, las TIC tienden a favorecer culturas laborales basadas en la inmediatez, la urgencia y la presión constante. Ante este panorama, el INSST propone distintas líneas de actuación preventiva, como la elaboración de políticas de desconexión digital, la planificación realista de las cargas de trabajo, la formación en competencias digitales saludables, y el fomento de una cultura organizacional que priorice la salud mental y la conciliación.

Se insiste en la importancia de un liderazgo empresarial consciente que promueva buenas prácticas y en el diseño de entornos de trabajo que respeten los tiempos de descanso y la vida privada de las personas trabajadoras, evitando así que la tecnología, en vez de ser una herramienta de progreso, se convierta en un factor de riesgo para su salud.

La digitalización está cambiando la manera en que trabajamos, y estas transformaciones seguirán avanzando en los próximos años. Una de las principales tendencias es el uso de la automatización y la inteligencia artificial para realizar tareas repetitivas y ayudar en la toma de decisiones. Esto permitirá que las personas se enfoquen en trabajos más creativos y estratégicos. También seguirá creciendo el modelo de trabajo remoto o híbrido, que combina días en casa con otros en la oficina, ofreciendo más flexibilidad. En este contexto, aprender nuevas habilidades digitales será cada vez más necesario, por lo que muchas empresas apostarán por capacitar constantemente a sus equipos. La ciberseguridad también ganará protagonismo, ya que proteger la información digital será una prioridad. Por último, veremos avances en las herramientas de colaboración en línea, que facilitarán la comunicación y el trabajo en equipo, sin importar desde dónde se conecten las y los empleados.

Ahora bien, este proceso de digitalización también trae consigo algunos retos importantes. El uso constante de la tecnología puede provocar sobrecarga de información, lo que genera estrés y fatiga mental. Además, el avance de la automatización puede despertar temores sobre la estabilidad laboral. A esto se suma la posible pérdida de confianza en entornos de trabajo virtuales y la sensación de aislamiento que puede surgir al trabajar a distancia, con menos interacción directa entre compañeros. Por eso, es importante que tanto las empresas como los trabajadores y trabajadoras encuentren un equilibrio entre aprovechar las ventajas de lo digital y cuidar el bienestar emocional en esta nueva forma de trabajar.

2. LA IMPORTANCIA DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

La prevención de los riesgos laborales es una de las prioridades en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de diversos informes y directrices, ha enfatizado la necesidad de implementar medidas efectivas para proteger a las personas trabajadoras de los peligros que puedan presentarse en sus lugares de trabajo. De acuerdo con la OIT, la prevención no solo beneficia a las y los empleados, sino que también tiene efectos positivos para las y los empleadores y la economía en general.

2.1. Impacto de los Riesgos Laborales en la Salud y el Bienestar de las personas trabajadoras.

La OIT² estima que cada año se registran más de 2.78 millones de muertes por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo a nivel mundial, lo que representa una crisis de salud pública. Según su informe de 2019, “El coste de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo es significativo no solo en términos humanos, sino también económicos” (OIT, 2019) (Los riesgos laborales no solo afectan la salud física de los trabajadores y trabajadoras, sino también su salud mental, ya que el estrés laboral y las condiciones de trabajo inadecuadas pueden llevar a trastornos psicológicos graves.

El impacto de los riesgos laborales no se limita a los trabajadores y trabajadoras directamente afectados; también afecta a las familias y comunidades. Por ejemplo, los accidentes graves o las enfermedades ocupacionales pueden resultar en una pérdida de ingresos, lo que genera un efecto negativo en la calidad de vida de las personas y en la estabilidad económica de los hogares.

2.2. Beneficios de la Prevención de los Riesgos Laborales

La prevención es una de las estrategias más eficaces para reducir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. La OIT ha subrayado que “la creación de una cultura de prevención en las empresas es crucial para reducir la cantidad de accidentes y mejorar las condiciones laborales” (OIT, 2021). Implementar medidas preventivas no solo salva vidas y mejora la salud de los trabajadores y trabajadoras, sino que también tiene un impacto directo en la productividad de las empresas. La reducción de accidentes y enfermedades laborales se traduce en menos días de trabajo perdidos,

²https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports@dcomm/documents/publication/wcms_686766.pdf.

menos costos relacionados con el tratamiento médico y la compensación por accidentes, y una mayor eficiencia en las operaciones.

Además, la OIT ha señalado que las empresas que invierten en la salud y seguridad laboral tienen un retorno positivo en términos de rentabilidad. Según el informe *“Salud y Seguridad en el Trabajo: Más allá de la Rentabilidad Económica”*, las empresas que priorizan la seguridad y salud laboral tienden a experimentar una mayor satisfacción de las personas empleadas, lo que contribuye a una mejor retención del talento y un ambiente laboral más positivo.

2.3. Normativas y Políticas Internacionales sobre la Prevención de Riesgos Laborales

La OIT ha sido un actor clave en el establecimiento de normas internacionales para la protección de los trabajadores. El Convenio 155 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptado en 1981, establece principios fundamentales sobre la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo. Esta convención resalta la importancia de que los gobiernos, las personas empleadoras y trabajadores y trabajadoras colaboren para prevenir los riesgos, desarrollar políticas de seguridad y proporcionar formación adecuada.

En su informe *“Trabajo Decente y Economía Verde”*, la OIT también señala que la integración de la prevención de riesgos laborales en las políticas nacionales y empresariales es esencial para garantizar un entorno laboral seguro. “La prevención debe ser el principio rector en la política laboral, y los esfuerzos para reducir los riesgos deben estar basados en la educación, la formación y la implementación de normas de seguridad adecuadas” (OIT, 2020).

• Políticas europeas:

- Directiva Marco 89/391/CEE
- Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021–2027

• Políticas nacionales:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027
- Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022–2026

2.4. El Papel de la Cultura de Prevención y la Educación en el Trabajo

Una de las claves para prevenir los riesgos laborales es la creación de una cultura de

seguridad y salud que involucre a todos los niveles de la organización. La OIT sugiere que la educación y la capacitación sobre seguridad en el trabajo en esta materia debe ser continua y estar integrada en las actividades diarias de las empresas. De acuerdo con el informe *“Cultura de Seguridad y Prevención en el Trabajo”*, la sensibilización y la formación de los trabajadores y trabajadoras en la identificación de riesgos y la adopción de prácticas de trabajo seguras son fundamentales para minimizar los incidentes en el lugar de trabajo (OIT, 2018).

La implementación de programas de formación, evaluaciones de riesgos regulares y la promoción de una cultura de seguridad puede reducir significativamente la probabilidad de accidentes. En este sentido, los trabajadores y trabajadoras deben ser vistos no solo como víctimas potenciales de los riesgos, sino como agentes activos en la identificación y prevención de los mismos.

2.5. Desafíos y Oportunidades en la Prevención de los Riesgos Laborales

A pesar de los avances significativos en la legislación y las políticas de seguridad, los riesgos laborales siguen siendo una preocupación importante en muchas industrias, especialmente en los países en desarrollo. La OIT señala que, si bien hay una mayor conciencia sobre la seguridad laboral, “muchos trabajadores aún no tienen acceso a condiciones de trabajo seguras y saludables, particularmente en sectores informales y en países con sistemas de salud precarios” (OIT, 2022).

Por lo tanto, es crucial que los gobiernos, empleadores y personas trabajadoras sigan trabajando en conjunto para cerrar estas brechas y asegurar que todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su sector o ubicación, tengan acceso a un entorno laboral seguro. La tecnología y la innovación también ofrecen nuevas oportunidades para mejorar la prevención de riesgos laborales, como el uso de sensores para monitorear condiciones peligrosas o el desarrollo de equipos de protección personal más avanzados.

