



UNA DÉCADA DE COOPERACIÓN EN POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Claudio San Juan



Red de Expertos sobre Riesgos
Psicosociales en el Trabajo

UNA DECADA DE COOPERACIÓN EN POLITICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

por Claudio San Juan¹

Contenidos

- Presentación
- Introducción
- Los pasos previos (2017 – 2021)
- Fortalecimiento y cooperación (2018)
- El proyecto en marcha (2019)
- Un futuro a puro sentimiento
- Colofón
- Bibliografía
- Anexos

¹ Miembro de la “Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo” (RELATS).

Presentación

Mi acercamiento a las labores de la Alianza del Pacífico, fue el 19 de septiembre de 2016 en oportunidad de la conferencia "Pensando los próximos 20 años del Sistema de Riesgos del Trabajo; La experiencia de Chile y de Argentina".²

En aquella oportunidad conversé con el Sr. Superintendente de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) de Chile, Ing. Claudio Lautaro Reyes Barrientos, sobre la posibilidad de intercambiar experiencias en materia de salud y seguridad en el trabajo del MERCOSUR con el Grupo Técnico Laboral, creado en 2016 en el marco de la Declaración de Puerto Varas (XI Cumbre de Jefes de Estado de la Alianza del Pacífico).

Una siguiente acción vinculada al tema fue la Reunión Binacional de Ministros de Trabajo de Argentina y Chile,³ en diciembre 2016, cuyo plan de acción 2017 en el capítulo "Salud y seguridad en el trabajo" previó: "La Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina (SRT) y la Superintendencia de Seguridad Social de Chile trabajarán conjuntamente en el intercambio de experiencias en políticas y programas de diagnóstico de riesgos psicosociales en el trabajo. Desarrollando políticas públicas que detecten estos riesgos, y metodologías para su control, como una manera de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras atendido el alto impacto que dichos riesgos tienen en la calidad de vida y el desarrollo económico de los países".⁴

El resto de la historia se cuenta en esta publicación, que pandemia mediante, pudimos escribir con el compromiso de siempre en pos de cooperar y fortalecer las políticas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en nuestros países.

² <https://www.suseso.cl/605/w3-article-632.html>

³ Cabe destacar que el "Acta de Constitución Foro Binacional de Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social entre el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de la República de Chile", fue suscripta con fecha 27 de enero de 2011,, en el marco del Tratado de Maipú sobre Integración y Cooperación entre la República Argentina y la República de Chile del 30 de octubre de 2009, https://tratados.cancilleria.gob.ar/tratado_archivo.php?tratados_id=kp2knZM=&tipo=kg==&id=mqWomA==&caso=pdf

⁴ <https://www.mintrab.gob.cl/ministra-krauss-participa-de-foro-binacional-de-asuntos-laborales-empleo-y-seguridad-social-entre-argentina-y-chile/>

Introducción

Estamos convencidos que la chispa que encendió el fuego de esta problemática sucedió hace 10 años en oportunidad del "Seminario Internacional Salud Mental y Trabajo", convocado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), con fecha 18 de noviembre de 2015, en Santiago de Chile.⁵

En el mismo se dieron cita referentes nacionales e internacionales, que expusieron sobre los siguientes temas: 1. La visión de la OIT sobre los riesgos psicosociales, 2. Retos de la Seguridad y Salud en el Trabajo en España 3. La Experiencia Española en Riesgos Psicosociales 4. La Experiencia Argentina en Riesgos Psicosociales 5. La Experiencia Chilena en Riesgos Psicosociales 6. Riesgos psicosociales en Chile a partir de mediciones del Cuestionario SUSESO ISTAS 21 7. Salud Mental y Trabajo en Chile 8. Licencias Médicas Mentales en Chile.

Con esa enjundia y otros pasos firmes que contaremos luego, llegamos a unos de los objetivos más preciados.

En la "XVI Cumbre de la Alianza del Pacífico", celebrada el 26 de enero de 2022, los Jefes de Estado, firmaron la Declaración de Bahía Málaga - Buenaventura, cuyo primer párrafo expresa: *"Nuestro compromiso con la Alianza del Pacífico como un mecanismo de integración prioritario para la política exterior y comercial de nuestros países, que contribuye a su desarrollo económico y social. Por lo anterior, destacamos la importancia de agilizar la ejecución de los mandatos acordados en cumplimiento de los objetivos fundacionales del mecanismo, en especial, en materia de comercio intrarregional; desarrollo inclusivo, sostenible y digital; movilidad de personas; y proyección internacional"*.

