

LA GARANTÍA DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO: OBLIGATORIEDAD TÉCNICA DE LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LA RESPONSABILIDAD POR DAÑOS PSÍQUICOS

Safeguarding mental health at work: the mandatory nature of psychosocial risk assessment and the legal framework for liability for psychological damages

JOSÉ SÁNCHEZ PÉREZ*

Universidad de Granada, España

RESUMEN

La salud mental ocupa un papel central en el equilibrio que todo ciudadano necesita para desenvolverse de forma adecuada en su entorno laboral y social. Por tal razón se plasma la conveniencia de incorporar los riesgos psicosociales —entre otros, estrés laboral, acoso, violencia, sobrecarga, estrés vinculado a las nuevas tecnologías— en el marco de la evaluación y gestión preventiva de las empresas. El ordenamiento español y el marco normativo de la Unión Europea ofrecen herramientas suficientes para entender exigible para las empresas ese entorno laboral seguro también en lo que se refiere a la salud mental. Tras exponer el concepto y la relevancia sanitaria y organizativa de tales riesgos, se examina el fundamento legal interno contextualizado dentro de la normativa europea. La respuesta más reciente de los tribunales españoles frente a los incumplimientos producidos en este ámbito subraya la diversa proyección que puede ofrecer nuestro modelo normativo. Las deficiencias en materia preventiva están generando indemnizaciones significativas facilitando la calificación profesional de los daños psíquicos que aparecen vinculados con la realización del trabajo. Por último, se avanzan recomendaciones prácticas para las organizaciones y el legislador con el fin de reforzar la cultura preventiva y garantizar un entorno laboral saludable, colocando el foco de análisis en el anteproyecto de reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aprobado el 28 de abril de 2026. El corolario resulta terminante, pues la protección de la salud mental de las personas trabajadoras ha pasado a ser un deber legal ineludible y un requisito de gobernanza responsable.

Palabras clave: riesgos psicosociales; evaluación de riesgos; responsabilidad empresarial; jurisprudencia laboral; prevención de salud mental; daño psíquico; estrés laboral.

ABSTRACT

Mental health plays a central role in the balance that every citizen needs to function adequately in their work and social environments. For this reason, it is important to incorporate psychosocial risks—including, but not limited to, work-related stress, harassment, violence, overwork, and stress linked to new technologies—into the preventive assessment and management of companies. Spanish legal systems and the European Union regulatory framework provide sufficient tools to understand that a safe work environment is also required for companies in terms of mental health. After explaining the concept and the health and organizational relevance of such risks, the internal legal basis is examined, contextualized within European regulations. The most recent response of Spanish courts to non-compliance in this area underscores the diverse implications that our regulatory model can offer. Deficiencies in preventive measures are generating significant compensation, facilitating the professional qualification of psychological injuries that appear to be linked to the performance of work. Finally, practical recommendations are put forward for organizations and legislators to strengthen a preventive culture and ensure a healthy work environment, placing the focus of analysis on the preliminary draft reform of the Law on Occupational Hazard Prevention approved on April 28, 2026. The conclusion is conclusive, as the protection of workers' mental health has become an inescapable legal obligation and a requirement of responsible governance.

Keywords: partial permanent disability; preservation of employment; functional mobility; reasonable accommodation; disability.

LABURPENA

Osasun mentala funtzioa da herritar guztiek beren lan- eta gizarte-ingurunean behar bezala moldatzeko behar duten orekan. Hori dela eta, komenigarria da arrisku psikozialak—besteak beste, laneko estresa, jazarpena, indarkeria, gainkarga, teknologia berriei lotutako estresa—enpresen ebaluazioaren eta prebentzio-kudeaketaren esparruan sartzea. Espainiako ordenamenduak eta Europar Batasuneko arau-esparruak nahikoa tresna eskaintzen dituzte enpresari lan-ingurune seguru hori eska dakiekela ulertzeko, baita osasun mentalari dagokionez ere. Arrisku horien kontzeptua eta osasun- eta antolaketaren garrantzia azaldu ondoren, barneko lege-oinarri aztertzeko da, Europako araudiaren testuinguruan. Espainiako auzitegiek arlo horretan gertatutako ez-betetzei eman dieten azken erantzunak gure arau-ereduak eskain dezakeen proiektioa azpimarrazten du. Prebentzioaren arloko urritasunak kalte-ordain esanguratsuak sortzen ari dira, lana egitearekin lotuta agertzen diren kalte psikikoaren kalifikazio profesionala erraztuz. Azkenik, gomendio praktikokoak aurreratu dira erakundeentzat eta legegilearentzat, prebentzio-kultura indartzeko eta lan-ingurune osasungarria bermatzeko, eta analisi-fokua jarri da 2026ko apirilaren 28an onartutako Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea erreformatzeko aurreproiektuan. Ondorio erabatekoa da, langileen osasun mentalaren babesa legezko betebeharrak sailhestezina eta gobernantza ardurasaren baldintza bihurtu baita.

Hitz gakoak: arrisku psikozialak; arriskuen ebaluazioa; enpresen erantzukizuna; laneko jurisprudenzia; osasun mentalaren prebentzioa; kalte psikikoak; laneko estresa.

* **Correspondencia a:** José Sánchez Pérez – josesanchez@ugr.es – <https://orcid.org/0000-0003-0824-4635>

Cómo citar: Sánchez Pérez, José (2026). «La garantía de la salud mental en el trabajo: obligatoriedad técnica de la evaluación psicosocial y régimen jurídico de la responsabilidad por daños psíquicos»; *Lan Harremanak*, 55, 178-210. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132>).

Recibido: 16 diciembre, 2025; aceptado: 11 mayo, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción y marco conceptual

Sin un arraigo del todo consolidado el limitado alcance de una cultura preventiva ha provocado que en las últimas décadas la exigencia para las empresas de crear un entorno seguro para la persona trabajadora se haya acotado, de forma preferente, a los riesgos físicos. El trabajo en la mayoría de las ocasiones es lo que ofrece un rol social de reconocimiento y un medio de vida a los ciudadanos. Sin embargo, cuando las exigencias de este superan las capacidades de la persona lo primero que queda expuesto es su salud mental. A gran escala el problema de imponer exigencias laborales por encima de la capacidad de la persona trabajadora se proyecta en daños, en ocasiones irreparable, como demuestra la amplia experiencia existente al respecto.

Según destaca una investigación divulgada por el Instituto Sindical Europeo (ETUI) en los días previos al primero de mayo de 2025 la epidemia de estrés laboral en los países de la Unión Europea (en adelante UE) y Gran Bretaña acaba con la vida de más de 10.000 personas al año algo que evidencia la necesidad imperiosa de una directiva específica de la UE sobre riesgos psicosociales en el trabajo. Las cifras, de alcance demoledor, refieren 6.190 muertes anuales por enfermedades atribuibles a riesgos psicosociales en el trabajo, en tanto que otras 4.843 personas han fallecido por suicidio derivado de una depresión de origen laboral (CES, 2025). Lo expuesto viene a traducir una evidencia que, en cierto modo, aparece oculta: los riesgos psicosociales representan un mayor peligro para la clase trabajadora que los accidentes físicos en una fatal proporción de 3 a 1, pues en 2022 las muertes de personas trabajadoras por accidentes laborales por tal causa ascendieron, a 3.286 personas en la UE, según indica TRINDADE (2025).

La creciente preocupación por la salud mental en el trabajo ha llevado a reconocer los riesgos psicosociales como un componente esencial de la prevención de riesgos laborales. Se mencionan las condiciones de trabajo (como la carga de trabajo, los criterios organizativos, las relaciones interpersonales...) que pueden proyectarse de forma negativa sobre la estabilidad psicológica, provocando estrés, ansiedad, agotamiento, depresión, ansiedad y otras patologías. Este tipo de riesgos, tradicionalmente subestimados o en segundo plano, disponen de un marco legal que obliga a las empresas a evaluarlos y gestionarlos de forma asimilada a los riesgos de carácter físico. En España y la Unión Europea, la normativa de prevención de riesgos laborales fija un deber amplio de protección que incluye «todos los aspectos relacionados con el trabajo» (artículo 14 Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL), sin excluir los factores psicosociales. El tradicional concepto de seguridad y salud laboral se ha ampliado así para incluir no solo la integridad física, sino también la integridad psíquica y el derecho a un entorno de trabajo saludable en cuanto pueda hacer referencia a los aspectos mentales.

2. Marco normativo

A la hora de examinar el marco normativo aplicable y las obligaciones existentes resulta obligado glosar tanto la perspectiva europea como nacional. Resulta patente que se trata de una cuestión global que está comenzando a desarrollarse en los distintos cuerpos normativos de distintos países y continentes; en los modelos sudamericanos, donde a título de ejemplo destacan México y Chile (AA. VV, 2025); en el modelo australiano que aparece como referente en el mundo anglosajón y, por último, el modelo canadiense.

2.1. Marco normativo de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo

En este ámbito el fundamento normativo central proviene de la Directiva Marco 89/391/CEE sobre seguridad y salud en el trabajo. Esta directiva obliga a todos los empleadores de los Estados miembros a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la adopción de medidas de prevención necesarias, información y formación adecuadas, y la organización de la protección y prevención en la empresa. Dada su vocación general no realiza una formulación explícita de los tipos de riesgo, si bien su regulación incorpora cualquier factor susceptible de causar daño a la salud de las personas trabajadoras, lo que, de forma patente, incluye los factores psicosociales. No en balde, desde hace años la Comisión Europea y la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo han señalado que los riesgos psicosociales —estrés laboral, violencia, acoso— son riesgos emergentes que deben integrarse en las evaluaciones de riesgos conforme a la Directiva Marco, tal y como recoge el informe de la EU-OSHA: «Previsión de expertos sobre los riesgos psicosociales emergentes» (2007) y la Comunicación de la Comisión: «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020» (COM/2014/0332 final).

Pese a que sería deseable una directiva específica sobre riesgos psicosociales, se han desarrollado acuerdos suscritos por los interlocutores sociales que abordan esta materia. Entre ellos destaca el Acuerdo Marco Europeo sobre estrés laboral de 2004¹ y el Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el trabajo de 2007², ambos ratificados por la CES, la UEAPME, la CEEP y Business Europe (las principales organizaciones sindicales y empresariales europeas). Estos acuerdos, pese a que carecen del efecto directamente vinculante de una directiva, se han proyectado en iniciativas a nivel nacional. En nuestro país, han

¹ Framework agreement on work-related. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Work-related%20Stress%202004_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf

² Framework agreement on harassment and violence at work <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work>

dado lugar a orientaciones y a propuestas desarrolladas a través de la negociación colectiva al incorporar procedimientos de gestión del estrés y del acoso en las empresas. La relevancia de estos acuerdos traduce el consenso a nivel europeo sobre la relevancia de los riesgos psicosociales e impulsa adoptar las medidas para su gestión y control.