La prevención de los riesgos laborales es esencial no solo para la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, sino también para la sostenibilidad económica y el bienestar de la sociedad en general. Según la OIT, la prevención debe ser una prioridad para todas las partes involucradas en el mundo laboral, y los esfuerzos conjuntos en educación, política y cooperación son cruciales para lograr un entorno de trabajo más seguro y saludable. Como ha subrayado la OIT, “invertir en la prevención de los riesgos laborales es invertir en el futuro de los trabajadores y de las empresas” (OIT, 2023).

2.6. Medidas preventivas

Propuestas generales, que no excluyen a las derivadas de evaluaciones de riesgos realizadas con metodología específica de los riesgos psicosociales y están encaminadas a mejorar la salud mental en el trabajo:

- Implementar medidas en el Comité de Seguridad y Salud para prevenir riesgos psicosociales y problemas como ansiedad y depresión.
- Capacitar a líderes y mandos intermedios para prevenir estrés, burnout, violencia y acoso laboral, y apoyar a quienes ya sufren estas condiciones.
- Educar y formar a todos los empleados y empleadas para combatir el estigma y garantizar apoyo a personas con problemas de salud mental.
- Establecer un protocolo contra la violencia y el acoso laboral acordado con representantes de las personas trabajadoras.

Gestión y vigilancia de la salud mental:

- Mejorar la atención a personas trabajadoras con problemas de salud mental, incluyendo programas para facilitar su reincorporación tras ausencias prolongadas.
- Detectar y mitigar daños a la salud mental relacionados con el trabajo mediante la vigilancia individual de la salud y adaptaciones laborales necesarias.

Urgencia en la protección de la salud mental:

- UGT señala los impactos negativos del estrés laboral, la inseguridad, la mala organización y las jornadas extensas, que perjudican la salud de las personas trabajadoras, las empresas y el sistema sanitario.
- Solicitamos acciones urgentes para proteger la salud mental debido a los altos costes personales, empresariales y sociales.

Normativa sobre riesgos psicosociales:

- Proponer una Directiva comunitaria que regule la gestión de riesgos psicosociales en los países miembros.
- En España, urge crear una regulación específica para los riesgos psicosociales, única área sin normativa en prevención de riesgos laborales.
- Actualizar el listado de enfermedades profesionales para incluir patologías derivadas de riesgos psicosociales, siguiendo el modelo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

3. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

3.1. Trastornos derivados (depresión, ansiedad laboral, burnout...)

Las consecuencias de no aplicar una prevención efectiva sobre los riesgos psicosociales afectan de manera directa a la salud física y mental de las personas trabajadoras. En datos de la Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo (OSHA) en Europa, el estrés, la ansiedad y la depresión representan el segundo problema de salud laboral más frecuente entre las personas trabajadoras. A pesar de ello, las preocupaciones sobre la salud mental en el entorno laboral siguen estando ligadas al temor al estigma. Casi el 45 % de las personas empleadas afirman enfrentarse a factores de riesgo que pueden afectar negativamente su bienestar psicológico. No obstante, cuando estos riesgos psicosociales se abordan desde una perspectiva organizativa en lugar de considerarlos como fallos individuales, es posible gestionarlos de manera estructurada y organizada, al igual que otros riesgos laborales para la salud y la seguridad.

Enfocándonos en la salud mental, destacamos una serie de trastornos derivados de la falta de prevención de los riesgos psicosociales que son los que más presentes están en el día a día de las personas trabajadoras:

1. Estrés laboral:

El estrés laboral, también conocido como estrés en el trabajo, es una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales. Actualmente, se considera un problema colectivo en lugar de individual, ya que puede afectar a las personas trabajadoras de todas las categorías y profesiones (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España en su documento técnico titulado "*Tema 10. Factores de riesgo psicosocial. Concepto y caracterización*"). Además de impactar la salud física, mental y social, el estrés laboral influye en el desempeño, el absentismo y la productividad. Aunque siempre ha estado presente en el ámbito laboral, su intensidad e incidencia han aumentado debido a las nuevas formas de organización del trabajo y las relaciones socio laborales. Según datos de Eurostat (Oficina Europea de Estadística), el estrés es el segundo problema de salud más frecuente entre las personas trabajadoras, después de los trastornos musculoesqueléticos. Como resultado, ha crecido la concienciación a nivel internacional sobre la importancia de abordar esta problemática.

Según el INSST, el **estrés laboral** surge como consecuencia de la exposición a condiciones psicosociales adversas en el entorno de trabajo. Se trata de una respuesta física y emocional a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y la capacidad de una

persona trabajadora para afrontarlas.

Desde una perspectiva general, el estrés es la reacción a un agente o estímulo, ya sea interno o externo, conocido como agente estresor. En el ámbito laboral, existen diversas clasificaciones de estos agentes, siendo las causas más comunes:

- **La falta de control sobre el trabajo que se realiza:** No tener plenamente controlada la actividad puede generar incertidumbre que si se prolonga puede traducirse en una situación de estrés para la persona trabajadora en tanto que no encuentra esa tranquilidad en su actividad laboral.

- **La monotonía:** Un trabajo repetitivo sin prácticamente variaciones puede generar dinámicas de desmotivación en las personas trabajadoras. Sentirse en una zona de confort en el ámbito laboral puede brindar seguridad y confianza emocional. Sin embargo, esto también conlleva el riesgo de caer en el aburrimiento y la apatía. Por ello, es fundamental plantearse nuevos desafíos y metas, así como buscar mejoras y establecer nuevas relaciones.

Cuando la monotonía se instala en nuestra rutina diaria, es fácil quedar atrapados en un ciclo vicioso que puede resultar perjudicial. Frases como “mi trabajo no me motiva” o “me aburre” pueden convertirse en patrones de pensamiento difíciles de romper.

Llevar una vida rutinaria también puede afectar la agilidad mental. Si el cerebro opera en “modo automático” constantemente, sin enfrentarse a nuevos retos, puede atrofiarse con el tiempo. Mantenerlo activo es clave para prevenir su envejecimiento prematuro. Cuando la rutina se vuelve demasiado predecible, el cerebro deja de esforzarse y pierde flexibilidad, lo que puede afectar nuestras capacidades cognitivas con el tiempo y generar situaciones de estrés laboral para las personas trabajadoras.

- **Plazos ajustados:** El excesivo control por parte de la empresa, así como la existencia de lapsos de tiempo muy marcados para las personas trabajadoras puede generar niveles muy altos de estrés. La sensación de vivir bajo una vigilancia total puede tener para las personas trabajadoras consecuencias en su salud mental y física. Una supervisión y un control excesivo pueden afectar al desarrollo personal y laboral de las personas trabajadoras.

- **Trabajar a alta velocidad:** Los ritmos de trabajo intensos exigen un mayor esfuerzo mental, lo que los convierte en una fuente de fatiga. Esta fatiga mental afecta el rendimiento, ya que disminuye la concentración y la atención, aumentando así la probabilidad de cometer errores.

Imponer un ritmo de trabajo acelerado es un factor clave en la aparición del estrés y la insatisfacción laboral. Los sistemas salariales basados en la producción por unidad de tiempo suelen fomentar estos ritmos exigentes. Sin embargo, su impacto puede reducirse con pausas adecuadas.

Un ambiente laboral saludable debería respetar la capacidad individual y la autonomía de la persona trabajadora. De lo contrario, la falta de flexibilidad en la organización del trabajo no solo genera desmotivación, insatisfacción y absentismo, sino que también dificulta el trabajo en equipo.