En tal sentido, en julio 2022 (ver anexo con notas sobre la consultoría) comenzó el desarrollo de los *"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)"*,⁶ conforme el mandato de la Declaración de Santiago, de fecha 11 de diciembre de 2020, que estableció el *"Diseño de una Política de Gestión de Factores Psicosociales y Promoción de la Salud Mental en el Trabajo en los países miembros de la Alianza del Pacífico"*.⁷

Las actividades consistieron en realización de una serie de entrevistas y actividades grupales:

- i. A partir de la respuesta a un guion temático (ver anexo) se efectuó la revisión y diagnóstico (ver anexo) de la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo en cada país miembro de la Alianza del Pacífico y de los dos países invitados del MERCOSUR y el diseño de la metodología de trabajo de los talleres a partir de lo revisado.⁸

⁵ <https://www.suseso.cl/605/w3-article-578.html>

⁶ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/lineamientos-comunes-grpsysm_informe_final.pdf, Su presentación considera "los resultados de los encuentros realizados por los países miembros de la Red Latinoamericana de cooperación en políticas públicas para la prevención de los riesgos psicosociales y el estrés laboral y de la Alianza del Pacífico, que hace necesario contar con una política común que guíe el accionar de los países para sensibilizar sobre la importancia de la prevención de los factores psicosociales laborales".

⁷ <https://alianzapacifico.net/instrumentos-declaraciones-presidenciales/>

⁸ Gestión de los riesgos psicosociales laborales en los lugares de trabajo de los países de la Alianza del Pacífico y países invitados del MERCOSUR. Diagnóstico y Metodología para el diseño de lineamientos comunes, (2022), https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/gestion_de_los_riesgos_psicosociales_laborales_e_n_los_lugares_de_trabajo_de_los_paises_de_la_alianza_del_pacifico.pdf

- ii. Realización de talleres virtuales para recoger y generar los contenidos del documento *“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”*.
- iii. Redacción, edición y diseño del documento *“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”*, que fue presentado en el Seminario “Hacia el bienestar mental en el trabajo”, realizado con fecha 3 de octubre de 2023 en Santiago de Chile.⁹

Por otra parte, los lineamientos fueron complementados con la campaña “Trabajemos por una mejor Salud Mental”.¹⁰

Los pasos previos (2017 – 2021)

Con fecha 29 de junio de 2017 se constituyó la “Red Latinoamericana de Cooperación en Políticas Públicas para la Gestión de los Riesgos Psicosociales y Control del Estrés”,¹¹ impulsada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) de Chile, e integrada por organismos de Colombia, México, Perú, Argentina, que acordaron lo siguiente:

1. Constituir la Red Latinoamericana de Cooperación en políticas públicas para la gestión de los riesgos psicosociales y control del estrés.
2. Establecer un Directorio de la Red, compuesto por las instituciones participantes.
3. Establecer una Secretaría Técnica con representantes de las instancias técnicas.
4. Designar un país miembro que presida la Red cada seis meses en forma alternada.
5. Designar una Secretaría Técnica con la misma alternancia.
6. Acordar que la misión de la Red será: Ser una comunidad de servicios públicos de América Latina y el Caribe, que intercambia experiencias y conocimientos en riesgos psicosociales en el trabajo.
7. Acordar que la visión de la Red será: Constituirse en un referente para el desarrollo de políticas públicas en prevención y vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo en América Latina y el Caribe, fomentando entornos de trabajo saludables, la calidad de vida de los/as trabajadores y la productividad de las empresas.
8. Promover ante los respectivos representantes el Proyecto de Bienes Públicos Regionales (BPR) presentado al Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
9. Interceder ante las respectivas cancillerías para dar a conocer la conformación de esta Red y su promoción en instancias internacionales.
10. Convocar a una nueva reunión el día 7 de noviembre de 2017.

Para lograr la constitución de la red, resultó fundamental la secuencia utilizada en la agenda de trabajo:

- Colaborar en red: Conocer y establecer los acuerdos generales.
- Diagnóstico preliminar del estado de desarrollo de las políticas públicas para la gestión de RPSL de los países participantes a través del análisis del conjunto.

⁹ <https://www.suseso.cl/605/w3-article-715593.html>

¹⁰ <https://alianzapacifico.net/saludmentaleneltrabajo/saludmental.html>

¹¹ <https://www.suseso.cl/605/w3-article-40836.html>
<http://www.relats.org/documentos/SST.Micrositio.Acta.pdf>

- Definiciones para un trabajo en red: Definir la misión, visión y gobernanza de la Red mediante la generación de acuerdos con respecto al rol y forma de trabajo que debiera desempeñar la Red.
- Proponer una agenda de trabajo: Contemplar las principales acciones a desarrollar por los países miembros para consolidar la conformación de la Red para la segunda reunión planificada para el mes de noviembre.

A la par de la constitución de la Red, la Declaración de Cali, firmada por los presidentes de los países de la Alianza del Pacífico, el 30 de junio de 2017, en su Anexo 1 Mandatos Presidenciales, entre otros aspectos, instruyó al Grupo Técnico Laboral (GTL) a “*Desarrollar acciones de intercambio de información y buenas prácticas en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*”.¹²

La Red cumplió el mandato de Cali al conocer las experiencias de los países y de sus instrumentos para medir los riesgos psicosociales en el trabajo: Chile (SUSESO/ISTAS21), Colombia (Res. 2404/2019 MT sobre instrumentos para la medición del riesgo psicosocial), México (NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención).