La jurisprudencia de los tribunales europeos también ha reforzado la obligatoriedad de abordar la salud psicosocial. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) ha interpretado en varias ocasiones el alcance de la Directiva 89/391/CEE. Sin ir más lejos, ha reiterado que la expresión «seguridad y salud» en el trabajo abarca la salud física y mental. Por ejemplo, en asuntos relativos a jornadas de trabajo o descansos, el TJUE ha recordado que el objetivo de la normativa europea es proteger la salud integral de la persona trabajadora, incluyendo la prevención del agotamiento o estrés excesivo (v. gr., STJUE, de 25 de noviembre de 2010, C-429/09, asunto Fuß, relativa a la limitación de jornada para evitar riesgos para la salud). En concreto, la STJUE de 9-03-2021, dictada en el asunto C-344/19, como subraya (Molina Navarrete, 2021: 165), ha ratificado que «las empresas se encuentran obligadas a evaluar los factores y riesgos psicosociales relacionados con el trabajo», obligación que no solo se remite a la carga de trabajo, sino a todos aquellos aspectos relacionados con el entorno laboral que determinen un aumento de la «carga psicosocial» incluyendo no solo los supuestos más graves de acoso o violencia en el trabajo, sino también el estrés laboral, el agotamiento profesional, etc. La sentencia reseñada va a ocupar un papel primordial a la hora de subrayar de forma explícita la responsabilidad empresarial en el ámbito de la evaluación de riesgos psicosociales afirmando en el fundamento jurídico 62) que: *de los art. 5, ap. 1, y 6 de la Directiva 89/391 se desprende que los empresarios están obligados a evaluar y a prevenir los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores vinculados a su entorno laboral (véanse, las sts. de 15-11-2001, Comisión/Italia, C-49/00, EU:C:2001:611, apartados 12 y 13, y de 14-06-2007, Comisión/Reino Unido, C-127/05), entre los que figuran ciertos riesgos psicosociales, como el estrés o el agotamiento profesional.*

Desde una perspectiva reivindicativa MOLINA NAVARRETE refiere la necesidad de una visión amplia; critica que el posicionamiento actual de la justicia española sobre el «acoso moral» en la medida en que aún resulta restrictiva, lo cual, sostiene, contrasta con el enfoque constitucional y con el Convenio 190 de la OIT, que admiten de forma amplia tanto la violencia y el acoso como riesgos laborales de origen psicosocial. La proyección que este Convenio proyecta sobre la normativa laboral ofrece cambios muy relevantes (Sánchez, 2023) y (Sanguinetti, 2022). Junto a este convenio, de carácter primordial, resulta preciso tener presente otros de relevancia:

1. El Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores.
2. El Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud.

3. El Convenio 191 sobre el derecho fundamental a un trabajo seguro y saludable. Este convenio no persigue regular un riesgo específico, sino elevar la seguridad y salud en el trabajo a la categoría de derecho fundamental. El Convenio obliga a los Estados a actualizar permanentemente sus políticas preventivas lo que incluye específicamente los riesgos derivados de la digitalización, el teletrabajo y la inteligencia artificial (riesgos emergentes), toda vez que el concepto de «entorno seguro» tiene un carácter dinámico y debe adaptarse a las nuevas formas de organización del trabajo.
4. El informe global de la OIT presentado el 28 de abril de 2026, Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (difundido a través del resumen ejecutivo de la entidad) tiene por título «El entorno psicosocial en el trabajo: avances mundiales y vías de acción». Advierte que los riesgos psicosociales causan más de 840.000 muertes anuales y pérdidas del 1,37% del PIB mundial.

La nueva Estrategia de la UE en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 presta una atención particular a la salud mental, instando a adoptar medidas frente al estrés, la fatiga pandémica y los riesgos emergentes vinculados a las nuevas tecnologías como la hiperconectividad. Pese a que no se trata en sí de normas jurídicas de efecto vinculante, sí orientan futuras regulaciones y refuerzan la interpretación de las existentes en el sentido de integrar plenamente la dimensión psicosocial. De cara al futuro, se ha de tener presente la Campaña europea sobre «Trabajos saludables» 2026-2028 de la EU-OSHA, que destaca la importancia de gestionar las condiciones de trabajo para proteger la salud mental. La misma aparece focalizada en la salud mental y los riesgos psicosociales, mostrando que constituyen un binomio inseparable: no puede haber salud mental laboral si no se gestionan adecuadamente las condiciones de trabajo psicosociales. Tanto en el derecho español como en el de la UE ofrecen un marco vinculante que obliga a las empresas a evaluar y gestionar los riesgos psicosociales dentro de la prevención de riesgos laborales. Esta obligación se deduce del deber general de protección de la salud de las personas trabajadoras y se ve apoyada por normas y guías específicas.

2.2. Marco normativo español

En nuestro ordenamiento, la obligación de proteger la salud de las personas trabajadoras alcanza rango constitucional. El artículo 40.2 de la Constitución Española (en adelante CE) encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo y el artículo 43 CE reconoce el derecho a la protección de la salud. En desarrollo de este mandato, el 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 (en adelante ET) establece en su ar-

título 4.2.d el derecho de las personas trabajadoras a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, en tanto que en su artículo 19 impone a la parte empresarial el deber de proteger eficazmente la seguridad y salud de la clase trabajadora.

La norma referente en esta materia es la LPRL, cuyo artículo 14 consagra el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Ello rubrica la obligación impuesta a la parte empresarial de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, obligación que alcanza un carácter amplio que incluye los riesgos de naturaleza psicosocial, aunque no se mencionen de forma explícita en la ley. Pese a que la LPRL se haya calificado eventualmente como una norma «tradicionalista, centrada en los riesgos físicos y dejando en un segundo plano los denominados riesgos emergentes» (Molina, 2008: 34), la totalidad de sus preceptos se aplican también a la prevención de riesgos psicosociales que se pueden producir en el desempeño de las actividades laborales.

En años recientes la normativa española ha incorporado referencias más concretas a la salud psicosocial en el trabajo. Un hito importante es el Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo, que guía la actuación inspectora en materia de riesgos psicosociales. La página veintidós del mismo expresa dos criterios interpretativos que permiten sopesar e identificar la hipotética responsabilidad empresarial al concretar que: *a, Si se identifica un problema de riesgo psicosocial, la empresa debe tomar medidas para prevenirlo eliminarlo o reducirlo... tiene el deber de actuar en garantía de la seguridad y salud de los trabajadores»; b, «La determinación de las medidas a adoptar es responsabilidad de la empresa.*

Este criterio, aunque no es ley formal, interpreta la LPRL y enfatiza que la evaluación de riesgos psicosociales se rige por las mismas reglas que cualquier otra evaluación de riesgos, con particularidades propias: identificación y evaluación específica de factores de riesgo psicosocial —carga de trabajo, ritmo, horario, rol, clima laboral, etc.— y utilización de metodologías fiables y validadas. Subraya la necesidad de integrar la prevención psicosocial en la gestión ordinaria de la empresa, conforme al plan de prevención, y aporta una lista de verificación para que los inspectores puedan comprobar que la evaluación psicosocial se ha realizado efectivamente y con calidad. Entre los puntos de control figuran: la implicación de la dirección en el proceso, la cualificación del técnico que realiza la evaluación, la consulta a las personas trabajadoras que pueden materializarse a través de cuestionarios anónimos o entrevistas o grupos focales y la cobertura de todos los centros de trabajo y colectivos existentes, sin excluir a ningún grupo. Además, se viene a exigir que se contemplen todos los factores psicosociales presentes y que, tras la evaluación, se planifiquen medidas preventivas adecuadas, incluyendo protocolos específicos como puedan ser los aprobados frente al acoso laboral. La publicación de este Criterio Técnico 104/2021 por parte del

Ministerio de Trabajo refleja la voluntad de las autoridades de reforzar la obligatoriedad práctica de abordar los riesgos psicosociales, dando instrucciones claras a los inspectores para vigilar su cumplimiento.

Resulta inevitable citar otras normativas vinculados a esta materia; entre ellos la regulación del acoso laboral y sexual. Pese a que no exista una norma específica para regular el acoso, la jurisprudencia ha realizado un apreciable esfuerzo que lo ha configurado como un riesgo psicosocial grave. En la actualidad el Convenio de la Organización Internacional sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), ratificado por España y en vigor desde el 25 de mayo de 2023, ofrece seguridad jurídica y una clarificación de los conceptos de violencia y acoso. Representa un punto de inflexión en la lucha contra este grave problema existente a nivel mundial. La definición supone un avance por dos aspectos fundamentales: en primer lugar, ya no se exige la continuidad en el tiempo para apreciar su existencia y en segundo lugar, no solo se contemplan comportamientos que hayan causado un daño físico o psicológico, sino que por sí mismos sean susceptibles de causarlo. No obstante, como señala la doctrina (Molero, 2024: 21) el convenio 190 precisa una modificación sustancial de la normativa española para reforzar los aspectos meramente preventivos.

Por su parte la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres impone a las empresas obligaciones de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo (artículo 48), lo que implica establecer medidas y protocolos de actuación. Estas conductas de acoso, además de constituir discriminación por razón de género, en su caso, suponen claros riesgos psicosociales que la parte empresarial debe prevenir al amparo de la LPRL. Incluso la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante CP) ha tipificado el acoso laboral continuado como delito contra la integridad moral (artículo 173.1 CP), lo que refuerza la relevancia de estos riesgos.

De otro lado, normativa laboral reciente, como la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, prevé de forma expresa que la evaluación de riesgos de las personas trabajadoras debe atender a sus características especiales, incluyendo los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos de la modalidad remota (artículo 16). Con ello se reconoce, por ejemplo, que el aislamiento social, la prolongación de la jornada o la sobrecarga digital son nuevos riesgos psicosociales que deben ser evaluados cuando se trabaja desde casa. También se ha legislado sobre el derecho a la desconexión digital (artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales), obligando a las empresas a establecer políticas internas para evitar la fatiga y el estrés derivados de la conexión permanente al trabajo, lo que muestra una relación directa con la gestión de los riesgos psicosociales.

Resulta incuestionable que el marco normativo español impone a la parte empresarial la obligación legal de incluir los riesgos psicosociales dentro de la

evaluación de riesgos laborales y adoptar medidas preventivas frente a los mismos. Pese a que la LPRL no utilice de modo explícito el término «psicosocial», la interpretación sistemática de sus preceptos, reforzada por criterios técnicos y normas específicas en materia de acoso y nuevas formas de trabajo, ofrece la interpretación transparente de que los riesgos psicosociales forman parte del elenco de riesgos cuyo control es exigible por la norma.

MOLINA NAVARRETE en su momento calificó como «hito jurídico» (2013: p. 35) la aparición de normas sectoriales (como la Orden ESS/1451/2013 en sanidad) que han incorporado la evaluación de determinados riesgos psicosociales pese a la ausencia explícita de esta obligación en la LPRL, confirmando así el deber general de prevención.

Pese a todo, la discriminación indirecta en salud laboral se produce cuando medidas aparentemente neutras ignoran las diferencias biológicas y sociales de las mujeres, provocando una protección deficiente (Olarte, 2025: 389). Aunque la negociación colectiva ha progresado en riesgos feminizados, es necesario integrar la perspectiva de género en los riesgos genéricos y aumentar la participación femenina en los órganos preventivos. El objetivo final debe ser la adaptación técnica del puesto de trabajo en lugar de la exclusión laboral bajo pretextos protectores.

