

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

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #03/2025 (septiembre-diciembre)

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS EMPRESAS



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



**LABORATORIO
OBSERVATORIO**

de l IAPRL



**Universidad
de Jaén**

SUMARIO

#Editorial

La salud emocional entre prevención de riesgos y promoción del bienestar en el trabajo: cuando tan insano es el exceso como el defecto de empatía.

Cristóbal Molina Navarrete

#Artículo científico-técnico

La “ludificación” (“gamificación”) como herramienta en la gestión de riesgos psicosociales: entre innovación teórica y experiencia práctica.

María Marta Martínez Jiménez / Ana Hueso Moral

#Actualidad Preventiva

¿Significará algo tangible para la prevención de riesgos psicosociales que 2026 haya sido declarado «Año de la Seguridad y Salud en el Trabajo»?

Una investigación premiada desvela el aumento de los riesgos psicosociales en jóvenes deportistas profesionales.

Equipo de investigación LARPSICO

María Marta Martínez / Francisco Extremera Méndez / Ana Hueso Moral

#Observatorio comunitario e internacional

Nuevas reformas de la ley quebequesa de modernización de la seguridad y salud en el trabajo reconocen la importancia de la salud mental

¿Puede la autoridad de salud ocupacional australiana frenar una “regulación de empleo” por una alerta de riesgo psíquico?

Equipo de investigación LARPISCO

#Buenas prácticas

El INSST premia a Renfe por sus programas de salud mental y bienestar.

¿Nuevas evidencias sobre los beneficios de invertir en salud mental laboral?:

Novo Nordisk, ASICS y Audi

Equipo de investigación LARPISCO



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL

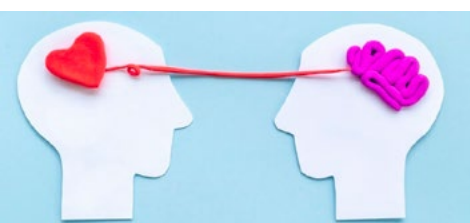


**Universidad
de Jaén**

La salud emocional entre prevención de riesgos y promoción del bienestar en el trabajo: cuando tan insano es el exceso como el defecto de empatía

Cristóbal Molina Navarrete

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



#Ir al Sumario



1. Desde hace un largo tiempo se viene atribuyendo a una emoción, la empatía, grandes valores, tanto en el plano humano como económico. Así lo destacó en uno de sus prestigiosos informes (a veces muy poco practicados) el Foro Económico Mundial. Hasta atribuye -en un intento de humanización del modelo de negocios intensamente extractivo y especulativo hoy dominante- “más valor a las emociones que a los datos” (pese a estar hoy inmersos en la era de la economía -digital- de los datos). Es evidente que esta cualidad resulta determinante para la calidad exigible en servicios públicos como los de salud y los servicios sociales. Nos sorprende que ya estudios desde 1985 probaran que hasta el 85% de pacientes habían decidido cambiar su médico/a de cabecera, o al menos lo habían considerado, debido a las “escasas habilidades comunicativas”. La Universidad Rey Juan Carlos realizó, en la misma dirección, un estudio sobre la calidad y humanización del trabajo de cuidar en las residencias de personas mayores (sin el eufemismo de “personas de la tercera edad”), a través de la simulación en las personas profesionales de los estados de situación (envejecimiento, limitaciones de movilidad) de las cuidadas.

La empatía profesional tendría, pues, un papel importante en el proceso de humanización de servicios de cuidar a terceras personas -salud, acción social- como exigencia de calidad del servicio, de salud mental y bienestar integral. En sentido intuitivo, la empatía es la capacidad de “ponerse en la piel” (más poético) o “en los zapatos” (más pragmático) de las “otras personas”. En última instancia, es la cualidad o sentimiento de comprender los estados de situación y experiencias personales de aquellas terceras personas con las que nos relacionamos, ya sea en la esfera personal, familiar, social o, claro, laboral, manteniendo una posición más de observador/a que de partícipe directo.

