



International
Labour
Organization

Plan curricular de la OIT sobre desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces

Módulo

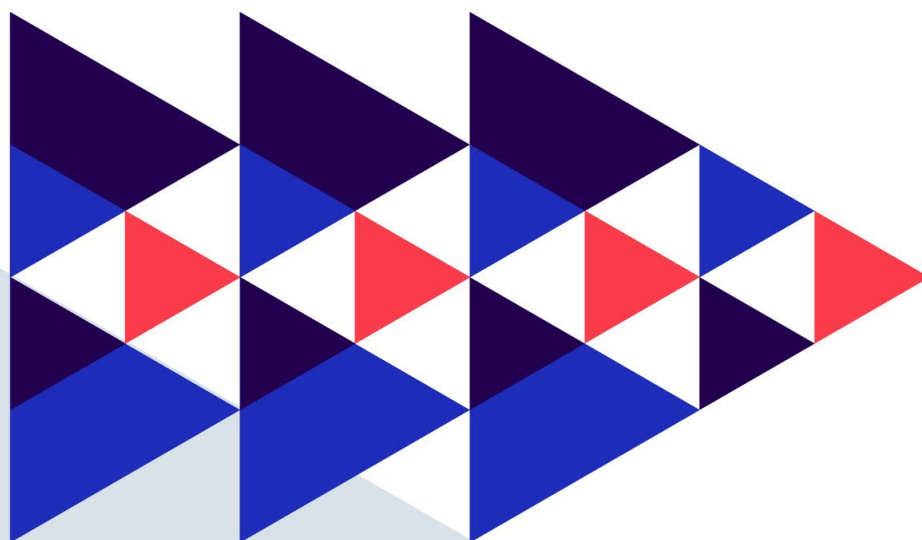
14

- La función de garantizar el cumplimiento de la legislación sobre riesgos psicosociales

Plan curricular de la OIT sobre desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces

► Módulo 14

La función de garantizar el cumplimiento de la legislación sobre riesgos psicosociales





► ¿De qué trata este módulo?

El presente módulo explica el concepto de riesgo psicosocial en el trabajo, las etapas de la gestión de los riesgos psicosociales y el papel de los inspectores del trabajo de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en este ámbito.



► Objetivos

- El objetivo de este módulo es ofrecer una perspectiva amplia de las acciones de inspección en relación con los riesgos psicosociales en el trabajo, explicando a los participantes los siguientes temas:
 - El concepto de riesgo psicosocial en el trabajo y las etapas de la gestión de los riesgos psicosociales.
 - El papel de los inspectores del trabajo, tomando en cuenta los distintos ordenamientos jurídicos nacionales.
-

▶ Índice¹

▶	1. Concepto y alcance de los riesgos psicosociales en el trabajo	1
1.1	De la definición científica a la definición jurídica de los riesgos psicosociales en el trabajo en el derecho laboral	1
1.2	Gestión de los riesgos psicosociales	2
1.3	Peligros psicosociales	2
1.4	Principales consecuencias de la exposición a los peligros psicosociales	8
1.5	Efectos finales sobre la salud de los trabajadores y la organización afectada	9
▶	2. El papel de los inspectores del trabajo: garantizar el cumplimiento de la ley en materia de riesgos psicosociales	13
2.1	El papel de los inspectores del trabajo en relación con los riesgos psicosociales	13
2.2	Control del cumplimiento de la legislación relativa a los riesgos psicosociales	14
2.2.1	<i>Gestión de riesgos psicosociales</i>	15
2.2.2	<i>Estrés relacionado con el trabajo</i>	17
2.2.3	<i>La salud mental en el trabajo</i>	17
2.2.4	<i>Tiempo de trabajo y derecho a la desconexión</i>	17
2.2.5	<i>Violencia y acoso en el trabajo</i>	18
2.2.6	<i>Violencia de terceros</i>	21
2.2.7	<i>Discriminación en el trabajo</i>	22
2.2.8	<i>Riesgos psicosociales asociados a la aplicación de la legislación laboral</i>	23

¹ La bibliografía y los anexos de la Parte II de este módulo también son pertinentes para esta primera Parte.

2.3	Instrumentos y mecanismos para aplicar y facilitar el control del cumplimiento de las obligaciones relativas a los riesgos psicosociales	25
2.3.1	<i>Negociación colectiva</i>	25
2.3.2	<i>Guías y derecho blando</i>	26
2.3.3	<i>Políticas de promoción de la salud</i>	27
2.4	Aspectos de la vida privada que tienen consecuencias en el trabajo	28
►	Resumen	31
►	Bibliografía y lecturas adicionales	34

► 1. Concepto y alcance de los riesgos psicosociales en el trabajo

1.1 De la definición científica a la definición jurídica de los riesgos psicosociales en el trabajo en el derecho laboral

El término "psicosocial" denota la **interrelación** e **interacción** entre una persona y su entorno. Según una definición de la OIT de 1984:²

*Los factores psicosociales en el trabajo se refieren a las **interacciones** entre el entorno laboral, el contenido del trabajo, la organización del trabajo y las capacidades, necesidades, cultura y consideraciones personales extralaborales de los trabajadores que, a través de las percepciones y la experiencia, pueden influir en la salud, el rendimiento laboral y la satisfacción con el trabajo.*

Sin embargo, la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo se refiere al **deber de los empleadores** de garantizar la protección de los trabajadores en todos los aspectos del trabajo.³ Por lo tanto, el concepto jurídico de los riesgos psicosociales debería aplicarse únicamente a las características de la organización y del entorno del lugar de trabajo que están dentro del ámbito de las competencias de gestión de un empleador, y no a las condiciones específicas de una persona o a su contexto social.

Los acontecimientos y circunstancias relacionados con la **vida privada de un trabajador** pueden influir en el entorno laboral,⁴ pero están fuera del campo de aplicación del derecho laboral y de la responsabilidad de los empleadores y, por lo tanto, fuera del ámbito de la actuación de las autoridades reguladoras, si bien en algunos países los riesgos psicosociales están cubiertos por las normas sanitarias aplicadas por las autoridades de salud.⁵

Adoptando este enfoque, la **legislación belga**⁶ establece que por "riesgos psicosociales en el trabajo" se entenderá la probabilidad de que uno o más trabajadores sufran daños

² Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre Salud en el Trabajo, 9.ª reunión, Ginebra, 18-24 de setiembre de 1984, pág. 3 (Bibliografía 9).

³ Artículo 5.1 de la Directiva Marco Europea 89/391/CEE sobre salud y seguridad en el trabajo.

⁴ El párrafo 3 del Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo (2004) establece que "el estrés originado fuera del entorno de trabajo puede entrañar cambios de comportamiento y reducir la eficacia en el trabajo. No todas las manifestaciones de estrés en el trabajo pueden considerarse como estrés ligado al trabajo". (Bibliografía 2).

⁵ En algunos países, como Colombia (Resolución 2646-2008) y el Perú, los riesgos psicosociales se abordan desde una perspectiva sanitaria que incluye tanto los riesgos intralaborales como los riesgos extralaborales.

⁶ Artículo 32/1 de la Ley del 28 de febrero de 2014 complementaria de la Ley del 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores en el desempeño de sus funciones; y artículo 2.3 del Real Decreto del 10 de abril de 2014 sobre la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. (Bibliografía 77).

psicológicos, que también pueden ir acompañados de daños físicos, como resultado de la exposición a elementos de la organización del trabajo, del contenido del trabajo, de las condiciones laborales, de las condiciones de vida en el trabajo y de las relaciones interpersonales en el trabajo sobre los que el empleador tiene influencia y que implican objetivamente un peligro”.

Recientemente, la norma ISO 45003:2021 "Gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Seguridad y salud psicológicas en el trabajo – Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales" ha definido los riesgos psicosociales en el trabajo como una combinación de la probabilidad de exposición a peligros de naturaleza psicosocial relacionados con el trabajo (tales como aspectos de la organización del trabajo, factores sociales en el trabajo y en el entorno laboral, equipo y tareas peligrosas) y la gravedad de lesiones y problemas de salud que pueden causar dichos peligros.⁷

1.2 Gestión de los riesgos psicosociales

La gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo implica varias fases:

- ▶ En primer lugar, identificación y análisis o evaluación de los **factores psicosociales** o condiciones laborales en el lugar de trabajo y su entorno social que podrían convertirse en **peligros psicosociales** y, finalmente, en **riesgos psicosociales**, causando resultados psicológicos, físicos y sociales negativos;
- ▶ En segundo lugar, análisis de las **consecuencias** de la exposición a los riesgos psicosociales, principalmente el estrés y el agotamiento relacionados con el trabajo, la violencia y el acoso en el trabajo y sus consecuencias en la organización;
- ▶ En tercer lugar, descripción de los **efectos** finales sobre las personas y las organizaciones.

En cualquier caso, los riesgos psicosociales forman parte de un proceso complejo e interactivo en el que fenómenos como el estrés, la violencia o el acoso pueden ser tanto factores como consecuencias, y los efectos finales son principalmente el empeoramiento de los primeros.

1.3 Peligros psicosociales

Los **factores psicosociales** son aspectos organizacionales y sociales del trabajo que pueden convertirse en **peligros psicosociales** (o en **factores de riesgo psicosocial**)⁸ y finalmente en

⁷ Las lesiones y los problemas de salud ocasionados por los riesgos psicosociales pueden ser de naturaleza psicológica y/o física. En algunos países, como Canadá, las normas se centran únicamente en la salud psicológica en el trabajo (CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013, *salud psicológica y seguridad en el lugar de trabajo*).

⁸ El término “peligro psicosocial” es equivalente al término peligro, definido como “situación inherente con capacidad de causar lesiones o daños a la salud de las personas” en el glosario de las [Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo](#), OIT-OSH, 2001.

riesgos psicosociales. Las acciones preventivas por parte de los inspectores del trabajo consisten en monitorear este proceso con fines de evaluación.