- **La exposición a la violencia:** Puede suceder que una persona trabajadora establece relaciones directas entre su actividad laboral y cualquier tipo de violencia, ya sea física o mental. Cuando este proceso se da, por cualquier tipo de experiencia que haya podido vivir una persona trabajadora, el trabajo puede generar dinámicas de estrés y ansiedad, además de un rechazo total a todo lo que esté relacionado con la actividad.

- **Condiciones de trabajo físicamente peligrosas:** La constante innovación y mecanización del trabajo, junto con los cambios en los ritmos de producción, horarios, tecnologías y aptitudes personales, crean una serie de condiciones que pueden afectar la salud. Estas condiciones, conocidas como condiciones de trabajo, se definen como el conjunto de factores que determinan la ejecución de una tarea dentro de un entorno, influyendo en la salud de la persona trabajadora en tres dimensiones: física, psicológica y social.

Si estas condiciones ponen en riesgo la integridad física generan en las personas trabajadoras una sensación de peligro que puede repercutir en estrés laboral y de este modo en su salud mental.

El estrés laboral presenta una serie de síntomas claros que se manifiestan de manera individual en cada persona trabajadora, tales como:

1. **Manifestaciones emocionales:** irritabilidad, ansiedad, trastornos del sueño, depresión, hipocondría, sensación de alienación, desgaste emocional y conflictos familiares.

2. **Manifestaciones cognitivas:** dificultades para concentrarse, problemas de memoria, dificultad para aprender cosas nuevas y tomar decisiones.

3. **Manifestaciones conductuales:** consumo excesivo de alcohol, tabaco o drogas, así como conductas autodestructivas.

4. **Manifestaciones fisiológicas:** dolores de espalda, debilitamiento del sistema inmunológico, úlceras pépticas, problemas cardiovasculares e hipertensión.

En resumen, el estrés afecta la salud en tres niveles: físico, psicológico y social.

Las estrategias para prevenir el estrés laboral incluyen intervenciones tanto a nivel organizativo como individual. Sin embargo, según los principios de acción preventiva (artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), se recomienda priorizar las medidas organizativas y colectivas antes de aplicar acciones individuales.

La prevención del estrés comienza en el propio diseño de la organización. La estructura y la cultura empresarial, desde su creación, son elementos clave para gestionar y reducir el estrés laboral.

Algunas de las principales medidas a nivel organizativo incluyen:

- Diseño o rediseño adecuado de los puestos de trabajo.
- Optimización de los sistemas de trabajo mediante el enriquecimiento de tareas, ampliación de funciones y formación de grupos de trabajo.
- Organización eficiente de la jornada laboral, estableciendo turnos, descansos y pausas adecuados.
- Implementación de una política de personal que considere las necesidades de los empleados y empleadas, incluyendo planificación de carreras y formación continua.
- Estilos de liderazgo que fomenten la participación, proporcionen retroalimentación efectiva y motiven a las personas trabajadoras.
- Definición clara de las competencias y responsabilidades de cada persona empleada.
- Desarrollo de sistemas de comunicación efectivos y canales de información adecuados.

Para garantizar el éxito de estas medidas, es fundamental:

- Incluir la participación activa de las personas trabajadoras y sus representantes en el proceso de cambio.
- Implementar las modificaciones de manera progresiva para evaluar su efectividad.
- Ajustar las medidas según sea necesario para optimizar su impacto.

Además de estas acciones organizativas, también se pueden aplicar estrategias individuales para mejorar la capacidad de las personas trabajadores para afrontar el estrés, especialmente cuando ciertas medidas organizativas son difíciles de implementar. A través de la formación, se pueden fortalecer los recursos personales de los empleados y las empleadas, ayudándolos a gestionar mejor las situaciones cotidianas y reduciendo

do el impacto del estrés.

2. Ansiedad laboral:

La Sociedad Española de Medicina Interna (SEMI) define la ansiedad como un mecanismo adaptativo natural que nos permite estar alerta ante situaciones comprometidas. En realidad, cierto grado de ansiedad puede llegar a considerarse beneficioso, ya que aporta un nivel adecuado de precaución en momentos de peligro. Además, una ansiedad moderada puede ayudarnos a mantener la concentración y afrontar los desafíos que se presentan.

Se trata de una de las reacciones emocionales más comunes en las personas, pues nos activa y permite estar atentos a estímulos que pueden afectarnos, tanto positiva como negativamente. En este sentido, la ansiedad puede ser una herramienta útil para prevenir ciertas situaciones y gestionar mejor nuestra respuesta ante ellas. Cuando esta sensación se experimenta en el ámbito laboral, se conoce como ansiedad laboral.

A nivel global, se estima que la depresión y la ansiedad generan la pérdida de 12.000 millones de días de trabajo al año, con un costo aproximado de un billón de dólares anuales debido a la disminución de la productividad. Según un comunicado de la Organización Mundial de la Salud, cada dólar invertido en la ampliación del tratamiento para estas condiciones se traduce en un retorno de 4 dólares en mejoras de salud y rendimiento laboral.

En España, según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2021, más del 37% de la población trabajadora ha experimentado ansiedad en el trabajo. Este porcentaje es aún mayor entre las mujeres, donde el 47% afirma haber vivido episodios de ansiedad mientras desempeñaba su actividad laboral, es decir, casi la mitad de las trabajadoras del país. Esta tendencia queda reflejada en el Informe Anual del Sistema Nacional de Salud 2023, donde se observa un incremento del 40% en la prevalencia de esta patología en los últimos seis años.

Las personas trabajadoras pueden experimentar ansiedad en su entorno laboral por múltiples razones. Existen diversos factores que pueden desencadenar estas situaciones, entre ellos:

- **Horarios inadecuados:** Cuando los horarios impiden una conciliación adecuada entre la vida laboral y personal, afectando el bienestar de las plantillas.
- **Carga de trabajo excesiva:** Cuando las dinámicas y métodos de trabajo no se ajustan a las capacidades individuales de las personas empleadas, generando una sobrecarga que dificulta su desempeño.
- **Precariedad laboral:** Factores como la temporalidad, la inseguridad en el

empleo o el riesgo de desempleo pueden favorecer la aparición de ansiedad en el ámbito laboral.

- **Clima laboral desfavorable:** Relaciones laborales conflictivas o factores externos como condiciones climatológicas adversas o una distribución inadecuada del trabajo pueden contribuir al desarrollo de esta problemática.

Es evidente que las personas trabajadoras están sufriendo las consecuencias de una gestión ineficaz de los riesgos psicosociales y organizativos en sus puestos de trabajo. Se ha normalizado el estrés derivado de ritmos de trabajo acelerados, la constante conectividad, la dificultad para desconectar y la sobrecarga de tareas. Desde UGT Madrid consideramos alarmante esta normalización y hacemos un llamamiento a todas las partes implicadas para que tomen conciencia y adopten medidas que ayuden a erradicar la ansiedad en el entorno laboral.

En base a los datos del Sector de Mutuas en los últimos años, las bajas laborales derivadas de trastornos mentales han experimentado un alarmante crecimiento del 66%, lo que refleja una crisis silenciosa en la salud mental de las personas trabajadoras. Patologías como el estrés crónico, la ansiedad, la depresión y otras alteraciones del estado de ánimo han pasado a ocupar un lugar central entre las principales causas de incapacidad temporal, con consecuencias no solo para quienes las padecen, sino también para el tejido empresarial y el sistema de Seguridad Social.