En tanto Perú¹³ y Argentina¹⁴ desarrollaron sus instrumentos con base en el ISTAS21.

Los temas más relevantes de cada país fueron presentados al resto de los países bajo las consignas siguientes:

Contexto general, legislación y regulación vigente

- ¿Cuáles son las condiciones más relevantes del trabajo/empleo en mi país?
- ¿Existe reconocimiento legal de los RPSL? ¿Existe obligación de su gestión/control?

Actores relevantes y funciones

- ¿Qué actores/instituciones relevantes participan?
- ¿Qué función cumplen cada uno de estos actores? (regulación, evaluación, intervención y fiscalización)

Evaluación y gestión del RPSL

- ¿Se cuenta con un instrumento(s) y/o metodología para la evaluación y/o gestión del RPSL? (En caso de no contar con alguno, ¿se ha visto el prospecto de alguno?)
- ¿Qué nivel de utilización presenta(n)? (En caso de no contar con alguno, ¿Que tan avanzado se encuentra su proceso de validación/elaboración?)

Política Pública

- ¿Existe una política pública sobre el Riesgo Psicosocial Laboral?,
 - SI: ¿Cuáles son sus objetivos? ¿Cuáles son los mecanismos de control de esta política? ¿Existen resultados? ¿Cuáles han sido las dificultades en su desarrollo?
 - NO: ¿Existen conversaciones entre los actores? ¿En qué etapa de desarrollo se encuentra? ¿Hay algún objetivo planteado para los próximos tres años? ¿Qué dificultades ha enfrentado durante el proceso?

¹² <https://alianzapacifico.net/instrumentos-declaraciones-presidenciales/?cp=2>

¹³ Validación de la versión media y corta del CENSOPAS-COPSOQ: Un estudio psicométrico en población peruana, <https://www.gob.pe/institucion/ins/informes-publicaciones/2121530-validacion-de-la-version-media-y-corta-del-censopas-copsoq-un-estudio-psicometrico-en-poblacion-peruana>

¹⁴ "Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta", "Licencia de uso" y "Declaración de compromiso y entendimientos de actuación en el uso del COPSOQ -ARG", en <http://gesal.net.ar/copsoq-arg/>

Conformación de la Red

- ¿Qué podría obtener mi país de la constitución de una Red LA de RPSL?
- ¿Qué podría aportar mi país de la constitución de una Red LA de RPSL?

En definitiva se trató de una experiencia muy relevante poder reflexionar sobre el tema de los riesgos psicosociales laborales en cada uno de nuestro países.

La constitución de esta Red permite trabajar de manera muy cercana y productiva.

Son muchos los temas que unen esta alianza que permitirá seguir trabajando por la integración de América Latina para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores de la región.

Conforme lo previsto en el Acta Acuerdo de la Red, con fecha 7 de noviembre de 2017 la SUSESO realizó el "Seminario Internacional Evaluación Participativa de los Riesgos Psicosociales, una Oportunidad de Desarrollo", con el objetivo visibilizar y analizar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral de las mujeres y hombres y, cómo países europeos han abordado este desafío desde las políticas públicas.¹⁵

En el seminario, la ministra del Trabajo, Alejandra Krauss, destacó que prevenir el riesgo psicosocial significa actuar sobre las condiciones del trabajo, significa generar un dialogo social entre trabajadores y empleadores. En el 2016, los diagnósticos por salud mental representaron el 41%, de las enfermedades profesionales de origen laboral, puntualizó la autoridad.

Entre otras presentaciones, se resaltó que a partir de octubre de 2015, el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, tienen carácter obligatorio tanto para las empresas públicas como privadas. Fueron ponentes los principales expertos a nivel mundial de riesgos psicosociales laborales, pertenecientes a la red COPSOQ, Tage Kristensen, de Dinamarca, Matthias Nübling de Alemania y Salvador Moncada y Pedro Linares, de España.

Fortalecimiento y cooperación (2018)

En nombre de los países participantes de la red, en abril 2018 la SUSESO presenta un proyecto para el "Fortalecimiento de la Red Latinoamericana de Cooperación en políticas públicas para la prevención de los riesgos psicosociales y el estrés laboral", en el marco de la Iniciativa 2018 de Bienes Públicos Regionales (BPR) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Sus ejes son:

- Justificación: Organismos internacionales (OMS, 2010; OIT, 2016) relevaron la creciente importancia de los riesgos psicosociales laborales (RPSL). Los RPSL son las formas de organización y gestión del trabajo, contenidos de la tarea y relaciones humanas en el trabajo, que pueden provocar daños a la salud de los trabajadores e impacto negativo en la productividad (OMS, 2010). Psico por afectar la psique, y sociales por su origen laboral, pues están en el contexto de la organización del trabajo. La OMS (2010) estimó que estos factores están asociados a todo tipo de problemas de salud, desde cardiovasculares a músculo-esqueléticos, así como enfermedades mentales y el resfrío común, y se relacionan con los accidentes del trabajo.
- Bien Público Regional: Para continuar con esta colaboración multilateral, la Red debe reforzar su accionar, para lo cual presenta este proyecto al BPR del BID, a fin de desarrollar perfiles nacionales para cada país, establecer brechas entre las demandas y las políticas públicas actuales, diseñar una estrategia para abordar las brechas, elaborar un Protocolo de Gestión de los RPSL común, desarrollar capacidades institucionales y

¹⁵ <https://www.suseso.cl/605/w3-article-41394.html> y <https://www.suseso.cl/601/w3-article-41186.html>

realizar actividades de diseminación de los avances logrados en la región. El BPR es el Protocolo de Gestión de Riesgo Psicosocial Laboral, que será un instrumento para diseñar políticas públicas compartidas en la gestión del RPSL. Facilitará el diseño adaptado a cada realidad y la evaluación de resultados de las intervenciones. El Protocolo permitirá detectar y compartir prácticas de gestión de riesgo en los países. La gestión de RPSL impactará favorablemente la salud y calidad de vida de trabajadores y la productividad de organizaciones y empresas en los países.

- **Valor Regional Agregado:** Desarrollar un Protocolo de carácter internacional consensuado entre los países podría constituir un hito en el establecimiento de formas colectivas de trabajo a nivel regional. Este Protocolo tendrá una estrategia regional común basada en la experiencia tanto latinoamericana como del resto del mundo. Como parte de la estrategia existirá una normativa de medición de riesgo que permita la comparación entre países. En especial deben desarrollarse premisas para el diseño de medidas preventivas de intervención y formas para la evaluar su impacto en los trabajadores y empresas, tanto en salud, calidad de vida y productividad. De manera similar, la consolidación de la Red permitirá el aprendizaje multilateral aprovechando la diversidad de experiencias en el desarrollo de herramientas para el diagnóstico, intervención y evaluación de políticas de gestión de RPSL.
- **Sostenibilidad:** La materialización de un Protocolo trasciende el trabajo de su diseño y publicación, ya que se trata de normas que se utilizan como base para políticas individuales en cada país de la región. Los miembros de la Red tienen la convicción de que los RPSL deben ser abordados de manera ineludible, pues es un problema creciente de altísimo costo y que nos acompañará por muchos años. La tendencia mundial ha sido generar políticas públicas para el manejo y control de estos riesgos. Colombia y Chile ya cuentan con protocolos específicos de carácter obligatorio; en tanto Argentina, México y Perú cuentan con la obligación de evaluar y gestionar los RPSL. Es razonable estimar que la gestión de estos riesgos tendrá trascendencia en cada país. Junto con compartir una problemática común, estos países forman parte de la Alianza del Pacífico, organización regional cuyos mandatarios ya han acordado en el 2017 en Cali en su punto 17.1, el “desarrollar acciones de intercambio de información y buenas prácticas en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo”. Con el apoyo del BPR a la construcción del Protocolo de Gestión del Riesgo Psicosocial Laboral y fortalecimiento de la Red, se podrá tener una normativa común, un diagnóstico de la situación regional, identificar brechas y mejorar las capacidades de las instituciones involucradas en cada país, mediante la colaboración multilateral y el desarrollo de nuevas herramientas, que en conjunto con la acción alineada a directrices de organismos internacionales como OIT/OMS.
- **Resultados esperados:** El Protocolo será el objetivo central del proyecto. Para lograr este objetivo se proponen los siguientes objetivos parciales: 1. Construir un perfil de las capacidades institucionales de los países de la Red: marco normativo y regulatorio; capacidad, oportunidad, dotación, programas y procedimientos empleados, e identificación de brechas con un punto de referencia internacional de prevención de RPSL. Será construido con el apoyo de un consultor internacional, consultores nacionales por país, finalizando en un taller metodológico. 2. Desarrollar herramientas y capacidades institucionales: partiendo de la evaluación de intervenciones y auditoría de la gestión de los RPSL, replicando experiencias de política exitosa, mediante procesos de tutoría institucional entre los países, para cerrar brechas entre el perfil de cada país y la estrategia regional definida. Se desarrollarán con el apoyo de consultorías nacionales y reuniones de trabajo. 3. Consolidar la coordinación regional: Construcción del Protocolo compartido de Gestión de los RPSL, con el apoyo de un consultor internacional. Considera talleres de trabajo en cada país, construcción de página web de la Red y un Congreso Internacional de cierre del proyecto para presentar el Protocolo y diseminar los resultados del proyecto, en el marco de una reunión del GTL o de mandatarios de la

Alianza del Pacífico, como muestra palpable de cooperación sur-sur. Todo lo anterior debería permitir una mejor prevención de los RPSL y aminorar (sino revertir) la tendencia alcista en los gastos de salud por enfermedades de origen mental en los países del BPR, así como sus efectos negativos en la productividad.