Los investigadores han identificado diversas categorías en las que pueden agruparse los peligros psicosociales. Las siguientes listas presentan dos clasificaciones basadas en dichas categorías: la lista ESENER (2010) adaptada de Cox (1993),⁹ que se incluyó en la Guía del SLIC (2018),¹⁰ y la clasificación incluida en la norma ISO 45003. A continuación se presenta una correspondencia aproximada entre ambas clasificaciones:

► 1) Factores organizacionales

ESENER – COX		ISO 45003	
Contenido del trabajo	Falta de variedad o ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado o sin sentido, subutilización de habilidades, alta incertidumbre, exposición continua a clientes, pacientes y alumnos difíciles, etc.	Demandas laborales	Subutilización de habilidades, exposición continua en el trabajo a la interacción con personas (por ejemplo, público, clientes, estudiantes, pacientes), sobrecarga de trabajo a realizar en un determinado tiempo o con un número fijo de trabajadores, demandas y plazos contradictorios, expectativas poco realistas de la competencia o las responsabilidades de un trabajador, falta de variedad de tareas o realización de tareas altamente repetitivas, trabajo fragmentado o sin sentido, requisitos de periodos de alerta y concentración excesivos, trabajo con personas agresivas o angustiadas y exposición a acontecimientos o situaciones que pueden causar traumas.
		Estabilidad laboral y trabajo precario	Incertidumbre sobre la disponibilidad del trabajo, lo que incluye trabajar sin horario establecido, posibilidad de despido o pérdida temporal de trabajo con salario reducido, empleo mal pagado o inseguro, inclusive empleo no convencional y trabajo en situaciones que no están debidamente cubiertas o protegidas por el derecho laboral o la protección social.

⁹ Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes: Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ESENER-1), Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2010, (Bibliografía 87); y *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work*, Cox, T., HSE Books, Sudbury, 1993, (Bibliografía 88).

¹⁰ (Bibliografía 90).

		Trabajo a distancia y aislado	Trabajar en lugares alejados del hogar, de la familia, de los amigos y de las redes de apoyo habituales (por ejemplo, trabajar de manera aislada o bajo la modalidad <i>fly-in-fly-out</i> , es decir, trabajar durante un tiempo en un lugar lejano y luego regresar a casa para un período de descanso), trabajar solo(a) en lugares no remotos sin interacción social/humana en el lugar de trabajo (por ejemplo, trabajar en casa), trabajar en domicilios privados (por ejemplo, trabajar de cuidador(a) o realizar tareas domésticas en hogares de otras personas).
Carga de trabajo y ritmo de trabajo	Sobrecarga de trabajo o demasiado poco trabajo, ritmo marcado por las máquinas, altos niveles de presión por los plazos y presión continua por los plazos de entrega.	Carga de trabajo y ritmo de trabajo	Sobrecarga o subcarga de trabajo, altos niveles de presión por los plazos, trabajo continuamente sujeto a plazos de entrega, ritmo marcado por las máquinas y alto nivel de trabajo repetitivo.
Tiempo de trabajo	Trabajo por turnos, turno de noche, horarios de trabajo poco flexibles, horarios imprevisibles y horarios prolongados o antisociales	Jornadas y horarios de trabajo	Falta de variedad en el trabajo, trabajo por turnos, horarios de trabajo poco flexibles, horarios imprevisibles, horarios prolongados o antisociales, trabajo fragmentado o trabajo sin sentido y requerimientos continuos de finalizar los trabajos en un corto plazo.
Control	Escasa participación en la toma de decisiones, falta de control sobre la carga de trabajo, el ritmo de trabajo, los trabajos por turnos, etc.	Control o autonomía del trabajo	Oportunidad limitada de participar en la toma de decisiones, falta de control sobre la carga de trabajo, bajos niveles de influencia e independencia (por ejemplo, no poder influir en la velocidad, el orden o el cronograma de las tareas y la carga de trabajo).
		Gestión del cambio organizacional	Falta de apoyo práctico que ayude a los trabajadores durante los periodos de transición, reestructuraciones prolongadas o recurrentes y falta de consulta y comunicación sobre los cambios en el lugar de trabajo, o comunicación de mala calidad, inoportuna o carente de sentido.
Rol en la organización	Ambigüedad de roles, conflicto de roles y	Roles y expectativas	Ambigüedad de roles, conflicto de

	responsabilidad por las personas		roles, obligación de cuidar a otras personas, escenarios en los que los trabajadores no tienen directrices claras sobre las tareas que se espera realicen (y no realicen), expectativas dentro de un rol que se socavan mutuamente (por ejemplo, esperar que se brinde un buen servicio al cliente, pero también que no se dedique mucho tiempo a los clientes), incertidumbre sobre las tareas y las normas de trabajo, o cambios frecuentes en dichas tareas y normas, y realización de trabajos de escaso valor o poca utilidad.
--	----------------------------------	--	---

► 2) Factores sociales

ESENER – COX		ISO 45003	
Cultura organizacional y función	Comunicación deficiente, bajos niveles de apoyo para la resolución de los problemas y el desarrollo personal, escaso apoyo de la gerencia; falta de definición o de acuerdo sobre los objetivos de la organización	Liderazgo	Falta de visión y objetivos claros, estilo de gestión inadecuado a la naturaleza del trabajo y sus demandas, no escuchar o escuchar solo superficialmente las quejas y sugerencias, retención de información, comunicación y apoyo insuficientes, falta de rendición de cuentas, falta de equidad, prácticas de toma de decisiones incoherentes y deficientes y abuso o uso indebido de poder
		Cultura organizacional /de grupo de trabajo	Comunicación deficiente, bajos niveles de apoyo para la resolución de los problemas y el desarrollo personal, falta de definición o de acuerdo sobre los objetivos de la organización, aplicación inconsistente e inoportuna

			de políticas y procedimientos, toma de decisiones injustas.
		Reconocimiento y recompensa	Desequilibrio entre el esfuerzo de los trabajadores y el reconocimiento y la recompensa formales e informales, y falta de reconocimiento y valoración adecuados de los esfuerzos de los trabajadores de forma justa y oportuna.
		Apoyo	Falta de apoyo de supervisores y compañeros de trabajo, falta de acceso a servicios de apoyo y falta de información/formación en apoyo del desempeño laboral.
		Supervisión	Falta de retroalimentación constructiva sobre el desempeño y de procesos de evaluación, falta de estímulo/reconocimiento, falta de comunicación, falta de visión organizacional compartida y de objetivos claros, falta de apoyo y/o de recursos para contribuir a mejorar el desempeño, falta de equidad y uso indebido de la vigilancia digital.
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social o físico, malas relaciones con los superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo social, acoso, intimidación, mal estilo de liderazgo y violencia de terceros.	Relaciones interpersonales	Mala comunicación, lo que incluye el intercambio deficiente de información, malas relaciones entre gerentes, supervisores, compañeros de trabajo y clientes u otras personas con las que interactúan los trabajadores, conflictos interpersonales, acoso, intimidación, victimización (incluido el uso de herramientas electrónicas como el correo electrónico y las redes sociales), violencia de terceros, falta de apoyo social, relaciones de poder desiguales entre grupos de trabajadores dominantes y no dominantes y aislamiento social o físico.
		Civilidad y respeto	Falta de confianza, de honestidad, de respeto, de civilidad y de corrección y falta de respeto y consideración en las interacciones entre trabajadores, así como con los clientes y el público.
		Violencia en el trabajo	Incidentes que impliquen un desafío explícito o implícito para la salud, la

			seguridad o el bienestar en el trabajo; la violencia puede ser interna, externa o iniciada por el cliente, por ejemplo, abusos, amenazas, agresiones (físicas, verbales o sexuales) y violencia por motivos de género
		Acoso	Comportamientos no deseados, ofensivos e intimidatorios (de naturaleza sexual o no sexual) que hacen referencia a una o más características específicas de la persona objeto del ataque, como la raza, identidad de género, religión o creencias, orientación sexual, discapacidad y edad.
		Intimidación y victimización	Comportamientos irrazonables reiterados (más de una vez) que pueden representar un riesgo para la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo; los comportamientos pueden ser manifiestos o encubiertos, por ejemplo, aislamiento social o físico, asignación de tareas sin sentido o desfavorables, insultos e intimidación. comportamientos denigrantes, críticas públicas indebidas, retención de información o de recursos esenciales para el trabajo, rumores malintencionados o chismes y asignación de plazos imposibles de cumplir.
Desarrollo profesional	Estancamiento e incertidumbre profesional, promoción insuficiente o excesiva, bajos sueldos, inseguridad laboral y escaso valor social del trabajo.	Desarrollo profesional	Estancamiento e incertidumbre profesional, promoción insuficiente o excesiva, falta de oportunidades para el desarrollo de competencias
Relación entre trabajo y vida personal	Demandas conflictivas entre trabajo y hogar, escaso apoyo en casa y problemas relacionados con el hecho de que ambos cónyuges trabajen (doble carrera profesional)	Equilibrio entre el trabajo /vida personal	Tareas laborales, roles, horarios o expectativas que llevan a los trabajadores a seguir trabajando en su tiempo libre, demandas conflictivas entre trabajo y hogar y trabajo que repercute en la capacidad de recuperación de los trabajadores.

► 3) Ambiente laboral y equipo

Ambiente laboral y equipo	Disponibilidad, idoneidad o mantenimiento inadecuados de los equipos; malas condiciones ambientales, tales como falta de espacio, escasa iluminación y ruido excesivo	Entorno laboral, equipos y tareas peligrosas	Disponibilidad, idoneidad, fiabilidad, mantenimiento o reparación inadecuados de los equipos; malas condiciones del lugar de trabajo, tales como falta de espacio, escasa iluminación y ruido excesivo; falta de herramientas, equipos u otros recursos necesarios para realizar las tareas laborales; trabajo en condiciones o situaciones extremas, como temperaturas muy altas o muy bajas, o en altura; y trabajo en ambientes inestables, como las zonas de conflicto.
----------------------------------	---	---	---

1.4 Principales consecuencias de la exposición a los peligros psicosociales

Los resultados o consecuencias más comunes de la exposición a los peligros psicosociales en el trabajo son el estrés y el agotamiento, por un lado, y el acoso y la violencia, por el otro, a menudo con interacciones entre ambos. Las intervenciones reactivas de la inspección del trabajo suelen responder a estos resultados, normalmente como consecuencia de quejas o denuncias de accidentes laborales.

a) Estrés y agotamiento relacionados con el trabajo

El estrés relacionado con el trabajo no es uno de los peligros psicosociales sino la consecuencia principal de la exposición a dichos peligros.

El estrés es un estado de ansiedad: la respuesta física y emocional perjudicial causada por un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos y capacidades de una persona para hacerles frente.

Se produce cuando las demandas del trabajo no corresponden o superan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.

También se produce cuando los conocimientos y capacidades de un trabajador – o de un grupo – para hacer frente a la situación no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa.

El estrés relacionado con el trabajo se convierte en un riesgo para la seguridad y la salud cuando un trabajo que supera la capacidad y las habilidades de una persona para afrontarlo se prolonga en el tiempo.¹¹

¹¹ Definición de la EU-OSHA; véase también Cox T., Griffiths A. y Rial-González E. (2000), *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*, Informe dirigido a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo. (Bibliografía 69).