Este incremento ha llevado a un aumento del 16% en el gasto destinado a la incapacidad temporal, una cifra que está poniendo en jaque la sostenibilidad financiera de la Seguridad Social. La prolongación de las bajas médicas por causas psicológicas, junto con la dificultad para la reincorporación laboral en muchos casos, agrava aún más la situación. Entre las principales causas de este fenómeno se encuentran la sobrecarga de trabajo, la inestabilidad laboral, la presión constante por la productividad, la falta de conciliación entre la vida personal y profesional, así como la insuficiencia de medidas de apoyo psicológico en las empresas.

A pesar de que en los últimos años se ha visibilizado más la importancia de la salud mental, aún queda un largo camino por recorrer en la implementación de estrategias eficaces para su protección en el entorno laboral. Muchas empresas no cuentan con programas adecuados para gestionar el estrés y prevenir los trastornos mentales entre sus personas empleadas, y en algunos casos, persiste el estigma en torno a la salud mental, lo que dificulta que las personas trabajadoras busquen ayuda a tiempo. Falta información y formación que facilite y promueva el poder detectar que muchos problemas derivan del puesto de trabajo.

Para frenar esta tendencia, es fundamental que tanto las administraciones públicas como el sector empresarial adopten medidas urgentes. Entre las acciones necesarias destacan la promoción de políticas laborales que fomenten el bienestar psicológico, la implantación de programas de prevención del estrés y el agotamiento profesional (burnout), la mejora de los recursos en atención psicológica dentro del sistema de salud y la concienciación sobre la importancia de un entorno laboral saludable.

Si no se toman medidas a tiempo, este problema podría agravarse aún más en el futuro, con consecuencias tanto sociales como económicas. La inversión en salud mental no solo es una necesidad humanitaria, sino también una estrategia clave para garantizar la productividad, la estabilidad del mercado laboral y la sostenibilidad del sistema de prestaciones sociales.

3. Burnout

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT), es una forma específica de estrés laboral crónico. Se manifiesta principalmente a través del agotamiento emocional, la despersonalización y la sensación de inadecuación profesional. Se trata de un proceso progresivo de desgaste que surge como respuesta a una exposición prolongada a situaciones estresantes en el ámbito laboral.

El agotamiento emocional es el núcleo del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de fatiga física y mental en el trabajo. Entre sus manifestaciones destacan:

- Despersonalización o deshumanización, que implica actitudes y sentimientos negativos hacia las compañeras y los compañeros, así como una percepción deteriorada del propio rol profesional, lo que conlleva baja autoestima.
- Sensación de agotamiento físico y psicológico, que puede derivar en una menor capacidad para interpretar y gestionar las emociones ajenas en el entorno laboral.

La despersonalización se traduce en actitudes pesimistas, aislamiento y distanciamiento hacia compañeros y compañeras. A menudo, es una respuesta defensiva frente al desgaste emocional, lo que puede provocar un trato impersonal o frío en las relaciones laborales.

Por otro lado, la sensación de inadecuación surge cuando la persona percibe que las demandas del trabajo superan su capacidad de respuesta, lo que genera una autoevaluación negativa de su desempeño.

El síndrome de burnout afecta especialmente a profesionales del ámbito de los servicios sociales, como el personal sanitario, que mantienen un contacto directo y constante con usuarios de la organización.

Para diagnosticar el SQT (El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de estar quemado por el trabajo), es necesario evaluar diversos factores que pueden resultar desencadenantes, aquí mostramos una serie de ejemplos:

- Estilos de mando rígidos con poca participación y comunicación con las personas trabajadoras y sus representantes.
- Falta de apoyo instrumental por la organización
- Excesiva burocracia (no importa el resultado sino trabajar de una forma determinada).
- Falta de coordinación entre las unidades o grupos de trabajo
- Falta de formación a las personas trabajadoras especialmente a nivel práctico por ejemplo en el manejo de nuevas tecnologías o en el trato con pacientes, alumnos y alumnas, etc.
- Falta de refuerzo o recompensa, económica o no, por las tareas realizadas.
- Falta de desarrollo profesional.
- Relaciones interpersonales conflictivas.
- Sobrecarga de trabajo debido a factores como la presión horaria, los tiempos y ritmos de trabajo.
- Descompensación entre la capacidad de las personas trabajadoras para elegir y la responsabilidad que su trabajo le exige.
- Función de la persona trabajadora confusa o ambigua.
- Un entorno laboral con muchos cambios relacionados con horarios, turnos, normativa, tecnología...

Existen una serie de medidas preventivas por las que desde UGT Madrid apostamos firmemente para de este modo reducir el cada día más presente síndrome de Burnout:

- Identificar el burnout mediante la evaluación de los riesgos psicosociales para así adelantarnos a su aparición.
- Fomentar la comunicación y el trabajo en equipo, evitando situaciones de aislamiento.
- Promover la seguridad en el empleo.
- Establecer estilos de mando participativos y democráticos.
- Que los objetivos de la organización sean fácilmente percibidos por las personas trabajadoras.
- Información, desarrollo y formación de las expectativas profesionales.
- Analizar y definir de manera clara y concisa los puestos de trabajo, que cada

persona trabajadora sepa lo que tiene que hacer y las responsabilidades que tiene.

- Aumentar la autonomía de las personas trabajadoras, descentralizando la toma de decisiones
- Facilitar a las personas trabajadoras los recursos necesarios para realizar sus tareas de manera óptima.

4. Depresión laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el trastorno depresivo, o depresión, como un trastorno mental común que se caracteriza por un estado de ánimo deprimido o por la pérdida de placer o interés en actividades que normalmente resultan gratificantes, cuando estos síntomas se mantienen durante largos periodos de tiempo.

Según el informe “La salud mental en el trabajo” publicado por la OMS en 2024, se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días laborales a nivel mundial a causa de la depresión y la ansiedad. Esta pérdida de productividad representa un coste económico estimado en un billón de dólares anuales. Además, se calcula que alrededor de 280 millones de personas en el mundo padecen depresión, siendo esta un 50% más frecuente en mujeres que en hombres. A estas cifras alarmantes se suma un dato estremecedor: más de 700.000 personas se suicidan cada año en el mundo.

A nivel nacional, el informe “Precariedad laboral y Salud Mental”, elaborado por el Ministerio de Trabajo y publicado a principios de 2023, pone de manifiesto que la ansiedad y la depresión constituyen los principales cuadros clínicos que explican la carga de enfermedad derivada de los problemas de salud mental en España. En este contexto, nuestro país encabeza el ranking mundial de consumo de ansiolíticos e hipnóticos por habitante: casi un 11% de los adultos declara haber consumido tranquilizantes, relajantes o pastillas para dormir.

Este mismo informe resalta cómo, especialmente en mujeres, existe un mayor riesgo de depresión asociado a situaciones laborales precarias o al desempleo, con una clara gradación según la clase social ocupacional. Entre la población activa, se registraron más de 511.000 casos de depresión, de los cuales se estima que cerca de 170.000 podrían haberse evitado si estas personas hubieran contado con un empleo estable. Este dato representa un riesgo atribuible poblacional del 33,2%.

Desde UGT Madrid, se subraya que la depresión debe ser tratada y prevenida con el mismo rigor que cualquier otra enfermedad física que afecte a las personas trabajadoras. La compatibilidad entre salud mental y trabajo es una realidad que impacta

directamente en todos los ámbitos de la vida de quienes la padecen, por lo que su normalización, comprensión y atención resultan fundamentales.