- Evaluación: El éxito del BPR se medirá por la existencia, al final de éste, de un Protocolo común de Gestión de los RPSL, esto es un documento consensuado entre los países y disponible para ser implementado conforme a las normativas de cada país, para la implantación de políticas públicas que sirvan a la mejor calidad de vida y productividad de los países, en cumplimiento de un mandato de los presidentes de la Alianza del Pacífico, y como expresión concreta de una instancia de colaboración regional. Un éxito intermedio será, al final del primer año, la existencia de un diagnóstico por país y la identificación de brechas de cada país con el estándar común a ser alcanzado. El Protocolo es la contribución efectiva del BPR a los resultados del mismo.

Entre otras actividades del proyecto se destacan: talleres, seminarios y diseminación de acciones comunicacionales.

La Declaración de Puerto Vallarta, firmada por los presidentes de los países de la Alianza del Pacífico, el 24 de julio de 2018, entre otros mandatos expresa: *“Realizar el Tercer Foro Internacional de la Red Latinoamericana de Cooperación en Políticas Públicas para la gestión de los Riesgos Psicosociales y Control del Estrés Laboral, durante el cuarto trimestre del 2018”*.

En tal sentido, una vez más la SUSESO convocó al “III Foro Internacional de “Políticas Públicas para la Gestión de los Riesgos Psicosociales y Control del Estrés Laboral” a realizarse el 22 de noviembre de 2018, en Santiago de Chile, con el objetivo de reforzar las capacidades institucionales compartir buenas prácticas y apoyar mutuamente el desarrollo de políticas públicas de prevención de los Riesgos Psicosociales Laborales.¹⁶

En el III Foro, los representantes técnicos de Argentina, Perú, Colombia, México y España expusieron los casos y experiencias nacionales desde la política pública para abordar los riesgos psicosociales en cada uno de sus países, trató las respuestas desde el Estado para colaborar en la mejora de las condiciones para las y los trabajadores con el fin de generar un entorno laboral seguro.

A continuación del III Foro, los días 22 y 23 de noviembre de 2018, se realizó el “Taller de la Red Latinoamericana de Fortalecimiento en Políticas Públicas para la Gestión de Riesgos Psicosociales y Control del Estrés Laboral”, destinado a conocer el estado del arte en materia de riesgos psicosociales en el trabajo de los países participantes. Cada país expuso la situación actual de su país en la materia, presentando actividades que se esperarían desarrollar en los próximos dos años en esta materia.¹⁷

Asimismo, con el objetivo de formular una propuesta para contar con una estrategia común de los países participantes para abordar la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y así prevenir y controlar el estrés laboral, mediante una actividad grupal se dio respuesta a las siguientes interrogantes:

- ¿Qué elementos y actores deberían estar presentes en una estrategia común a los distintos países miembros de la red latinoamericana?
- ¿Podría existir un objetivo común para Latinoamérica?
- ¿Cuál podría ser el plan de trabajo para elaborar esta estrategia?
- ¿Cuáles serían sus plazos?

Concluida las presentaciones plenarias los/as participantes acordaron:

¹⁶ <https://www.suseso.cl/605/w3-article-577873.html>

¹⁷ <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/foro-riesgo-psicosociales>

1. Desarrollar un documento único que recoja las propuestas presentadas por cada uno de los grupos de trabajo con el objetivo de presentarlo como proyecto a ser financiado por la Alianza del Pacífico en el mes de marzo de 2019.
2. Chile será el responsable de generar el borrador del proyecto (a ser enviado a más tardar durante el mes de febrero de 2019 a todas las contrapartes), el cual será acordado entre los participantes, previa consulta virtual a todos los países miembros.
3. Colombia asumió la presidencia de la Red Latinoamericana.

El proyecto en marcha (2019)

Fue mandato de la Declaración de Lima (6 de julio de 2019): *“Formular un proyecto que derive de las conclusiones y experiencias del ‘III Foro de Cooperación en Políticas públicas para la Gestión de Riesgos Psicosociales y Control del Estrés Laboral’ de noviembre 2018, con el propósito de establecer directrices comunes para el diseño de una política de gestión de factores psicosociales y promoción de la salud mental en el trabajo en los países miembros de la Alianza del Pacífico”*.¹⁸

Saliendo de la pandemia, la Declaración de Santiago, de fecha 11 de diciembre de 2020, retomó la cuestión y estableció el *“Diseño de una Política de Gestión de Factores Psicosociales y Promoción de la Salud Mental en el Trabajo en los países miembros de la Alianza del Pacífico”*.¹⁹

En noviembre de 2021 se definieron los representantes de cada uno de los países y se definieron las bases técnicas para la para la realización del proyecto aprobado, que contempló la invitación a participar de dos países del MERCOSUR, Argentina y Uruguay.

