



## Nuevas claves para la salud psicosocial en las empresas

BOLETÍN CUATRIMESTRAL  
#02/2025 (mayo - agosto)

# SUMARIO

### #Editorial

**La protección de la salud mental de las personas profesionales en la lucha contra los incendios: Retos prácticos del nuevo marco legislativo.**

Cristóbal Molina Navarrete

### #Artículo científico-técnico

**La gestión psicosocial para el retorno al trabajo tras bajas de larga duración: entre protocolos, hoy ausentes y altas progresivas, también en espera.**

Amanda Moreno Solana / Sarai Rodríguez González

### #Actualidad Preventiva

**Se pone en práctica la herramienta digital facilitada por el INSST para la gestión de los riesgos en el trabajo doméstico, incluidos los psicosociales.**

Equipo de investigación LARPSICO

María Marta Martínez / Francisco Extremera Méndez

Ana Hueso Moral

### #Observatorio comunitario e internacional

**Un nuevo informe de la OIT confirma que la digitalización ofrece oportunidades de mejora de la salud de las personas trabajadoras, pero las cargas de trabajo basadas en algoritmos puede contribuir a problemas de salud mental, como el estrés y el agotamiento profesional.**

**El sector financiero británico toma cartas en el asunto frente al reto del acoso laboral.**

Equipo de investigación LARPISCO

### #Buenas prácticas internacionales

**Los sistemas de monitorización algorítmica de la violencia ambiental en redes contra tenistas profesionales: el US Open se suma a esta buena práctica.**

Equipo de investigación LARPISCO

### #Buena práctica nacional

**RENFE es galardonada con el premio a la mejor acción de promoción de la salud mental en el trabajo.**

Equipo de investigación LARPISCO

### #Lecturas profesionales recomendadas

**La gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo.**

Autoría: Fernando Vicente Pachés / Editorial: Aranzadi, Madrid. 2024.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



Universidad  
de Jaén

## La protección de la salud mental de las personas profesionales en la lucha contra los incendios: Retos prácticos del nuevo marco legislativo.

**Cristóbal Molina Navarrete**

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



Varios bomberos luchan contra el fuego en Veiga das Meas (Lalo R. Villar, AP)

### #Ir al Sumario



1. Sin duda, la imagen, infernal, de este agosto ha sido la trágica acumulación y secuencia interminable de incendios, algunos todavía activos a principios a 1 de septiembre, que han abrasado más de 400.000 hectáreas de la España rural, en gran medida esa “España vaciada” que, tristemente, ahora recibe el nombre de la “España quemada”. Es bastante más que ningún otro año de la serie histórica del Sistema Europeo de Información sobre Incendios Forestales (EFFIS), a cargo de la Comisión Europea, pese a que ha habido menos de la mitad de los incendios que el año hasta el momento más grave, 2022 (según el programa europeo Copernicus). En suma, muchos menos incendios provocan muchas más hectáreas calcinadas, lo que evidencia su enorme potencial destructor.

Descomunales el coste económico, social y cultural (patrimonio) derivado, en muchos años irrecuperable, ha tenido también costes en vidas humanas: murieron cuatro personas. Las cuatro personas trabajadoras: la primera, un empleado de la Escuela de equitación que se quedó en el fuego de Tres Cantos (Madrid) para salvar a los animales, después, tres bomberos de los diferentes dispositivos. Uno era profesional, murió mientras conducía un camión autobomba que se despeñó en el incendio de Yeres (Bierzo), otros dos voluntarios (en el fuego de Castilla-león).

2. La prevención es la palabra central, tan necesaria como ausente. Sin duda, la prevención del riesgo de incendio forestal en sí, especialmente significativo este año, habiendo fracasado de raíz, a juzgar por los desastrosos resultados (el 80 por ciento son provocados por la mano del humano, pero su poder devastador reside en buena medida en la ausencia de medidas preventivas que eviten su propagación mortífera y de **gran alcance**). Y, claro está, también la prevención de riesgos de las personas profesionales (y las voluntarias) que deberán hacer frente al incendio que no se previno en invierno. Justamente, una de las cuestiones más debatidas en este fracaso ha sido la inseguridad contractual de estos profesionales, temporales o fijos discontinuos, pese a la necesidad todo el año, y la extrema precariedad de sus condiciones de trabajo, como las retributivas, incluso las formativas.