Según el Instituto Nacional de Salud Mental de EEUU, existen tres principales tipos de trastornos depresivos, que no son excluyentes entre sí. En primer lugar, la depresión mayor, que se manifiesta con síntomas intensos de tristeza o pérdida de interés durante al menos dos semanas, interfiriendo de forma significativa en la vida diaria de la persona. En segundo lugar, el trastorno depresivo persistente, también conocido como distimia, que implica síntomas menos intensos pero prolongados en el tiempo, al menos durante dos años, y que afectan a la autoestima, el interés por las actividades cotidianas y el nivel de energía. Finalmente, el trastorno bipolar, caracterizado por la alternancia entre episodios depresivos y maníacos o hipomaníacos, que afecta gravemente el estado de ánimo, el comportamiento y el pensamiento.

La depresión de origen laboral puede manifestarse de múltiples formas. A nivel emocional, se expresa a través de una tristeza constante y una disminución significativa de las emociones positivas. En el ámbito motivacional, la apatía, la falta de iniciativa y el entretimiento psicomotor son señales claras. Desde el punto de vista cognitivo, se producen fallos en la memoria, dificultad para concentrarse y pensamientos repetitivos que interfieren con el rendimiento.

En el plano físico, pueden aparecer alteraciones del sueño, pérdida del apetito, disminución del deseo sexual y dolores persistentes en cabeza, espalda o estómago, sin una causa médica evidente.

La aparición de este tipo de trastornos puede estar directamente relacionada con las condiciones de trabajo. La OMS señala que ciertos entornos laborales aumentan significativamente el riesgo de desarrollar depresión, como aquellos en los que existen cargas de trabajo excesivas, jornadas muy prolongadas, inseguridad laboral, funciones poco definidas, falta de reconocimiento profesional, una cultura organizacional negativa o la presencia de acoso y hostigamiento.

Para prevenir la aparición de la depresión en el ámbito laboral es imprescindible adoptar medidas eficaces de prevención de riesgos psicosociales. Entre las principales acciones recomendadas se encuentran la evaluación adecuada de estos riesgos, la información y sensibilización continua sobre su existencia y consecuencias, la planificación e implementación de actividades preventivas y la vigilancia específica de la salud mental de las personas trabajadoras.

UGT Madrid considera que uno de los pilares fundamentales para la prevención es el fortalecimiento de la información y la formación en materia de riesgos psicosociales. Informar tanto a las plantillas como a los empleadores resulta clave para fomentar entornos laborales saludables. Esta labor informativa debe ir acompañada por evaluaciones periódicas, basadas en indicadores concretos, que permitan conocer el impacto real de las medidas adoptadas y mejorar continuamente el bienestar mental de las personas trabajadoras.

5. Otras patologías

Los riesgos psicosociales pueden causar una larga lista de trastornos derivados como los ya explicados anteriormente, a nivel individual, los efectos negativos en las personas trabajadoras pueden ser, entre otros:

- Irritabilidad, desánimo, ansiedad, agotamiento, depresión.
- Dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones, dificultades para aprender nuevas cosas.
- Adopción de hábitos nerviosos, agresividad, violencia.
- A nivel de la organización, entre los efectos negativos se incluyen los siguientes:
 - » Disminución del rendimiento
 - » Aumento del absentismo;
 - » Aumento del presentismo
 - » Aumento de accidentes y lesiones.
- A nivel social, entre los efectos negativos se incluyen los siguientes:
 - » Aumento de costes de los servicios sanitarios
 - » Disminución de la eficiencia servicios sanitarios

3.2. Consecuencias socioeconómicas

Consecuencias sociales

En base a los datos más recientes manejados en el Informe de Salud Mental y trabajo realizado por la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores: "Se estima que en 2024 se superarán las 603.521 bajas laborales por trastornos del comportamiento que se registraron en 2023 y que suponen la cifra más alta hasta ahora." Estamos hablando de cifras que alcanzan su máximo exponente cada año, una tendencia que no para de crecer.

El año 2022 fue en el que se registró el mayor aumento respecto al año anterior, siendo casi del 22%. En 2023 las bajas laborales por motivos de salud mental volvieron a aumentar, en este caso, cerca de un 17%. Se pone de manifiesto que el problema de la

salud mental de las personas trabajadoras está saliendo a la luz debido al importante aumento de las bajas laborales y a los costes que se derivan de estas (UGT-2024).

En 2024, las ocupaciones con mayor número de casos de incapacidad temporal por problemas de salud mental han sido el sector de la restauración y el comercio, los técnicos de la salud y la enseñanza, los trabajadores no cualificados, el personal encargado del cuidado y los empleados de oficina con atención al público.

Esto evidencia que los puestos que implican trato directo con clientes, usuarios y usuarias, alumnos y alumnas o pacientes, así como aquellos de menor cualificación con peores condiciones laborales, presentan una mayor exposición a riesgos psicosociales laborales, lo que deriva en problemas de salud mental. Sin embargo, estas patologías siguen siendo poco reconocidas como una contingencia profesional.

Tal y como señala la Agencia Europea para la Seguridad y el Trabajo: *“Los riesgos psicosociales y sus consecuencias en la salud mental y física son algunos de los aspectos más difíciles de atajar en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo (OSHA). Además de su efecto perjudicial en la salud individual, los riesgos psicosociales también pueden afectar negativamente a la eficiencia de las organizaciones, así como a las economías nacionales.”*

Este mismo organismo pone una serie de ejemplos de riesgos psicosociales:

- * Cargas de trabajo excesivas;
- * Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones;
- * Falta de participación en la toma de decisiones que afectan a la persona trabajadora;
- * Falta de influencia en la manera de realizar el trabajo;
- * Cambios organizativos mal gestionados;
- * Precariedad laboral;
- * Comunicación ineficaz;
- * Falta de apoyo por parte de la dirección o de los compañeros y las compañeras.
- * Acoso psicológico y sexual.
- * Clientes, pacientes, alumnos, etc. difíciles.

Indicadores de impacto de los riesgos psicosociales

El Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (INSST) ha elaborado una clasificación de indicadores³ para medir el impacto que pueden llegar a tener los riesgos psicosociales expuestos anteriormente y ver de qué formas se pueden representar en el centro de trabajo, estos son los tres grandes bloques:

Siniestralidad	Absentismo o abandono	Pérdida de competitividad
<ul style="list-style-type: none"> • La siniestralidad aumenta de manera proporcional a la exposición a riesgos psicosociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencias voluntarias y evitables • Ausencias involuntarias e inevitables • Abandono es más común cuando se acerca la edad de jubilación, aumenta la tasa de dependencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad de la empresa disminuye. • Alta rotación provocada por el aumento de factores de riesgo psicosocial

Costes económicos

Es imposible reducir los problemas relacionados con la salud mental a las fronteras nacionales, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han hecho un llamamiento para que se adopten medidas concretas para abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral.

En las “Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo”, se estima que el 15% de los adultos en edad de trabajar tienen un trastorno. En 2015, los costos de la mala salud mental en la Unión Europea representaron más del 4 % del PIB en todos sus Estados miembros. Se estima que la depresión relacionada con el trabajo genera un gasto anual de 620.000 millones de euros, siendo una de las principales causas de discapacidad. Esto se traduce en una pérdida económica de 240.000 millones de euros en producción, según el Informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales sobre salud mental en el mundo digital del trabajo, aprobado por el Parlamento Europeo. (Informe UGT “Salud Mental y Trabajo” - 2024)

Además, para concienciar de la necesidad de la prevención, vigilancia y cuidado de los riesgos psicosociales, remarcamos que, por cada euro invertido en seguridad y salud en el trabajo, la ganancia que obtiene la empresa es de aproximadamente el doble.

