



La mirada de los organismos internacionales sobre los riesgos psicosociales en el trabajo

Introducción

Desde 1984, en oportunidad del Informe del Comité Mixto OIT-OMS de Medicina del Trabajo sobre “Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”,¹ los organismos internacionales no han cesado en profundizar sus investigaciones en dicho tema. Así le sucedería un libro compilatorio “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud” (OMS, 1988)² y más recientemente, “Salud mental en el trabajo: Informe de política” (OIT - OMS, 2022)³ y “Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo (2022).⁴

En tal sentido, en la presente publicación efectuaremos una reseña sobre la mirada de los organismos internacionales en materia riesgos psicosociales en el trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030 y su plan de acción orientan la labor de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo para dicho periodo. En materia de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) el plan prevé para el año 2027, organización de consultas tripartitas, la aprobación y seguimiento de las medidas que la OIT debe adoptar en relación con los riesgos psicosociales y la salud mental en el trabajo.

Publicaciones previas que merecen destacarse:

- Decálogo de buenas prácticas para un entorno laboral psicosocialmente saludable (2024). Buscar
- Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 (2020).
- Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso (2020). Informe especial en conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Curso virtual de formación: Inspección y prevención de los trastornos psicosociales en el trabajo (2020). En el marco del Plan de Formación para inspectores del trabajo y técnicos de SST del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Paraguay.
- Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Boletín Internacional de Investigación Sindical (2017).
- Estrés en el trabajo: Un reto colectivo (2016). Informe especial en conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación (2014).

¹ https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf

² https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf

³ <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>

⁴ <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>

- SOLVE: Integrar la promoción de la salud en las políticas de seguridad y salud en el trabajo (2013). Curso sobre factores psico-sociales relacionados con la forma de organización del trabajo y las relaciones laborales, el estrés laboral, la violencia entre colegas, el acoso laboral y sexual y el uso de alcohol y drogas.
- Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010). Por primera vez se incluyen de manera específica en la lista de la OIT los trastornos mentales y del comportamiento.

Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS)

Con motivo de la segunda fase del proceso de consulta para la revisión de las Directrices de la AISS durante el trienio 2023 - 2025, se propuso a la Comisión Especial sobre la Prevención una “Directriz Prevención de los riesgos psicosociales del trabajo” para agregar a las Directrices de la AISS Prevención de Riesgos Profesionales,⁵ conforme el siguiente detalle:

Directriz x. Prevención de los riesgos psicosociales del trabajo

La institución reconoce la importancia de la prevención de los riesgos psicosociales del trabajo y se compromete a programas de prevención para preservar la salud mental en el trabajo.

Estructura

- El consejo de administración iniciará un proceso de consultas para determinar cuáles son los alcances dentro del marco jurídico nacional, para implementar programas de prevención sustentados en normativas técnico – legales que aborden la cuestión de la salud mental en el trabajo en los tres niveles de prevención.

Mecanismos

- El primer nivel de prevención se ocupará de impulsar cláusulas en la negociación colectiva con intervenciones para mejorar la organización de trabajo, tendientes a eliminar los riesgos psicosociales detectados. Bajo ese mismo esquema se promoverán medidas preventivas en las guías de buenas prácticas y en las orientaciones complementarias de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- El segundo nivel de prevención tendrá el menester de detectar la existencia de estrés laboral, mediante herramientas de evaluación y monitoreo con instrumentos de medición reconocidos, adaptados y validados a nivel internacional, para el uso nacional.
- El tercer nivel de prevención, en materia reparatoria seguirá la siguiente secuencia normativa: Incorporar el estrés laboral al listado de enfermedades profesionales, elaborar un Manual de Procedimiento para el Diagnóstico del Estrés Laboral y otros padecimientos y actualizar la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales.

Alianza del Pacífico

De las actividades de la Red de Expertos sobre Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo de los países de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México, Perú) e invitados del MERCOSUR (Argentina, Uruguay),⁶ destacamos:

- Gestión de los riesgos psicosociales laborales en los lugares de trabajo de los países de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México y Perú) y países invitados del

⁵ <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/3-guidelines-prev-2022.pdf>

⁶ <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/alianza-del-pacifico-y-mercosur>

MERCOSUR (Argentina y Uruguay). Diagnóstico y Metodología para el diseño de lineamientos comunes, (2022)

- Lineamientos comunes para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosociales laborales y promoción de la salud mental en los lugares de trabajo de los países de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México, Perú) e invitados del MERCOSUR (Argentina, Uruguay), (2023)
- Campaña “Trabajemos por una mejor Salud Mental”, (2023)
- Estudio comparado de la legislación de riesgos psicosociales en el trabajo en los países de la Alianza del Pacífico y el MERCOSUR , (2024)

Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ALASEHT)

En el seno de esta asociación, el Instituto Argentino de Seguridad (IAS) propuso la constitución de una Red de Instituciones Educativas de Formación sobre Riesgos Psicosociales, con el objeto de fortalecer los programas de prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

En el ámbito del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), órgano de docencia, capacitación e investigación de la CISS, se realizaron los siguientes trabajos:

- Estudio normativo sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención, (2020).⁷ El estudio abarca seis países: Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Perú.
- La identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en América Latina: resultados de una encuesta en países miembros de la CISS (2021).⁸ El objetivo principal de la encuesta es diagnosticar cuáles son los principales instrumentos y mecanismos utilizados por los países miembros de la CISS para identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial.

Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA)

Los “Lineamientos para un Modelo de Código de Trabajo para América Latina y el Caribe”, (2023),⁹ en su capítulo 4. Derecho a un entorno seguro y saludable de trabajo, apartado Salud mental y trabajo, expresa:

«La reciente adopción del CIT 190 sobre acoso y violencia en el trabajo ha puesto de relieve la importancia de la salud mental como componente de la salud y seguridad y del medioambiente de trabajo. La Organización Mundial de la Salud ha definido la Salud Mental como *“un estado de bienestar en el cual el individuo, es consciente de sus propias*

⁷ <https://biblioteca.ciess.org/adiss/downloads/1893/ADISS-CASS-2020-12.pdf>

⁸ https://home.ciess.org/wp-content/uploads/2022/08/0622_CASS_La-identificacio%CC%81n-ana%CC%81lisis-y-prevencio%CC%81n-de-factores-de-riesgo-psicosocial-en-ame%CC%81rica-latina.pdf

⁹ https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2023/03/2023_ES_Lineamientos-de-un-modelo-de-codigo-de-trabajo.pdf

capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

Para dicho organismo, la prevención de los problemas de la salud mental vinculados con el trabajo mediante la gestión de riesgos psicosociales *“incluye el uso de intervenciones organizativas para reformar las condiciones de trabajo, las culturas y las relaciones”*. En estos escenarios son determinantes las jornadas de trabajo, la carga laboral, la estabilidad contractual, etc., para lo cual los gobiernos y empleadores deberían trazar estrategias con foco en tres aspectos centrales: Prevención, Promoción y apoyo de la salud mental.»

Grupo de los Veinte (G20)

La declaración de la reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G20, Fortaleza, Brasil – julio de 2024,¹⁰ en su punto 22 dispone:

“Aplicaremos políticas y normas que garanticen la seguridad y la salud de todos los trabajadores, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres, incluidas las embarazadas y las madres. Además, nos comprometemos a combatir todas las formas de violencia y acoso en el trabajo, de conformidad con el Convenio C190 de la OIT, y a promover la igualdad de oportunidades y de trato, y a eliminar todas las formas de discriminación, de conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, fomentando mecanismos sólidos para denunciar y abordar las denuncias relacionadas con la discriminación y la violencia, incluidas las basadas en el género. Los lugares de trabajo seguros y libres de toda forma de violencia y acoso mejorarán la participación de las mujeres en la fuerza laboral y el empoderamiento económico y promoverán un crecimiento sostenible e inclusivo para todas las economías”.

ISO (Organización Internacional de Normalización)

La Organización Internacional de Normalización (ISO) elaboró 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, para proporcionar orientaciones sobre la gestión del riesgo psicosocial dentro de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) basado en la Norma ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso.¹¹

Mercado Común del Sur (MERCOSUR)

Con base en los "Lineamientos para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosocial y promoción de la salud mental en el trabajo" y en el artículo 25 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR del 2015, que establece el deber de los Estados Partes, entre otros aspectos, de garantizar la mejora continua de las condiciones y del ambiente de trabajo,¹² el Consejo del Mercado Común aprobó la Recomendación CMC N° 4/23 "Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo".¹³

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

¹⁰

<https://g7g20-documents.org/database/document/2024-g20-brazil-sherpa-track-employment-ministers-ministers-language-lemm-declaration-g20-fortaleza>

¹¹ <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>

¹² https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/es_declaracion_sociolaboral.pdf

¹³ <https://normas.mercosur.int/public/normativas/4553>

La Recomendación del Consejo sobre una política integrada de salud mental, capacitación y empleo (2015), en su apartado III, entre otros puntos recomienda: *“a) promover y hacer cumplir la evaluación de riesgos psicosociales y la prevención de riesgos en el lugar de trabajo de conformidad con las leyes aplicables en materia de privacidad y no discriminación, con el apoyo adecuado de los servicios de salud ocupacional, para garantizar que todas las empresas hayan cumplido con sus responsabilidades legales”*.¹⁴

Organización de los Estados Americanos (OEA)