2. El lugar de la empatía (viene de “*empátheia*”, emocionado) es preeminente más allá de estos ámbitos. Esta cualidad de inteligencia emocional (permite la adecuada reacción a los estímulos del entorno de referencia) constituye una clave de bóveda en todo ámbito para el que la comunicación humana y la cooperación en un objetivo común es determinante. En consecuencia, resulta de gran relevancia en la gestión preventiva laboral, porque la comunicación y la negociación constituyen técnicas centrales para una adecuada gestión de la seguridad y salud en

el trabajo, a su vez, al menos teóricamente, un interés común de personas empleadoras y trabajadoras. Con la empatía no solo se mejora la vida de las personas del entorno, en nuestro caso social y laboral, también produce beneficios para la persona empática, porque le reporta respeto y buena valoración, aumentando su autoestima y sensación de bienestar. Por tanto, mejora la salud emocional tanto de quien es atendido con esta empatía como quien atiende con ella.



Ahora bien, parece que son factores como la fisiología (neuronas espejo), el sexo (las mujeres parecen ser mucho más empáticas que los hombres) y la genética (herencia biológica) las que están en la base de la empatía. Entonces

¿es posible desarrollar esta cualidad mediante el aprendizaje, también en el marco de la acción formativa para la mejora de la salud emocional y el bienestar personal de quienes integran una plantilla de personas trabajadoras, para que, a su vez, revierta en las personas usuarias o clientes de sus servicios? Y si es posible surgiría una segunda pregunta:

¿es obligatorio desde la gestión preventiva el fomento de esta cualidad emocional en las personas trabajadoras, para evitar factores y riesgos psicosociales o solo debe ser un objetivo voluntario, desde las políticas de promoción de la salud mental en el seno de los entornos de trabajo?

A la primera cuestión la respuesta parece ahora ya claramente positiva. La empatía no es solo una cualidad innata en una persona, sino que puede aprenderse y desarrollarse a través de adecuados procesos de socialización y aculturación. En ellos el fomento de actitudes y aptitudes como el “saber escuchar”, sin presionar ni interrumpir, saber leer otras formas no verbales de la comunicación, comprender que el modo de vivir una análoga situación (emoción o sentimiento) de una persona puede ser diferente a otra, primando la emoción al dato estadístico o a la reacción estándar, respetar las diferencias por encima de imponer las propias ideas, facilitar o fomentar el hábito de leer y ver películas, auténticos “laboratorio de emociones”, son, según la ciencia, mejoran la empatía. Pero *¿se debe enseñar esto en una política de formación preventiva para la protección de la salud mental en el trabajo?*

3. Para responder con utilidad a la segunda cuestión **pongamos dos ejemplos** de la práctica. El primero, ilustra el riesgo de **un notable déficit de empatía de una persona que tiene responsabilidades de dirección organizativa**. Al respecto, una sentencia (Juzgado de lo Social 17 de Madrid) ha condenado a una Universidad por no permitir que una de sus profesoras, que habitualmente trabajaba acompañada de su perra, mantuviese esta práctica. Su decano y universidad pagarán

15.000 euros por daños morales, al vulnerar su derecho a la integridad psíquica y a la salud.

Según el relato de hechos, perpleja la profesora por encontrarse un día el cartel de prohibido animales, preguntó, pues llevaba cuatro años con la perra (que sufría una enfermedad respiratoria). La respuesta recibida fue que la normativa de PRL no permitía esa práctica. Aquí, la empatía de la profesora con el bienestar de su perra (que no quería dejar sola para no estresarla en una situación de “patología veterinaria”) reportaba bienestar a las dos, profesora y animal, mientras que la falta de empatía de la dirección del centro ocasionó malestar a la trabajadora. Tanto, que terminó en baja labora por depresión de 3 meses, tras verse sometida a un expediente disciplinario. Por tanto, una falta total de empatía decanal llevó a que la Universidad, “conociendo la situación de la trabajadora (necesidad de acudir con su perra como medida para controlar su salud mental)”, omitiera “su deber de prevención”, al sancionar a la trabajadora en vez de “*evaluar y adaptar las condiciones para minimizar ese riesgo psicosocial*”.