Respecto de las bases del proyecto de directrices comunes para el desarrollo de una política de riesgos psicosociales laborales, se acordó:

- Objetivo general: Que los países miembros de la Alianza del Pacífico cuenten con estándares comunes en políticas de gestión de factores psicosociales y promoción de la salud mental en el trabajo.
- Objetivos específicos:
 - Establecer lineamientos comunes para la formulación de una Política sobre la Gestión de Factores Psicosociales y Promoción de la Salud Mental en el Trabajo en los países miembros de la Alianza del Pacífico (más Argentina y Uruguay del MERCOSUR).
 - Diseñar una campaña comunicacional para la promoción del cuidado de la salud mental en los lugares de trabajo.

Por otra parte, se informó:

- El proyecto se iniciará en enero 2022. Duración de 24 meses.
- Realización de talleres virtuales.
- Posible actividad de lanzamiento de manera presencial dependiendo de las condiciones sanitarias en país por definir.

Respecto del financiamiento:

- SUSESO: contraparte técnica y administración del fondo Alianza del Pacífico para este proyecto

¹⁸ <https://alianzapacifico.net/instrumentos-declaraciones-presidenciales/?cp=2>

¹⁹ <https://alianzapacifico.net/instrumentos-declaraciones-presidenciales/?cp=2>

- Recursos aprobados Alianza del Pacífico: U\$S 239.000
- Traspaso del fondo desde la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo a la SUSESO.

Réplica en el Conosur

En el año 2019, el Subgrupo de Trabajo N° 10 "Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social" (SGT N° 10) del MERCOSUR aceptó la solicitud de la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo (CETSS) de incluir en el próximo "Plan de Acción entre los países de la Alianza del Pacífico y del MERCOSUR" desarrollar acciones de intercambio de información y buenas prácticas en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo" (punto 2 del Acta N° 01/19 XLVI Reunión SGT N° 10 de fecha 9 de mayo de 2019).²⁰

Al año siguiente, 2020 el SGT N° 10 en su Acta 2/2020²¹ y el Grupo Mercado Común (GMC Ext Acta 2/2020) aprobaron el Programa de Trabajo 2021 - 2022 de la CETSS). Una de sus actividades previstas fue "Impulsar un «Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo»".

En tal sentido, en el marco del "Plan Regional de Salud y Seguridad de las Trabajadores y los Trabajadores en el MERCOSUR",²² en mayo 2021 se presentó una propuesta de actividades y contenidos:²³

Resultados

1.- Dimensión Normativa

Estudio comparado

Conforme lo previsto, se realizó un estudio comparado de legislación de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los países del MERCOSUR.

A posteriori, dicho estudio se completó con la información de los países de la Alianza del Pacífico (ver anexo).²⁴

Recomendación CMC N° 4/23

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"²⁵ 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,²⁶ el Consejo del Mercado Común aprobó la Recomendación CMC N° 4/23 "Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo".²⁷

2.- Dimensión Formativa

²⁰ https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/73161_SGT10_2019_ACTA01_ES.pdf

²¹ <https://documentos.mercosur.int/progrtrabajos/1182>

²² Aprobado por Res. 4/2015 del Grupo Mercado Común (GMC), <https://normas.mercosur.int/public/normativas/3101>

²³ Anexo VI, apéndice II del Acta 1/2021 https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/84180_SGT10-CETSS_2021_ACTA1_ES.pdf y <https://documentos.mercosur.int/public/reuniones/doc/8421>

²⁴ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estudio_comparado_legislacion_rpst_ap_y_mcs.pdf

²⁵ Dos países del MERCOSUR (Argentina y Uruguay) fueron invitados por la AP participar en una serie de talleres, en los cuales se elaboraron documentos sobre lineamientos comunes para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosociales laborales, ver <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/alianza-del-pacifico-y-mercursosur>

²⁶ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/es_declaracion_sociolaboral.pdf

²⁷ <https://normas.mercosur.int/public/normativas/4553>

Placas Comunicacionales

Mediante Acta 2/2022 del SGT N° 10 los Coordinadores Nacionales del SGT N° 10 aprobaron la elevación al GMC de las Placas Comunicacionales sobre riesgos psicosociales.

En 2023 se acordó enviar a la Secretaría del MERCOSUR - Unidad de Comunicación e Información del MERCOSUR las placas comunicacionales y realizar las gestiones administrativas correspondientes de conformidad con la Decisión CMC N° 6/21 y la Resolución GMC N° 32/22 a fin de su publicación en el sitio web del MERCOSUR.

Las placas destinadas a integrar una campaña de prevención, están integradas por dos piezas tipo “flyer” y un díptico.