También hay que tener en cuenta el hecho de que el estrés puede ser causado por agentes físicos, como el ruido y la temperatura, los cuales no se consideran peligros psicosociales.

El agotamiento es "un proceso que se define como una sensación de deterioro y desgaste progresivos que lleva a una extinción de las energías. También suele ir acompañado de una pérdida de motivación, un sentimiento de hartazgo. Se trata de una sobrecarga que, con el paso del tiempo, tiende a afectar las actitudes, el estado de ánimo y el comportamiento en general".¹² El agotamiento puede ser el resultado acumulativo del estrés.

b) Acoso y violencia en el trabajo

El artículo 1, 1), a), del [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#) establece que "la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera reiterada, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género".

El estrés laboral puede ser una de las causas de la violencia en el trabajo, y el acoso y la violencia en el lugar de trabajo son factores potenciales de estrés laboral.¹³

c) Consecuencias para la organización

Para la organización en cuestión, las consecuencias negativas incluyen un pobre desempeño general de la empresa, el aumento del ausentismo, del presentismo (trabajadores que acuden al trabajo estando enfermos y no pueden funcionar eficazmente), un aumento de los conflictos y de las fricciones en las relaciones, errores, accidentes laborales y mayores índices de lesiones.

Las ausencias tienden a ser más prolongadas respecto de aquellas derivadas de otras causas, y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a aumentar las tasas de jubilación anticipada, sobre todo entre los trabajadores de cuello blanco.

1.5 Efectos finales sobre la salud de los trabajadores y la organización afectada

Los trabajadores que se exponen a riesgos psicosociales durante un período prolongado, en especial los que sufren de estrés laboral,¹⁴ pueden llegar a desarrollar graves trastornos mentales, físicos y sociales o de comportamiento. Ello, a su vez, puede discapacitar y hacer necesario que los trabajadores reciban una indemnización o prestaciones de la seguridad social.

¹² Herbert Freudenberger, " El estrés y el agotamiento, y sus implicaciones en el medio ambiente de trabajo", Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT (2011). La medición del agotamiento puede verse facilitada por el uso del Inventario de Burnout de Maslach, que mide el cinismo, el entusiasmo y la eficacia.

¹³ Sección 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo. (Bibliografía 2).

¹⁴ El apartado 3 del Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo establece que "el estrés no es una enfermedad, pero una exposición prologada al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud". (Bibliografía 2).

Al mismo tiempo, las organizaciones en las que trabajan también pueden sufrir efectos negativos.

Los inspectores del trabajo pueden verse obligados a realizar intervenciones reactivas de acuerdo con sus respectivos marcos jurídicos como consecuencia de quejas o notificaciones de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Estos son los daños y efectos más comunes:

a) Efectos sobre la salud mental de los trabajadores

Las investigaciones indican que el efecto más común de las condiciones psicosociales negativas en el trabajo es el impacto perjudicial en los resultados afectivos y cognitivos, tales como la ansiedad, la depresión, la angustia, el agotamiento, la mala toma de decisiones y la falta de atención.¹⁵

b) Efectos sobre la salud física de los trabajadores

Los trabajadores expuestos a peligros psicosociales pueden llegar a desarrollar graves problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares y digestivas y trastornos musculoesqueléticos, y recientemente se ha demostrado que esta exposición puede contribuir a la aparición de determinadas formas de cáncer.¹⁶

Los peligros psicosociales también pueden ser la causa indirecta de accidentes laborales provocados por errores humanos, o pueden interactuar con otros tipos de peligros en el entorno laboral, aumentando así sus efectos adversos con el mismo nivel de exposición. Además, la exposición a otros peligros también puede contribuir a los riesgos psicosociales, ya que los trabajadores pueden sentirse preocupados por las posibles implicaciones de dicha exposición o experiencias.¹⁷

c) Efectos sobre la salud social o el comportamiento de los trabajadores

La exposición a los peligros psicosociales se ha relacionado con una amplia gama de comportamientos poco saludables, como la inactividad física, el consumo excesivo de alcohol y tabaco (adicciones), la mala alimentación y los trastornos del sueño.¹⁸

d) Efectos sobre la organización y la gestión

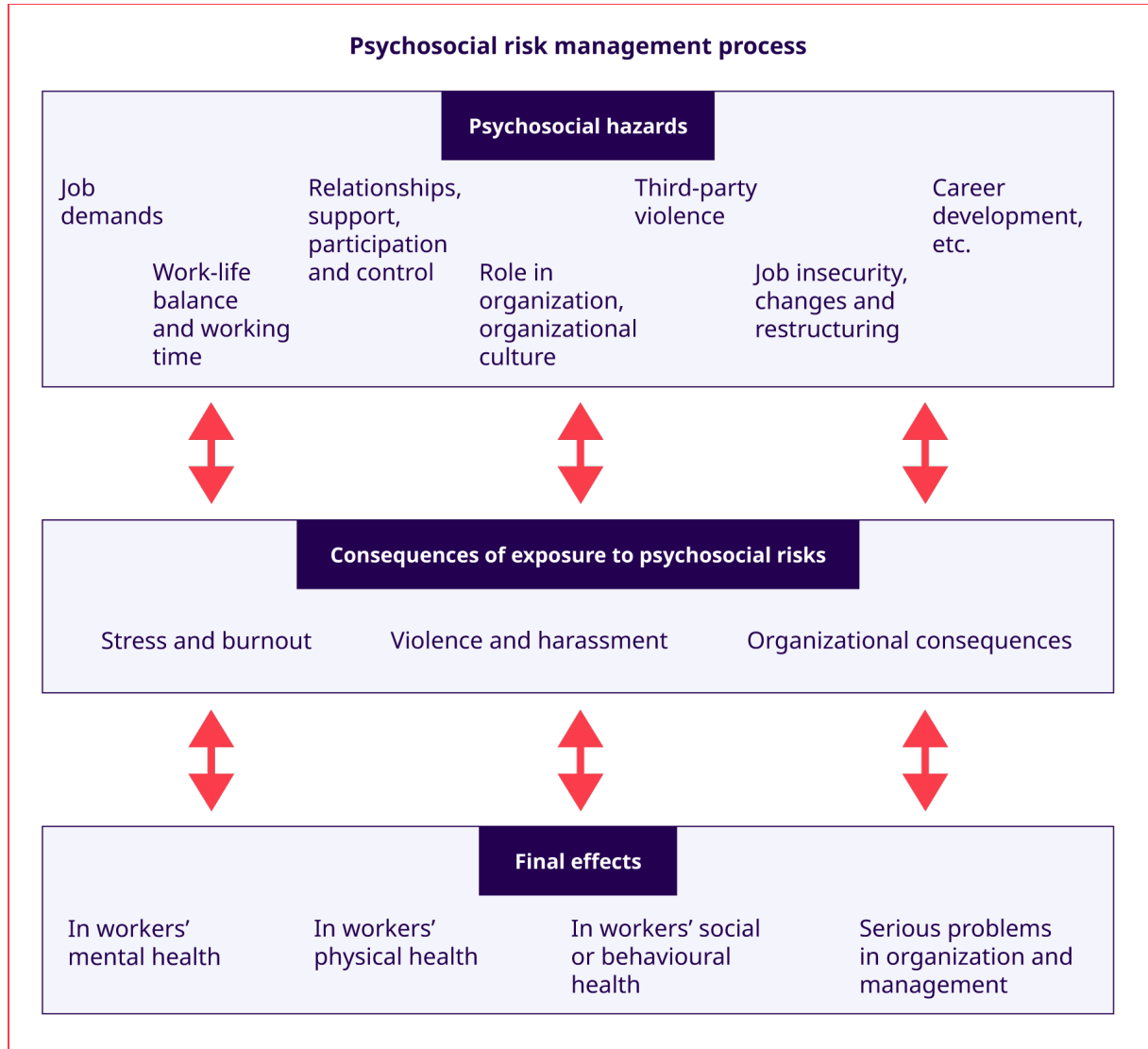
¹⁵ Cox, Griffith y Rial González, 2000; *Health impact of psychosocial hazards at work, an overview*, OMS, Stavroula Leka y Aditya Jain (2010), pág. 65. (Bibliografía 8).

¹⁶ Sultan-Taieb H, Lejeune C, Drummond A, Niedhammer I., "Fractions of cardiovascular diseases, mental disorders, and musculoskeletal disorders attributable to job strain" en *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 2011,84:911-25. (Bibliografía 10).

¹⁷ Apartado 6.1.2.1, ISO 45003.

¹⁸ Kouvonen et al., 2005, 2006 y Cox, Griffith y Rial González, 2000; *Health impact of psychosocial hazards at work, an overview*, OMS, Stavroula Leka y Aditya Jain (2010), pág. 73. (Bibliografía 8).

Para la organización afectada, los efectos finales pueden ser conflictos muy arraigados y relaciones personales dañadas, que dan lugar a medidas traumáticas como el traslado o el despido.



Traducción del gráfico precedente:

Proceso de gestión de los riesgos psicosociales

Peligros psicosociales

Demandas laborales

Equilibrio entre trabajo y vida personal y tiempo de trabajo

Relaciones, apoyo, participación y control

Rol en la organización, cultura organizacional

Violencia de terceros

Inseguridad laboral, cambios y reestructuración,

Desarrollo profesional, etc.

Consecuencias de la exposición a los riesgos psicosociales

Estrés y agotamiento

Violencia y acoso

Consecuencias para la organización

Efectos finales

En la salud mental de los trabajadores

En la salud física de los trabajadores

En la salud social o el comportamiento de los trabajadores

Problemas graves en la organización y en la gestión

▶ 2. El papel de los inspectores del trabajo: garantizar el cumplimiento de la ley en materia de riesgos psicosociales

2.1 El papel de los inspectores del trabajo en relación con los riesgos psicosociales

De conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 81, las principales funciones del sistema de inspección del trabajo son:

- ▶ **velar por el cumplimiento** de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; y
- ▶ **facilitar información técnica y asesorar** a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de **cumplir las disposiciones legales**.

Por lo tanto, el objetivo principal de las actividades de los inspectores del trabajo es velar por el **cumplimiento de la legislación laboral**, lo que incluye tener en cuenta los **riesgos psicosociales**. La característica específica de la inspección es que los inspectores tienen las competencias necesarias para garantizar el cumplimiento de la ley; esta es la principal diferencia entre los inspectores del trabajo y otras partes interesadas/actores.

Las actividades de los inspectores pueden considerarse **proactivas** cuando son iniciadas por la inspección con un objetivo preventivo, y **reactivas** cuando se emprenden como consecuencia de quejas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales u otros eventos.