En este contexto y en consonancia con los nuevos retos contemplados en la Estrategia de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027 los convenios colectivos podrán asumir la negociación de los siguientes deberes —entre otros— (Cruz, 2025: 30): el fomento de la cultura preventiva y la reducción de la siniestralidad, la inclusión de la perspectiva de género en la empresa, la gestión de la discapacidad en la prevención, el desarrollo de los medios y procedimientos para la adaptación de los puestos de trabajo, la promoción de la atención al envejecimiento en el trabajo, la mejora de la evaluación de riesgos en el trabajo a distancia, la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, la elaboración y seguimiento de los protocolos frente al acoso laboral y la violencia en los medios digitales, el desarrollo de la formación de los delegados de prevención, la inclusión de programas formativos e informativos sobre los riesgos en el desarrollo de las nuevas tecnologías y criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización, desarrollo de las medidas de coordinación de actividades empresariales, el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva, la mejora de la gestión tras la reincorporación de las personas trabajadoras después de las bajas de larga duración, priorizar la acción preventiva sobre los factores que generen riesgos frente a la mera estipulación de retribuciones dinerarias generadoras de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad, etc.

3. Evidencias empíricas: los efectos devastadores del estrés laboral

La investigación europea del último lustro muestra una imagen definitoria: el estrés, la ansiedad y la depresión ligados al trabajo se integran de modo estructural en el panorama preventivo y se amplifican con la digitalización, la violencia externa y los nuevos modelos laborales. El punto de partida aparece definido por las consecuencias que vienen asociadas a uno de los grandes males de nuestro tiempo: el estrés. El conocido cirujano y miembro de la Academia de Ciencias de Nueva York y de la Asociación Americana para el Avance de la Ciencia, Mario Alonso Puig ha declarado (Pineda, 2025) que: *el estrés crónico puede ser tan perjudicial como una enfermedad, pero sin síntomas visibles inmediatos. Los problemas físicos derivados del estrés incluyen dolores musculares, trastornos digestivos, insomnio, hipertensión y enfermedades cardiovasculares. El estrés constante altera el equilibrio químico del cuerpo, debilitando su capacidad para funcionar correctamente.*

El estrés crónico como factor patológico sistémico —junto a su conexión directa con las enfermedades cardiovasculares y la hipertensión— aparece descrito de forma expresa por la literatura médica internacional entre otros por Franklin, B.A. *et al.* (2021) y Tiwaloluwa *et al.* (2024). Los efectos que proyecta el estrés, junto al resto de los riesgos psicosociales resulta devastador. En nuestro país, los datos oficiales señalan un incremento sostenido de las incapacidades temporales por motivos psicosociales. En 2023 se registraron 603.521 bajas por trastornos mentales —ansiedad, depresión, síndrome del trabajador quemado, etc.—, la que supone un 16,8% de todas las bajas médicas (UGT, 2024: 6). La duración media de estas bajas es muy superior a la del conjunto de las patologías laborales: en 2023 fue unas 2,5 veces superior al promedio. Para la adopción de medidas adecuadas resulta recurrente ofrecer al legislador los costes económicos en los que se proyecta el problema. En la UE las pérdidas económicas vinculadas a la salud mental superan el 4% del PIB en los Estados miembros. Según el Informe sobre el estado de los Derechos Humanos en salud mental que ha sido emitido por la Confederación de Salud Mental (2022: 68) en España: *en una sociedad cada vez más competitiva y demandante, un ambiente laboral tóxico es altamente perjudicial para la salud mental y, entre otros efectos, produce un aumento de personas que acuden a las consultas psicológicas por problemas en el trabajo.*

Según explicita el estudio precedente la adopción en el empleo de las medidas adecuadas podría resolver hasta un 80% de los problemas de salud mental de las personas trabajadoras, toda vez que es precisamente el trabajo o, de forma más precisa, el entorno laboral tóxico el desencadenante de estos. Por su parte a nivel global la Organización Mundial de la Salud estima que anualmente se pierden 12.000 millones de días de trabajo a causa de la depresión y ansiedad, lo que deriva en pérdidas para la productividad superiores al billón de dólares

anuales (OMS,2024:1). El coste viene a incluir gastos, ayudas sociales y prestaciones de incapacidad temporal y/o permanente, sobrecostes para las empresas que han de destinar recursos añadidos, afrontar el absentismo o recurrir a la rotación. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha subrayado que las prácticas positivas como el liderazgo empático, el apoyo social y el reconocimiento de las prestaciones realizadas por las personas trabajadoras reducen los riesgos. En este contexto se impone la evidencia de que la solución preferente a los problemas de estrés y salud mental en el trabajo aparece indisolublemente asociado a la creación de un entorno de trabajo saludable (WHO, 2010: 14).

3.1. Los estresores vinculados al trabajo (acoso y violencia)

Pese a que en un análisis que permita un desarrollo más amplio se podría avanzar en el estudio de factores determinantes de los problemas de salud mental resulta notorio que uno de los principales se identifica con las situaciones de acoso y de violencia ejercida por terceros a las que dedica una amplia atención la literatura científica. En este capítulo los protocolos antiacoso pueden destacar como instrumentos de referencia en el tratamiento de los riesgos psicosociales ante la falta de una previsión normativa trasversal que opere de modo efectivo (Valverde, 2025: 142).

3.2. Tecnoestrés, digitalización y perspectiva de género

El informe *Digitalisation and Psychosocial Risks* (OMS,2010: 14) identifica cuatro líneas en las que se manifiesta el tecnoestrés —la sobrecarga informacional, la vigilancia algorítmica, la hostilidad en línea y la prolongación de la jornada— y destaca que el 49% de los encuestados percibe que la masiva introducción de las tecnologías digitales lleva aparejada una creciente carga mental. En la misma línea, el INSST constata un notorio incremento en el riesgo de agotamiento emocional entre las personas teletrabajadoras permanentes frente a las presenciales (INSST, 2022: 85).

Por parte de la doctrina (Vicente, 2024: 28) se advierte que la violencia y acoso digital resulta frecuente en contextos laborales donde resulta habitual el uso de correo electrónico, redes sociales o grupos de mensajería. Para su debido abordaje y gestión se sugieren varios enfoques. Entre ellos se plantea la conveniencia de que el ciberacoso se incluya entre las modalidades específicas de acoso en los protocolos establecidos para su prevención, sin que impliquen un menor valor los comportamientos dañinos que se producen por este medio (Vicente, 2024: 30). Una alternativa para tener en cuenta en aquellos contextos laborales concretos donde prolifere la violencia digital y el ciberacoso llevaría al diseño específico de herramientas preventivas a través de un protocolo específico que inerte tener en consideración las características del medio digital en la medida

en que este incorpora inmediatez, viralización y la posibilidad de amplificar su difusión hasta destinatarios. A este respecto se hace notar que la difuminación de la jornada laboral y la falta de desconexión digital afectan de forma «más intensa y perversa» a las mujeres (Fernández, 2023: 118), ya que sobre ellas sigue recayendo mayoritariamente la «doble presencia» (la carga del trabajo remunerado sumada a las tareas domésticas y de cuidados). La digitalización agrava la desigualdad estructural dado que la falta de límites temporales en el trabajo digital colisiona directamente con la desproporcionada carga de cuidados que asumen las mujeres, convirtiendo la desconexión digital en una medida de prevención de riesgos de género de primer orden.

3.3. Teletrabajo, aislamiento y desconexión

Las recientes encuestas realizadas a nivel de la UE atribuyen al paso súbito al teletrabajo un incremento del 21% en la sensación de aislamiento y del 28% en la dificultad para desconectar (Eurofound, 2022: 38). El informe de *Eurofound*, por su parte, sobre el derecho a la desconexión deja de manifiesto que las políticas empresariales que regulan la disponibilidad fuera de horario mejoran la salud percibida y la satisfacción laboral, sobre todo entre mujeres con cargas de cuidado (Eurofound, 2023: 41).

VALLECILLOS (2026) anticipó la conveniencia de aprovechar la necesidad de trasposición del artículo 12 de la Directiva (UE) 2024/2831 sobre el trabajo en plataformas, que contempla de modo expreso la necesidad de la prevención eficaz de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo digitalizados con anterioridad al vencimiento del plazo de trasposición en diciembre de 2026. En tal sentido puede verificarse como en el anteproyecto de reforma de la LPRL, aprobado el 28-04-2026 se incluye una modificación del artículo 15 al incorporar entre los principios generales de la acción preventiva la consideración de los nuevos riesgos vinculados a la digitalización.

3.4. Implicaciones preventivas

A la vista de las evidencias mostradas en el período de análisis más reciente se consolidan tres grandes certezas: la primera, que la violencia externa y el te-noestrés son riesgos de primer nivel que deben aparecer de forma expresa en cualquier evaluación de riesgos; la segunda que la forma de proyección transversal aparece con peculiar intensidad en la sanidad, la educación y la economía de plataformas, y la tercera que se precisa un enfoque interseccional que integre las brechas de género y la doble carga de cuidados en tanto que amplifican la exposición y el daño. ROMERAL subraya a este respecto (2024: 82) que uno de los objetivos prioritarios a nivel estratégico debe ser la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad, destacando actividades que tradicionalmente se han considerado feminizadas, tales como el sector sani-

tario y sociosanitario o las empleadas de hogar, así como el trabajo a domicilio. Estos hallazgos refuerzan la pertinencia de utilizar metodologías validadas y de actualizar la evaluación tras cada cambio organizativo o tecnológico.

4. Gestión de riesgos psicosociales: evaluación y optimización

Como subraya ÁLVAREZ DEL CUVILLO (2025: 75-76) el desarrollo de la actividad preventiva, según interpretación que se desprende del Criterio Técnico 104/2021 de la ITSS, se proyecta sobre tres distinciones teóricas. En primer lugar, la prevención primaria va dirigida a la eliminación o reducción de la fuente de riesgo lo que llevaría a la adopción de medidas en la organización de la empresa que resultaran derivadas de la evaluación de riesgos psicosociales. La prevención secundaria abarca las medidas que faciliten afrontar la exposición al factor de riesgo; entre ellas la información a la plantilla para el abordaje de situaciones como la existencia de conflictividad interpersonal, actos que impliquen actitudes sexistas o que incorporen agresividad o violencia. En último término la prevención terciaria implicaría la adopción de medidas de recuperación de la salud siendo relevante en esta faceta la vigilancia de la salud o la investigación de los daños provocados a la salud.

4.1. Metodología específica y rigurosa de evaluación

Frente a los riesgos físicos que se pueden medir a través de parámetros técnicos objetivos, los riesgos psicosociales requieren métodos de evaluación específicos que combinen técnicas cuantitativas y cualitativas. A tal efecto resulta trascendente utilizar herramientas validadas científicamente y adaptadas al contexto español. Entre ellas destacan el método FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante INSST) y el cuestionario psicosocial COPSOQ-III.

FPSICO 4.0 es un procedimiento de evaluación psicosocial que es usado para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral y se realiza a través de una aplicación informática que facilita el proceso de evaluación. La metodología aparece detallada en la página web del Ministerio de Trabajo (FPSICO, 2022).