4. El segundo ilustra una realidad opuesta, la del **factor de riesgo psicosocial laboral que supone un exceso de empatía**, sin la debida compensación con otra capacidad emocional: la “*ecpatía*” (*k-patheia*, “sentir o sacar fuera”). Cuando las personas pasan de la oportuna “preocupación empática” (tipo de empatía que sirve para mejorar la comprensión de los estados emocionales de las demás personas con las que se relaciona, aquí por razón del trabajo que presta, gestionando de una forma efectiva el malestar emocional) al “*distrés personal*” (forma de empatía que lleva a experiencias de compartir los sentimientos angustiantes de los demás hasta el «contagio emocional») entramos en la reversión de la cualidad emocional en un factor de significativo riesgo psicosocial. De él se derivará angustia y ansiedad que, en un buen número de casos, si no se gestiona preventivamente bien, conllevará altos niveles de estrés laboral, posibilidad de derivar en Burnout y depresión.

Como prueba el reciente reconocimiento de una Incapacidad Permanente Absoluta a una educadora de un centro de menores por su excesiva implicación con el trabajo, un exceso de empatía puede crear mucho sufrimiento humano a quien la práctica e incluso significar la exclusión del mercado de trabajo. Tampoco las políticas preventivas de riesgos psicosociales (PSST), no solo las promocionales de la salud (PPST) pueden, deben, quedar al margen de esta necesidad de enseñar a regular la empatía. Aunque, cierto, no hay que negarlo, sino más bien asumirlo, **las fronteras entre políticas de prevención de riesgos psicosociales (PSST) y de promoción de la salud mental en los entornos de trabajo (PPST) se tornan cada vez más difusas**, desafiando a empresas y servicios de prevención.

#Artículo científico-técnico

Boletín
cuatrimestral
#03/2025

6

La “ludificación” (“gamificación”) como herramienta en la gestión de riesgos psicosociales: entre innovación teórica y experiencia práctica.

María Marta Martínez Jiménez

Profesora sustituta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales. Especialidad Psicología aplicada

Investigadora Permanente del LARPSICO

Ana Hueso Moral

Contrato Predoctoral. Programa de Becas de Formación de profesorado Universitario (FPU)

Investigadora Permanente del LARPSICO



[#Ir al Sumario](#)



Introducción: Bases Teóricas para la Aplicación de la Gamificación y los *Serious Games* en la Prevención de Riesgos Psicosociales.

El avance tecnológico constituye un fenómeno dual en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Aporta beneficios importantes, pero también genera nuevas categorías de riesgos laborales. Históricamente, el foco de la investigación y la normativa se ha dirigido principalmente a mitigar estas nuevas amenazas, un enfoque que ha sido refrendado por marcos estratégicos recientes. No obstante, un análisis completo de la tecnología en SST exige una reevaluación de su papel proactivo. En materia de prevención de riesgos en general, y psicosociales más en particular, la adopción de herramientas digitales avanzadas podría permitir superar las limitaciones de las metodologías preventivas tradicionales. Además de ofrecer una imagen proactiva, positiva, no negativa, de las relaciones entre tecnología digital y gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo.

Es desde esta perspectiva, positiva, como creemos debe afrontarse el reto de la incorporación de sistemas de ludificación (más conocido con el neologismo de “gamificación”, pero procuraremos ser fieles a la lengua castellana) y los llamados “*serious games*”. Con ellos se promete una revolución, y se empieza a practicar, el diseño de intervenciones preventivas más interactivas, motivadoras y adaptadas. De ahí que el LARPSICO (Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales) haya asumido este desafío y renueve continuamente iniciativas en esta dirección.