Entre los contrastes más llamativos de estas situaciones se ha encontrado que, en teoría, tanto la prevención de estos incendios forestales como la

mejora muy significativa de las condiciones laborales de estas personas profesionales (bomberos/as, agentes forestales y medioambientales, etc.) estaba bien prevista en el reciente marco legal establecido a tal fin, a finales del año pasado. Solo que, eso sí, como tantas veces, quedaron pendientes del debido desarrollo, normativo y de políticas adecuadas, en especial en los diferentes ámbitos autonómicos. Pese a lío (ruido) político al respecto, son los autogobiernos los que tienen las competencias en esta materia, según la Constitución y la Ley de Montes (art. 48 de la Ley 43/2003, de 21 de noviembre). A la Administración General del Estado le corresponde -no es posible que eluda su cuota de responsabilidad- la coordinación de todo el sistema, a través del Ministerio de Transición ecológica y Reto Demográfico, siendo función del Estado central la legislación básica profesional, a los efectos aquí relevantes.

**3. Estos diversos grupos de personas profesionales -y otras voluntarias- protegen la naturaleza, pero ¿quién les protege a ellas?** Precisamente en el BOE de 9 de noviembre del año pasado, se publicaban la Ley 4/2024, de 8 de noviembre, básica de agentes forestales y medioambientales, así como la Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales con los siguientes aspectos de mayor relieve. Por lo que aquí más interesa, esta legislación pone especial énfasis en la protección de la seguridad laboral (tanto contractual como material) de todos estos colectivos profesionales (con funciones preventivas y extintivas de incendios forestales) como una condición necesaria para proteger de forma eficaz la seguridad medioambiental (para la sostenibilidad del entorno y la calidad de vida de la ciudadanía ex art. 45 CE) y viceversa. Si el **art. 7 de la Ley 5/2024**, regula, con la técnica de la remisión formal in toto al sistema preventivo de riesgos laborales (LPRL), el aspecto de la “salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales” de los profesionales bomberos-as forestales, la **Disposición final 1ª** ordena aprobar un *Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales específico para el sector*, en el plazo máximo de un año. Esta norma tendrá “*en consideración las actividades profesionales específicas de los bomberos forestales respecto a la exposición de riesgos, accidentes laborales y enfermedades profesionales.*”

Una doble remisión, general al sistema normativo preventivo de riesgos del trabajo y especial, a un instrumento de regulación específico, que realiza de una forma análoga, no idéntica, la Ley 4/2024. Y ello tanto en su artículo 10 (que remite al sistema normativo preventivo, llamando la atención sobre la conveniencia de desarrollar de forma particular “otros estudios, evaluaciones, planes y programas específicos para garantizar la protección eficaz de los agentes forestales y medioambientales en atención a las especificidades de sus funciones”) como en su Disposición Final 2ª. En este caso, sin embargo, no se remite a una norma reglamentaria, sino a una “Guía práctica”. Así, en el plazo máximo de un año, se ordena al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) elaborar, en el marco de la normativa preventiva europea y estatal en la materia unas:

“...*Directrices para identificar y gestionar los riesgos laborales específicos para los agentes forestales y medioambientales, teniendo en cuenta además la perspectiva de género.*”

4. Sin duda, esta última referencia a un enfoque de gestión de la salud laboral en perspectiva de género, auténtica novedad normativa, exige

una reseña particular porque la presencia de mujeres en este sector es aún reducida, si bien parece que en el ámbito de los/as agentes forestales es mayor que en el de los bomberos forestales (recuérdese que los bomberos urbanos tienen condiciones laborales mucho mejores, si bien tampoco atraen a personal femenino). Con todo, también su nueva ley básica profesional hace referencia a esta dimensión de género de la salud laboral y la gestión preventiva. En efecto, el art. 11 de la Ley 5/2024, ordena a las AAPP responsables, en el marco de la legislación sobre igualdad por razón de sexo-género, promover “la inclusión de la perspectiva de género en las medidas de seguridad y salud laboral”, a cuyo fin deberán adoptar, entre otras acciones, la:

**“...regulación y medidas necesarias para que los EPIS y los elementos de uniformidad se adapten a la morfología de las mujeres (ropa y calzado) y que no se permita el uso general de modelos unisex.”.**

El art. 14 de la Ley 4/2024 va más allá en esta regulación de igualdad efectiva de género. Al reclamar que se elabore, en el plazo máximo de un año desde la vigencia de la norma (debería estar en noviembre de este año) un **“Plan de Igualdad específico para los agentes forestales y medioambientales”**, precisa que incluya la evaluación y las medidas de acción concretas, respecto de, además de los medios materiales, uniformidad y medidas de conciliación corresponsable, las:

**“desigualdades en salud o riesgos psicosociales, desde la perspectiva de género, entre otras”.**

Emergen, así, al primer plano de la regulación y la acción en estos sectores de actividad profesional, los riesgos psicosociales en general y en perspectiva de género en particular. Y no será la única norma de este nuevo marco regulador en el que los riesgos psicosociales tengan presencia específica.

