

La salud mental en el ámbito laboral

Respuestas y soluciones prácticas

Enero 2026

¿Las empresas deben atender la salud mental de las personas trabajadoras?

Sí. Las empresas tienen la **obligación legal** de atender la salud mental de las personas trabajadoras, garantizando un entorno de trabajo seguro. ([art. 2 LPRL](#))

Los trastornos mentales son la segunda causa de baja por incapacidad temporal en nuestro país ([INSST, 2025](#))



¿Qué factores afectan a la salud mental de las personas trabajadoras?

Los **factores** que afectan a la salud mental son de origen **psicosocial**, siendo los más frecuentes (según [OSHA](#), [INSST](#), [Ministerio de Sanidad](#)) los siguientes:

Sobrecarga, alto ritmo de trabajo y recursos insuficientes

Inseguridad laboral y/o bajos salarios

Escasa autonomía en el propio trabajo

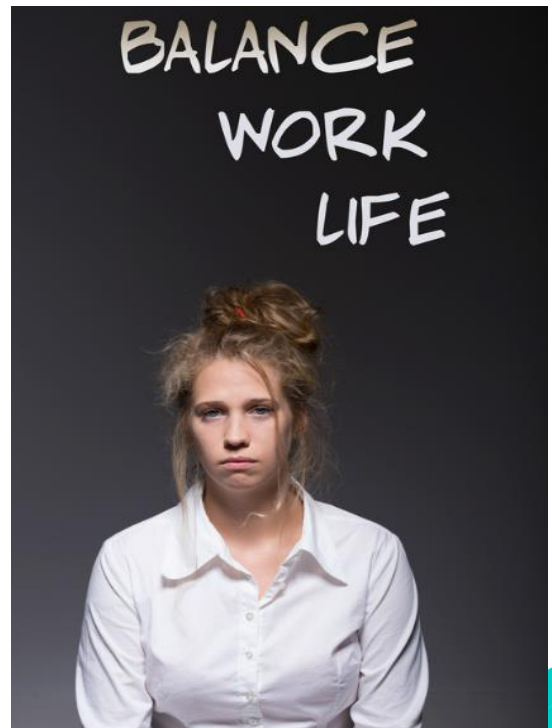
Falta de apoyo de superiores y personas compañeras

Largas jornadas, horarios y cambios sin previo aviso

Dificultad de conciliación trabajo y vida personal

Discriminación, violencia en el trabajo y acoso

Trato difícil con clientes, pacientes, alumnos, etc.

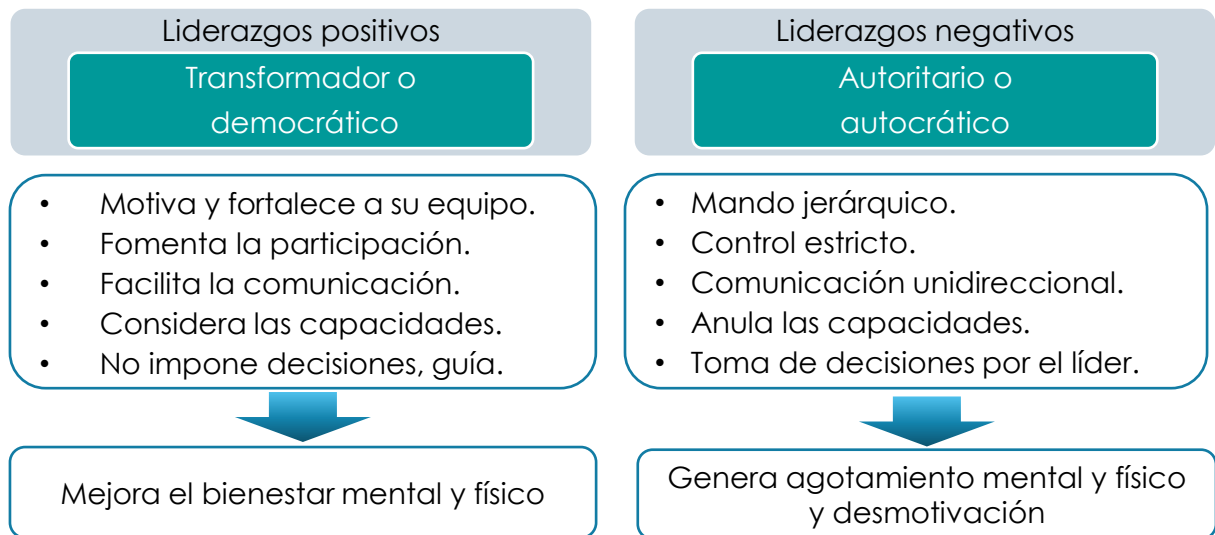


El punto de partida para conocer el estado de salud mental de las personas trabajadoras es la **evaluación de riesgos psicosociales**. Los trabajadores pueden exigirla, es una obligación empresarial (art. 16 LPRL y art. 3, RSP)

¿El tipo de liderazgo puede influir en la salud mental de las personas trabajadoras?