En síntesis, la ludificación (o “gamificación”) consiste en aplicar principios y elementos de los videojuegos a actividades no lúdicas para aumentar la motivación, el compromiso y el atractivo de las tareas. Su fundamento reside en la comprensión profunda de los mecanismos que

generan *engagement* en el juego. En la prevención de riesgos laborales, no implica convertir la actividad en un juego completo, sino incorporar selectivamente dinámicas y elementos motivadores que mejoren el aprendizaje y el cumplimiento de protocolos, manteniendo su carácter formativo y procedimental. Por otro lado, los *Serious Games* son videojuegos o diseñados con un propósito más allá del entretenimiento, es decir, su objetivo principal no es divertir, sino educar, entrenar, sensibilizar o cambiar conductas en ámbitos como la educación, la salud, la empresa o la formación profesional. En materia de prevención de riesgos psicosociales, los *Serious Games* permiten:

Sensibilizar sobre situaciones de riesgo psicosocial (como el estrés laboral o el *burnout*) de forma interactiva y empática. Ejemplo: un juego que simule la gestión del tiempo y la presión laboral, mostrando las consecuencias.

Entrenar habilidades socioemocionales (comunicación, empatía, gestión del estrés, trabajo en equipo). Ejemplo: El jugador practica estrategias de afrontamiento y autocuidado en un entorno seguro.

Promover la reflexión y el cambio de actitudes en torno a temas sensibles (acoso laboral, discriminación). Ejemplo: A través de la narrativa del juego, el usuario vive distintas perspectivas (víctima, observador, superior).

Medir y evaluar respuestas y comportamientos en contextos simulados, lo que puede ayudar a detectar factores de riesgo o necesidades formativas.

2. Experiencias Empresariales en el Primer Taller de Gamificación para la Gestión de Riesgos Psicosociales.

Esta transición del marco teórico a la aplicación práctica se analizó en el Primer Taller de Ludificación para la Gestión de Riesgos Psicosociales, celebrado [en la jornada-taller del 19 de noviembre en la Universidad de Jaén](#). Se realizó por el LARPSICO (IAPRL) en colaboración con el CPRL-Jaén y CIBER-SHUBE.

Esta experiencia tuvo como objetivo principal evidenciar el desarrollo y la aplicabilidad de los *serious games* y la gamificación en el ámbito laboral, particularmente en el ámbito psicosocial. La metodología del taller combinó la exposición teórico-práctica con la participación del auditorio, mediante la implementación de juegos y dinámicas interactivas. Las experiencias expuestas en el taller permitieron la identificación de buenas prácticas empresariales vinculadas a la integración de estas herramientas digitales - [algunas de ellas ya contempladas anteriormente](#) -. A continuación, se detallan algunos casos de éxito:

RUTA 151 ASEPEYO: constituye un proyecto de unidad móvil itinerante que integra tecnologías inmersivas, como la Realidad Virtual (RV), para la sensibilización en la gestión de riesgos psicosociales, incluyendo el estrés, la sobrecarga laboral y el acoso, a través de escenarios de alta presión (ej. [cocina profesional](#)).

TERAPIAS DE REALIDAD VIRTUAL POR MUTUA UNIVERSAL: se trata de [terapias de realidad virtual](#) tratar el Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) por accidentes de trabajo. El terapeuta expone

al paciente a la fuente de ansiedad en un entorno virtual controlado y monitoriza sus respuestas fisiológicas. El objetivo clínico es mejorar la eficacia de la terapia y reducir el periodo de rehabilitación logrando reducir el tiempo de retorno al trabajo.

LUCCENTUS: es un *serious game* desarrollado con el propósito didáctico de enseñar la aplicación e interpretación del cuestionario de evaluación del estrés, componente clave de la batería de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo de Colombia. Este videojuego facilita el proceso de aprendizaje para los profesionales encargados de la implementación de la evaluación del riesgo psicosocial en las organizaciones - como el Burnout -.