3.- Dimensión de Inspección

Lista de verificación

Con el objeto de abordar la inspección y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, se prevé desarrollar una "Lista de verificación de las medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo", en el marco de la Decisión CMC N° 32/06: Condiciones mínimas del procedimiento de inspección del trabajo en el MERCOSUR.²⁸

A tales efecto se propone adoptar un instrumento utilizado por Paraguay en su curso de capacitación a funcionarios del Ministerio de Trabajo en materia de riesgos psicosociales.²⁹

La lista de verificación se utilizará en los operativos de inspección conjunta en los lugares de trabajo y pasará a formar parte del módulo sobre SST para la formación de las inspección del trabajo en cumplimiento con Decisión CMC N° 33/06.³⁰

Próximas acciones

En el marco del programa de trabajo 2024 – 2026 del “Plan Regional de salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR”, se prevé:³¹

- Publicar las piezas publicitarias sobre prevención de RPST, para su difusión en el marco de la campaña “El MERCOSUR por un trabajo seguro y saludable”.³²
- Diseñar contenidos para el Programa Regional de Formación de Inspectoras e Inspectores del Trabajo del MERCOSUR.³³
- Intercambiar información y buenas prácticas en materia de prevención de RPST con los organismos nacionales de los Estados Partes.
- Confeccionar un glosario de términos vinculados a la prevención de RPST y otras materias.

Un futuro a puro sentimiento

Los “Lineamientos comunes ...” en su apartado “Comprensión, sensibilización y difusión de las orientaciones comunes” propone las líneas de acción siguientes:

²⁸ <https://normas.mercosur.int/public/normativas/690>

²⁹ <https://www.ilo.org/es/resource/news/paraguay-oit-capacita-funcionarios-del-ministerio-de-trabajo-en-materia-de> También se consensuará una Lista de verificación de las medidas de prevención de Violencia y Acoso Laboral, con el propósito que el empleador cumpla con el Convenio 190 de OIT.

³⁰ <https://normas.mercosur.int/public/normativas/691>

³¹ <https://documentos.mercosur.int/public/reuniones/doc/9528>

³² <https://www.mercosur.int/media/campanas/>

³³ <https://bit.ly/3Tlywoj>

- a. Elaborar un manual básico de prevención de RPST, que incorpore las orientaciones comunes mencionadas y las desarrolle. El manual se actualizará de forma periódica. Necesita de la creación de un grupo de trabajo mixto conformado tanto de expertos científicos como de personal técnico de la administración y generar un plan de trabajo con financiación. Se firmaría por los seis países, al estilo de un tratado.
- b. Identificar, recopilar y difundir buenas prácticas en la aplicación de medidas preventivas frente a los RPST, de los lugares de trabajo. Se consideran “buenas prácticas” aquellas prácticas que van más allá de la exigencia normativa de cada país, cumpliéndola y alineándose con las orientaciones comunes. Se centran en el cambio de condiciones de trabajo, en la reducción de las exposiciones a los RPST, a partir de la intervención en la organización del trabajo. La identificación, recopilación y elección se hará por parte de las instancias tripartitas existentes a nivel de país.
- c. Recopilar y difundir en una guía los aspectos comunes y diferenciadores de las normativas nacionales vigentes cuanto a la gestión de los factores de riesgo psicosociales laborales, a fin de facilitar una posible actualización normativa en los países y generar ejemplo para los países de la región que adolecen de ella.
- d. Diseñar e impartir formación específica a empleadores y empleadoras y a trabajadores y trabajadoras y a miembros de sus organizaciones, tanto presencial como virtualmente, en base a los materiales desarrollados para las líneas de acción anteriores. El objetivo es instalar en la agenda de los actores tanto a nivel de empresa, como sectorial, territorial y nacional, el enfoque preventivo y participativo en la gestión de los RPST, con el fin de desplegarlo en las instancias consultivas y de negociación bipartitas y tripartitas. Será una formación participativa en base a talleres teórico-prácticos a partir del estudio de casos, que permitiera romper mitos y mostrar acciones y herramientas prácticas para multiplicar este enfoque.

En tal sentido, el estado de situación es:

- Modelo regional para la gestión de la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo
Contiene Orientaciones comunes y anexos informativos con ejemplos y recursos tendientes a implementar los 5 Pasos de dichas orientaciones, con el objeto de dar soporte al manual básico de prevención de RPST en temas específicos.

La idea es que los proyectos de guías de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo de plataformas digitales de reparto y de prevención de riesgos psicosociales en trabajos de cuidados guarden relación con los “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 e invitados del MERCOSUR”, (páginas 13 a 18).³⁴

Sigue la secuencia de los 5 pasos:

³⁴ https://www.suseso.cl/607/articles-715584_archivo_01.pdf



- Prevención de riesgos psicosociales en trabajos de cuidados

Para la elaboración de esta guía se partió del informe de OIT “El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente” (2019), el cual establece definiciones y clasificaciones sobre trabajo de cuidados.