Las actividades para hacer cumplir las normas legales en materia de riesgos psicosociales pueden aplicarse de diferentes maneras en los distintos países, dependiendo de la legislación pertinente y de las competencias y facultades de la inspección del trabajo.

Algunas inspecciones se centran más en el control del cumplimiento de la legislación relativa a la seguridad y la salud en el trabajo (SST), el entorno laboral y el bienestar de los trabajadores, jugando un papel más activo en la prevención de los riesgos psicosociales. Otras se ocupan más de la protección general de los derechos laborales y cumplen un papel más reactivo en lo que respecta a los riesgos psicosociales, centrándose en la represión del acoso y de los comportamientos violentos en el trabajo.

El papel de los inspectores también puede variar. A veces investigan ellos mismos los riesgos psicosociales o las quejas de intimidación; en otros casos, piden a los empleadores que lo hagan con la ayuda de asesores o de otras partes interesadas competentes, como jueces o fiscales.

2.2 Control del cumplimiento de la legislación relativa a los riesgos psicosociales

La función principal de los inspectores del trabajo es velar por el cumplimiento de la legislación laboral (artículo 3, Convenio núm. 81); por lo tanto, las leyes y reglamentos son una herramienta clave para su accionar.

En la mayoría de países no existe legislación específica relativa a los riesgos psicosociales, y las leyes de seguridad y salud en el trabajo no los mencionan explícitamente. Pueden mencionarlos de pasada, como ocurre en Noruega,¹⁹ Hungría,²⁰ Portugal,²¹ El Salvador,²² Venezuela²³ y el Perú, donde las leyes en materia de SST prevén la obligación de afrontar los riesgos psicosociales, pero sin una normativa específica.

Perú: Ley N.º 29757 sobre seguridad y salud en el trabajo

Los artículos 56 y 65 estipulan que debe tenerse en cuenta el riesgo psicosocial.

El artículo 103 del Decreto Supremo 005-2012-TR establece que se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de patologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas, mentales, entre otras. La sintomatología clínica debe sustentarse en un certificado médico emitido por centros médicos o profesionales médicos debidamente calificados.

En cualquier caso, en general se admite la aplicación a estos riesgos de las obligaciones legales generales en materia de seguridad y salud en el trabajo. La mayoría de las legislaciones establecen la obligación de los empleadores de prevenir **todos** los peligros y riesgos de cualquier tipo para proteger la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas preventivas, que deberían incluir los riesgos psicosociales.

En especial, el artículo 3, e), del [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\)](#) establece que "el término **salud**, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y que están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo".

¹⁹ Ley del Entorno Laboral (2005), §4-3.

²⁰ Ley XCIII de 1993 sobre protección laboral del Código de Trabajo, artículo 87 (5/A), y modificación de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (Ley XCIII de 1993) por la Ley CLXI de 2007.

²¹ Ley 102/2009 (modificada por la Ley 3/2014) de promoción de la SST, artículos 15.1.f) g) y 48.

²² Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, artículo 276 (2012).

²³ Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), artículos. 56 y 69.

Aparte de la legislación sobre SST, las disposiciones del **derecho laboral** también pueden abordar determinados riesgos psicosociales, como los relacionados con el tiempo de trabajo, la violencia y el acoso en el trabajo, y la discriminación.

Estas formas de comportamiento pueden conllevar violaciones de los derechos a la dignidad en el trabajo, a la igualdad de trato, a la privacidad, al honor y a la integridad física, psicológica o moral. Además, la aplicación de las disposiciones del derecho laboral sobre cambios en las modalidades de trabajo, salarios, despidos y reestructuraciones puede causar estrés y afectar la salud de los trabajadores, como se analiza a continuación.

Otras ramas del derecho también pueden cumplir un papel en relación con los riesgos psicosociales: el derecho penal en casos de violencia en el trabajo (intimidación y acoso sexual que pongan en peligro la vida de otras personas) o las normas jurídicas sobre indemnización por enfermedades o accidentes de los trabajadores.

Además de la aplicación de las disposiciones generales sobre SST y los derechos laborales, existen muchos casos de legislación específica relativa a los riesgos psicosociales, o a algunos riesgos específicos o aspectos de estos.

El desarrollo de un marco normativo para una determinada cuestión es un proceso que evoluciona en función de las necesidades. Por ello, los primeros aspectos identificados suelen relacionarse con las consecuencias (en este caso, el estrés, la violencia, la intimidación, etc.) y no con las causas (los peligros psicosociales). Esta es una de las razones por las que la legislación en materia de SST y el derecho laboral están tan fragmentados en la actualidad. Los analizaremos a continuación

2.2.1 Gestión de riesgos psicosociales

Algunos países, como Bélgica (2014),²⁴ Suecia (2015)²⁵ y México (2014-18) han elaborado legislación específica relativa a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo. Chile también ha adoptado una normativa enfocada en la evaluación de los riesgos psicosociales.²⁶

²⁴ Ley del 28 de febrero de 2014 complementaria de la Ley del 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores en el desempeño de sus labores y sobre la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, en especial la violencia, la intimidación y el acoso sexual; Ley del 28 de marzo de 2014 que modifica el Código Judicial y la Ley del 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores en el desempeño de sus labores y en lo relativo a los procedimientos judiciales; y el Real Decreto del 10 de abril de 2014 sobre la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.

²⁵ Disposiciones sobre el entorno laboral organizacional y social (AFS 2015:4).

²⁶ Resolución n.º 1433 del Ministerio de Salud, 24 de noviembre de 2017.

México: Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo (2014).**Artículo 43 – Respecto de los factores de riesgo psicosocial del centro de trabajo, los patrones deberán:**

1. Identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral;
2. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente;
3. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los factores de Riesgo psicosocial;
4. Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al personal ocupacionalmente expuesto a factores de riesgo psicosocial, según se requiera
5. Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial; y
6. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.

Son aspectos a considerar dentro de los factores de riesgo psicosocial que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo: las condiciones peligrosas inherentes al mismo; cuando se realiza bajo condiciones inseguras; que demanda alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por períodos prolongados

Norma NOM-035-STPS-2018 sobre Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención.

La Norma NOM 035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

De acuerdo con su campo de aplicación, la Norma NOM 035 rige en todo el territorio nacional y en todos los centros de trabajo. Sin embargo, las disposiciones de esta norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo. En consecuencia, existen tres niveles: centros de trabajo en los que laboran hasta 15 trabajadores; centros de trabajo en los que laboran entre 16 y 50 trabajadores, y centros de trabajo en los que laboran más de 50 trabajadores.

<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>

2.2.2 Estrés relacionado con el trabajo

La mayoría de países comúnmente reconocen que el estrés relacionado con el trabajo está dentro del ámbito de aplicación del marco jurídico que regula la seguridad y la salud en el trabajo.

La legislación sobre SST contiene disposiciones específicas relativas al estrés relacionado con el trabajo en países como Austria,²⁷ Italia,²⁸ la República de Corea²⁹ y Nueva Zelanda.³⁰

Los principios y normas que se aplican a la gestión de riesgos profesionales son igualmente aplicables al estrés relacionado con el trabajo. Se deben ejecutar medidas preventivas y de protección según la jerarquía estándar de las medidas de control: eliminar el peligro/riesgo; controlar el peligro/riesgo en su origen mediante el uso de controles de ingeniería o medidas organizacionales; minimizar el peligro/riesgo mediante el diseño de sistemas de trabajo seguros, que incluyan medidas de control administrativo; y, cuando los peligros/riesgos residuales no puedan controlarse con medidas colectivas, proporcionar gratuitamente equipos de protección personal adecuados, incluyendo indumentaria, junto con medidas que garanticen su uso y mantenimiento adecuados.³¹

2.2.3 La salud mental en el trabajo

La salud mental suele estar asociada a peligros psicosociales, aunque no siempre es así, ya que los daños a la salud mental pueden deberse a otro tipo de peligros, como la exposición a agentes químicos, el entorno laboral o circunstancias individuales específicas.

Algunos países han incluido disposiciones específicas sobre salud mental en su legislación laboral, como en Francia,³² China³³ y Canadá (Columbia Británica).³⁴

2.2.4 Tiempo de trabajo y derecho a la desconexión

En la mayoría de países, el tiempo de trabajo está regulado únicamente por la legislación laboral básica, pero la organización del tiempo de trabajo, y en especial la falta de tiempo de descanso, puede considerarse una fuente de fatiga y estrés, que podría ser perjudicial para la salud.

Por lo tanto, en algunos países, el tiempo de trabajo se regula en el marco de la seguridad y la salud en el trabajo,³⁵ o las normas sobre el tiempo de trabajo están incluidas en ambos tipos de legislación.³⁶

²⁷ Modificación n.º 118/2012 de la Ley de Protección de los Trabajadores, § 68 (1).

²⁸ Decreto Legislativo 81/2008 sobre la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, artículo 28 (1).

²⁹ Ordenanza de normas de seguridad y salud en el trabajo, artículo 669.

³⁰ Nueva Zelanda: Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de 1992, secciones 2 y 5.

³¹ Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, OIT-OSH, 2001.

³² Código de Trabajo, Artículo L. 4121-1 §1.

³³ Ley de prevención y control de enfermedades profesionales de la República Popular China (Orden del Presidente n.º 60). (Art. 15(5)).

³⁴ Ley de Compensación de los Trabajadores, artículo 5.1 (1).

Cuando intervienen ambos tipos de legislación, los aspectos preventivos, especialmente los tiempos de descanso, suelen tratarse en el marco de las normas de seguridad y salud en el trabajo, mientras que las violaciones de los límites legales o las cuestiones salariales relacionadas con el tiempo de trabajo se consideran como infracciones laborales.

El tiempo de trabajo suele considerarse como un peligro psicosocial potencial, especialmente en los aspectos relacionados con los turnos, el trabajo nocturno, los periodos de descanso y los cambios frecuentes en los horarios de trabajo.

En los últimos tiempos, la tendencia general hacia el teletrabajo ha tenido graves consecuencias para la organización del tiempo de trabajo, generando nuevos riesgos psicosociales. Esta situación ha dado lugar a la introducción del derecho a la desconexión del trabajador, definido por el Parlamento Europeo como "el derecho del trabajador a no participar en actividades o comunicaciones laborales fuera de su tiempo de trabajo, a través de herramientas digitales, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos u otro tipo de mensajes". Además: "la conectividad constante, combinada con una elevada demanda de trabajo y la expectativa creciente de que los trabajadores estén localizables en cualquier momento, puede afectar negativamente a sus derechos fundamentales y al equilibrio entre su vida privada y su vida profesional, así como a su salud física y mental y su bienestar".³⁷

2.2.5 Violencia y acoso en el trabajo

Esta categoría de riesgo psicosocial se refiere a la violencia física y psicológica en el mismo lugar de trabajo, ya sea entre trabajadores de la misma empresa o entre trabajadores que pertenecen a distintas empresas.