FOCUSING GAMIFICADA: es una técnica de manejo de estrés, la cual se encarga de evaluar la capacidad de los elementos de juego para mejorar la adherencia y efectividad de la *técnica psicológica Focusing*.

LA OCA PREVENTIVA: es un *videojuego* basado en el célebre juego de “la Oca”, pero creando situaciones sobre la base de la seguridad y salud laboral de cuya respuesta dependerá el avance o retroceso de las fichas de cada persona que participa en el juego. En esta línea, existen otros videojuegos como **PRivial** - a partir del juego de mesa “Trivial Pursuit” - (orientado a facilitar la transmisión, y asentamiento práctico, de hábitos seguros en los entornos de trabajo), integrando categorías relativas a los riesgos psicosociales.

MÁS ALLÁ DEL MURO. Diseñado para la gestión de personas en general, tiene un uso específico en la prevención de riesgos psicosociales.

MINI-SPIN-VR: consiste en la realización de un test de ansiedad en realidad virtual de tres preguntas - en escena simulada - cuya respuesta ayuda a identificar el nivel de ansiedad en cada respuesta en escena. El tratamiento del trastorno de estrés postraumático relacionado con el combate para los pilotos de las Fuerzas Armadas Canadienses (CAF) es otro de los proyectos basados en realidad virtual.

Taller con Metodología LEGO® Serious Play®: es un taller facilitado por Dolores Rico García utilizando la metodología LEGO Serious Play a través de ladrillos como herramientas para la construcción de modelos. Esto permite a los/as participantes activar la conexión entre el cerebro y las manos para expresar ideas complejas, emociones y desafíos de manera metafórica y compartida. Los objetivos principales de estos talleres es dejar emerger las barreras y resistencias a afrontar esta tipología de riesgos.

3. Bienestar en Acción: Dominando los Riesgos Psicosociales

En la última parte del taller, se llevó a cabo la puesta en práctica de algunas de las herramientas anteriormente mencionadas para que el auditorio pudiese experimentarlas. Asimismo, se puso en valor la importancia de los riesgos psicosociales y se evaluó los conocimientos del auditorio sobre los mismos con:

Un concurso de preguntas sobre riesgos laborales - [disponible online](#) -.

Combinación de parejas sobre riesgos psicosociales - [disponible online](#) -.

En definitiva, las pruebas realizadas muestran que la ludificación puede ser una útil herramienta para mejorar la concienciación sobre los riesgos psicosociales, intensificando la capacitación de las personas trabajadoras, también de quienes dirigen la empresa y sus diferentes departamentos, prevención de riesgos laborales incluido, a la hora de su gestión. Por supuesto, tiene limitaciones y riesgos. Como seguir enfatizando un enfoque excesivamente basado en la responsabilidad solo individual, dejando en segundo plano la dimensión organizacional. La solución debe venir por incorporar también a esas herramientas esta dimensión.

4. Referencias de consulta básica

Fernández Ramírez, M. La gamificación como herramienta docente idónea para la impartición universitaria de prevención de riesgos laborales. Congreso Internacional de Innovación Docente e Investigación en Educación Superior: Nuevas tendencias para el cambio en la enseñanza superior de las áreas de conocimiento. 2023. <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/28594>

Pinto Ariza, P.J. *Gamificación Aplicada a la prevención de riesgos laborales*, PW magazine: Preventionworld magazine: prevención de riesgos, seguridad y salud laboral, 72, 2017. pp. 14-16.

Una investigación premiada desvela el aumento de los riesgos psicosociales en jóvenes deportistas profesionales.