COPSOQ-III, también conocido como ISTAS21, es un cuestionario psicosocial que evalúa los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que se utiliza para identificarlos y evaluar su impacto en el bienestar de las personas trabajadoras. Se trata de un cuestionario que evalúa factores como carga de trabajo, ritmo, autonomía, apoyo social, rol, etc., y permite ofrecer un diagnóstico cuantitativo. Este método, traduce una adaptación del método internacional COPSOQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*). El mismo tiene una ver-

sión corta de 28 preguntas diseñada para empresas pequeñas o para una primera toma de contacto que se adapta bastante bien a la empresa tipo de nuestro país³. Permite identificar rápidamente si hay un escenario alarmante que exija la adopción de medidas sin necesidad de desplegar una logística compleja o contratar consultorías externas carísimas desde el minuto uno. Los cuestionarios son públicos y gratuitos, lo que elimina la barrera económica y permite que incluso una pyme pueda cumplir con la normativa de salud mental de forma rigurosa. Se accede a través del cuestionario a una posible autoevaluación donde se pueden detectar tres niveles: (1) el verde verifica un nivel de exposición psicosocial favorable para la salud; (2) el amarillo describe un nivel de exposición psicosocial intermedio y (3) el rojo que identifica un nivel de exposición psicosocial desfavorable para la salud que obliga a la empresa a la adopción de medidas.

Junto a las encuestas resulta recomendable la realización de entrevistas individuales, o bien recurrir a las dinámicas de grupo para indagar en aspectos cualitativos que pueden no aparecer debidamente reflejados en las encuestas, debiendo ser incluidos mandos intermedios y directivos. En la evaluación se ha de respetar de forma rigurosa la confidencialidad, las encuestas deben ser anónimas y los resultados que se obtengan han de tratarse de forma agregada. La misma se ha de llevar a cabo recurriendo a personal especializado tratándose de evaluadores con competencia en psicología aplicada —técnicos de prevención especializados, psicología del trabajo, etc.—, asegurándose la participación real de las personas trabajadoras o sus representantes, en tanto que son los conocedores idóneos de la realidad evaluada.

4.2. Identificación de todos los factores de riesgo psicosocial

Cuando se evalúan los riesgos psicosociales resulta preciso disponer de una lista seleccionada de factores psicosociales relevantes para tener en cuenta. Los elementos de evaluación según la distinta metodología aparecen en la información que ofrece el Ministerio de Trabajo, INSSST a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Entre tales riesgos debe figurar: la carga de trabajo —evaluando criterios cuantitativos: volumen de trabajo, y cualitativos: complejidad de las tareas encomendadas—; la intensidad del trabajo y su ritmo de ejecución para determinar si se trabaja bajo presión o si se exige una atención constante; el horario de prestación de servicios y si existen turnos rotatorios que impliquen prolongación de jornada, trabajo nocturno, guardias o descanso insuficiente; el grado de autonomía concedido al trabajador y el control que desarrolla sobre su propio trabajo; la transparencia del rol encomendado y la inexistencia de conflictos; las relaciones sociales en el trabajo constatando la existencia o inexistencia de conflictos interpersonales, tensiones o enfrentamien-

³ Acceso libre al cuestionario que facilita la evaluación de riesgos psicosociales de forma simplificada https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/vcorta_CopSoqv1-5.pdf

tos en los estilos de liderazgo; el reconocimiento del esfuerzo desempeñado en el trabajo; la posibilidad de implementar oportunidades de desarrollo profesional a través de la formación y de la posibilidad de acceso a ascensos; la interacción con clientes/usuarios/as que puedan identificar posibles conflictos o situaciones de violencia externa; el análisis de los elementos del entorno físico que puedan proyectarse en la esfera psicosocial.

En cuanto a los criterios clave a evaluar se ha de precisar en primer lugar, la consideración de la carga de trabajo y la intensidad. Si las demandas cuantitativas o emocionales son excesivas, la organización tiene que revisar plantillas, los tiempos, objetivos, guardias, disponibilidad, interrupciones y márgenes de recuperación. La literatura sobre largas jornadas y turnicidad añade que el tiempo de trabajo aparece como una variable central. Se debe revisar el control sobre el propio trabajo, otorgándose una autonomía razonable a la persona trabajadora, capacidad de decisión, claridad de prioridades y posibilidad real de organizar la tarea. El apoyo social y el estilo de supervisión determinan otro factor crítico debiendo eliminarse el liderazgo humillante, la arbitrariedad, la presión degradante o la ausencia de acompañamiento en situaciones críticas que erosionan de forma intensa la salud psicosocial. De esto han de derivar mecanismos de rendición de cuentas sobre cómo se dirige. Un capítulo aparte merece la violencia y el acoso. El protocolo frente al acoso no puede ser una pieza de escaparate: ha de ser ágil, confiable, protector frente a represalias y conectado con la evaluación de riesgos y con las medidas organizativas. Donde hay acoso, no basta con mediar: hay que proteger, investigar y corregir el poder organizativo. Otro punto crítico se centra en la inseguridad laboral y la gestión del cambio. Las reestructuraciones de plantilla implican una amenaza constante, movilidad punitiva, temporalidad o incertidumbre crónica forman parte del repertorio de exposiciones que afectan de forma directa a la estabilidad mental. La organización del cambio también es prevención; informar bien, consultar, evitar arbitrariedad y reducir incertidumbre innecesaria no son gestos blandos; son medidas racionales de prevención psicosocial. Y, en último término, la cultura de silencio y el estigma. Una organización donde pedir ayuda se interpreta como debilidad, deslealtad o incapacidad genera un coste psíquico añadido. Aquí entran la sensibilización, la alfabetización en salud mental y la comunicación institucional. Una campaña interna sin corrección de cargas o de liderazgo puede convertirse en cinismo organizativo.

Cuando se ejecuta la evaluación, la organización empresarial debe constatar que ninguno de estos elementos relevantes queda excluido. El error común en el que se incurre de manera recurrente, incluidas las grandes corporaciones pese a la disposición de grandes recursos económicos invertidos en el desarrollo de protocolos, consiste en limitarse a la evaluación de los riesgos «clásicos» —ergonómicos y de seguridad industrial—, dejando en el olvido la importancia de aspectos como la sobrecarga mental o las relaciones sociales en los grupos de trabajo.

Hoy los comportamientos descritos serían considerados como una evaluación incompleta y, por tanto, contraria al artículo 16 LPRL, siendo potencialmente generadora de responsabilidad en el supuesto de que se exteriorice el riesgo psicosocial. La priorización a ultranza del máximo beneficio empresarial y la presión para alcanzarlo a toda costa, con demasiada frecuencia limita las opciones de ofrecer un tratamiento efectivo a la salud mental de las personas trabajadoras.

4.3. Planificación de medidas preventivas integrales

Una vez realizada la evaluación, e identificados los riesgos psicosociales y su nivel —tolerable, moderado, alto, muy alto—, se debe dar paso a un plan de acción preventivo. Lo prioritario tal y como explicita el artículo 15 LPRL es aplicar el principio de prioridad de la prevención en el origen, lo que viene a significar que se han de abordar las causas organizativas subyacentes en lugar de culpabilizar a las personas trabajadoras de la deficiente gestión del estrés. Las medidas que se deben implementar deben cubrir los tres niveles exigibles. La prevención primaria implica actuar en la organización de la empresa para eliminar o reducir el riesgo en su fuente. A título de ejemplo, si existe sobrecarga de trabajo o distribución irregular se deben redistribuir las tareas, contratar más personal o reajustar los plazos de trabajo; si hay imprecisión en los roles de funcionamiento procede clarificar las funciones y las líneas de mando; si han surgido conflictos se debe reaccionar mejorando la comunicación interna o aplicando las medidas disciplinarias correctoras procedentes; proceder a la instalación de sistemas de seguridad y formar adecuadamente para reaccionar ante la aparición de conflictos. La prevención secundaria va destinada a ofrecer mejoras en la capacidad de las personas trabajadoras para enfrentarse a aquellos riesgos psicosociales que no se puedan eliminar en su totalidad. Las medidas a adoptar incluyen programas formativos de gestión del estrés, resiliencia, técnicas de gestión del tiempo o el establecimiento de fórmulas de apoyo psicológico para tratar situaciones que pueden generar ansiedad u otras patologías. Las políticas de empresa también deben cuidar la formación, desechando el prejuicio de que la patología mental se ha de asociar a personas «débiles». La prevención terciaria se activa cuando el riesgo psicosocial ya se ha manifestado, buscando la recuperación del trabajador. Puede incorporar medidas como la adaptación temporal de las condiciones de trabajo, facilitar terapia ocupacional, tratamiento psicológico, etc. Para que la gestión pueda considerarse efectiva debe abordar la combinación de las tres facetas, privilegiando en todo caso la primaria que va dirigida a la evitación del riesgo.

4.4. La perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales

Como destaca la doctrina (Igartua, 2023: 35) la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027 marca el paso definitivo desde las declaraciones institucionales hacia la acción normativa y práctica. Res-

pecto a los riesgos psicosociales, el texto destaca tres puntos fundamentales que inciden en la necesaria perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales. En primer lugar, la visibilización y la especificidad en la medida en que resulta preciso identificar riesgos que históricamente se han ignorado, como la «doble presencia» (carga de trabajo doméstico y laboral) y los riesgos específicos de sectores feminizados. En segundo lugar se plantea la necesidad de abordar una reforma de la LPRL y el cuadro de enfermedades profesionales para que incluyan la perspectiva de género, asegurando que las patologías psicosociales derivadas del trabajo femenino sean reconocidas y compensadas (*vid.*, a este respecto, el apartado 6.7 del presente trabajo). Por último, es necesaria una transversalidad efectiva basada en la integración de la perspectiva de género en todos los niveles —desde la inspección hasta la formación interna— para asegurar que la tutela y reparación de la salud sea equitativa, real y no solo una declaración de intenciones formal.

Por su parte, Garí Pérez (2025) subraya la necesidad imperativa de superar el modelo preventivo androcéntrico —que toma al hombre como norma universal y punto de referencia— para adoptar una perspectiva de género e interseccional en la seguridad y salud laboral. Este enfoque busca corregir la infravaloración histórica de los riesgos en sectores feminizados mediante tres ejes fundamentales. El primero implica el análisis de las diferencias biológicas y desigualdades sociales (segregación laboral); el segundo la incorporación de factores de vulnerabilidad cruzada (discapacidad, origen, identidad LGTBQIA+) y en último término, la participación directa de las mujeres y la formación específica para diseñar entornos de trabajo equitativos y realmente eficaces para todas las personas.

4.5. Integración en el sistema general de prevención y en la cultura empresarial

Los riesgos psicosociales deben integrarse en el Plan de Prevención de la organización empresarial y en su gestión cotidiana. No deben abordarse como una carga adicional o como un protocolo «antimultas». En múltiples ocasiones las organizaciones empresariales recurren a lo que la doctrina describe como protocolos de «cartón piedra» que se articulan solo para aparentar ajustarse a la legalidad sin cumplir la finalidad preventiva que establece la norma.

Las implicaciones que se derivan del sistema general de prevención exigen una actitud proactiva de la organización empresarial. Tanto la dirección como los mandos intermedios han de mostrar implicación y estar formados en esta materia, asumiendo que la creación de un ambiente de trabajo seguro no solo consiste en evitar accidentes susceptibles de causar lesiones de tipo físico, pues atender a la salud psicosocial forma parte de sus responsabilidades.