Algunos países han incluido la violencia y el acoso únicamente en la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, con acciones tanto preventivas como reactivas coordinadas con otros organismos públicos.³⁸

Otros se ocupan de la violencia y el acoso exclusivamente en el marco del derecho penal, subordinando el papel de los inspectores a las decisiones adoptadas por el fiscal.³⁹

En otros países, las actividades preventivas relacionadas con la violencia y el acoso se suelen tratar en el marco de las leyes sobre seguridad y salud en el trabajo, mientras que las actividades de inspección reactivas o de protección (cuando ya se ha producido violencia y acoso) son competencia de la legislación laboral y del derecho penal.⁴⁰

³⁵ Unión Europea, Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, Alemania (Ley sobre la Jornada Laboral) o Noruega (Ley sobre el Entorno Laboral, sección 10).

³⁶ Es el caso de Suecia, España, Francia, Italia y México.

³⁷ Resolución del Parlamento Europeo del 21 de enero de 2021.

³⁸ En Dinamarca, Noruega e Irlanda, los inspectores del trabajo pueden emitir órdenes o avisos de mejora para hacer frente a esta problemática en el marco de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo.

³⁹ En Italia, la única protección para un trabajador es la de acudir a la Fiscalía con una denuncia de delito por "lesión a la persona", tal como se define en el Código Penal italiano.

⁴⁰ Por ejemplo, en Francia y España.

El Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206), 2019 son especialmente pertinentes a la problemática de la violencia y el acoso en el trabajo.



► Convenio núm. 190

Artículo 9

Todo miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- (a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- (b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los **riesgos psicosociales** asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- (c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- (d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.



► Recomendación núm. 206

8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los **peligros y riesgos psicosociales**. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

(a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;

(b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y

(c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza **psicosocial**, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

20. Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los **peligros y riesgos psicosociales**, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

Se ha adoptado legislación nacional específica sobre estos temas en muchos países, tales como Australia,⁴¹ Fiji,⁴² Francia,⁴³ Irlanda,⁴⁴ México,⁴⁵ Marruecos,⁴⁶ Namibia,⁴⁷ Canadá (Quebec),⁴⁸ Uruguay⁴⁹ y Vietnam.⁵⁰

⁴¹ Ley sobre el Trabajo Justo, 2009, Parte 6-4.

⁴² Ley de Relaciones Laborales (2007), artículo 76 (2) sobre acoso sexual

⁴³ Código del Trabajo, artículo L1152-1.

⁴⁴ Ley de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (2005), sección 8.2.b.

⁴⁵ Ley Federal del Trabajo, artículo 3 bis (2012).

⁴⁶ Código Penal, artículo 503-1 (Ley 24.03) sobre acoso sexual.

⁴⁷ Ley del Trabajo 11 de 2007, artículo 5 sobre la prohibición de discriminación y acoso sexual en el empleo.

⁴⁸ Ley sobre Normas Laborales, artículo 81.18.

⁴⁹ Ley 18.561 sobre Acoso Sexual (2009).

⁵⁰ Código del Trabajo, artículo 3.9. (2021).

2.2.6 Violencia de terceros

Tradicionalmente se ha considerado que la violencia externa o de terceros se encuentran fuera del ámbito de aplicación del derecho laboral, ya que se circunscribe al marco jurídico de la seguridad pública y del derecho penal.

Sin embargo, actualmente se tiende a considerar la violencia de terceros como una cuestión relacionada con la seguridad y la salud en el trabajo. Este es el enfoque que se aconseja en la Recomendación núm. 206, párrafo 8, b: "En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que: ... (b) impliquen a terceros, como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público".



► Unión Europea

En 2010, los interlocutores sociales europeos firmaron un conjunto de "Directrices para la prevención de la violencia y el acoso de terceros en el trabajo" multisectoriales.⁵¹



► Estados Unidos

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH), encargado de recomendar normas de seguridad y salud en el trabajo, define la violencia en el lugar de trabajo como cualquier agresión física, comportamiento amenazante o abuso verbal que se produzca en el entorno laboral. Se incluyen actos como el trauma psicológico debido a amenazas, llamadas telefónicas obscenas, presencia intimidante y cualquier tipo de acoso.⁵²

⁵¹ (Bibliografía 41).

⁵² Página principal de NIOSH, *Temas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, violencia laboral*; Society for Human Resources Management (Bibliografía 83).



► Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de Ontario (Canadá) (1990)

Sección 32.0.4 Si un empleador tiene conocimiento, o debería tenerlo razonablemente, de que puede producirse violencia doméstica en el lugar de trabajo que podría exponer a un trabajador a lesiones físicas, el empleador deberá tomar todas las precauciones que sean razonables en base a las circunstancias para proteger al trabajador.

Sección 32.0.5 (2) El empleador debe proporcionar al trabajador: (a) información e instrucción adecuadas al trabajador sobre el contenido de la política y del programa concernientes a la violencia en el lugar de trabajo; y (b) cualquier otra información o instrucción prescrita. (3) El deber de un empleador de brindar información a un trabajador (...) comprende el deber de brindar información, incluso información personal, relativa al riesgo de violencia en el lugar de trabajo por parte de una persona con un pasado de comportamiento violento si: (a) se puede prever que el trabajador se encuentre con esa persona en el transcurso de su trabajo; y b) el riesgo de violencia en el lugar de trabajo puede exponer al trabajador a lesiones físicas.

2.2.7 Discriminación en el trabajo

La mayoría de los países abordan la discriminación en sus leyes laborales. Sin embargo, la Comisión Europea (2017) y la Guía del SLIC sobre diversidad y riesgos psicosociales (2018)⁵³ han indicado recientemente que el género, la edad y otras perspectivas deberían considerarse normalmente como parte del proceso de evaluación de riesgos, con un seguimiento efectuado por los inspectores del trabajo.

Se han realizado estudios sobre los efectos de la discriminación en la salud de los trabajadores, especialmente en casos relacionados con la edad, el sexo y la raza/etnia.⁵⁴ En efecto, los trabajadores de más edad tienden a ser objeto de discriminación en relación con la formación y el desarrollo profesional; las mujeres se ven más afectadas por la segregación en puestos de trabajo o categorías específicas; mientras que las formas de discriminación por motivos de raza/etnia suelen estar estrechamente vinculadas al entorno social.

En general, se puede afirmar que las minorías en el lugar de trabajo son especialmente vulnerables a los peligros psicosociales a causa de comportamientos que tienen el efecto de excluirlos de la comunidad laboral.

Otra forma de discriminación es el **estigma**, término que define una actitud o creencia personal que asigna una etiqueta negativa a un determinado grupo de personas, como las personas que

⁵³ (Bibliografía 90, 91).

⁵⁴ Entre otros: "Prevalence and Mental Health Correlates of Harassment and Discrimination in the Workplace. Results from a National Study", Kathleen M. Rospenda, Judith A. Richman y Candice A. Shannon (University of Illinois at Chicago), Bibliografía (64); y Gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo: Un análisis de las conclusiones de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER), Informe del Observatorio Europeo de Riesgos (2012). (Bibliografía 65).

sufren de alguna enfermedad mental. El estigma genera miedo y da lugar a la discriminación, haciendo que las personas y sus familias desistan de recibir la ayuda que necesitan.⁵⁵

2.2.8 Riesgos psicosociales asociados a la aplicación de la legislación laboral

Algunos procedimientos que están específicamente regulados por el derecho laboral y la negociación colectiva, como los despidos, la fijación de salarios, los cambios en las modalidades de trabajo y el trabajo temporal, causan muchísimo estrés y pueden afectar la salud mental de los trabajadores.

En tales casos, la aplicación de legislación laboral específica debería ser la regla normal. Sin embargo, la gestión de los riesgos psicosociales podría cumplir un papel secundario en minimizar o mitigar los efectos de estos factores de estrés sobre la salud de los trabajadores.⁵⁶

Hay varios procesos relacionados con el trabajo que inciden en los riesgos psicosociales:

a) Reestructuración e inseguridad laboral

La reestructuración de una empresa puede definirse como el acto de reorganizar las estructuras jurídicas, patrimoniales, operativas o de otro tipo de una empresa para hacerla más rentable, con repercusiones sobre el empleo o las condiciones laborales de sus trabajadores.⁵⁷ Podrían considerarse ocho tipos diferentes de reestructuración:⁵⁸

- ▶ **Reubicación:** La actividad permanece dentro de la misma empresa pero se traslada a otro lugar en el mismo país
- ▶ **Tercerización:** La actividad se subcontrata o contrata a otra empresa dentro del mismo país, lo que implica la transferencia de algunas de las actividades internas recurrentes de la empresa y de los poderes de decisión a proveedores externos
- ▶ **Off-shoring/ deslocalización:** La actividad se relocaliza o terceriza fuera de las fronteras del país.
- ▶ **Quiebra/cierre:** Cierre de un centro industrial o quiebra de una empresa por motivos económicos no directamente relacionados con la reubicación o tercerización.

⁵⁵ http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_risk.html

⁵⁶ El debate europeo sobre el impacto de la reestructuración en la salud de los trabajadores se inició con el proyecto HIREs. La Comisión Europea elaboró un Libro Verde sobre reestructuración y previsión del cambio (2012) y el Parlamento Europeo aprobó la Resolución del 15 de enero de 2013 con recomendaciones para la Comisión en materia de información y consulta de los trabajadores, previsión y gestión de las reestructuraciones. El apartado 4 de la resolución del Parlamento Europeo establece que "las empresas contemplarán las siguientes medidas de empleabilidad en cuanto resulten necesarias o útiles para limitar el impacto de la operación: (...) **seguimiento, vigilancia y asesoramiento destinados a evitar o a minimizar los efectos negativos físicos y psicosociales del proceso de reestructuración en los trabajadores despedidos, si los hubiese, y en los que se queden**" y "prestación de asistencia psicosocial, cuando proceda". (Bibliografía 17).

⁵⁷ Documento de trabajo de la OIT nº 19 "Reestructuración de empresas a través del diálogo social: Prácticas socialmente responsables en tiempos de crisis".

⁵⁸ Clasificación extraída de la página web de Eurofound
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/restructuring.htm>.