1. Dentro de la “psicología ocupacional”, la “psicología del deporte” presenta un creciente relieve, lo que viene motivando, desde hace más de una década y media, una enorme proliferación de trabajos e investigaciones, que afectaría a los más variados aspectos. Precisamente, el premio otorgado (Colegios profesionales de Málaga y Granada) a una investigación muy reciente en este entorno ha puesto de manifiesto, en cifras, la creciente exposición de las personas jóvenes también a significativos factores de riesgo psicosocial en el ejercicio del deporte profesional (ansiedad competitiva, presión por rendimiento, trastornos en la conducta alimentaria, alta exposición a situaciones de violencia, por la mayor vulnerabilidad, dificultades añadidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo para las mujeres -el nuevo art. 18 bis del Real Decreto 1006/1985, introducido por la Ley Orgánica 2/2024 prevé la elaboración de planes de igualdad en las empresas deportivas de más de 50 personas trabajadoras-, con problemas para ser madres a edades tempranas -de ahí el nuevo art. 6 bis del RD 1016/1985, que autoriza una prórroga del contrato en caso de embarazo-, las de mayor proyección y exigencia de esfuerzo en su carrera, etc.). Pero en este caso, las informaciones destacan que esta investigación no se ha hecho ni por un profesional de la investigación, ni con apoyo institucional, sino por un enfermero en su tiempo libre, analizando cómo hábitos emociones y riesgos psicosociales interactúan en este colectivo, también expuestos a otros riesgos emergentes, como los del cambio climático, al realizar sus actividades, a menudo, al aire libre.

2. Sin duda, sus resultados subrayan la necesidad de incorporar la promoción de la autoestima y la regulación emocional como parte de los programas de salud ocupacional que se dirijan a este colectivo de deportistas profesionales. No es nada baladí este avance, por la centralidad que la cuestión de la salud mental está alcanzando en el deporte, con figuras deportivas reconociendo abiertamente estos problemas en sus carreras (ej. Álvaro Morata), jugadores que deben abandonar el partido tras recibir insultos racistas, amenazas a tenistas, etc. El Consejo Superior de Deportes (CSD), consciente del problema, trata de mover ficha para avanzar en un estatuto del deporte profesional garante de entornos seguros, protegiendo el bienestar de las personas deportistas, especialmente de las más jóvenes. De ahí las iniciativas de capacitación a tal fin de quienes actúan como “delegadas de protección” (de menores frente a la violencia) Federaciones deportivas (figura que, con carácter general y obligatorio para centros deportivos, nació de la Ley Orgánica 8/2021, de la protección integral a la infancia y la adolescencia.).

#Observatorio comunitario e internacional

Nuevas reformas de la ley quebequesa de modernización de la seguridad y salud en el trabajo reconocen la importancia de la salud mental.

Equipo de investigación LARPSICO



[#Ir al Sumario](#)



1. El 6 de octubre de 2025 entraron en vigor las modificaciones, en el Estado de Quebec, Canadá, de la ley de modernización de la seguridad y salud en el trabajo (que es originariamente de 2021), una de cuyas principales novedades es dotar de un papel central la protección de la salud mental en los entornos laborales. A tal fin, las empresas deben incluir en su programa de prevención (para todos los establecimientos con 21 o más personas empleadas) o "plan d acción" (obligatorio para los centros con 19 o menos personas o integrados en una mutua de prevención o por exigencia de la CNESST -Comisión de Normas, Equidad, seguridad y salud en el trabajo-) los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo que puedan tener repercusión en la salud de las personas empleadas en su empresa. Previamente no aparecía de forma específica su inclusión ni su defensa por parte de las personas delegadas de prevención, si bien se venía exigiendo en la práctica. Insiste en esta innovación el Instituto Nacional de Salud Pública de Quebec (su papel es análogo al del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo -INSST- en España).

2. Como en la UE, por tales riesgos se entienden los factores relacionados con **la organización del trabajo, las prácticas de gestión, las condiciones de empleo y las relaciones sociales** que aumentan la probabilidad de efectos adversos sobre la salud física y psicológica de las personas expuestas (INSPQ, 2016). En línea con la experiencia belga, cuentan con una gran tradición de acción práctica. Por ejemplo, el video "¡Te toca!" es una de las herramientas de concienciación diseñadas para el entorno laboral. Este video informativo utiliza contenido simplificado y numerosos ejemplos para familiarizar a los usuarios con los principales riesgos psicosociales. Facilita el debate para fomentar una mejor comprensión de estos factores de riesgo ocupacional, las posibles acciones y el rol de cada persona en el lugar de trabajo. También destaca prácticas que promueven la salud mental laboral.