En efecto, ahora en el marco normativo específico de “bomberos forestales”, el art. 8 de la Ley 5/2024, relativo a lo que llama “derechos específicos”, se prevé que, de acuerdo con la estructura y cuantía de las retribuciones complementarias, los sujetos empleadores público-administrativos y sus entidades vinculadas, aun si son entidades privadas dependientes o vinculadas a aquéllos, en el marco del diálogo social procurarán impulsar:

**“...el reconocimiento de las condiciones de peligrosidad, esfuerzo físico, toxicidad, morbilidad, penosidad o equivalentes y el riesgo psicofísico generado por las situaciones de estrés, en la negociación de las retribuciones de los bomberos forestales adscritos a los operativos de extinción de incendios...”.**

Vemos que la perspectiva cambia. La atención a los factores de riesgo psicosocial no se sitúa, como en los preceptos anteriores, en la gestión preventiva propiamente, primando la razón de salud, sino en el plano monetario. Al respecto, sabido es que la brecha retributiva (también en materia de jubilación anticipada por reducción de edad) entre un tipo u otro de bomberos, urbanos o forestales, se agrava en los complementos salariales: peligrosidad, nocturnidad, guardias, etc. Mientras los primeros pueden recibir hasta 1.000 euros mensuales adicionales, los forestales apenas perciben 1,65 € por hora de riesgo y 2,64 € por nocturnidad. El papel de la negociación colectiva aquí es clave.

5. Naturalmente, no podemos entrar aquí, ni siquiera brevemente, en analizar con detalle esta atención a la salud mental de estos colectivos profesionales. Lo que sí podemos y debemos evidenciar es cómo, el nuevo marco normativo, parece **querer superar (al menos afrontar) una asignatura de gestión de riesgos pendiente hasta ahora**. En efecto, de forma trágica, según la típica sentencia de “acordarse de Santa Bárbara bendita cuando truena o arde”, hemos conocido este agosto que centenares de profesionales contra los incendios forestales se exponen a riesgos graves, no sólo físicos, también **emocionales**, más en entornos de déficit de medios, y de formación, como los actuales. Sin embargo, han gozado, hasta hoy de poca atención a su salud mental, a la necesidad de gestionar sus factores de riesgo psicosocial y contar con servicios de orientación psicosocial.

En este sentido, al igual que con la pandemia descubrimos que el personal sanitario, en primera línea de combate contra la pandemia no eran “superhéroes” ni “superheroínas”, sino personas, el fuego destructor, por razones de naturaleza y cambio climático, en parte, sí, pero también por las deficiencias de gestión humana en el ejercicio de sus competencias-obligaciones, perfectamente fijadas en la ley, nos ha descubierto a centenares de personas corrientes, profesionales unas, otras voluntarias, con un trabajo que, además de muy precario, les somete a situaciones de intenso estrés. Una típica gestión de estrés o presión que, si no se planifica ni se forma bien, y se cronifica, puede convertirse, a medio plazo, en un grave problema de salud mental, como muestra la **evidencia científica**, en especial, pero no solo, respecto del estrés postraumático. Las nuevas normas reglamentarias específicas y Guías deberán darle el lugar determinante que le corresponde. Veremos.

# #Artículo científico-técnico

Boletín  
cuatrimestral  
#02/2025

6

## La gestión psicosocial para el retorno al trabajo tras bajas de larga duración: entre protocolos, hoy ausentes y altas progresivas, también en espera.

### Amanda Moreno Solana

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

### Sarai Rodríguez González

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de La Laguna



Fuente de la fotografía:  
Infocop, a su vez extraída  
de Freepik

**#Ir al Sumario**



### 1. Introducción: la actualidad del debate sobre la necesidad de promover los protocolos de retorno al trabajo tras bajas de larga duración

1. El retorno al trabajo tras bajas de larga duración no es nada fácil. Aunque todos los estudios coinciden en las bondades del regreso, mejor si es progresivo o gradual al entorno laboral, a las tareas profesionales para consolidar la recuperación total tras el alta médica, también ponen de relieve que, si no se gestiona adecuadamente ese proceso, puede ser contraproducente, para las personas y para las empresas. Y un aspecto esencial para la eficacia de ese proceso de retorno-recuperación, sea cual sea la causa de la baja, incluso si no tienen un origen en patologías psíquicas, es la gestión psicosocial, esto es, de los diversos factores psicosociales y estados emocionales ínsitos en todo proceso de regreso al trabajo, sobre todo cuando se ha estado un largo periodo de baja médica. No hay duda de que esa especial atención se exige para procesos de retorno al trabajo tras bajas por depresión, por estados de estrés postraumático (piénsese, por ejemplo, en profesionales de la sanidad tras procesos de baja por covid19 en la pandemia, o de bomberos/as forestales en los devastadores incendios del momento), por acoso moral o acoso sexual, pero también en situaciones de retorno para personas diagnosticadas de **cáncer**, en especial de mama, o **covid19 persistente (más que síndrome poscovid)**...