- ▶ **Fusión/adquisición:** Dos o más empresas deciden transferir sus activos a una única empresa, o una empresa adquiere otra, lo que luego implica un programa de reestructuración interna para racionalizar la organización mediante recortes de personal.
- ▶ **Reestructuración interna:** Una empresa emprende un plan de recorte de personal que no está vinculado a otro tipo de reestructuración definida líneas arriba.
- ▶ **Expansión empresarial:** Una empresa amplía sus actividades, contratando a nuevos empleados.
- ▶ **Otros tipos de reestructuración:** Una empresa pasa por una reestructuración que no corresponde a ninguno de los tipos antes mencionados.

Todos estos cambios pueden provocar **inestabilidad laboral**, que se define como "una preocupación general por la continuidad del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida a varias características del puesto de trabajo, como la posición dentro de una organización o las oportunidades profesionales."⁵⁹

Muchos estudios indican que existe una relación entre la reestructuración y la inestabilidad laboral, por un lado, y el estrés relacionado con el trabajo, la intimidación en el lugar de trabajo⁶⁰ y los efectos adversos sobre la salud física y mental⁶¹, por el otro. A menudo se observa agotamiento, tensión inducida por el trabajo y depresión. Los estudios también han revelado la probabilidad de deterioro de la salud física como consecuencia de la inestabilidad laboral, aunque en este caso la relación se ha analizado con menos frecuencia.⁶²

Durante un proceso de reestructuración, la inspección puede recibir quejas sobre conflictos, estilo de gestión, cambio de cultura, intimidación, ambigüedad de roles y estrés provocado por el cambio del contenido del trabajo y los métodos de trabajo. En tales casos, los inspectores del trabajo pueden centrarse en los aspectos psicosociales de la aplicación de la legislación y exigir que el empleador se comunique de forma transparente con los empleados.

b) Formas nuevas o atípicas de contrato de trabajo

Algunos expertos⁶³ incluyen las formas nuevas o atípicas de contrato de trabajo entre los riesgos psicosociales, citando las formas nuevas o atípicas de contratos de trabajo y, en especial, "el bajo nivel de certeza sobre la continuidad del empleo [asociado a] formas de trabajo no

⁵⁹ Hartley, Jean; Jacobson, Dan; Klandermans, Bert y Van Vuuren, Tinka (1990). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. London, Sage Publications Ltd.

⁶⁰ "Why is Organisational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators", Elfi Baillien y Hans De Witte, *Economic and Industrial Democracy* (2009). (Bibliografía 66).

⁶¹ Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health wellbeing", *International Journal of Law and Psychiatry* 30 (2007), págs. 385-399, Michael Quinlan. (Bibliografía 60).

⁶² Publicación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, "Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y salud en el trabajo", págs. 7-8. (Bibliografía 25).

⁶³ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, "Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y salud en el trabajo", págs. 30 y 49. (Bibliografía 25).

estándar, como los puestos temporales, el trabajo a tiempo parcial, a pedido, por días o de corta duración" ya que "los trabajadores fijos tienen acceso a más formación, ejercen un mayor control sobre su proceso de trabajo y encuentran más gratificantes sus empleos. Los trabajadores no fijos se enfrentan a una mayor inestabilidad laboral, peores condiciones de trabajo, mayores demandas laborales y más accidentes de trabajo" y "la inestabilidad laboral aumenta el malestar psicológico y las dolencias somáticas". Los efectos de la tensión laboral sobre la salud revelaron que la tensión y el agotamiento relacionados con el estrés parecen ser más graves para los trabajadores con empleos precarios que para los trabajadores con empleos fijos.

c) Sueldos

Las remuneraciones bajas y los atrasos salariales pueden indicar una falta de reciprocidad en las relaciones laborales, donde los esfuerzos de los trabajadores no se ven recompensados como corresponde por parte de los empleadores. Esta situación puede provocar fuertes emociones negativas y respuestas prolongadas de estrés en las personas afectadas.⁶⁴

En muchas evaluaciones de riesgos psicosociales, este aspecto suele incluirse entre los factores de desarrollo de la carrera profesional. Sin embargo, los salarios suelen ser un tema regulado por el derecho laboral, la negociación colectiva o los contratos de trabajo, y las infracciones de estas normas conllevan consecuencias específicas.

2.3 Instrumentos y mecanismos para aplicar y facilitar el control del cumplimiento de las obligaciones relativas a los riesgos psicosociales

Además de la legislación, los inspectores del trabajo deben considerar otros instrumentos y mecanismos al realizar la tarea de brindar asistencia técnica y exigir el cumplimiento de las medidas relacionadas con los peligros psicosociales.

2.3.1 *Negociación colectiva*

Hay ejemplos relevantes de riesgos psicosociales que se toman en cuenta como parte del proceso de negociación colectiva. En Europa, de acuerdo con la política de sensibilización y creación de consenso sobre este tema en el marco del Diálogo Social Europeo, los interlocutores sociales han celebrado tres acuerdos marco sobre los riesgos psicosociales, a saber, sobre el estrés relacionado con el trabajo (2004), violencia y acoso en el trabajo (2007) y violencia y acoso de terceros en el trabajo (2010). En otras partes del mundo, también hay ejemplos en los que

⁶⁴ Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence", Johannes Siegrist. (Bibliografía 70).

estas cuestiones se abordan en el contexto de la negociación colectiva, por ejemplo en Canadá.⁶⁵



► Negociación colectiva sobre los riesgos psicosociales en Francia

En 2009, el Gobierno apoyó firmemente la negociación en materia de prevención de riesgos psicosociales a través de un "Plan de emergencia contra el estrés relacionado con el trabajo" (el "Plan Darcos", llamado así por el ministro de Trabajo), que obligaba a las grandes empresas (con más de 1 000 empleados) a negociar con representantes de los trabajadores sobre los riesgos psicosociales.

Como resultado de ello, se firmaron dos importantes acuerdos en 2008 y 2010. El primero trata del estrés relacionado con el trabajo y prevé varias acciones de prevención, mientras que el segundo aborda específicamente el acoso en el lugar de trabajo. Hasta la fecha, las principales empresas francesas han firmado más de 600 acuerdos sobre la prevención de los riesgos psicosociales.

2.3.2 Guías y derecho blando

En algunos países, las autoridades han preferido introducir guías, derecho blando o soluciones jurídicamente no vinculantes para abordar los riesgos psicosociales, basándose en reglas voluntarias en forma de normas de gestión, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices sobre cómo aplicar las normas o principios generales de SST en esta materia.

Medidas de este tipo se han aplicado, por ejemplo, en Austria,⁶⁶ Canadá,⁶⁷ Japón,⁶⁸ Australia (Nueva Gales del Sur)⁶⁹ y el Reino Unido.⁷⁰

Estos instrumentos se han concebido como un medio para conseguir que los empleadores cumplan con sus obligaciones legales, pero no como la única manera de lograr este objetivo; los empleadores pueden elegir otras opciones. Las autoridades han optado por describir métodos e ideas sobre cómo realizar evaluaciones y ejecutar medidas, en lugar de imponerlas.

Existen guías específicas respecto de cómo la inspección del trabajo puede adoptar estos métodos. He aquí algunos ejemplos:

⁶⁵ Por ejemplo, las negociaciones en Canada Post, en 2013, sobre el impacto de los cambios organizacionales que podían afectar negativamente la salud psicológica.

⁶⁶ Evaluación del estrés psicológico en el lugar de trabajo con arreglo a la Ley de Protección de los Trabajadores (Guía para la aplicación de la enmienda n.º 118/2012).

⁶⁷ CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 Norma nacional canadiense sobre salud psicológica y seguridad en el lugar de trabajo — Prevención, promoción y orientación para su aplicación por etapas (2013) Consejo de Normas de Canadá.

⁶⁸ Programa de Control del Estrés (2015).

⁶⁹ Repertorio de recomendaciones prácticas para la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, Safework, Nueva Gales del Sur, mayo de 2021.

⁷⁰ Stress Management Standards, Health and Safety Executive (2004); PAS 1010:2011 Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace, University of Nottingham y BSI.



► Ejemplos de guías y soluciones jurídicamente no vinculantes

Comisión Europea – SLIC

“Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de riesgos psicosociales”, publicación no vinculante para los inspectores del trabajo de la Unión Europea, Grupo de Trabajo del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo: Riesgos nuevos y emergentes (EMEX), adoptada el 8 de octubre de 2018.⁷¹

Los Países Bajos

Cuestionario sobre el estrés laboral, Inspección de Trabajo de los Países Bajos (Traducción al idioma inglés de la Versión 2 de la versión neerlandesa 2008.01). Las preguntas sobre el uso y los derechos de autor del cuestionario pueden dirigirse al Centro de Expertos de la Inspección del Trabajo de los Países Bajos, PostbusExpertise@MINSZW.nl (Dr. L. de Jong).

Dinamarca

Herramienta de orientación de la Autoridad Danesa del Entorno Laboral; Guía de entrevistas para el transporte de mercancías (conductor/servicio de mensajería); Guía de entrevistas para salas de hospital; Guía de entrevistas para hoteles y restaurantes.⁷²

España

Criterio Técnico 104/2021 - Directrices de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.⁷³

2.3.3 Políticas de promoción de la salud

La sensibilización sigue siendo un problema en lo que respecta a la forma en que los empleadores deben gestionar la prevención de los riesgos psicosociales. Esta es una de las razones por las que, en la actualidad, la mayor parte de la información y las herramientas disponibles dirigidas a los empleadores y trabajadores adoptan la forma de **medidas de promoción de la salud**, en un intento por introducir estas medidas en el lugar de trabajo abogando por las buenas prácticas.

Los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo se conciben para que los trabajadores puedan afrontar los factores psicosociales con más eficacia. Dichos programas contribuyen a abordar cuestiones relacionadas con el trabajo y problemas personales o

⁷¹ (Bibliografía 90).

⁷² (Bibliografía 78).

⁷³ Disponible en idioma español en

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

familiares que pueden repercutir en el bienestar y rendimiento laboral de los trabajadores, como el estrés, la violencia o el abuso de alcohol y drogas.

Desgraciadamente, la mayoría de estas iniciativas abordan los problemas únicamente desde una perspectiva individual, sin tener en cuenta el papel de los factores organizacionales o las relaciones colectivas en el trabajo.

Las acciones de promoción de la salud en el lugar de trabajo tienen un alcance más amplio respecto de la prevención de los riesgos psicosociales, ya que implican aspectos de la vida privada de los trabajadores en relación con el trabajo. Son también de distinta naturaleza porque se basan en reglas voluntarias acordadas por empleadores y trabajadores y no en la aplicación de requisitos legales.