Dentro del sistema de gestión se deben desarrollar procedimientos de evaluación psicosocial que establezcan la frecuencia con que se realizan incluyendo

revisiones periódicas y cuando se produzcan cambios significativos en la organización. Los resultados y el diseño de las medidas se deben trasladar a la plantilla, siendo aconsejable establecer canales confidenciales de denuncia interna a través de los cuales se pueda alertar de situaciones que puedan comportar estrés incontrolado o acoso laboral con el objetivo de que la empresa pueda adoptar medidas antes de que la situación alcance una dimensión descontrolada. En último término se debe afrontar una desestigmatización de los problemas de salud mental en el trabajo. El objetivo se identifica con perseguir una cultura preventiva madura con la que las personas trabajadoras puedan expresarse sin sentirse desbordados o acosados, perdiendo el temor a la adopción de represalias o a ser etiquetados de forma negativa. La ejemplaridad que parte de los directivos resulta fundamental, debiendo cuidarse el equilibrio entre vida y trabajo, evitando correos nocturnos o en fines de semana exigiendo respuesta, respetando los periodos vacacionales y de descanso, etc.

MOLINA NAVARRETE (2021: 165) ha defendido el seguimiento de la situación mediante la creación de observatorios de salud laboral, la recopilación de datos estadísticos sobre enfermedades mentales relacionadas con el trabajo, y la evaluación periódica de los protocolos existentes. Viene a reclamar un enfoque integral donde las administraciones y las inspecciones deben actuar no solo en la corrección de incumplimientos, sino también en la promoción activa de entornos laborales saludables.

4.6. Mejora continua y seguimiento

Por último, como en cualquier evaluación de riesgos, se hace preciso realizar un seguimiento. El mismo ha de medir si las medidas implantadas han de ser revisadas, actualizando la evaluación ante las nuevas evidencias que resulten advertidas. Cuando cambien las condiciones de trabajo se debe revisar la evaluación valorando los efectos de una reestructuración, una modificación de la producción, la introducción de nuevas tecnologías o programas informáticos, etc. La exigencia que se describe parte del artículo 16.2.a LPRL. Implica la nueva evaluación de las condiciones de trabajo que puedan provocar que el trabajo resulte más peligroso y tener muy presente la conocida Ley de REVANS según la cual: «Para sobrevivir, una persona, una organización o una sociedad debe aprender al menos con la misma rapidez con que cambia el entorno».

5. Consecuencias de los incumplimientos y acciones procesales vinculadas a la responsabilidad por riesgos psicosociales

El incumplimiento de las obligaciones preventivas en materia de riesgos psicosociales abre la posibilidad de ejercitar distintos tipos de acciones procesales

frente a las empresas incumplidoras. En primer lugar, la persona trabajadora que sufre un daño derivado de un riesgo psicosocial no evaluado o no gestionado adecuadamente puede reclamar una indemnización por daños y perjuicios instando la reparación del daño moral y físico sufrido. Esta reclamación suele canalizarse ante la jurisdicción social y aparece vinculada a incumplimientos contractuales de la parte empresarial respecto de sus deberes de seguridad. En estos casos es común apelar a la vulneración de los derechos fundamentales —como el derecho a la dignidad, artículo 10, CE, a la integridad moral, artículo 15 CE, el derecho a la propia imagen y al honor, artículo 18.1 CE en supuestos de acoso— o por incumplimiento del contrato de trabajo (relativos a la protección de la salud conforme al artículo 4 ET y 14 LPRL). La ausencia de evaluación de riesgos psicosociales o de respuesta cuando se materializa el daño puede considerarse negligencia empresarial causante de daño, lo que activa la responsabilidad indemnizatoria.

Otra consecuencia particular del ordenamiento español se refiere a la posibilidad de interesar el recargo de prestaciones (artículo 164 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 8/2015, en adelante TRLGSS) aplicable cuando se trata de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y se constata una infracción de medidas de seguridad, pudiendo imponerse a la parte empresarial infractora un recargo de las prestaciones reconocidas (fijado entre el 30% y el 50% según la gravedad de la infracción). Es de reseñar, en estos casos, que el recargo de prestaciones suele proceder, aunque no de forma necesaria, de una propuesta de la Inspección de Trabajo, tras verificar las circunstancias en que se ha producido el accidente de trabajo o enfermedad profesional. Resulta común en tales casos, que, en aplicación de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, en adelante LISOS) aplique a la empresa una sanción que en el ámbito del incumplimiento de las obligaciones preventivas aparece tipificada como infracción administrativa grave en su artículo 12.1, cuando no se ha procedido a realizar una evaluación de los riesgos psicosociales. También cabe la solicitud de extinción indemnizada del contrato de trabajo, ex artículo 50 del ET cuando quede acreditada la gravedad del incumplimiento empresarial. La responsabilidad penal también puede ejercitarse en aplicación del artículo 316 CP que tipifica el delito contra la seguridad y salud de las personas trabajadoras y el artículo 173 CP que contempla el delito de acoso laboral. No obstante, esta vía procesal se ha de considerar excepcional, dadas las exigencias del umbral de gravedad que se precisa y la prueba interesada, en general, este no suele ser un cauce ágil y eficaz.

Debe tenerse en consideración que la LISOS al tipificar como infracciones graves conductas como no integrar el plan de prevención, no evaluar o revisar riesgos, no planificar medidas, no organizar emergencias o desconocer derechos de información y consulta. Por tanto, cuando hablamos de riesgos psicosocia-

les no estamos hablando de un suplemento opcional de bienestar. Estamos hablando también de cumplimiento preventivo.

Los riesgos psicosociales engloban una diversidad de situaciones laborales que pueden provocar daños a las personas trabajadoras y, en forma paralela, generar responsabilidad para la empresa. La praxis y la jurisprudencia nos muestra las principales situaciones generadoras de responsabilidad por riesgos psicosociales (Moreno, 2010: 4).

Se ha de partir de las consecuencias vinculadas a la obligatoriedad de realizar la evaluación de riesgos psicosociales. La doctrina jurisprudencial a este respecto (entre otras la STSJ Madrid de 23-03-2021, n.º 222/2021, Recurso 630/2020. ECLI:ES:TSJM:2021:3605) aborda un conflicto colectivo promovido por sindicatos médicos contra la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, en plena pandemia de COVID-19. Se reclamaba que la administración no había evaluado ni protegido adecuadamente la salud de los médicos de atención primaria y pediatras, exponiéndolos a riesgos no solo biológicos sino también psicosociales. Señalaban que, las deficiencias por sobrecarga asistencial habían sido denunciadas y que con la COVID-19 la situación se agravó —*más presión, más jornada, miedo al contagio, etc.*—, sin que se revisara la evaluación de riesgos ni se reorganizara el trabajo. El TSJ declaró que la Administración había vulnerado el derecho a la integridad física y moral de estos facultativos por no haber evaluado todos los elementos de sus puestos de trabajo, omitiendo el riesgo psicosocial de síndrome del trabajador quemado y el nuevo riesgo biológico del coronavirus. La resolución condenó a la Consejería a realizar de forma inmediata una evaluación específica de esos puestos, incluyendo el riesgo psicosocial, y a implantar las medidas preventivas oportunas, con reorganización de la carga asistencial para evitar el «riesgo grave e inminente» existente durante la pandemia. Se subraya así que las Administraciones públicas no son ajenas a las exigencias de la LPRL y deben actuar con la misma diligencia que un empleador privado en cuanto a prevención psicosocial.

5.1. La sobrecarga de trabajo y la exigibilidad de evaluación del riesgo

Se trata de una de las causas más frecuentes de malestar psicosocial. El exceso de carga de trabajo mantenido en el tiempo, sobre todo si va acompañado de plazos exigentes, concurre falta de control sobre la tarea o se ofrecen escasos recursos para afrontarla. La prolongación de jornadas, la presión constante para alcanzar objetivos o la realización habitual de funciones de varias personas (cuando va vinculada a déficit de personal) son factores que conducen al estrés laboral crónico y eventualmente al «síndrome del trabajador quemado». Estas situaciones son responsabilidad del empleador si no se han evaluado ni afrontado de forma adecuada.

En el análisis de esta faceta es relevante la STSJ Canarias (Las Palmas) de 26-05-2020. Recurso 1300/2019, ECLI:ES:TSJICAN:2020:975, al contem-

plar el derecho a la reducción de la carga de trabajo y se conecta con la obligación de evaluar este parámetro. Resuelve el debate planteado en el departamento jurídico de un ayuntamiento, donde los letrados municipales soportaban una enorme acumulación de asuntos sin refuerzo de plantilla. Varias de ellos reclamaron por vulneración de su derecho a la integridad física y moral, alegando que la sobrecarga les estaba causando perjuicios en su salud —*estrés intenso, ansiedad*—. La sentencia confirmó que la empresa incumplió su deber preventivo al no haber evaluado adecuadamente ese riesgo psicosocial y no haber tomado medidas (como redistribuir expedientes o contratar más personal), a pesar de los indicios claros de sobrecarga. El TSJ constató una infracción del artículo 14 LPRL y declaró el derecho de los demandantes a una mejora de las condiciones, subrayando que la calidad del servicio público no puede conseguirse en detrimento de la salud mental de quienes lo prestan. Se puso de manifiesto que incluso en el sector público los tribunales exigirán la evaluación de riesgos psicosociales difusos como la carga mental de trabajo, imponiendo su reducción cuando se produzca una cronificación del estrés laboral.

Por su parte la STS 1720/2025, Sala de lo Social, de 8-04-2025, Recurso 59/2023, ECLI:ES:TS:2025:1720 resulta muy relevante por cuanto establece que la evaluación psicosocial es una obligación preventiva real y efectiva. Frente a la demanda interpuesta por el personal de atención primaria del SERGAS en Galicia el Tribunal afirma que no basta con planes, borradores, encuestas, o protocolos generales, toda vez que la obligación legal exige no solo la realización de una evaluación de riesgos efectiva, específica y actualizada (artículo 15.1.b LPRL) sino que esta ha de culminar con una adecuada planificación preventiva (artículo 16 LPRL). La Sala advierte, además que la ausencia de evaluación psicosocial puede vulnerar derechos fundamentales y conecta directamente la omisión preventiva, con el derecho a la integridad física y moral del artículo 15 CE.

En sentido complementario el sometimiento a la persona trabajadora a una sobrecarga de trabajo y estrés insoportable hace viable la extinción indemnizada de su contrato por incumplimiento grave de la parte empresarial (artículo 50 ET). Así se desprende de la STSJ Madrid de 23-03-2021, 222/2021, Recurso 630/2020 ECLI:ES:TSJM:2021:3605, la cual admite la gravedad que implica la sobrecarga de trabajo en una residencia de ancianos (sector de cuidados). Se trata de un auxiliar de enfermería (gerocultor) que atendía, junto a un equipo claramente insuficiente, a un número de residentes muy superior al que la normativa de asistencia marcaba. Como consecuencia de ello, sufrió varios ataques de ansiedad y acabó de baja médica con un diagnóstico de depresión. Una vez acreditada la carga de estrés insoportable el pronunciamiento judicial constata que se encontraba por encima del doble de lo permitido por la normativa autonómica, lo cual «añadía al estrés inherente a la profesión una situación grave de carencia de personal». Como queda constatado, pues, cuando la em-

presa no corrige una situación de riesgo psicosocial que ponga en peligro la salud, la persona trabajadora puede resolver la relación contractual laboral con derecho a una indemnización íntegra.