Siendo obligatorio reincorporarse tras recibir el alta médica (en otro caso puede haber sanciones por ausencias injustificadas -STSJ Cataluña de 9 de junio de 2023, rec. 831/2023-. Es manifiesto que a **una duración más prolongada de la baja mayor será la dificultad para un regreso óptimo al entorno de trabajo**. Pero ¿qué se entiende por una baja laboral de larga duración o prolongada? La normativa actual la delimita de forma laxa, generosa, pues la sitúa en más de 60 días (art. 2.1 d. de la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en

los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración). Pero, en realidad, las bajas prolongadas que presentan mayores **problemas sociolaborales**, también de reintegración eficaz en términos de protección de la salud laboral, la faceta que aquí nos interesa analizar, sucintamente, son aquellas que superan los 6 meses, especialmente si ha estado en el entorno o superado los 365 días.

2. Conviene advertir de que no se trata sólo de una recomendación o de un beneficio o conveniencia, sino de una exigencia legal. El sistema normativo español de prevención de riesgos laborales exige, en el marco de la obligación empresarial de vigilancia de la salud laboral de forma periódica y continuada, ex art. 22 LPRL, realizar una evaluación de la salud cuando se reanuda el trabajo, tras una incapacidad temporal prolongada o de larga duración. El art. 37.3 b) 2º del RD 39/1997 de los Servicios de Prevención (RSP) es inequívoco:

*“b) En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la LPRL: (...)”*

**2.º Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.”**

Por lo tanto, no es ningún desiderátum, como hoy parece creerse, sino un imperativo legal, que, además, no sería sino una concreción coherente y razonable con el más general principio de adaptación de las condiciones de trabajo, más tras regresar después de baja laboral duradera, a las individuales situaciones de cada persona (arts. 15 y 25 LPRL en relación con el art. 4.1 b) del RD 39/1997 de forma específica). En suma, esta evaluación médica debida requiere contemplar: tanto la naturaleza de la enfermedad que ha causado la baja como los riesgos laborales a los que estará expuesta la persona al regresar.

En este sentido se pronuncia expresamente la **STSJ Murcia 1317/2024, 3 de diciembre**

3. Por supuesto, una vez más, que una obligación, tan coherente como razonable, esté recogida en una norma jurídica no quiere decir que se respete, de forma significativa o normalizada, en la práctica. Por eso, consciente patronal y sindicatos de ello, El V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (V AENC) llamó a: *“Desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.”*. Ahora que a punto está de caducar este gran acuerdo de diálogo social para la negociación colectiva, el déficit de progresos o avances en esta materia son manifiestos, por lo que será necesario reforzar estos compromisos en el próximo que se negocie y, en su caso, se firme, como esperamos.

Asimismo, esta cuestión, este “nuevo” reto profesional para la gestión de salud laboral en general, y psicosocial en particular, en aras tanto del bienestar integral de la persona como de la mejora de la productividad (mejorar las condiciones para el retorno también reducirá el notable problema de absentismo laboral que hoy se padece en España), ha adquirido una especial actualidad en el debate sobre una reforma de las incapacidades temporales para facilitar las “altas progresivas”. Una primera propuesta causó mucha polémica, al tratarse de “bajas

progresivas”, esto es, buscaba conciliar un periodo de baja laboral por un problema de salud con actividad laboral, aún parcial (dudoso incluso respecto a la adecuación al derecho de desconexión -STSJ Galicia 11 de abril de 2024, rec. 10/2024). Ahora se propone conciliar el periodo de alta, por lo tanto, de trabajo, con jornadas más cortas y/o adaptaciones de tarea, sin que ello suponga perjuicio retributivo para la persona.

La **nueva propuesta**, presentada a la Mesa de Diálogo Social (“*Medidas de reforma de la prestación por incapacidad temporal para mejorar la protección de la salud de las personas trabajadoras, 2025*”), supone una modalidad de retorno progresivo al empleo una vez que la persona trabajadora (a tiempo completo, o a tiempo parcial, pero con una jornada ordinaria de al menos el 80%) recibe el alta tras bajas de larga duración (más de 180 días), típicos de ciertas patologías (ej. salud mental, cáncer, sobre todo de mama, covid19 persistente). La duración máxima de esta situación sería de 30 días (sin duda escaso) y supone el derecho a cobrar la parte de salario correspondiente a la jornada, lógico, con el 50 por ciento del subsidio de IP correspondiente (el modelo es análogo al alta parcial francés).