La OIT considera que la promoción de la salud en el lugar de trabajo es eficaz cuando las actividades en cuestión complementan las medidas de seguridad y salud en el trabajo integrándolas en las prácticas de gestión de la SST con el fin de prevenir accidentes y enfermedades, y cuando protegen y mejoran la salud y el bienestar de hombres y mujeres en el trabajo. Esta es la razón de ser del programa SOLVE, de la Agenda de Trabajo Decente y de las acciones del Comité Mixto OIT-OMS.

2.4 Aspectos de la vida privada que tienen consecuencias en el trabajo

Algunas interacciones entre el entorno laboral y los trabajadores se originan fuera del ámbito de las facultades de gestión de los empleadores, ya que pertenecen a la esfera de la privacidad de los trabajadores.

La legislación en materia de salud e higiene de algunos países, como Colombia, exige que los expertos que realizan evaluaciones de riesgos psicosociales consideren la información sobre factores laborales externos como el tiempo libre, la movilidad, las redes de apoyo social y las características de la vivienda. Esta información está siempre sujeta al consentimiento de los trabajadores y es de carácter confidencial.

Sin embargo, en el marco del derecho laboral, estos factores psicosociales quedan siempre fuera del ámbito de las evaluaciones de riesgos y solo pueden abordarse con el libre consenso del empleador y de cada trabajador, normalmente en el contexto de una política de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

En cualquier caso, los empleadores no pueden exigir a los trabajadores que adopten medidas preventivas en ámbitos que son privados. Por lo tanto, los inspectores del trabajo no pueden exigir su cumplimiento de forma general, aunque en algunas circunstancias podrían recomendar determinadas medidas.

Se podría considerar los siguientes aspectos:

a) Condiciones de salud personal

Se podrían adoptar medidas en relación con la prevención del abuso del alcohol y las drogas, el tratamiento del SIDA y otras enfermedades infecciosas, problemas de salud en el trabajo,

nutrición, actividad física, sueño reparador y estrés económico relacionado con las circunstancias personales.

Un empleador puede ser declarado responsable en esta materia cuando haya consecuencias para el entorno laboral.

En **Bélgica**, un empleador puede verse obligado a adoptar una política en materia de alcohol y drogas en determinadas situaciones. Ello tiene que ver no solo con el consumo y abuso de alcohol y drogas en el trabajo, sino también con el potencial que tienen estas sustancias de causar accidentes laborales y conflictos entre los trabajadores. Por tal motivo, los empleadores deben prestar atención a estos aspectos y, de ser necesario (en situaciones problemáticas o de alto riesgo), adoptar medidas basadas en un análisis de los riesgos psicosociales.

Las acciones de promoción de la salud en estos ámbitos influyen positivamente en la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo.

b) Contexto de vida

La legislación laboral normalmente dispone que los empleadores tengan en cuenta algunos aspectos del equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Por ejemplo, los horarios poco flexibles pueden ser una fuente de angustia psicológica, que podría considerarse vinculada al trabajo.

Sin embargo, otras situaciones no están bajo el control del empleador, como la distribución de tareas en el hogar familiar, las relaciones con otros compañeros de trabajo en la vida privada y las actividades recreativas.

Estas situaciones pertenecen a la esfera familiar o personal y, por lo tanto, quedan fuera del ámbito de los poderes de gestión de los empleadores, aunque empleadores y trabajadores siempre pueden negociar y llegar a un acuerdo sobre estas cuestiones si ello redundaría en interés de ambos.

c) Movilidad

La movilidad laboral se refiere al desplazamiento de los trabajadores desde su lugar de residencia al lugar de trabajo.

Este puede ser un factor de estrés importante, sobre todo en las zonas urbanas, donde los problemas de tráfico a menudo hacen que sea difícil para los trabajadores llegar a tiempo al trabajo.

En la mayoría de las legislaciones, los empleadores no pueden imponer los medios con los que los trabajadores llegan al lugar de trabajo. Sin embargo, se pueden incentivar, acordar y

recomendar medidas como, por ejemplo, utilizar el transporte público o compartir el vehículo privado. A este respecto, es pertinente la nueva norma internacional ISO 39001 para la gestión de la seguridad vial.⁷⁴

En **España**, en la normativa de seguridad social está previsto un sistema de subvenciones para las empresas que establecen planes de movilidad. En estos casos, los inspectores del trabajo deben verificar las medidas establecidas por las empresas interesadas.

⁷⁴ Se han emprendido otras acciones en este campo, por ejemplo, la movilidad geográfica relacionada con el empleo en el contexto canadiense. (Bibliografía 84).

▶ Resumen

La preocupación internacional por los riesgos psicosociales en el trabajo es evidente desde la publicación de los primeros informes OIT-OMS sobre este tema en 1984-86. Desde entonces se han producido otros avances en distintos niveles en todo el mundo, en particular el reciente [Convenio sobre la violencia y el acoso \(núm. 190\)](#) y su Recomendación asociada (núm. 206), 2019.

En la sección 1, analizamos el **concepto del riesgo psicosocial desde la perspectiva del control del cumplimiento**. El concepto jurídico de riesgo psicosocial debe centrarse en las características de la organización y del ambiente del lugar de trabajo, que están dentro de la esfera de responsabilidad del empleador.

Por otra parte, **la gestión de los riesgos psicosociales** requiere un análisis o evaluación previa de los peligros psicosociales existentes en la organización del lugar de trabajo. El objetivo debe ser abordar las **consecuencias** de la exposición a riesgos psicosociales como el estrés relacionado con el trabajo, la violencia en el trabajo, el agotamiento, la fatiga y otros factores organizacionales, así como los **efectos finales** sobre la salud física y psicológica de los trabajadores y sobre la organización y la gestión de los empleadores.

En la sección 2 analizamos el **papel de los inspectores del trabajo** de garantizar el cumplimiento de la ley en relación con los riesgos psicosociales.

La tarea principal de los inspectores del trabajo es **hacer cumplir la ley**. El desarrollo de un marco normativo para una determinada cuestión es un proceso que evoluciona en función de las necesidades. Por ello, los primeros aspectos identificados suelen estar relacionados con las consecuencias (en el contexto que nos ocupa, el estrés, la violencia, la intimidación, etc.) y no con las causas (peligros o riesgos psicosociales). Esta es una de las razones por las que la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo y las disposiciones del derecho laboral están tan fragmentadas en la actualidad.

Otros instrumentos y mecanismos que deben tenerse en cuenta para efectos de las acciones de control de cumplimiento son los **contratos colectivos**, las **guías** y el **derecho blando**, las normas jurídicamente no vinculantes y las **medidas de promoción de la salud**.



Ejercicio 2

TÍTULO

Análisis de la legislación en materia de riesgos psicosociales

Un inspector recibe una queja por la falta de evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. La legislación pertinente no menciona los riesgos psicosociales, pero establece que deben evaluarse todos los riesgos laborales. También existen normas no vinculantes sobre la materia emitidas por un organismo técnico privado.

Por favor, especifique las medidas que la inspección tomaría en este caso en su país.



El grupo analizará posibles puntos en común y diferencias.

TIEMPO

Los grupos dispondrán de 60 minutos para sus deliberaciones. A continuación, cada portavoz tendrá cinco minutos para informar.

RECURSOS

Remítase a la Sección 1 de este módulo para efectos de este ejercicio

► Bibliografía y lecturas adicionales

- (1) Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2014. *Guía de la campaña - Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo*, pág. 4.
- (2) Informe sobre la aplicación del Acuerdo Marco sobre el estrés ligado al trabajo aprobado por los interlocutores sociales europeos, Bruselas, 24.2.2011, SEC (2011), 241 final.
- (3) OIT, 2003. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla - Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente, 8-15 de octubre de 2003, Ginebra
- (4) "El estrés y el agotamiento, y sus implicaciones en el medio ambiente de trabajo", Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT (2011).
- (5) Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastricht Cohort Study. Bültmann U, Kant IJ, Van den Brandt PA, Kasl SV (2002).
- (6) Safety Institute of Australia, 2012. "Psychosocial Hazards: Fatigue".
- (7) Johnson, P., 2009. "HRM in changing organizational contexts", in D. G. Collings & G. Wood (Eds.), *Human resource management: A critical approach* (págs. 19-37), London, Routledge.
- (8) Stavroula Leka y Aditya Jain, 2010. *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, Institute of Work, Health and Organisations, University of Nottingham.
- (9) *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre Salud en el Trabajo, 9.ª reunión, Ginebra, 18-24 de setiembre de 1984, Serie Seguridad y Salud en el Trabajo, núm. 56.
- (10) Sultan-Taieb H, Lejeune C, Drummond A, Niedhammer I, 2011. "Fractions of cardiovascular diseases, mental disorders, and musculoskeletal disorders attributable to job strain", *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 84:911-25.
- (11) *Prévention des risques psychosociaux. Plan d'urgence pour la prévention du stress au travail*, Seminario regional de 30 de noviembre de 2009, DRTEFP Alsace, Francia.
- (12) PAS 1010, 2011. *Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace*, University of Nottingham y British Standards Institute.
- (13) INRS (Francia), 2010. Dépister les risques psychosociaux. Des indicateurs pour vous guider.
- (14) Normas de Gestión del Estrés de HSE.

- (15) Consejo de Normas de Canadá, 2013. Norma nacional canadiense sobre salud psicológica y seguridad en el lugar de trabajo — Prevención, promoción y orientación para su aplicación por etapas, CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013.
- (16) Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección de los Consumidores de Austria, 2011. Evaluation of risk assessment of mental job strain in control and advisory activities guidelines for the Labour Inspectorates. Key action under the Austrian Health and Safety Strategy.
- (17) HIREES Public Health in Restructuring. Innovative Approaches and Policy Recommendations.
- (18) Comisión Europea, 2012. [Libro Verde sobre reestructuración y previsión del cambio](#).
- (19) Mette Bøgehus Rasmussen, Tom Hansen, Klaus T. Nielsen, 2011. "New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority", *Safety Science* 49, págs. 565–574.
- (20) Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2007. [Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y salud en el trabajo](#).
- (21) Campaña europea del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC): herramientas e informes de inspección.
- (22) Colombia, [Resolución 2646](#) de 2008 (julio 17) por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- (23) Aspects psychosociaux - Série Stratégie SOBANE
<http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=19238>
<http://www.sobane.be/fr/strategie-sobane-appliquee-aspects-psychosociaux.aspx>
- (24) The Sobane Strategy applied to the management of psychosocial risks, Malchaire, Piette, D'Horre, Stordeur Catholic University of Lovain (Bélgica).
- (25) [Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo](#), Bruselas, 8.11.2007, COM (2007) 686 final.
- (26) Aspectos psicosociales, Ministerio de Empleo y Bienestar (Bélgica).
- (27) Circular del Ministerio de Trabajo italiano sobre el estrés laboral, 2010.
- (28) Ulster University, 2014. [Irish HSA Work Positive audit tool, incorporating the WHO-5 Wellbeing index](#).
- (29) INAIL (Italia), 2011. Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato.
- (30) Autoridad de Salud y Seguridad (HSA), Irlanda. [Work-related Stress, a guide for employers](#).
- (31) OIT, 2012. [Puntos de comprobación para la prevención del estrés en el trabajo](#), Ginebra.