Sí. De hecho, se trata de un **factor de riesgo psicosocial** que se incluye en los métodos de evaluación refrendados ([ISTAS 21](#) ó [F-PSICO](#)).

Se pueden diferenciar liderazgos positivos o negativos para la salud mental en base a los estilos de liderazgo (INSST, [NTP 1025](#)):

**¿Hay otros factores que pueden influir en la salud mental?**

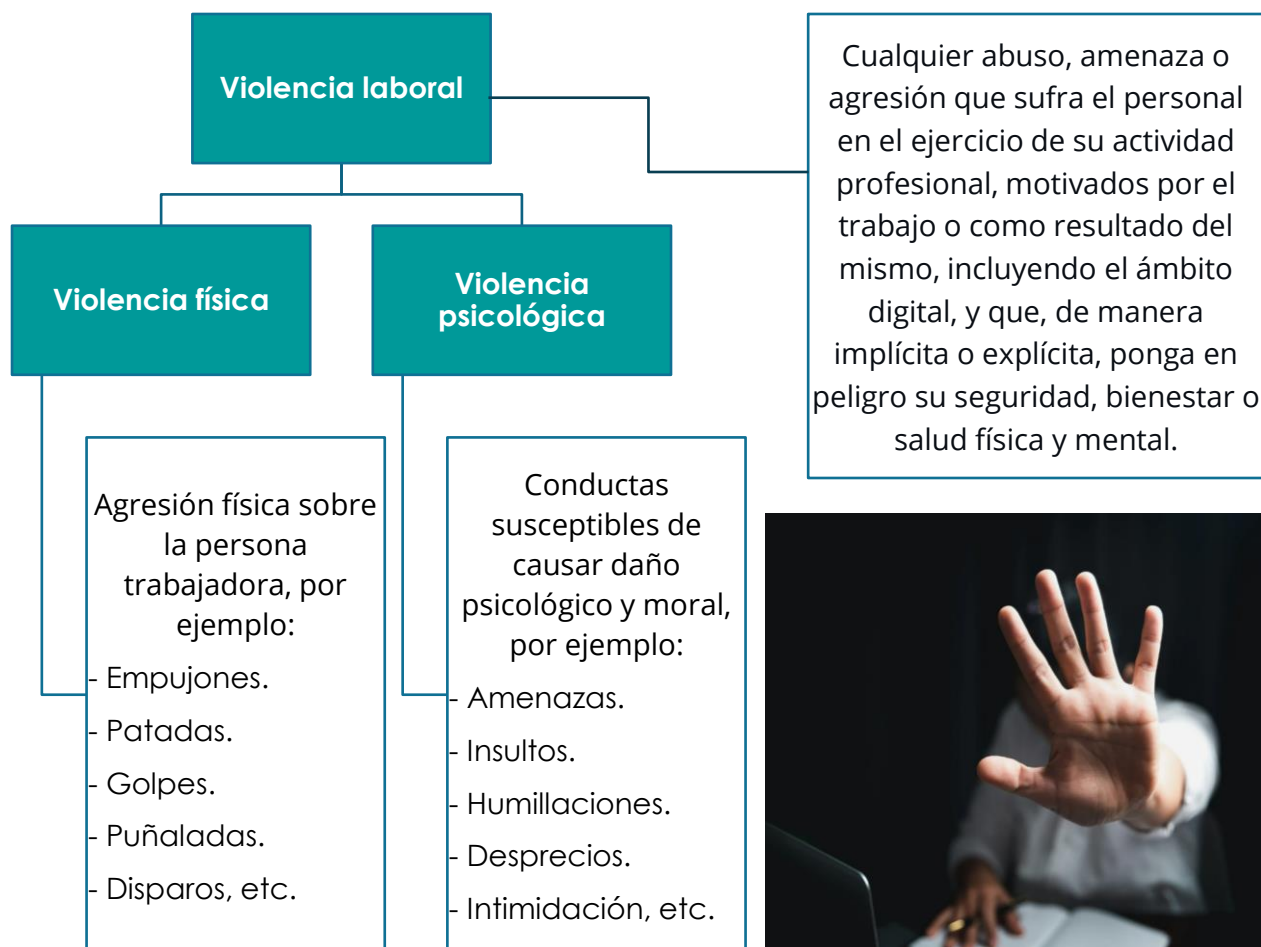
Sí. La **falta de reconocimiento** y la **valoración del trabajo** también pueden afectar a la salud mental.