## **2. La gestión psicosocial de los entornos de trabajo, una clave para facilitar el retorno al trabajo, incluso si las bajas no tienen causa psíquica.**

4. Esta cuestión asume, al margen de la causa que las provoca, *un doble reto para la protección de la salud como bienestar integral o equilibrio psicosocial*<sup>1</sup>: Relevancia de los **factores psicosociales** en general como precursores de obstáculos o facilitadores, según se gestionen, del retorno la particular importancia de la perspectiva de género”.

Si atendemos la estadística general relativa a las familias de diagnósticos de baja, pese a lo que a menudo se oye y lee, que señalan a las mujeres como más “absentistas” en general, la incidencia en los hombres y las mujeres es análoga (las mujeres tienen una incidencia de 581,94 y los hombres 508,50 casos por cada 1.000 personas, con un promedio de 18 días de duración para ellas y 15 para ellos). Sin embargo, **la incidencia de las bajas psicosociales es notablemente mayor en mujeres (40,70 casos frente a 22,72 de los hombres)**. Además, habría crecido un 9,3% y un 50,8%, en relación con 2023 y con 2019, respectivamente.

5. Pero este diferencial de sexo también se produce en relación con otro tipo de patologías, como el cáncer de mama (también de cérvix). En estos procesos de retorno (al igual que para los de la covid19 persistente, también prevalente en las mujeres), adquiere una importancia central la gestión del fuerte impacto mental y emocional que tiene. De ahí que **la EESST 2023-2027** incluye como línea de actuación prioritaria esta cuestión y para este colectivo. En este caso, parece no solo necesaria, sino urgente, la actuación mediante protocolos adecuados, en la medida en que casi el 50 por cien de las mujeres que han sufrido y superado, por fortuna, cáncer de este tipo **no logran reincorporarse a su trabajo**.

1 Estudio-Guía AAVV (Cristóbal Molina Navarrete-Amanda Moreno Solana- Sarai Rodríguez González-María Marta Martínez Jiménez- Ana Hueso Moral). *La gestión de la salud mental en perspectiva de género: especial referencia a los entornos de trabajo de la Comunidad de Madrid*, UGT-Madrid, 2025.

### 3. ¿Qué proponemos?

Que las empresas, también, las PYMES, se doten de un protocolo específico para la promoción del retorno al trabajo como una exigencia de una protección eficaz de la salud psicosocial y mental en el trabajo. También como una forma de reducir el absentismo laboral. Su contenido **lo reflejamos en el Anexo que incorpora este artículo divulgativo** y que forma parte de un Estudio más amplio sobre la salud mental en el trabajo con perspectiva de género, realizado para la UGT- Comunidad de Madrid y para el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

### 4. Referencias de consulta básica

AAVV. (Cristóbal Molina Navarrete-Amanda Moreno Solana- Sarai Rodríguez González-María Marta Martínez Jiménez- Ana Hueso Moral). *Estudio-Guía: La gestión de la salud mental en perspectiva de género: especial referencia a los entornos de trabajo de la Comunidad de Madrid*, UGT-Madrid, 2025.

Cátedra MAZ. *Guía. Retorno al trabajo de las mujeres diagnosticadas de cáncer de mama*, Cátedra Maz-Universidad de Zaragoza, 2023.

**INSST. Retorno al trabajo en personas trabajadoras con síndrome post-covid-19, 2024.**

# ANEXO.

## CONTENIDO DE UN PROTOCOLO DE RETORNO AL TRABAJO TRAS BAJAS MÉDICAS COMO CONSECUENCIA DE PATOLOGÍAS DE SALUD MENTAL O CÁNCER

	CONTENIDO
<b>1. Finalidad</b>	<b>Facilitar el retorno laboral de personas trabajadoras</b>
<b>2. Ámbito de aplicación</b>	<b>Personas que retornen al trabajo tras bajas de larga duración (ej. psíquicas, cáncer, Covid19 permanente).</b>
<b>3. Claves de gestión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque centrado en la persona</li> <li>- Voluntariedad y confidencialidad</li> <li>- Coordinación equipo médico y SP</li> </ul>
<b>4. Evaluación previa</b>	<b>Entrevista individual con el SP para conocer necesidades específicas (ajustes, carga laboral, apoyos, etc.).</b>
<b>5. Plan de reincorporación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opción reincorporación progresiva (jornada parcial)</li> <li>- Reducción temporal de funciones o carga</li> <li>- Flexibilidad horaria si es necesario</li> </ul>
<b>6. Adaptaciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adecuación de tareas según capacidades</li> <li>- Eliminación temporal de tareas de alta demanda emocional o física</li> <li>- Teletrabajo (si es viable)</li> </ul>
<b>7. Apoyo psicosocial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asesoramiento psicológico (interno o externo)</li> <li>- Formación de mandos en acompañamiento al retorno</li> <li>- Asignación de una persona de apoyo dentro de la empresa (si se desea por la persona trabajadora)</li> </ul>
<b>8. Seguimiento periódico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reuniones de seguimiento tras la reincorporación</li> <li>- Ajustes adicionales si se detectan nuevas necesidades</li> </ul>
<b>9. Derechos y garantías</b>	<b>- No discriminación ni estigmatización- Derecho a la confidencialidad médica- Respeto a los tiempos y ritmos de recuperación</b>
<b>10. Comunicación interna</b>	<b>- Coordinación con el equipo (con autorización del trabajador/a)- Sensibilización y formación sobre retorno tras enfermedad grave</b>
<b>11. Revisión del protocolo</b>	<b>Evaluación anual del protocolo o cuando lo solicite la representación legal de los trabajadores o el Comité de Seguridad y Salud</b>