5.2. El estrés laboral crónico y su consideración como contingencia profesional

En el contexto laboral resulta notorio que el estrés laboral resulta una de las causas que con más frecuencia generan incapacidades temporales con un gasto paralelo ingente. Sin embargo, resulta muy común que tales bajas laborales permanezcan camufladas como procesos de enfermedad común; las empresas nunca reconocerán que la causa se encuentra en la deficiente organización empresarial por lo que el tratamiento de la ansiedad y del estrés suele acabar encontrando un paraguas de protección en la sanidad pública. Resulta evidente que para poder actuar sobre la causa laboral del problema primero se tiene que reconocer la existencia de contingencia profesional. A este respecto resulta oportuno citar la STSJ Comunidad Valenciana de 20-04-2021, n.º 1189/2021, Rec 1844/2020 ECLI:ES:TSJCV:2021:2183, en la que el trastorno de ansiedad reactiva al trabajo se califica como accidente laboral.

Esta sentencia aborda la calificación de una baja por ansiedad como accidente laboral. La trabajadora afectada había causado baja médica por trastorno de ansiedad y depresión reactiva a conflictos laborales. La Sala revocó la sentencia de instancia reconociendo la baja como profesional. Quedó acreditado que la trabajadora estaba sometida a un clima laboral negativo y a una presión laboral constante, aunque no pudiera identificar un hecho único desencadenante. Argumentó que la existencia de un «entorno laboral de malestar prolongado» es suficiente para apreciar la causalidad laboral de la patología psíquica, sin exigir que concurra un accidente súbito o un acoso formal. Se consolida la doctrina de que los daños psicosociales graduales pueden ser reconocidos como accidente de trabajo, abriéndose le eventualidad de establecer un recargo de prestaciones si hubo omisión preventiva y una posible reclamación por daños contra la empresa. La sentencia, además, contiene una mención muy relevante respecto al actual artículo 156.2.e) TRLGSS, referido a la enfermedad que haya tenido por causa exclusiva la ejecución del trabajo, remitiéndose a la interpretación de tal precepto «conforme al criterio de prevalencia, valorando como profesional la contingencia si la causa principal de la dolencia considerada es laboral». También envía un mensaje preventivo: un mal clima laboral sostenido *per se* debe ser abordado por la empresa, pues sus consecuencias están amparadas por la protección laboral.

5.3. La acción procesal frente al acoso laboral

El acoso laboral es quizá el riesgo psicosocial más gravoso, pues atenta directamente contra la dignidad y la integridad moral de la persona trabajadora. Las

empresas tienen la obligación no solo de abstenerse de conductas de acoso, sino de prevenir y actuar frente al acoso si saben o deben saber de su existencia —artículo 14 LPRL en relación con artículo 4 ET y artículo 15 CE—. La responsabilidad empresarial puede producirse tanto desde la comisión activa como de la omisiva pudiendo generarse indemnizar por daños morales muy importantes a favor de las víctimas, al considerarse como criterio valorativo la violación grave de sus derechos fundamentales (derecho a la integridad moral, a la dignidad o a la no discriminación).

5.4. La responsabilidad por acoso sexual y por razón de género u otras situaciones de discriminación

Pese a que puede englobarse dentro del acoso laboral, merece mención aparte por su especial gravedad. La legislación española (LO 3/2007) obliga a prevenir de forma específica estas modalidades de acoso, y su ocurrencia genera responsabilidad objetiva del empleador si no actuó con la diligencia debida para evitarlas. En estos casos, a la infracción de índole preventiva se suma la vulneración del derecho fundamental a no sufrir discriminación, lo cual eleva la gravedad jurídica.

5.5. Jornadas excesivas, falta de descansos y desconexión

Otro riesgo psicosocial común se identifica con la sobrecarga horaria y la falta de conciliación. Trabajar de forma habitual por encima de la jornada legal, sin respetar descansos diarios o semanales, no solo infringe la normativa de tiempo de trabajo, sino que provoca fatiga física y mental, estrés y dificulta la vida personal, lo que se suele proyectar de forma negativa sobre la salud psicológica. En la actualidad, una de las manifestaciones de este riesgo es la hiperconectividad digital: la imposición de estar localizable fuera de horario, de responder correos en tales franjas horarias, etc., diluye las fronteras entre trabajo y vida privada y genera estrés continuado. España, con el derecho a la desconexión digital, ha dado herramientas a los empleados para enfrentarse a esas prácticas. Si la empresa no respeta la desconexión y exige disponibilidad total, puede incurrir en responsabilidad por los trastornos que se puedan generar, entre ellos insomnio, ansiedad, etc.

5.6. La reclamación del daño causado

La interesantísima sentencia del Juzgado de lo Soc. 2 de Tarragona, de 30-12-2024, Resolución 537/2024. ECLI:ES:JSO:2024:3410 vincula de forma contundente la inexistencia de evaluación de riesgos psicosociales, que emerge como un imperativo legal, y la obligación de reparar el daño causado. Aborda la responsabilidad civil de la empleadora en un supuesto de un suicidio de un trabajador considerando entre los elementos determinantes de una responsabi-

lidad cifrada en una notable indemnización de 1.140.960 € la inexistencia de evaluación de riesgos psicosociales. El suicidio del trabajador, director de fábrica, se encontraba inmerso en una situación extrema de «estrés y ansiedad» en un contexto en el que la empresa carecía de evaluación de riesgos psicosociales y le utilizaba como *cabeza de turco* al intentar atribuirle la responsabilidad en una investigación abierta por delitos medioambientales, pese a que en tal materia carecía de competencias decisorias. La sentencia, ejemplar en la síntesis de los elementos generadores de responsabilidad empresarial, destacó la concurrencia de los siguientes elementos de juicio:

1. Los elementos interpretativos que ofrece el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales y que subrayan la responsabilidad empresarial (véase el apartado 2 del presente trabajo).
2. La inexistencia de «evaluación de riesgos psicosociales» evidencia la relación causa-efecto matizándose que: *hay que considerar todos aquellos elementos que entran en juego, como son las condiciones de trabajo que pueden provocar daño, los factores moderadores y las consecuencias, ya sean sobre la persona o sobre la organización.*
3. La Directiva marco 89/391 /CEE, sobre el estrés relacionado con el trabajo, el acoso y la violencia en el trabajo, inaplicada desde el punto de vista preventivo, subrayando que la política de la UE reconoce que la salud mental debe abordarse de manera exhaustiva en todos los ámbitos políticos, incluida la salud mental en el trabajo y que: *La gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo no es solo una obligación moral y una buena inversión para los empleadores, sino también un imperativo legal establecido en la Directiva marco 89/391/CEE.*
4. La trascendencia del valor de la carga probatoria que establece el artículo 96.2 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuya aplicación práctica muestra que a la vista de la sentencia previa y firme que declaró el suicidio contingencia profesional, opera la inversión de la carga de la prueba que se desplaza hacia la empresa que ha de soportar la obligatoriedad de acreditar que hizo todo lo posible y adecuado para evitar el resultado dañoso del accidente.

En lo que se refiere a la reparación del daño por la omisión de evaluación de riesgos psicosociales también resulta relevante la STSJ Extremadura, 01-09-2025. ECLI:ES:TSJEXT:2025:913 Res 540/2025. Recurso: 163/2025. La sentencia declara que la Junta no abordó el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, al no activar protocolos de resolución de conflictos ni realizar evaluaciones psicosociales para el puesto de trabajo que desempeñaba la funcionaria reclamante. Pese a que no se aprecia vulneración de derechos fundamentales, sí se reconoce el daño derivado de la omisión preventiva, concretando el derecho a una indemnización que se cifra

en la cantidad de 36.295,60 €, que deriva de la aplicación del artículo 40.1 de la Ley 35/2015, de 22 de septiembre. El baremo utilizado (actualizado al ejercicio 2024) por día de incapacidad temporal implica multiplicar los días en situación de incapacidad temporal 565 días de baja, por 64.24 euros diarios. La conveniencia de utilizar el baremo reseñado viene avalada por la doctrina del Tribunal Supremo (STS/4.^a 17-01-2007 y 30-01-2008) que ha validado sus ventajas, pese a que se trata de una vía facultativa y meramente orientadora, haciendo ver en todo caso, que, si se opta por su utilización, apartarse de sus valoraciones exigirá especial y razonada motivación. En este caso, la sentencia de instancia no aplicó el baremo indemnizatorio correspondiente al año 2024, rectificando por vía de recurso tal deficiencia.

5.7. Organización deficiente del trabajo: roles ambiguos, conflicto y clima tóxico

En el contexto de la organización empresarial hay riesgos que aparecen como más sutiles, pero resultan igualmente dañinos. Por ejemplo, la ambigüedad de rol —cuando una persona trabajadora no tiene claro qué se espera de ella, recibe órdenes contradictorias o tiene varios jefes— genera una tensión continua que puede derivar en ansiedad. El conflicto interpersonal no resuelto dentro de un equipo, la falta de apoyo por parte de superiores, o un estilo de liderazgo autoritario también crean un clima negativo. Cuando el ambiente laboral acaba siendo tóxico, con presión psicológica injustificada, faltas de respeto, menosprecio de la dignidad de la persona trabajadora, la responsabilidad se proyecta sobre la empresa al no supervisar los códigos de conducta claros y no formar de forma adecuada a sus mandos a través de una gestión de liderazgo saludable.

5.8. Violencia externa y otras situaciones especiales

En determinados sectores, los riesgos psicosociales pueden proceder de terceros ajenos a la empresa. Tal sería el supuesto de violencia ejercida por clientes, pacientes, alumnos o usuarios del servicio, situaciones que, por desgracia abundan en la práctica cotidiana. Pese a que la fuente del riesgo no es interna, no obstante, la empresa tiene el deber de prever y minimizar estos riesgos externos en la medida de lo posible. Podría, por ejemplo, facilitar medios de seguridad en entornos conflictivos, formación adaptada en manejo de situaciones agresivas, sistemas de alarma, etc.

La Inspección de Trabajo ha clasificado la violencia de origen externo como un riesgo psicosocial más, que debe evaluarse. En particular se emitió un Criterio Técnico específico sobre riesgo de atraco y violencia en el trabajo, CT 87/2011.

La clave, en cualquiera de los casos, para que surja responsabilidad asociada a la exteriorización del riesgo psicosocial se produce cuando el mismo no ha sido

ni evaluado, ni gestionado, provocando finalmente bien un daño a la persona trabajadora o bien se traduce en una vulneración de sus derechos.