¿Puede la autoridad de salud ocupacional australiana frenar una “regulación de empleo” por una alerta de riesgo psíquico?



1.- En la primavera pasada, la Universidad Tecnológica de Sídney (UTS), en Nueva Gales del Sur, informó a su personal de una decisión de regulación de empleo importante, pues preveía despedir en torno a una décima parte de su plantilla (150 del PDI y 250 del PAS), debido a la necesidad de llevar a cabo recortes notables (100 millones de dólares australianos) en sus costes laborales. De inicio la UTS no hizo especificación de qué puestos de trabajo se eliminarían. Tiempo después vio como su propuesta de despedir a varios cientos de empleos, académicos y de servicios, era contestada, y frenada, por la autoridad de seguridad y salud en el trabajo, que se conoce como, SAFework NSW (organismo gubernamental australiano que es una combinación de funciones de vigilancia y supervisión propia de la ITSS con las de orientación técnica del INSST en España).

En efecto, dictó una suerte de orden de paralización (canceló las reuniones negociadoras y dejó en pausa toda respuesta empresarial) muy singular. Consideró que de llevarse adelante la propuesta podría tener un impacto negativo relevante en la salud mental de las personas afectadas, esto es, paralizaba el despido colectivo por la constatación de “*riesgo grave e inminente de daño psicosocial*” (el personal afectado describía ante el proceso sentimientos de estrés y una “cultura del miedo”). Por tanto, el inspector ordenante, concluyó que incurría en una violación de la normativa de prevención de riesgos laborales de proseguirse el proceso de regulación de empleo en esos términos. Esta alerta estaría vigente hasta tener certeza de que se implementan las medidas preventivas adecuadas. La UTS tiene 14 días para solicitar una revisión.

2. Revisión que finalmente se ha producido por el organismo regulador, que ha levantado el orden de paralización del proceso reestructurador de empleo. La UTS habría introducido “medidas apropiadas” para cumplir con el aviso de paralización por el riesgo grave e inminente de daño psíquico, lo que estaría vetado por la norma de seguridad y bienestar en el trabajo. En última instancia, una medida de ese tipo sería también posible en aplicación del art. 21 LPRL, aunque en nuestra cultura sea poco pensable (por lo visto, también en Australia, calificándose como singular) y nos llevaría a proyectar medidas previstas para riesgos físicos a factores de riesgo psicosocial como los procesos de reestructuración de empleo (downsizing como factor de riesgo psicosocial), ex ante, también ex post (prevención del “síndrome de la persona trabajadora superviviente” a tales procesos como riesgo psicosocial).

#Buenas prácticas

El INSST premia a Renfe por sus programas de salud mental y bienestar.



#Ir al Sumario



1. En los últimos días del mes pasado conocíamos que la ITSS reprochaba, por tenerlo como un despido colectivo encubierto fraudulento el plan del Grupo Renfe de prejubilaciones forzosas de 186 personas trabajadoras veteranas. De esta manera se cuestionaba el acuerdo suscrito en junio de 2024 entre la Dirección de Renfe y los sindicatos mayoritarios, en virtud del cual se preveían un amplio número de jubilaciones forzosas (en varios años hasta 1.000 de la plantilla de Renfe Viajeros y EPE Operadora, próximos a los 40 años de antigüedad). Al tiempo, se dio cuenta de que el Grupo Renfe ha recibido dos premios (dados por el INSST en su colaboración con la Fundación Española para la Promoción y el Desarrollo Científico y Profesional de la Psicología -FEPSM-), por la excelencia a la hora de definir y aplicar políticas atentas al bienestar de las plantillas. En particular, el **Primer Premio a la Mejor Acción en Promoción de la Salud Mental** fue otorgado a Renfe por el desarrollo del proyecto “*Servicio de Atención Psicológica en caso de arrollamiento o agresión a trabajadores*”.