Fuente. Estudio-Guía AAVV (Cristóbal Molina Navarrete-Amada Moreno Solana- Sarai Rodríguez González-María Marta Martínez Jiménez- Ana Hueso Moral). *La gestión de la salud mental en perspectiva de género: especial referencia a los entornos de trabajo de la Comunidad de Madrid*, UGT-Madrid, 2025, Tabla 18.

# #Actualidad Preventiva

Se pone en práctica la herramienta digital facilitada por el INSST para la gestión de los riesgos en el trabajo doméstico, incluidos los psicosociales.

## Equipo de investigación LARPSICO

**María Marta Martínez.**

Profesora sustituta del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**Francisco Extremera Méndez.**

Becario FPU

**Ana Hueso Moral.**

Becario FPU



A finales de julio pasado conocíamos la trágica noticia del asesinato de una auxiliar de ayuda a domicilio que asistía a una mujer (72 años y enferma), esposa del asesino (jubilado de 73 años), en su casa de O Porriño. El crimen se produjo al incorporarse al trabajo. La trabajadora, contratada por una empresa que presta el *Servizo de Axuda no Fogar* (SAF) para el consistorio de O Porriño, tenía 48 años y llevaba años trabajando para el servicio y asistiendo a la mujer de la pareja desde que esta quedó discapacitada. El sindicato al que pertenecía la trabajadora informó que, en la víspera, había denunciado acoso sexual en esa vivienda. Pese a ello, se vio obligada a volver a trabajar para no dejar sin atención y cuidados a la mujer.

## #Ir al Sumario



Sindical y judicialmente se han pedido responsabilidades a la empresa, por no tomar medidas preventivas para evitar una situación de acoso sexual que, si bien en este caso terminó del modo más trágico, no constituiría un caso aislado. Llevan varios años denunciando la ausencia de medidas de prevención de riesgos en general, y de riesgos psicosociales como el acoso, sexual y laboral, en particular, así como otro tipo de agresiones y abusos sobre las trabajadoras de atención en el domicilio. La empresa contratada por el Ayuntamiento debió aplicar el protocolo, sin perjuicio de las funciones de vigilancia que debe desplegar, ex art. 24 LPRL, el Ayuntamiento, titular del servicio público, aunque a través del ejercicio de un tipo de competencias implícitas (le corresponde a la Comunidad Autónoma, aunque los Ayuntamientos hacen notables esfuerzos por compensar los déficits de aquella, si bien no siempre se acompaña de medidas preventivas).

Paradójicamente, suceden estos trágicos hechos cuando ya está en marcha la Herramienta (gratuita) de Prevención para el Empleo en el Hogar, desarrollada por INSST en cumplimiento de la Disposición Adicional primera (DA 1º) del RD 893/2024, de 10 de septiembre. A su vez, la DA 2ª ordenaba, en el plazo máximo de un año (debería estar en este mes de septiembre), la elaboración por el INSST de un protocolo frente a la violencia y acoso en el servicio del hogar familiar, más la Guía Técnica para la prevención en el sector (DA 3ª).

En todo caso, con vigencia inmediata, se recordaba el derecho de las trabajadoras en este sector a abandonar el domicilio en que trabajan, o no regresar a él, si se produce un episodio de acoso (apartado 2 de la DA 2ª). Por lo tanto, estas trabajadoras no tienen obligación de acudir a su puesto en tales situaciones, sin que se considere abandono ni dimisión, pese a la vulnerabilidad de la persona cuidada y, por supuesto, la carga emocional que genera en estas trabajadoras, sacrificando su propia seguridad.

Ahora bien, conviene recordar que este mismo reglamento aprovechaba su aprobación para reforzar la prevención de riesgos psicosociales también en el sector de la ayuda a domicilio, de modo que las empresas del sector mejoraran sus sistemas preventivos y protocolos de gestión. Como vemos, lamentablemente, al menos en muchas de estas empresas, el cambio normativo no ha significado una mejora práctica. Las autoridades deberían tomar cartas en el asunto, también la ITSS, así como la representación laboral, exigiendo, en efecto, mejor gestión, junto a mayores responsabilidades.