³Ficha de Prevención 74/2014 “Indicadores de Riesgos Psicosociales”. Esta ficha forma parte de las publicaciones técnicas del INSST y fue elaborada en el marco del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT).

En las organizaciones, pueden aumentar de manera significativa el absentismo y empeorar el desempeño. (Informe UGT "Salud Mental y Trabajo" - 2024)

En base al informe de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), 2025-01-23 Informe de Absentismo Laboral ITCC 2015-2024 en España y la Comunidad de Madrid, (<https://www.amat.es/wp-content/uploads/2025/01/2025-01-23-Informe-de-Absentismo-Laboral-ITCC-2015-2024-en-Espana-y-la-Comunidad-de-Madrid.pdf>) las bajas laborales por problemas de salud mental han crecido de forma alarmante en los últimos años. En 2020, el año del COVID-19, se registraron 217.484 procesos de incapacidad temporal por causas mentales, cifra que aumentó hasta los 369.530 a finales de 2023.

Al analizar los diferentes tipos de trastornos que generan bajas laborales, se observa que algunas patologías han experimentado un crecimiento exponencial en los últimos cinco años.

Destaca el caso de las alteraciones de la personalidad, cuyas ausencias laborales han aumentado un 541,24%. En general, las bajas por problemas de salud mental han crecido un 65,77% desde 2018.

Entre los trastornos específicos, los casos de ansiedad han aumentado un 64,37%, mientras que el estrés ha experimentado un incremento del 157%. Los trastornos del estado de ánimo han subido un 146%, y los de adaptación, que incluyen respuestas emocionales y conductuales intensas ante situaciones de estrés, han crecido un 131,58%.

Curiosamente, no todas las patologías han seguido esta tendencia alcista. La depresión, por ejemplo, ha disminuido en un 72%, según datos de AMAT. Estos datos reflejan un cambio en los patrones de salud mental y en la manera en que se diagnostican y gestionan las bajas laborales, lo que pone en evidencia la necesidad de medidas urgentes para abordar esta crisis en el ámbito laboral y sanitario.

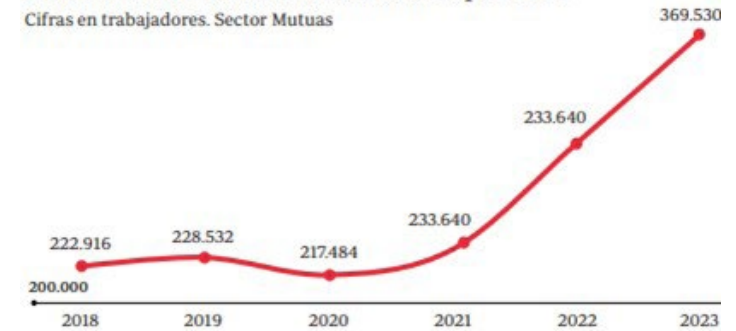
El número de bajas laborales ha seguido creciendo a un ritmo significativo, aunque en menor medida que el gasto asociado. En el último período, se ha registrado un incremento del 7,46%, lo que equivale a 307.136 casos adicionales, alcanzando casi 4,5 millones de bajas en total.

Además, la duración de las incapacidades temporales continúa en aumento, especialmente en los casos de larga duración. En promedio, la duración de las bajas ha crecido un 3,65% hasta septiembre, situándose en 42,19 días. Sin embargo, los procesos de más de un año han alcanzado cifras récord, con un incremento del 24,3%, mientras que

las bajas superiores a 730 días han aumentado un 28,56%.

Evolución de los trastornos mentales por ITCC

Cifras en trabajadores. Sector Mutuas



Crecimiento según trastorno

Variación en porcentaje del periodo 2018/2023



Fuente: Resina, Datos del Sector de Mutuas

Costes sanitarios que se pueden diferenciar en costes sanitarios directos e indirectos

» Costes sanitarios directos: Están directamente vinculados con la intervención específica evaluada e incluyen los costos de hospitalización, tratamiento, honorarios profesionales, pruebas de laboratorio, rehabilitación.

» Costes sanitarios indirectos: Son los costes relacionados con el tiempo perdido, pérdida de productividad causada por discapacidad (permanente o temporal), mortalidad prematura y efectos sobre el bienestar (costes psicológicos intangibles como angustia o ansiedad). (UGT, Ficha de prevención de riesgos psicosociales, 2013).

Costes sanitarios directos	Costes sanitarios indirectos
<ul style="list-style-type: none"> • En España, se estimó que entre el 11 % y el 27 % de los trastornos mentales pueden atribuirse a las condiciones de trabajo (UGT, 2013). El coste sanitario directo de los trastornos mentales y comportamentales atribuibles al trabajo se estimó entre 150 y 372 millones de euros en 2010, lo cual supuso del 0,24 % al 0,58 % del total de gasto sanitario de España para dicho año. • Entre el 11% y el 27% de los trastornos mentales se pueden asociar a las condiciones de trabajo, lo que indica que pueden ser prevenidos y evitables. • Las incapacidades laborales debido a trastornos mentales son un fenómeno más presente en las mujeres que en los hombres, así como en personas trabajadoras menos cualificadas (Informe Ministerio de Trabajo "Precariedad Laboral y Salud Mental" 2023). 	<ul style="list-style-type: none"> • La información sobre el impacto económico que generan este tipo de enfermedades ha de ser fundamental para la elaboración de políticas públicas y que de este modo se destinen los recursos suficientes para paliar las consecuencias de estas enfermedades. • En base a un estudio realizado por UGT y la Universidad de Alcalá en 2013 muestra como en 2010 hubo un total de 5972 Años potenciales* de Vida Laboral perdidos debido a las pérdidas humanas causadas por las condiciones de trabajo. • Teniendo en cuenta el estudio mencionado anteriormente, en términos monetarios, hablamos de cerca de 80 millones de euros. Esto supone unas pérdidas de entre 235-250 millones de euros. <p><i>*Años Potenciales de vida laboral: Años potenciales de vida que han perdido en promedio las víctimas de accidentes de trabajo mortales respecto a la esperanza de vida media regional en ese año.</i></p>

¿Contingencia común?

Una de las mayores dificultades que presenta la investigación de los daños a la salud de origen psicosocial es que, en la mayoría de los casos (salvo excepciones señaladas en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social), no parten de una consideración inicial como contingencia profesional, sino que tienden a considerarse enfermedad común.

Esta consideración no obliga a la empresa a investigar ni a tomar medidas al respecto. Por ello, es fundamental aumentar la concienciación sobre el origen laboral de los daños psicosociales, su contribución a la siniestralidad laboral y su impacto en los resultados empresariales⁴.

En 2025, a UGT nos impresiona ver como los trastornos mentales siguen sin estar reconocidos en el listado de enfermedades español, a pesar de que se ha demostrado que la aparición de estas enfermedades tiene una relación directa con la situación laboral de las personas trabajadoras que las presentan. La OIT en cambio si reconoce en su listado de enfermedades profesionales los trastornos mentales y del comportamiento como puede ser el estrés postraumático o la ansiedad laboral y la depresión que conlleva, concretamente en el punto 2.4.

Desde **UGT Madrid** consideramos fundamental que los riesgos psicosociales y sus consecuencias sean tomadas en cuenta exactamente igual que el resto de riesgos laborales, aplicándose la misma normativa y considerando todos los casos contingencias profesionales.