El proyecto de Plan de Acción de la XXII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) también conocido como Proyecto de Plan de Acción de Bogotá establece *“8. El Grupo de Trabajo 2 facilitará el análisis y el intercambio de experiencias y desarrollará recomendaciones para apoyar a los Gobiernos en las siguientes áreas: ... d) Diseñar e implementar estrategias de salud y seguridad en el trabajo que refuercen un enfoque preventivo, den respuesta a las preocupaciones de la salud mental, atiendan los riesgos psicosociales en el trabajo, y consideren las condiciones y desafíos que plantean las nuevas dinámicas de trabajo, incluyendo el teletrabajo y el trabajo en plataformas digitales, y los efectos adversos del cambio climático en el mundo del trabajo”*.¹⁵

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

Las tres Estrategias Iberoamericanas de Seguridad y Salud en el Trabajo promovieron, en distinta medida, la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.¹⁶

Organización Panamericana de la Salud (OPS)

El “Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025” aprobado por Resolución CD54.R6 del Consejo Directivo de la OPS, el 30 de setiembre de 2015.¹⁷

El plan propone cinco líneas estratégicas de acción para apoyar a los Estados Miembros según sea apropiado, teniendo en cuenta sus contextos, necesidades y prioridades, de la cual destacamos la Línea estratégica de acción 2: Identificar, evaluar, prevenir y controlar las condiciones y exposiciones peligrosas en el trabajo. Esta línea tiene como objetivo 2.3 *“Avanzar con los programas para prevenir las enfermedades profesionales, en particular las relacionadas con el asbesto, el sílice, los agentes cancerígenos, los estresores ergonómicos y los riesgos psicosociales”*.

Fija como indicador 2.3.5 el número de países con programas desarrollados y aplicados de prevención de riesgos psicosociales y de control de la violencia en el lugar de trabajo, siendo su Línea de base (2014) = 6 y la Meta (2025) = 15.

Organización de las Naciones Unidas (ONU)

¹⁴

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ocde_2015_recomendacion_politica_integrada_de_salud_mental.pdf

¹⁵ https://rialnet.org/?q=es/ReunionPreparatoria_XXIICIMT

¹⁶

<https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/segib/estrategias-iberoamericanas-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

¹⁷ <https://iris.paho.org/handle/10665.2/33983>

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitió la Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).¹⁸

Respecto de la protección contra el acoso, incluido el acoso sexual, en su punto 48 establece:

“Todos los trabajadores deberían estar protegidos contra el acoso físico y psicológico, incluido el acoso sexual. La legislación, como las leyes contra la discriminación, el código penal y la legislación laboral, deberían definir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al acoso sexual y a otras formas de acoso, por ejemplo por razón de sexo, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género e intersexualidad. Es apropiado establecer una definición específica del acoso sexual en el lugar de trabajo, y la legislación debería tipificar y sancionar adecuadamente el acoso sexual. La política nacional que se aplique al lugar de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, debería incluir al menos los siguientes elementos: a) una referencia explícita al acoso practicado por y contra cualquier trabajador; b) la prohibición de determinados actos que constituyen acoso, incluido el acoso sexual; c) la identificación de los deberes específicos de los empleadores, los directores, los supervisores y los trabajadores para prevenir y, cuando proceda, resolver y reparar los casos de acoso; d) el acceso a la justicia para las víctimas, entre otras cosas mediante asistencia jurídica gratuita; e) la formación obligatoria para todo el personal, incluidos los directores y los supervisores; f) la protección de las víctimas, incluida la designación de personas encargadas de prestarles ayuda, así como mecanismos de denuncia y de reparación; g) la prohibición expresa de las represalias; h) los procedimientos para notificar y comunicar las denuncias de acoso sexual a una autoridad pública central y su resolución; i) la instauración de una política específica para el lugar de trabajo, claramente visible, elaborada mediante consultas con los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan, y otras partes interesadas como las organizaciones de la sociedad civil”.

UE - Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (Senior Labour Inspectors Committee - SLIC)

Los investigadores han identificado diferentes categorías en las que se pueden agrupar los riesgos psicosociales. Las listas establecen dos clasificaciones basadas en estas categorías: la lista ESENER (2010) adaptada de Cox (1993), que se incluyó en la Guía SLIC (2018),¹⁹ y la clasificación incluida en la norma ISO 45003. Se presenta una tabla con la comparación de las dos categorías.²⁰

¹⁸ <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/observaciongeneralnum23.pdf>

¹⁹ 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, <https://circabc.europa.eu/ui/group/fea534f4-2590-4490-bca6-504782b47c79/library/22ca9db5-cb6a-4f75-9772-17bc8514990f/details>

²⁰ <https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action;jsessionid=anjEI2TlhqglzjPP7d2iGjwz6TYfJEAqHQ8S6FqYTJBeMdp0ocABI-688150444?id=19311>