Los métodos de evaluación actuales indicados anteriormente recogen estos factores.

Debe existir un equilibrio entre lo que la persona trabajadora aporta y la compensación que por ello obtiene (INSST, [NTP 926](#)).

Todas las situaciones de violencia y acoso en el trabajo ¿afectan a la salud mental?

Sí. La violencia y el acoso en el trabajo, en sus distintas manifestaciones, es un **riesgo** que debe ser **identificado** y **evaluado** ya que tiene consecuencias en la salud de las personas trabajadoras.



(Fuente: [INSST](#))

En función del tipo de violencia (violencia laboral, acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, etc.), se debe exigir a la empresa unas medidas ajustadas y específicas adaptadas a cada situación.

Las empresas deben adoptar políticas de **tolerancia cero** frente a conductas de violencia y cualquier tipo de acoso.

¿Cuáles son las consecuencias de la exposición a cualquiera de los factores relacionados con la salud mental?



A día de hoy los datos muestran que las afecciones más habituales son las indicadas a continuación ([INSST, 2025](#)):

- ▶ Aumento de un 490% de bajas por **síntomas emocionales**.
- ▶ Incremento de un 230% de los diagnósticos de **estrés grave**.
- ▶ Aumento de un 120% de los trastornos de **ansiedad**.
- ▶ La **depresión** es el motivo más frecuente de incapacidad laboral de más de 15 días.

Realizada la evaluación psicosocial, ¿cómo pueden saber las personas trabajadoras el grado de fiabilidad de los resultados de dicha evaluación?

La fiabilidad de los resultados se asegura si la evaluación se realiza cumpliendo los siguientes requisitos:

Métodos validados

- ▶ Proponer en primer lugar el **método ISTAS 21** frente al **F-PSICO** (son los 2 únicos métodos validados y reconocidos en nuestro país).

Metodología participativa

- ▶ Crear un **grupo de trabajo** donde participe la RLPT en todo el proceso de la evaluación. En la metodología del ISTAS 21 es obligatorio.

Tasa de participación mínima

- ▶ Garantizar la **representatividad** con un mínimo del 60% de participación de las personas trabajadoras. A mayor participación, menos sesgo.

Anonimato y confidencialidad

- ▶ Exigir informes colectivos (no individuales) agrupando por **unidades de análisis**¹, siempre que permita detectar los factores de riesgo desfavorables.

Cuando se inicia el proceso de evaluación, las personas trabajadoras deben tener conocimiento de ello y podrán exigir el cumplimiento de estos requisitos.

¹ Conjunto de puestos de trabajo similares en cuanto a tareas, responsabilidades y condiciones laborales.

Cuando se detectan situaciones que derivan en un riesgo a la salud mental a través de la evaluación de riesgos, ¿se debe realizar una vigilancia de la salud?

Sí, siempre con el fin de actuar sobre los **factores de riesgo** que están afectando a las personas trabajadoras y con el **consentimiento informado** de la persona (salvo en las excepciones indicadas en el art. 22 de la LPRL).

La vigilancia de la salud debe garantizar que el trabajo no incida ni en la salud física ni en la mental.

Vigilancia de la salud	Reconocimientos médicos con protocolos sanitarios
Herramientas de identificación de daños psicosociales	Análisis de enfermedades e incapacidades temporales
	Análisis de accidentes de trabajo
	Estudios de patrones de salud colectivos

¿Son válidos los resultados de cuestionarios de salud utilizados en la vigilancia de la salud mental?

Dependerá de si están validados científicamente y para el fin que se utilicen. Los cuestionarios de salud son una **herramienta complementaria** que forma parte de los protocolos de vigilancia de la salud.

Su fin debe ser la recogida de información necesaria de la salud para determinar si las condiciones de trabajo están afectando a la salud mental de las personas trabajadoras. **En ningún caso, esta información se vinculará con la personalidad del individuo, únicamente se relacionará con factores psicosociales asociados a las condiciones de trabajo.**

Aspectos que pueden exigir las personas trabajadoras sobre los cuestionarios de salud:

- ▶ Ser informados sobre su alcance, contenido y fin (únicamente sanitario).
- ▶ Requerir su consentimiento.
- ▶ No vulnerar el derecho a confidencialidad en los resultados.



Tras una baja prolongada a causa de daños a la salud mental ¿cómo se debe realizar la incorporación?

Es importante que la empresa disponga de un [procedimiento para el retorno al trabajo](#) tras una baja prolongada (más de 2 semanas).

Algunos aspectos a contemplar en el procedimiento de retorno al trabajo

No obstante, es imprescindible para un eficaz retorno, reclamar la eliminación o modificación de los factores de riesgo psicosocial que causaron la baja.