¿Llega a España el drama de los suicidios en agricultores que ya viven otros países de la UE, como Francia?



El pasado mes de julio **se suicidó el joven agricultor que alzó la voz contra la Agenda 2030 (“No aguanto trabajar 18 horas para no vivir”)**. Al margen de la polémica política, e ideológica, el luctuoso suceso abre el debate, que es europeo, sobre las condiciones en las que trabajan miles de pequeños agricultores en España. La Comisión Europea es consciente de la magnitud del problema (**informe: “La salud mental en la agricultura: prevención y gestión de los riesgos psicosociales para quienes trabajan en ella, 2024**). La simplificación administrativa es clave (estudio del grupo temático de la Red de la PAC **“Ingredientes clave para apoyar la salud mental de los agricultores y las comunidades agrícolas”** y **Estudio sobre la simplificación y la carga administrativa para los agricultores y otros beneficiarios de la PAC**). En el plano internacional un ejemplo de buenas prácticas en clave de bienestar psicosocial lo hallamos en las acciones emprendidas por el MSA francés (**se suicida un agricultor cada dos días**).

El problema del **“estrés regulatorio”** y la pérdida de bienestar psicosocial para agricultores también preocupa en la **OCDE**. En España el tema no ha merecido aún la relevancia que debe, pese a que el **LARPSICO** lleva insistiendo en él. Sin duda reforzaremos nuestro empeño de avanzar en el bienestar de los agricultores.

# #Observatorio comunitario e internacional

Un nuevo informe de la OIT confirma que la digitalización ofrece oportunidades de mejora de la salud de las personas trabajadoras, pero las cargas de trabajo basadas en algoritmos puede contribuir a problemas de salud mental, como el estrés y el agotamiento profesional.

Equipo de investigación LARPSICO



[#Ir al Sumario](#)



1. La digitalización de todos los entornos de vida, también del trabajo, ocupa el centro de buena parte de la investigación sobre seguridad y salud en el trabajo. Y así sucede tanto en el ámbito de la Unión Europea (ej. **informe:** “*Algorithmic management and AI-based systems as a new form of work organisation. Psychosocial factors and implications for Occupational Safety and Health*”) como en el de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este sentido, un nuevo informe de la OIT se adentra en indagar como la inteligencia artificial (IA), la digitalización, la robótica y la automatización están transformando la seguridad y salud en el trabajo (SST) en los lugares de trabajo en todo el mundo, en lo positivo, para mejorarla, pero también en lo no tanto, creando nuevas fuentes de riesgo. El informe, **Revolución de la seguridad y salud: Papel de la IA y la digitalización en el trabajo**, confirma, una vez más, que estas tecnologías emergentes mejoran el bienestar sociolaboral, pero también requiere políticas proactivas para hacer frente a los nuevos riesgos.

Desde esta ambivalente perspectiva, el estudio reafirma una evidencia y es que la dependencia excesiva de la IA y la automatización extrema pueden reducir la supervisión humana, lo que a su vez aumentaría los riesgos para la SST, mientras que las cargas de trabajo basadas en algoritmos y el hecho de estar continuamente conectado/a contribuye a aumentar el estrés laboral, el agotamiento profesional y otros problemas de salud mental en los entornos de trabajo. De ahí, la necesidad, nos dice, de que la implantación de las tecnologías digitales en las empresas vaya siempre acompañada de políticas que aseguren que no generan mayores riesgos. Aunque, como en España, las políticas y normativas de todo el mundo incluyen cada vez más nuevas medidas que cubren la seguridad robótica y la interacción humano-robot, el derecho a la desconexión, la mejora de la gestión algorítmica del trabajo, y el teletrabajo y el trabajo en plataformas digitales, lo cierto es que falla más su aplicación práctica, por lo que se precisan medidas más **efectivas**.

2. En esta dirección la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, por sus siglas en inglés), ha presentado un **nuevo informe** en el que, una vez más, se reafirma la importancia de las estructuras representativas en la mejora de la gestión preventiva. Así sucede en general, y también en relación con la gestión algorítmica. El estudio hace un análisis particular de esta misma cuestión respecto de los factores de riesgo psicosocial. Se pregunta ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan las estructuras de representación laboral para identificar y prevenir los riesgos psicosociales derivados de la IA en el trabajo? Su respuesta aporta evidencias de literatura científica consolidada que demuestra con nitidez que las estructuras de representación laboral pueden tener un efecto positivo en la reducción de la incidencia de riesgos psicosociales en el trabajo (pp. 13-14 de este Informe).