⁴Fuente: Tema 11, del temario para oposiciones de acceso al INSST. "Efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial". INSST.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FIGURA DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Con la aprobación y entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se reconoció la posibilidad de que las personas trabajadoras participen activamente en la prevención de riesgos laborales en la empresa en la que prestan sus servicios. El Convenio Colectivo es un instrumento eficaz para dotar de mayores competencias y facultades a la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales. Desde UGT proponemos la inclusión del delegado o la delegada Sectorial y Territorial de prevención de riesgos laborales para dar cobertura a aquellas empresas que debido a su pequeño número de personas trabajadoras no disponen de representación.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas, según la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), la empresa facilitará a los delegados y delegadas de prevención, y componentes del Comité de Seguridad y Salud, formación adaptada a las características propias del sector, recogido en el art.19 de dicha ley. Los aspectos ambientales, psicosociales, ergonómicos e higiénicos que supongan un riesgo para las condiciones laborales de las personas trabajadoras se deben tener en consideración en la evaluación de riesgos correspondiente (art. 16.2). Los delegados y delegadas de prevención serán consultados previamente a la realización de cualquier tipo de evaluación de riesgos, incluyendo la consulta sobre el método de evaluación a utilizar (art. 33.1.a y b) y acompañarán a los técnicos de prevención durante la realización (art. 36.1.e). También serán consultados a la hora de decidir las medidas prevención que deban aplicarse (art. 33.1.c). La representación legal de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa (art. 36.1.c). La empresa facilitará a los delegados y delegadas de prevención la documentación relativa a salud laboral que sea solicitada por estos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 36.1).

Relación Entre Bienestar Laboral Y Delegado O Delegada De Prevención

El bienestar laboral y el papel del delegado y la delegada de prevención están estrechamente vinculados, ya que ambos se centran en asegurar un entorno de trabajo saludable y seguro para las personas trabajadoras. Aquí explicamos cómo se relacionan:

◇ Identificación de Riesgos

El delegado/a de prevención juega un papel crucial en la identificación de los riesgos psicosociales que pueden afectar el bienestar laboral, como el estrés, el acoso y el bur-

nout. Al detectar estos riesgos de manera temprana, la delegada o el delegado puede tomar medidas preventivas para minimizar su impacto en las personas empleadas.

◇ **Promoción de la Salud Mental**

El bienestar laboral no solo se refiere a la salud física, sino también a la salud mental y emocional. El delegado y la delegada de prevención puede promover programas de apoyo psicológico, fomentar un ambiente de trabajo positivo y facilitar recursos para que las personas trabajadoras manejen el estrés y otros problemas psicosociales.

◇ **Intervención y Resolución de Problemas**

Cuando surgen problemas relacionados con el bienestar laboral, como conflictos interpersonales o sobrecarga de trabajo, el delegado y la delegada de prevención interviene para mediar y buscar soluciones efectivas. Su participación activa ayuda a resolver estos problemas de manera rápida y eficaz, mejorando así el ambiente laboral.

◇ **Formación y Sensibilización**

El delegado o delegada de prevención es responsable de educar y sensibilizar a las personas empleadas sobre la importancia del bienestar laboral y cómo mantenerlo.

Esto incluye formación en técnicas de manejo del estrés, comunicación efectiva y trabajo en equipo, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

◇ **Apoyo a Políticas de Empresa**

El delegado y la delegada de prevención colabora con la dirección y el departamento de recursos humanos para desarrollar y apoyar políticas de empresa que promuevan el bienestar laboral. Esto incluye la implementación de horarios flexibles, la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal, y la creación de un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso.

4.1. Buenas prácticas

Las buenas prácticas relacionadas con los riesgos psicosociales en las empresas son aquellas acciones, estrategias y políticas que promueven entornos laborales saludables, seguros y respetuosos con la salud mental de las personas trabajadoras. Estas prácticas incluyen la identificación y evaluación regular de los riesgos psicosociales, la promoción de una comunicación abierta y horizontal, el fomento del equilibrio entre la vida laboral y personal, así como la implementación de medidas preventivas y de apoyo psicológico que favorezcan el bienestar emocional y el desarrollo profesional en condiciones dignas.

A continuación, vamos a ejemplificar un caso de éxito basándonos en las buenas prácticas que realiza la empresa IVECO, S.L. que ha demostrado un compromiso sólido con el bienestar integral de las personas trabajadoras, implementando una serie de servicios gratuitos que contribuyen significativamente a la salud física y mental de su plantilla.

Entre las iniciativas más destacadas se encuentran:

La disponibilidad de un servicio de psicología y dietista, la llamada “escuela de la espalda” gestionada por fisioterapeutas y coordinada con el servicio médico propio, todo ello, dentro de sus instalaciones. Estos servicios son completamente gratuitos para los trabajadores y trabajadoras y, lejos de ser simples beneficios complementarios, reflejan una estrategia empresarial centrada en la prevención de riesgos psicosociales, así como en la promoción de un entorno laboral saludable y sostenible.

El servicio de psicología representa una herramienta clave frente a los desafíos emocionales y mentales que pueden derivarse del trabajo, tales como el estrés crónico, la ansiedad o el agotamiento. Al ofrecer apoyo profesional de forma accesible y confidencial, IVECO no solo contribuye al bienestar individual de las personas empleadas, sino que también ayuda a crear una cultura laboral más empática, abierta y consciente de la importancia de la salud mental.

Asimismo, el asesoramiento nutricional a cargo de un dietista permite a las personas trabajadoras adoptar hábitos alimenticios más saludables, lo que impacta directamente en su energía, estado de ánimo y capacidad de concentración. Una dieta equilibrada es un componente fundamental del bienestar general

La llamada “escuela de la espalda” aborda de forma activa los problemas musculoesqueléticos derivados de posturas prolongadas, movimientos repetitivos o esfuerzo físico. A través de ejercicios, formación postural y prevención, esta iniciativa busca reducir el dolor físico y, con ello, mejorar la calidad de vida laboral. Al aliviar este tipo de molestias, también se atenúan los efectos negativos que el dolor crónico puede tener sobre el estado de ánimo y la motivación.

Además de estas iniciativas, el convenio colectivo de IVECO, S.L. contempla permisos especiales que reflejan una sensibilidad hacia las necesidades personales y familiares de las personas trabajadoras, como en casos de matrimonio de hasta primer grado, enfermedad grave con o sin hospitalización, fallecimiento de familiares, acompañamiento a hijos con discapacidad ante las necesidades específicas relacionadas con dichas circunstancias etc.

Este enfoque integral demuestra que cuidar a las personas dentro de la empresa va más allá del rendimiento: es una apuesta por su dignidad, equilibrio emocional y calidad de vida.

En conjunto, las políticas y servicios que promueve IVECO S.L. negociadas y acordadas a propuesta de la sección sindical de UGT en IVECO, ofrecen un ejemplo de buenas prácticas en el ámbito laboral, donde la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales ocupan un lugar central en la gestión del capital humano.

Otro ejemplo de buena práctica son algunos de los convenios colectivos sectoriales de la Comunidad de Madrid (CM) que incluyen artículos o directrices en salud mental y prevención de riesgos psicosociales. En ellos se reflejan compromisos institucionales y sectoriales.

Algunos ejemplos:

- Convenio Colectivo Estatal del Sector de Restauración Colectiva (art.39, "Protección frente a la violencia y el acoso sexual en los entornos de trabajo, así como a la violencia (externa) de género"). BOE nº148, de 20 de junio de 2025.
- CC empresas de seguridad 2023-2026 (art. 8bis, "Acoso moral y sexual", Además, el convenio incluye medidas adicionales en materia de igualdad y no discriminación, especialmente en relación con la diversidad sexual y de género, recogidas en una adenda publicada en 2025). BOE nº 299, de 14 de diciembre de 2022. etc...