Una vez implantadas todas las medidas se requiere un seguimiento del Plan.

Si desde la vigilancia de la salud no se actúa ante la salud mental de una persona afectada por causas laborales, ¿qué puede hacer la persona afectada?

Puede acudir al médico de Atención Primaria para solicitar un informe clínico que refleje la sospecha de enfermedad profesional a través de la relación causa (factores de riesgo psicosocial) – efecto (depresión, ansiedad, etc.).

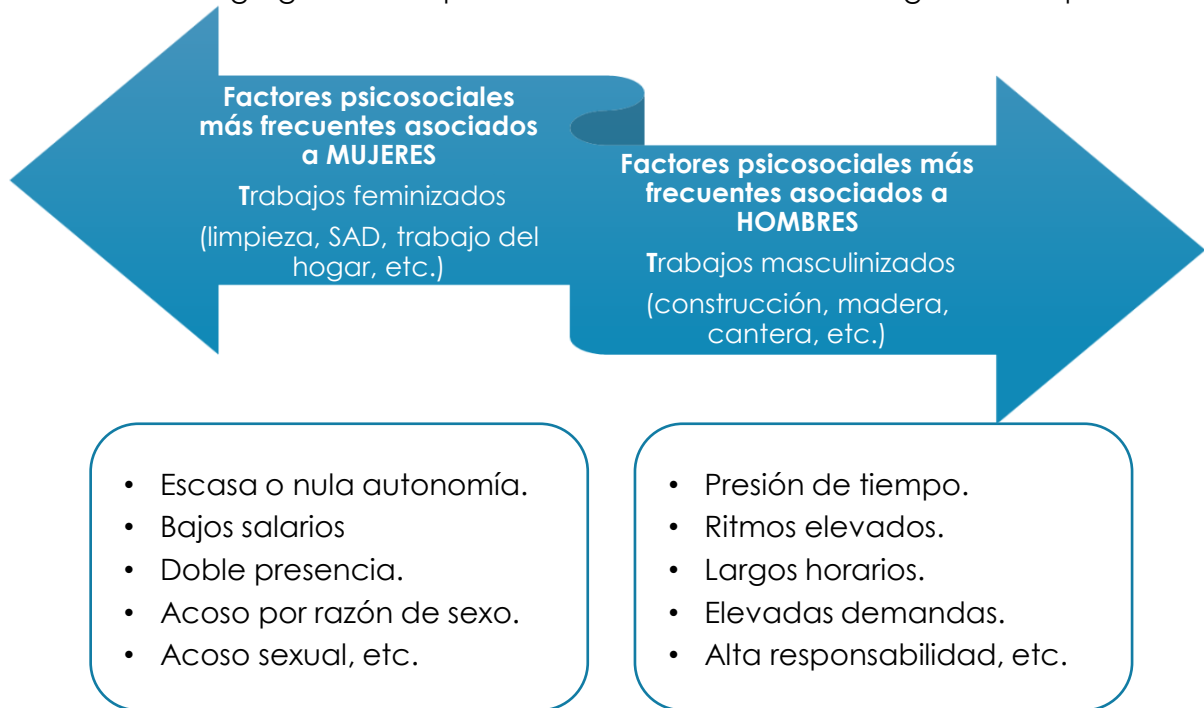
Con dicho informe la persona podrá acudir al Servicio de Prevención, que si confirma la sospecha en base a la evaluación de riesgos, lo remite a la Mutua o también podrá acudir directamente a la Mutua, realizando una reclamación.

Si necesitas ayuda, acude a la sede de CCOO del Hábitat de tu territorio, te asesorarán sobre las opciones que tienes según el caso y te ayudarán en la toma de decisiones.

¿Habría que tener en cuenta el género en la salud mental?

Sí. Las mujeres presentan prevalencias más altas y tienen más probabilidad que los hombres de sufrir daños psicosociales.

Además, los factores psicosociales que afectan a hombres y a mujeres son diferentes a causa de la segregación ocupacional como se indica en el siguiente esquema:



¿Y en las medidas a implementar también hay que considerar el género?

Si. Asimismo, la **evaluación** y la **vigilancia de la salud** deberán tener en consideración el género y también el sexo, para evitar invisibilizar los daños a la salud mental que afectan a las mujeres en el trabajo y adoptar medidas adecuadas.

A igual síntomas, las trabajadoras reciben con mayor frecuencia prescripciones de psicofármacos (ansiolíticos, antidepresivos, etc.) que los trabajadores.

La medicación no es la solución, hay que exigir entornos de trabajo que no afecten a la salud mental de las personas trabajadoras con una perspectiva de género.