6. La nueva perspectiva del anteproyecto de reforma de la LPRL

El Anteproyecto de Ley, aprobado por el Consejo de ministros el 28 de abril de 2026 supone una reforma de notable alcance de la LPRL de 1995 especialmente en lo relativo a la incorporación expresa de la salud mental y de los riesgos psicosociales al núcleo del sistema preventivo español. La reforma abandona definitivamente una concepción predominantemente físico-material de la prevención y avanza hacia una noción integral de salud laboral, alineada con las transformaciones del trabajo contemporáneo (digitalización, intensificación del trabajo, algoritmización, hiperconectividad y nuevas formas de organización empresarial). La reforma aborda modificaciones de alcance crucial ampliamente demandadas por la doctrina (AA. VV. 2022: 277) que ya insistió en la necesidad de una inclusión explícita en la LPRL de una protección eficaz de la salud psicosocial incorporando la perspectiva de género.

6.1. Reconocimiento expreso de la salud mental y de los riesgos psicosociales

La principal novedad radica en la inclusión en el texto legal de la mención explícita de la «salud mental» y los «riesgos psicosociales», superando la precedente referencia implícita que hasta ahora derivaba de la interpretación amplia del concepto de salud contenida en el artículo 4 de la LPRL. Se reconoce que los daños derivados del trabajo no son solo de carácter físico, sino también: cognitivos, emocionales, conductuales, sociales, fisiológicos, y mentales. Desde una perspectiva doctrinal, ello implica una ampliación del concepto jurídico de daño laboral y una aproximación coherente con los estándares de la Organización Mundial de la Salud y de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. La reforma tiene un valor especialmente relevante porque positiviza legislativamente categorías que hasta ahora dependían en gran medida de la negociación colectiva, la jurisprudencia, y la actuación técnica del INSST.

6.2. Violencia, acoso y ciberacoso como riesgos laborales

A fecha de hoy son incontables los protocolos que incorporan en su redacción una definición desactualizada del acoso laboral. Por fin el legislador aborda una redacción normativa que se atiene al contenido vigente (Convenio 190 OIT) y que supera el lastre y la confusión que generó, también a nivel de práctica jurisprudencial, la pervivencia indebida del concepto tradicional de acoso. En este sentido resulta clave la *addenda* que implica la inclusión de la siguiente definición en el artículo 4.13.º de la LPRL: *13.º Se entenderá por «violencia y acoso laborales» cualquier comportamiento, conducta o amenaza, física, verbal o de*

cualquier clase, incluido el ejercido por medio de cualquier tipo de tecnología de la información y de la comunicación o por el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, que tenga por objeto, cause o sea susceptible de causar a la persona trabajadora un daño en la salud física o mental por, entre otros, atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida. Se entenderán incluidos en esta definición tanto la violencia como el acoso, sexual y por razón de género.

Especialmente novedosa es la inclusión expresa de: ciberacoso, violencia ejercida mediante tecnologías de la información, y daños derivados del uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial. La empresa queda pues obligada a garantizar la protección frente a: la violencia laboral, el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo. La reforma conecta la prevención de riesgos con la tutela de derechos fundamentales, la igualdad, y la protección de la dignidad de la persona trabajadora.

6.3. Obligatoriedad de integrar los riesgos psicosociales en la evaluación preventiva

Se establece expresamente que todos los riesgos, «también los psicosociales y climáticos y sus interacciones», deberán incorporarse a la evaluación de riesgos, y a la planificación preventiva. Esta previsión posee una trascendencia jurídica considerable porque: elimina cualquier duda sobre el carácter obligatorio de la evaluación psicosocial e impide tratamientos marginales o meramente formales, exigiendo una integración estructural de estos riesgos en el modelo preventivo. Además, el texto incorpora una exigencia metodológica relevante al establecer la obligación de que la evaluación se realice mediante visitas presenciales a los centros de trabajo. Ello pretende evitar evaluaciones puramente documentales o automatizadas, especialmente frecuentes en riesgos organizativos y psicosociales, donde resulta esencial el análisis del clima laboral, la carga de trabajo, los tiempos de disponibilidad, las relaciones jerárquicas, el aislamiento, el control algorítmico, o dinámicas de acoso.

6.4. Nueva definición de «condición de trabajo»

Se redefine el concepto de «condición de trabajo» incluyendo cualquier característica susceptible de afectar: a la salud física, o a la salud mental, así como al propio desarrollo del trabajo. Esta redefinición tiene consecuencias sistemáticas muy importantes porque amplía el ámbito de actuación preventiva a factores organizativos y relacionales tales como: ritmos de trabajo, hiperconectividad, desconexión digital, disponibilidad permanente, sistemas algorítmicos, o mecanismos de evaluación automatizada. En términos dogmáticos, el legislador abandona una visión «material» del riesgo para adoptar otra centrada en la organización del trabajo como fuente potencial de daño.

6.5. Regulación específica futura de los riesgos psicosociales

El anteproyecto prevé la aprobación, en el plazo de un año, de un reglamento específico sobre protección frente a riesgos psicosociales. La previsión resulta trascendente ya que implica reconocer la insuficiencia del marco reglamentario actual y admite la especificidad técnica de estos riesgos, abriendo la puerta a obligaciones preventivas más concretas. El futuro reglamento ha de abordar expresamente: la promoción de entornos de trabajo saludables así como la prevención de la conducta suicida. Esta última referencia constituye una de las novedades más innovadoras y sensibles del texto, pues incorpora de manera explícita la dimensión extrema del deterioro psicosocial asociado al trabajo.

6.6. Vigilancia de la salud mental y dimensión colectiva de la prevención

Otra novedad trascendente supone la ampliación de la vigilancia de la salud que dejará de quedar limitada a la salud física, debiendo incluir expresamente la salud mental. El anteproyecto exige: pruebas específicas vinculadas a los riesgos del puesto; evaluaciones periódicas; y controles tras ausencias prolongadas por motivos de salud. Asimismo, la vigilancia adquiere una dimensión colectiva y epidemiológica: se prevén análisis colectivos, orientados a detectar patrones, y a priorizar medidas preventivas. Ello implica un desplazamiento desde una lógica meramente reparadora o individual hacia una auténtica política preventiva basada en datos organizativos.

6.7. Perspectiva de género y edad en los riesgos psicosociales

El texto introduce expresamente la obligación de incorporar la perspectiva de género y la perspectiva de edad en la prevención, previsión que proyecta la evidencia empírica que ofrece impactos diferenciados a nivel de doble presencia, sobrecarga de cuidados, segregación ocupacional, violencia sexual, precariedad, edadismo, o fatiga digital. Se asume así un enfoque preventivo más individualizado y adaptativo.

6.8. Valoración crítica y alcance sistemático de la reforma

Desde una perspectiva analítica, el anteproyecto presenta cuatro transformaciones estructurales: a) Mentalización del sistema preventivo. La salud mental deja de ser periférica para convertirse en objeto central de protección jurídica; b) Amplificación del foco que deja de situarse exclusivamente en agentes materiales, sino que se centra en la organización empresarial y tecnológica del trabajo; c) Anticipación de fenómenos vinculados a la digitalización, inteligencia artificial, hiperconectividad, y plataformas digitales y d) Integración de los derechos fundamentales en la prevención, especialmente en materias de dignidad, igualdad, intimidad, violencia, y salud mental.

En conclusión, el anteproyecto representa la reforma más profunda del modelo preventivo español desde 1995 en materia de riesgos psicosociales. La novedad no reside únicamente en la incorporación terminológica de la salud mental, sino en la reconstrucción del sistema preventivo desde una concepción integral del trabajo y de la persona trabajadora. No obstante, su eficacia dependerá de: la concreción reglamentaria futura, los métodos de evaluación psicosocial, la capacidad inspectora, la actuación de los servicios de prevención, y la interpretación judicial posterior. En definitiva, el texto supone el tránsito desde un modelo clásico de seguridad industrial hacia un auténtico modelo de protección integral de la salud laboral en el siglo XXI.

7. Conclusiones y recomendaciones

A la vista del análisis realizado la inclusión de los riesgos psicosociales en la evaluación y gestión preventiva se muestra como una realidad que ha empezado a obtener una respuesta contundente por parte de los tribunales y que acaba de proyectarse en la nueva realidad normativa a través del anteproyecto de reforma de la LPRL aprobado el 28-04-2026. En nuestro país la normativa preventiva interpretada por la Inspección de Trabajo y los tribunales han mostrado la obligatoriedad empresarial de protección de la salud mental y la necesidad de optar a favor del bienestar psicosocial. Tal imperativo aparece reforzado por las estrategias y la normativa europeas apareciendo como fines prioritarios en las agendas de seguridad y salud laboral del presente siglo. Las consecuencias que aparecen vinculadas a los incumplimientos preventivos descritos son considerablemente gravosas y se proyectan sobre elevadas sanciones administrativas, indemnizaciones por daños a las personas trabajadoras, recargos de prestaciones de Seguridad Social, facilitando la resolución indemnizada de contratos y afrontar perjuicios reputacionales que pueden resultar irreparables.

A la vista de la argumentación estructurada en el presente estudio se deduce el siguiente decálogo de recomendaciones claves para las empresas e instituciones:

1. Integración de la evaluación psicosocial en el plan de prevención estableciendo revisiones periódicas. No debe ser un ejercicio esporádico ante una crisis, sino parte regular del ciclo preventivo. Se trata de un imperativo legal que emana de la Directiva marco 89/391/CEE y de la doctrina emanada del STJUE 09-03-2021, C-344/19 (FJ 62) y que impone aprovechar las evaluaciones periódicas obligatorias para incluir cuestionarios psicosociales y diagnósticos de clima laboral, contando con expertos en la materia.

2. Compromiso y formación de la dirección y mandos. La dirección tiene la responsabilidad de ejercer su capacidad organizativa a través del ejemplo, debe destinar recursos económicos y tiempo para la aplicación de la prevención. Los mandos intermedios, que suelen tener un contacto más directo con los empleados, han de recibir formación para poder identificar las evidencias de riesgo que puedan aparecer en los equipos que puedan estar sobrecargados de trabajo, cuando surjan conflictos incipientes, cuando se aísla a las personas trabajadoras, activando recursos para resolver o evitar que el problema se sobredimensione.
3. Protocolos y estrategias claras para situaciones críticas. En función de su tamaño cada empresa debe disponer cuando menos de un protocolo preventivo para prevenir y actuar frente a los distintos tipos de acoso, de un protocolo de gestión del estrés que ofrezca soluciones ante situaciones de elevación de la carga de trabajo, facilitando la desconexión fuera de la jornada y fórmulas de apoyo psicológico de carácter confidencial. Los protocolos han de ser accesibles para toda la plantilla y ponerse en práctica, sin que en ningún caso puedan considerarse validados los protocolos de «cartón piedra».
4. Facilitar la participación de las personas trabajadoras. Se debe involucrar a las personas trabajadoras y sus representantes en la identificación de riesgos, haciéndolas partícipes tanto de las propuestas que puedan surgir como de las soluciones. Los delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud deben asumir el papel clave de la dimensión psicosocial, supervisando las estadísticas de absentismo vinculadas a causas psicológicas, rotación de puestos de trabajo y realizar encuestas de satisfacción para levantar el velo de los problemas que puedan permanecer ocultos.
5. Se deben abordar las particularidades que puedan producirse en el sector público. A título ejemplificativo en la sanidad se deben implantar sistemas rotatorios de trabajo o apoyo extra en los servicios sobretensionados. Cada sector tiene sus particularidades y, en consecuencia, han de ser analizado con soluciones que, de forma específica, atiendan a los focos desencadenantes de estrés o riesgo psicosocial.
6. Revisión periódica y actualización de las evaluaciones de riesgos tras la aplicación de cambios relevantes en el sistema organizativo. Tras la aplicación de un expediente de regulación de empleo, la implantación de un nuevo soporte informático de trabajo, o situaciones de carácter extraordinario como fusiones, catástrofes naturales, teletrabajo masivo, se ha de proceder a una reevaluación de los riesgos. La capacidad de reacción rápida en prevención puede evitar que se materialicen daños graves y evidencia un planteamiento de buena fe frente a una eventual reclamación o actuación inspectora.