En estos convenios colectivos se introducen mejoras en lo que concierne a la protección frente a la violencia y el acoso sexual en los entornos de trabajo, así como a la violencia (externa) de género.

Fuente: Estudio-Negociacion-Colectiva-y-PRL-2024.pdf

- CC del sector de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid (art. 40). BOCM nº257 de 28 de octubre de 2023. Promueve la prioridad de las personas de más edad para los "trabajos de menor esfuerzo" al igual que se prevé para las personas empleadas con "salud delicada" (de disminución de capacidad por la edad).
- CC Estatal para las industrias de curtido, correas y cueros (art. 21 capacidad disminuida). BOE nº69, de 22 de marzo del 2023.

En estos casos se introducen mejoras relativas al deber de adaptación de la organización del tiempo de trabajo a las personas de más de 55 años:

- III CC de Maquinistas de Tracción Eléctrica (MTE). Anexo XIV. BOE nº 171, de 19 de julio de 2023.

Se introducen nuevos sistemas de descansos y otras condiciones laborales . Se adopta un enfoque organizacional, como la gestión preventiva de los factores organizacionales para prevenir los riesgos psicosociales, el tratamiento del acoso en el trabajo, que la realización de una evaluación de "los riesgos derivados de la organización del trabajo":

- CC del Sector Comercio Textil 2023-2025 (art. 4 "Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción"). BOE nº90, de 12 de abril de 2024, con la disposición 7237.
- III CC Estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) 2023. (art. 34, "Derecho a la desconexión digital"). BOE nº85, de 6 de abril de 2024, con la disposición 6846.

En estos dos convenios se incluye la diversidad de modelos de regulación del derecho a la desconexión digital: entre garantía de conciliación y faceta preventiva.

En el ámbito público, la Administración de la CM también tiene convenios colectivos y acuerdos que mejoran el contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de salud mental y riesgos psicosociales, como es el caso de:

- CC del Sector Sanitario de la CM. BOCM N° 277-20231123-25.⁵

En el caso de este convenio, se introducen diferentes mejoras como la firma de un convenio con el Colegio Oficial de la Psicología (COPM) para potenciar los programas de atención social en salud mental.

- CC Educación CM (2025-2028). BOCM-20241223-6 de 23 de diciembre de 2024.

⁵Aunque no aparece aún publicado con número específico en el BOCM, este convenio fue anunciado por la Comunidad de Madrid para reforzar los programas de atención social en salud mental. Su objetivo es mejorar la intervención psicológica en colectivos vulnerables y coordinar acciones entre servicios sociales y profesionales de la psicología. Dando asistencia psicológica en residencias públicas (programas de Preingreso, Adaptación, Psico estimulación). Apoyo a psicólogos de la Agencia Madrileña de Atención Social (AMAS). Participación en comisiones de coordinación sociosanitaria con técnicos de Sanidad

En diferentes artículos y capítulos (art.96), trata sobre el derecho a formación en el Plan de Formación de la Comunidad de Madrid, en el que se establece que no se podrá denegar sistemáticamente la formación, incluyendo la relacionada con salud mental, prevención del estrés y gestión emocional.

O en el capítulo 3, Sección Segunda, se plantean ayudas sociales, incluyendo ayudas sanitarias que pueden cubrir tratamientos psicológicos o psiquiátricos. O los artículos 121 y 128, en los que se trasladan los permisos por asuntos personales y conciliación, contemplando la flexibilidad para atender situaciones de salud mental propias o de familiares.

Además, este convenio se vincula a otras resoluciones como es la Resolución de 26 de noviembre de 2024 – Viceconsejería de Política Educativa-, Protocolos complementarios de actuación ante violencia escolar, absentismo emocional, estrés docente y salud mental infanto-juvenil.

Este enfoque integral demuestra que cuidar a las personas dentro de la empresa va más allá del rendimiento: es una apuesta por su dignidad, equilibrio emocional y calidad de vida. En conjunto, las políticas y servicios que promueven este tipo de empresas a través de negociaciones y acuerdos a propuesta de la representación sindical de las personas trabajadoras, ofrecen un ejemplo de buenas prácticas en el ámbito laboral. donde la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales ocupan un lugar central en la gestión del capital humano.





**¡NO DUDES, PREGUNTANOS Y TE AYUDAREMOS
UGT APUESTA POR LA SALUD MENTAL!**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y todas las normas que se desarrollan.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Cultura de Seguridad y Prevención en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (2018).
- Informe sobre la seguridad y salud en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (2019).
- Salud y Seguridad en el Trabajo: Más allá de la Rentabilidad Económica. Organización Internacional del Trabajo (2020).
- Trabajo Decente y Economía Verde. Organización Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (2021).
- Trabajo y Seguridad en el Sector Informal. Organización Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (2022).
- Invertir en la Prevención: Un Futuro Más Seguro. Organización Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (2023).
- AIP.29.1.22 - FPSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1 - Año 2022 (INSST)
- Informe. Salud mental y trabajo 2024. Unión General de Trabajadoras y Trabajadores
- NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). INSST.
- NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II). INSST.
- NTP 1045 Salud mental: etapas para su promoción en la empresa. INSST.
- Prevención de los Riesgos Psicosociales. Intermediación en Riesgos Psicosociales. IRSST (2017).
- Ficha N° 9: Observatorio de riesgos Psicosociales de UGT.
- Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. INSS y Universidad Autónoma de Madrid. Año 2010
- Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Organización Internacional del Trabajo Año 2019.
- Evolución de los Indicadores de Absentismo Laboral por ITCC. AMAT Informe Enero 2025
- Estudio Negociación Colectiva y Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid. Diciembre 2024. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid.

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID



 Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid
  Tel: 91 589 09 88
 slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
  <https://saludlaboralmadridugt.org>

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICIONES EN EL ÁMBITO LABORAL



 Avda. América, 25 28002 Madrid
  Tel: 91 589 09 88
  sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID



FeSMC SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO

 Tel: 91 589 73 94
 saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID

 Tel: 91 589 70 43
 saludlaboral@ugtspmadrid.es

FICA INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO

 Tel: 91 589 73 50
  saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108 · 28100
Alcobendas - Tel: 91 662 08 75
 uczonanorte@madrid.ugt.org

SUR

Avda. de los Ángeles, 20 · 28903
Getafe - Tel: 91 696 05 11
 slaboral.ucsur@madrid.ugt.org

ESTE

C/ Simón García de Pedro, 2 28805
Alcalá de Henares - Tel: 91 888 09 92
 uceste@madrid.ugt.org

OESTE

C/ Clara Campoamor, 2 · 28400
Collado Villalba - Tel: 91 850 13 01
 ucoeste@madrid.ugt.org

SURESTE

C/ Silos, 27 · 28500
Arganda del Rey - Tel: 91 876 89 65
 slaboral.ucsur@madrid.ugt.org

SUROESTE

C/ Huesca, 2 · 28941
Fuenlabrada - Tel: 91 690 40 68
 suroeste@madrid.ugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid
 Teléfono: 900 71 31 23 irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

Plaza José Moreno Villa, 1 -
 Esq. Pl. España, 17 - 28008, Madrid
 Teléfono: 91 363 56 00 itmadrid@mites.gob.es



CUADERNILLO INFORMATIVO DE PRL

LA SALUD MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL



SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

 Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid

 Tel: 91 589 09 88

 slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org

 <https://saludlaboralmadridugt.org>

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

 Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid

 Tel: 900 71 31 23  irsst@madrid.org

 www.comunidad.madrid



Comunidad
de Madrid