Se define como proyecto pionero que ofrece acompañamiento psicológico especializado y personalizado a quienes sufren este tipo de situaciones de alto impacto emocional. Entre sus objetivos destaca el hecho de aminorar el riesgo de desarrollar TEPT (Trastorno de Estrés Posttraumático) y mejorar la capacidad de recuperación y reincorporación al trabajo a través del apoyo de profesionales disponibles todos los días del año. El jurado valoró especialmente su carácter preventivo, su cobertura nacional y la implicación coordinada de distintas áreas de la empresa. Por su parte, el Reconocimiento de Buenas Prácticas en Promoción de la Salud en el Trabajo destaca el enfoque integral del Grupo Renfe para fomentar la salud y el bienestar laboral, mediante iniciativas desde campañas preventivas de salud, la formación y sensibilización, hasta la adecuación de espacios de trabajo más saludables. De este modo, el Grupo Renfe se siente reforzado para “*seguir impulsando una cultura de prevención y cuidado que sitúe a las personas en el centro de nuestra organización*”. Que cada uno/a valore.

¿Nuevas evidencias sobre los beneficios de invertir en salud mental laboral?: Novo Nordisk, ASICS y Audi

Con el título “*Thriving Workplaces: How Employers can Improve Productivity and Change Lives*” (*Lugares de trabajo prósperos: cómo los empleadores pueden mejorar la productividad y cambiar vidas*), el Instituto de Salud MCKINSEY, en una colaboración con el célebre Foro Económico Mundial ha querido aportar nuevas evidencias de algo que continuamente se afirma, pero parece practicarse poco: los recursos que se dedican a mejorar el bienestar de las personas trabajadoras no son un gasto social, sino una inversión productiva. No es la primera vez que este Instituto cuida de estado de situación de la salud mental -en general, pública, no solo laboral- y las cuestiones de índole financiero, como identificar las estrategias de financiación. Cada dólar invertido en ampliar las intervenciones de salud mental podría tener un retorno económico de entre 5 y 6 dólares -afirma-.

El problema es que priman las macrocifras: invertir en la salud integral laboral podría generar entre 3,7 y 11,7 billones de dólares en el mundo. Asimismo, constatan una creciente presencia de la inversión en bienestar integral laboral en el pilar social de los sistemas de gestión ESG (hasta ahora centrados en la dimensión ambiental y de gobernanza corporativa). Pero, además de la horquilla tan grande que representa el mínimo y el máximo, la realidad que constatan es que las cosas distan de verse así por parte de las empresas. Por eso consideran que es ahora ya “urgente mejorar la salud de los empleados”, no solo por ser un derecho, sino porque las empresas que actúen antes “obtendrán beneficios sustanciales”.

2. El estudio ilustra los hallazgos con algunos ejemplos de buenas prácticas, llevadas a cabo por distintas empresas en aras a la promoción del bienestar integral de las personas trabajadoras de sus respectivas plantillas:

Novo Nordisk (apoyo e intervenciones específicas a equipos que reportan altos niveles de estrés)

Ikea Canadá implementa Días de Bienestar, reduciendo la rotación del 35,0 al 24,5 por ciento

ASICS, empresa de ropa deportiva (programa de promoción del movimiento -ejercicio o actividad- para mejorar el estado de salud mental de las personas empleadas). El programa mostró mejoras clínicas en el bienestar mental (escala de bienestar mental de Warwick-Edimburgo y WHO-5), bajo estado de ánimo (escala PHQ-2) y ansiedad (escala GAD-2).

EXPERIAN reduce la gran renuncias de personal y ahorra 14 millones de dólares en 2 años mediante el uso de análisis predictivos de la fuerza laboral