7. Clarificación de la competencia de la Inspección de Trabajo para abordar la investigación y sanción de los comportamientos gravemente atentatorios en materia de riesgos psicosociales. Pese al carácter referente del Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo es demasiado recurrente que esta se declare incompetente, derivando la posible actuación hacia la jurisdicción social, en supuestos de máxima gravedad donde concurre, de forma simultánea, una situación de suicidio de un trabajador inducido por conflictos laborales, la inexistencia de evaluación de riesgos laborales y la omisión de respuesta de la empresa ante el desbordamiento del conflicto.
8. Establecimiento de una cultura de sensibilización frente a los problemas de salud mental. Esta sugerencia puede ir un paso por delante de las obligaciones legales, pero ofrece un evidente efecto preventivo: las empresas que promueven de forma activa el equilibrio vida-trabajo, que facilitan cierta autonomía en el desempeño laboral y que destacan el respeto a las personas y a su dignidad, acotan de forma terminante la posibilidad de que surjan problemas psicosociales. La inversión en un clima laboral positivo revierte en una mejora de la imagen corporativa y se traduce en una inversión en prevención.
9. No se puede prometer prevención total, ni ofrecer control absoluto. No se puede convertir el sufrimiento humano en una ecuación simple. Pero sí siguen abiertas las vías para mejorar: se puede evaluar mejor, organizar mejor, escuchar mejor y responder mejor. Se puede reducir sobrecarga, corregir liderazgos destructivos, no trivializar el acoso, revisar los turnos imposibles, abrir circuitos de ayuda confiables y proteger la confidencialidad, dejando abierta la vía de la negociación colectiva para la implementación de mejoras.
10. El anteproyecto de reforma de la LPRL, aprobado el 28-04-2026, materializa evidentes mejoras de la prevención de riesgos psicosociales en consonancia con los criterios interpretativos que se están consolidando a través de la actuación de los operadores jurídicos y la doctrina, plasmando de forma definitiva la obligación de considerar los riesgos psicosociales en la evaluación y planificación preventiva.

Pese a que la LPRL ha demostrado que puede ser aplicable, cada vez hay más unanimidad en la necesidad de exigir una Directiva europea que regule de forma específica los riesgos psicosociales en el trabajo. Sería muy provechosa alguna instrucción técnica de obligado cumplimiento que detallara la necesidad de evaluarlos (similar a como existe para riesgos específicos físicos) o incluso una reforma legal que incorporara la terminología propia de los «riesgos psicosociales» en la LPRL para disipar dudas. A nivel de la UE, actualmente se debate la posibilidad de una directiva específica sobre salud mental en el trabajo; España, con su experiencia, podría liderar ese impulso.

Como idea conclusiva, la obligatoriedad en la inclusión de los riesgos psicosociales en el modelo preventivo ha dejado de ser una exigencia inespecífica o etérea, para pasar a resultar un imperativo vinculado a consecuencias sancionatorias explícitas. Las empresas que hayan demorado la actualización de sus evaluaciones y políticas de gestión preventiva deben actualizarlas de forma imperiosa, no solo por un mínimo sentido de responsabilidad social sino por seguridad jurídica. La protección de la salud de las personas trabajadoras no solo permite eludir sanciones y altas responsabilidades indemnizatorias, sino que se proyecta sobre un entorno laboral. Proteger la salud psicosocial de las personas trabajadoras no solo evita sanciones, sino que redundará en un entorno laboral más sano, motivador y productivo. Como se ha constatado, tanto la interpretación normativa existente como la perspectiva jurisprudencial han pasado a considerar los riesgos psicosociales como una responsabilidad de la organización empresarial. El cumplimiento de ese mandato legal resulta, en definitiva, una parte central del deber de diligencia empresarial de nuestros tiempos, y una condición para que resulte accesible tanto el trabajo decente como el trabajo saludable, en el sentido en que tales objetivos han sido propuestos por los organismos internacionales y europeos. Cuidar la salud mental de la persona trabajadora ha pasado a resultar tan obligatorio como proteger las lesiones físicas, debiendo considerarse que ambas dimensiones forman un todo indisoluble en el concepto actual de salud laboral.

8. Bibliografía

- AA. VV. *Políticas y prácticas de gestión de los riesgos psicosociales laborales, en especial con perspectiva de género* (2022). Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales. Conserjería de empleo, empresa y trabajo autónomo, disponible en la URL <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/02/2Definitivo.IAPRLPisosocialesGenero.2020.pdf>
- AA. VV. (2025). *Nuevos retos de la prevención de riesgos laborales: ley y negociación colectiva. Un estudio comparado Chile/España*, Aranzadi. 334.
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio (2025). «La necesidad de un giro preventivo en los protocolos antiacoso», en *Nuevos retos de la prevención de riesgos laborales*. Aranzadi.
- CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (CES) (2025, 28 de abril). *Workplace stress epidemic killing 10,000 people a year*, disponible en la URL: <https://www.etuc.org/en/presrelease/workplace-stress-epidemic-killing-10000-people-year>
- CONFEDERACIÓN DE SALUD MENTAL EN ESPAÑA (2022). «Estado de los Derechos Humanos en salud mental, 2022», disponible en la URL: Informe DDHH 2022 (Consaludmental.org)
- CRUZ VILLALLÓN, Jesús y RODRÍGUEZ RAMOS, Patrocinio (2025). «El espacio de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos Laborales», en *Nuevos retos de la prevención de riesgos laborales: ley y negociación colectiva. Un estudio comparado Chile/España*, 17-42.

- EUROFOUND (2022). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*.
- EUROFOUND (2023). *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level>
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA) (2024, 23 de febrero). *Digitalisation and psychosocial risks*, disponible en línea: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/digitalisation-and-psychosocial-risks>
- FPSICO. *Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1* (2022). <https://www.insst.es/documentacion/herramientas-de-prl/aip/fpsico-factores-psicosociales-metodo-evaluacion-version-4-1-2022>
- FRANKLIN, Barry *et al.* (2021). «Chronic Stress, Exercise and Cardiovascular Disease». *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18 (18), 9922. DOI: 10.3390/ijerph18189922, disponible en la URL: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/18/9922>.
- FERNÁNDEZ VILLAR, Covadonga (2024). «La prevención de riesgos laborales en el entorno digitalizado desde una perspectiva de género». *Revista Femeris*, vol. 9, núm. 2.
- GARÍ PÉREZ, Aitana (2025). «Integrar la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales: una oportunidad para una actuación más eficaz y equitativa», en *Integración de la perspectiva de género en seguridad y salud en el trabajo*, 15 a 21, disponible en la URL: <https://www.insst.es/documents/94886/8417779/Revista+SST+-+N%C3%BAmero+120+%28versi%C3%B3n+pdf%29.pdf>
- GRAU PINEDA, Carmen (2017). «Sobre la imperiosa necesidad de incorporar la perspectiva de género en la gestión de los riesgos psicosociales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 408.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2022). *Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*. <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/orientaciones-para-gestion-de-aspectos-ergonomicos-y-psicosociales-en-situaci%C3%B3n-de-teletrabajo-ano-2022>
- IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2023). «El enfoque de género y la enfermedad profesional: reflexiones desde el ordenamiento español». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 11 (2).
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2008). «La cultura de la prevención en el siglo XXI: panorámica europea e iberoamericana en el horizonte del Convenio 187 de la OIT», ponencia elaborada para el Congreso Iberoamericano del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, 34 y ss.
- (2013). «Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales: alcance de una norma especial que confirma el principio general», *Revista de Derecho Social*, ISSN 1138-8692, n.º 63.
- (2021). «Estudio preliminar. Un nuevo tiempo para la salud psicosocial en el trabajo fragmentos de derecho vivo», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, ISSN-e 2792-8322, n.ºs 461-462.
- MOLERO MARAÑÓN, Luisa (2024). «La violencia sexual en el trabajo a la luz del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo n.º 190 y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, núm. 480», *Revista de Trabajo y de Seguridad Social*.
- MORENO JIMÉNEZ, Bernardo, BAEZ LEÓN, Carmen (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- OLARTE ENCABO, Sofía (2016). «La discriminación en materia de prevención de riesgos laborales. El principio de igualdad en la negociación colectiva». *Informe y Estudios Relaciones Laborales* (dir. Sánchez Trigueros, Carmen).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS*, disponible en la URL: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) (2024). *La salud mental en el trabajo*. Disponible en línea: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- PINEDA, Paz (2025, 18 de enero). «El psicólogo Mario Alonso Puig alerta del signo físico de quienes sufren estrés: «Las consecuencias son fatales», *Estilo de vida*, disponible en la URL: https://www.espanol.com/mujer/estilo-vida/20250118/psicologo-mario-alonso-puig-alerta-signo-fisico-sufren-estres-consecuencias-fatales/917158402_0.html
- ROMERAL HERNÁNDEZ, Josefa (2024). «Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 desde la perspectiva de género». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 480.
- SÁNCHEZ TRIGUERO, Carmen (2024). «Adecuación e implementación del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el ordenamiento laboral español». *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 5.
- SANGUINETTI RAYOMOND, Wilfredo (2022). «El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados» Editorial CISS: *Trabajo y Derecho*, núm. 95.
- TIWALOLUWA, A Ajibewa *et al.* (2024). *American Journal of Preventive Medicine. Chronic Stress and Cardiovascular Events (CARDIA Study)*. DOI: 10.1016/j.amepre.2023.12.015, disponible en la URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38143043/>
- TRINDADE PEREIRA, Inés (2025). *EuroNews. Seguridad en el trabajo: ¿qué países de la UE registran más muertes y lesiones en el lugar de trabajo?*, disponible en la URL: <https://es.euronews.com/my-europe/2025/05/01/seguridad-en-el-trabajo-que-paises-de-la-ue-registran-mas-muertes-y-lesiones-en-el-lugar-d>
- UGT (2024). *Informe Salud Mental y Trabajo*. Disponible en línea. https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/2024_Informe_Salud_Mental_Trabajo.pdf
- VALLECILLO GÁMEZ, María Rosa (2026). «Un esperado (y deseado) nuevo horizonte para la regulación de los riesgos psicosociales en el Acuerdo de mejora y modernización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales». *Briefs AEDTSS*, n.º 21, disponible en la URL: https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2026/03/21_Vallecillo-Gamez_LPRL.Marzo-2026.pdf
- VALVERDE ASENSIO, Antonio José (2025). *El tratamiento legal de los riesgos psicosociales (acoso y estrés laboral). Protocolos e interiorización de las normas técnicas en la conformación del deber de prevención*, Aranzadi.
- VICENTE PACHÉS, Fernando (2024). *La gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso*, Ed. Aranzadi.