## El sector financiero británico toma cartas en el asunto frente al reto del acoso laboral.



El pasado mes de julio, la llamada Autoridad de Conducta Financiera (FCA) publicó su declaración final de política y documento de consulta (CP25/18), en el que se confirma que las faltas graves de conducta no financiera (FNI), **como el acoso, el hostigamiento y la violencia se considerarán un incumplimiento de las Normas de Conducta (COCON). Las normas sobre faltas de conducta no financiera, que anteriormente solo se aplicaban a los bancos, se extenderán a aproximadamente 37.000 empresas de servicios financieros no bancarios a partir del 1 de septiembre de 2026.** Esta **medida** forma parte del esfuerzo más amplio de la FCA por promover culturas laborales saludables y mejorar la rendición de cuentas en el marco del Régimen de Certificación y Altos Directivos.

El sector financiero es uno de los ámbitos con mayor exposición a riesgos psicosociales, derivados de la presión comercial, las prolongadas jornadas y la sobrecarga laboral. En este contexto, el acoso laboral se erige como un factor de riesgo especialmente relevante, debido a dinámicas jerárquicas abusivas. Las entidades españolas han implantado protocolos y canales de denuncia, si bien su eficacia es limitada e incluso pueden convertirse en un arma de doble filo para quienes denuncian.

# #Buenas prácticas internacionales

Los sistemas de monitorización algorítmica de la violencia ambiental en redes contra tenistas profesionales: el US Open se suma a esta buena práctica.



Abierto de Estados Unidos  
2025. Grand Slam

Desde el 24 de agosto hasta el pasado 7 de septiembre se desarrolló el Abierto de Estados Unidos, el **último** evento de *Gran Slam* del año. Por supuesto, nuestro interés no está en comentar la noticia deportiva, sino en dejar la debida constancia de una iniciativa, a nuestro juicio buena práctica, de gestión de factores de riesgo psicosocial típicos propiciados por las redes sociales, como es el acoso a deportistas. Se trata de un **sistema de monitorización del ciberacoso Threat Matrix**. El sistema utiliza los algoritmos para ofrecer un servicio de protección y apoyo a profesionales y familias que gestiona proactivamente las crecientes situaciones de intimidación y violencia. Con este **instrumento digital** el tenis asume una posición de vanguardia para potenciar las capacidades deportivas a través de la liberación de los entornos de toda forma de violencia ambiental y/o en línea.

# #Buena práctica nacional

RENFE es galardonada con el premio a la mejor acción de promoción de la salud mental en el trabajo.

## #Ir al Sumario



Dentro de los premios creados por el INSST en el marco de la Red Española de empresas saludables (REES), **RENFE** (que no vive sus mejores momentos, ante el descontento social por tantos y tan frecuentes incidentes en sus trenes), recibió el premio a la mejor acción en salud mental por su Servicio de atención psicológica en caso de arrollamiento o agresión (física o verbal). En este caso, la compañía ofrece apoyo a sus profesionales con un equipo de psicología especializado en emergencias a través de las siguientes medidas: 1) Servicio telefónico disponible todos los días del año de 9 a 21 h; 2) Contacto directo con la persona empleada afectada, 3) Asistencia inmediata en situaciones de agresión, arrollamiento, apedreamiento, acto vandálico o sucesos análogos y; 4) Seguimiento individual con un enfoque cognitivo-conductual desde el momento del suceso.

No estaría de más que hiciera lo propio con la clientela usuaria que se ve con demasiada frecuencia “atrapada” en parones dilatados.

# #Lecturas profesionales recomendadas

## La gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo.

Autoría: Fernando Vicente Pachés.  
Editorial: Aranzadi, Madrid. 2024.

### #Ir al Sumario



**Resumen:** La digitalización de los entornos de trabajo está promoviendo mejoras en el bienestar de las personas empleadas, pero también nuevas fuentes de riesgo, entre ellos la violencia digital y el ciberacoso. Aunque con menos intensidad que en otros entornos, como el escolar (de ahí que la mayor parte de los estudios y los protocolos se hayan centrado en jóvenes y redes sociales, en especial en edades escolares -adolescentes-), donde el ciberacoso adquiere una prevalencia notable, también en los entornos de trabajo el recurso a los dispositivos digitales (móvil, ordenador, sistemas de mensajería, redes sociales, etc.) se convierte en canales transitados para incurrir en comportamientos de denigración, intimidación o acoso. Por eso, las empresas necesitan prepararse adecuadamente para gestionar eficazmente estas situaciones, como exige el Convenio 190 OIT. Esta obra, realizada por uno de los mayores especialistas en la materia de España, ayuda a contar con las herramientas prácticas necesarias para progresar en esa gestión.