- (32) EWCS, 2010. Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo.
- (33) Einarsen, 1999; Leymann, 1990. Cf. Basiskunnskap om mobbing i arbeidslivet [Competencias básicas sobre la intimidación en el lugar de trabajo]: Prof. Ståle Einarsen, University of Bergen y Prof. Helge Hoel PhD, University of Manchester.
- (34) Autoridad de Inspección del Trabajo de Noruega, The bully-free workplace, Working together to stop bullying at the workplace.
- (35) NTP 854, [Acoso Psicológico en el Trabajo: definición](#). España.
- (36) Autoridad de Salud y Seguridad (HAS), Irlanda, 2007. [Repertorio de recomendaciones prácticas para empleadores y trabajadores sobre la prevención y resolución de la intimidación en el trabajo](#).
- (37) LASI (Alemania). Gegen Mobbing, Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder.
- (38) Dirección General de Humanización del Trabajo, Bélgica, 2009. *La prévention de la charge psychosociale au travail: stress, violences, harcèlement moral et sexuel*. (Prevención de la carga psicosocial en el trabajo: estrés, violencia, acoso moral y sexual).
- (39) DDTEPF, Francia, 2008. Le harcèlement moral – Guide méthodologique (Acoso moral – Guía metodológica).
- (40) Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (España), 2009. Criterio Técnico 69/2009 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre acoso y violencia en el trabajo.
- (41) Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo (2010).
- (42) *Employee Resilience in Times of Change: Participation and Well-Being during Mergers and Restructuring*, financiado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, con cargo a la partida presupuestaria 04.04.01.03.
- (43) Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, 2010. *Investing in well-being at work. Addressing psychosocial risks in times of change*.
- (44) INTEFP, Département Formation Statutaires, Francia, setiembre de 2010. *Prévention des risques psychosociaux, Séquence 5 – Travail d'appui au contrôle RPS*.
- (45) Decisión de la Comisión del 26 de abril de 2006 relativa a la política de protección de la dignidad de la persona y prevención del acoso psicológico y sexual de la Comisión Europea.
- (46) ACAS-CIPD, UK, 2013. [Mediation: an approach to resolving workplace issues](#).
- (47) Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle. (Acuerdo Marco sobre la calidad de vida en el trabajo), Francia (2013).

- (48) Dirección General de Humanización del Trabajo, Bélgica, 2009. "La personne de confiance" - La prévention de la charge psychosociale au travail: stress, violences, harcèlement moral et sexuel. ("La persona de confianza" - Prevención de la carga psicosocial en el trabajo: estrés, violencia, acoso moral y sexual).
- (49) Escartín, Rodríguez-Carballeira y Zapf, 2012. *Guía de Intervención. Mobbing. Acoso Psicológico en el Trabajo*.
- (50) Recomendación de la Comisión Europea del 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE).
- (51) Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo de Colombia del 30 de abril por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las Entidades Públicas y Empresas Privadas.
- (52) Work Cover, Western Australia, website. [Managing psychological injuries / A guide for rehabilitation and return to work coordinators](#).
- (53) Handlungsempfehlung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder Umgang mit traumatisierenden Ereignissen Prävention und Betreuung für Aufsichtspersonen (Recomendaciones a las Autoridades Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo para tomar acciones en relación con la prevención de eventos traumáticos y el apoyo a los inspectores), Alemania (2010).
- (54) Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville. Les Guides de la DGT. Les Risques D'atteinte à la santé mentale. Repères pour l'action de l'Inspection du travail. Fiche 3 : Le recueil et le traitement des plaintes (Ministerio de Trabajo, Relaciones Sociales, Familia, Solidaridad y Ciudades). (Guía de la Dirección General de Trabajo. Riesgos para la salud mental. Directrices relativas a la actuación de la inspección del trabajo. Formulario 3 : Recepción y tratamiento de quejas).
- (55) Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2009. Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER). [Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo](#).
- (56) Agreement between the Danish government (Denmark's Liberal Party and the Conservative People's Party), the Social Democratic Party, the Danish People's Party and the Social Liberal Party, 22 March 2011, A strategy for working environment efforts up to 2020.
- (57) Noruega. Meld. St. 29 (2010–2011) Melding til Stortinget Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit. Mensaje del Parlamento – Responsabilidad conjunta por una vida laboral buena y digna.
- (58) Esther Cloutier, Michel Vézina, Marie St-Vincent, Susan Stock, Katherine Lippel, Alain Delisle, Éric Fortin, Patrice Duguay, Robert Courtemanche, Pascale Prud'homme, Robert Arcand, [Encuesta de Quebec sobre las condiciones de trabajo, empleo y salud y seguridad en el trabajo \(EQCOTESST\)](#), Institut de Recherche Rober Sauvé en Santé et Sécurité du Travail.

- (59) Comisión de Derechos Humanos de Ontario, Canadá, 2011. *Política de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género*.
- (60) Michael Quinlan, 2007. "Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health wellbeing", *International Journal of Law and Psychiatry* 30, págs. 385-399.
- (61) Richard Johnston, Michael Quinlan y Maria McNamara, 2011. "OHS Inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia", *Safety Science* 49, págs. 549-557.
- (62) Liv Starheim y Mette Bogehus Rasmussen, 2014. "Labour inspection strategies addressing the psychosocial work environment", *Policy and Practice in Health and Safety*, IOSH.
- (63) Katherine Lippel, 2011. *Law, Public Policy and Mental Health in the Workplace*, Healthcare Papers, Edición especial.
- (64) "Prevalence and Mental Health Correlates of Harassment and Discrimination in the Workplace. Results from a National Study", Kathleen M. Rospenda, Judith A. Richman y Candice A. Shannon (University of Illinois at Chicago).
- (65) Informe del Observatorio Europeo de Riesgos, 2012. *Gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo: Un análisis de las conclusiones de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER)*.
- (66) Elfi Baillien y Hans De Witte, 2009. "Why is Organisational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators", *Economic and Industrial Democracy*.
- (67) Katherine Lippel, 2011. Regulation of psychosocial risk factors at work: An international overview, *Safety Science* 40, págs. 543-546.
- (68) Katherine Lippel, Anette Sikka, 2010. Access to Workers' Compensation Benefits and Other Legal Protections for Work-related Mental Health Problems: A Canadian Overview, Canadian Public Health Association.
- (69) Cox T., Griffiths A. y Rial-González E., 2000. *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*, Informe dirigido a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo.
- (70) Johannes Siegrist, "Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence".
- (71) Karen Messing y Pirooska Östlin, 2006. *Gender Equality, Work and Health: A review of the evidence*, OMS.
- (72) Loïc Lerouge, 2014. Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law. Legal Comparative Approach, COMPARISK, French National Centre for Scientific Research (CNRS).
- (73) Katherine Lippel, Michel Vézina, Rachel Cox, 2011. *Protection of workers' mental health in Québec: Do general duty clauses allow labour inspectors to do their job?* *Safety Science* 49, págs. 583-590.

- (74) Michel Vézina y Carole Chénard, 2011. *Grille d'identification des risques psychosociaux au travail*, INSPQ, Québec.
- (75) Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y Eurofound, 2014. *Riesgos psicosociales en Europa. Prevalencia y estrategias de prevención*.
- (76) Arbeitsplatzevaluierung Psychischer Belastungen nach dem Arbeitnehmerinnenschutzgesetz (AschG) (Evaluación del estrés psicológico en el lugar de trabajo con arreglo a la Ley de Protección de los Trabajadores, Orientaciones para la aplicación de la enmienda n.º 118/2012).
- (77) Legislación belga sobre los riesgos psicosociales.
- (78) Karsten Refsgård & Lars Lidsmoes. Herramientas danesas de orientación sectorial: transporte, hospitales, restaurantes.
- (79) 10 directrices para prevenir la intimidación en el lugar de trabajo - 10 RÅD for å forebygge mobbing på arbeidsplassen (Noruega).
- (80) Guía de procedimientos internos (Noruega).
- (81) Página web de IRSST, Quebec, Canadá. [Prevención de la violencia interpersonal en el lugar de trabajo](#).
- (82) SPF Servicio Público de Empleo, Trabajo y Concertación Social, Bélgica. Vínculo entre los aspectos psicosociales y los accidentes de trabajo.
- (83) Instituto Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH), Estados Unidos. Temas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, [violencia laboral](#); Society for Human Resources Management.
- (84) On the Move Partnership. [Employment-related geographical mobility in the Canadian context](#).
- (85) Centro Canadiense de Seguridad y Salud en el Trabajo, [página web](#).
- (86) Ministerio de Salud, Chile. [Protocolo para la vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo](#).
- (87) Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2010. [Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes: Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo \(ESENER-1\)](#).
- (88) Cox, T., 1993. [Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work](#), HSE Books, Sudbury.
- (89) Comisión Europea, 2019. [Documento de debate temático: Evaluación crítica del contexto de la política en la Unión Europea](#), Estocolmo (Suecia), Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, escrito por Stavroula Leka en colaboración con Sergio Iavicoli e ICF.
- (90) [Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales](#), publicación no vinculante

para los inspectores del trabajo de la Unión Europea, Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC), Grupo de Trabajo: Riesgos nuevos y emergentes (EMEX), adoptada el 8 de octubre de 2018.

- (91) *Principios para los inspectores del trabajo en relación con las evaluaciones de riesgo teniendo en cuenta la diversidad, especialmente en lo relativo a la edad, el sexo y otras características demográficas*, publicación no vinculante para los inspectores del trabajo de la Unión Europea, Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC), Grupo de Trabajo: Riesgos nuevos y emergentes (EMEX), adoptados el 23 de mayo de 2018.
- (92) Dr. Shahzeb Ali Malik y Barry Bolt, 2015. *The impact of New Working Methods – A Psychosocial Risk Perspective*, IIRSM.
- (93) Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2021. Documento de debate: *Nuevas formas de trabajo en la era digital: implicaciones para los riesgos psicosociales y los trastornos musculoesqueléticos*.