El objeto de la guía es facilitar la creación de planes específicos de intervención en materia de prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo de Cuidados. La prioridad a definir es la elección de actividades remuneradas o no, para comenzar con la redacción

La propuesta de contenidos centrales son: elementos diagnósticos de la situación regional y nacional de los trabajadores y las trabajadoras del cuidado empleados en los distintos sectores, la Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado (OIT, 2024), los riesgos Psicosociales en el Trabajo por grupos de cuidado, la consolidación de sistemas de apoyo y el resumen de la situación de algunos trabajos de cuidado en distintos países.



- Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo de plataformas digitales

La elaboración de esta guía atraviesa dos hitos documentales: “Informe V(1): Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas” que será sometido a la 113.^a

reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2-13 de junio de 2025),³⁵ y la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.³⁶

La guía aborda distintas normas legales y proyectos de ley, los riesgos psicosociales identificados, las recomendaciones de prevención y reproduce el anexo al Cuestionario del informe de OIT “Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas” en materia de SST, violencia y acoso laboral.

Sumado a los distintos aportes bibliográficos, se agregarán las distintas operaciones del proceso de trabajo que entrañan mayores riesgos.



- Prevención de las Autolesiones en el Entorno Laboral

Se circularon informes con datos y un par de propuestas.

Este es un tema de preocupación en materia de salud ocupacional, se desarrollarán ideas que se plasmen en normativa preventiva y de investigación.

Es necesario saber, en cada país, qué tipo de normativa abocada a dos problemas: prevención del suicidio en los entornos laborales y calificación de origen, es decir, cómo establecer (o descartar) la causa del suicidio dentro del entorno laboral. Hay documentos y legislación que aborda el tema y compartimos en el informe.



Colofón

Los organismos internacionales y los bloques regionales buscaron hallar soluciones a la problemática de los RPST, por caso citamos:

- Con motivo de la segunda fase del proceso de consulta para la revisión de las Directrices de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) durante el trienio 2023 - 2025, se propuso a la Comisión Especial sobre la Prevención una “Directriz Prevención

³⁵ Quinto punto del orden del día de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2025): acción normativa, primera discusión. Disponible en <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/hacer-realidad-el-trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas>

³⁶ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:L_202402831

de los riesgos psicosociales del trabajo” para agregar a las Directrices de la AISS Prevención de Riesgos Profesionales.³⁷

- Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ALASEHT). En el seno de esta asociación, se 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.
- 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.³⁸
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). 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”.³⁹
- 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 “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”.⁴⁰
- la “III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2025”, su Meta 2.7. prevé: “Antes de 2025, los países de la Región incorporarán a los instrumentos preventivos que desarrollen en relación con las metas recogidas en este objetivo, un protocolo específico relativo a la prevención y tratamiento de los riesgos psicosociales en estas realidades laborales (teletrabajo, economía colaborativa, trabajo de temporada, reparto a domicilio)”.⁴¹
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) El “Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025”, en su objetivo 2.3, prevé “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”.⁴²
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitió la Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a

³⁷ [https://www.ias.org.ar/wp-content/uploads/2024/10/La mirada de los organismos internacionales sobre los RPST.pdf](https://www.ias.org.ar/wp-content/uploads/2024/10/La_mirada_de_los_organismos_internacionales_sobre_los_RPST.pdf)

³⁸ <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>

³⁹ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ocde_2015_recomendacion_politica_integrada_de_salud_mental.pdf

⁴⁰ <https://www.oas.org/ext/pt/principal/calendario/event/moduleid/14105/id/640/lang/2/controller/item/action/eventdownload>

⁴¹ https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/11/III_EISST_Nov_2021_formato.pdf

⁴² <https://iris.paho.org/handle/10665.2/33983>

condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), incluyendo la protección contra el acoso, incluido el acoso sexual, en su punto 48.⁴³

- 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),⁴⁴ y la clasificación incluida en la norma ISO 45003. Se presenta una tabla con la comparación de las dos categorías.⁴⁵

Bibliografía

- Alianza del Pacífico, Grupo Técnico Laboral, <https://alianzapacifico.net/grupotecnico-laboral/>
- OIT - OMS (2022), Nota conjunta Salud mental en el trabajo, Resumen de políticas, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
- OIT (2022), Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_848653.pdf
- Red Alianza del Pacífico y MERCOSUR, <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/alianza-del-pacifico-y-mercosur>
- San Juan, Claudio (2024), Estudio comparado de la legislación de riesgos psicosociales en el trabajo en los países de la Alianza del Pacífico y el MERCOSUR, https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estudio_comparado_legislacion_rpst_ap_y_mcs.pdf

Anexos

- Notas sobre la consultoría
- Guion temático
- Resumen del documento diagnóstico
- Estudio comparado de la legislación de riesgos psicosociales en el trabajo en los países de la Alianza del Pacífico y el MERCOSUR

⁴³ <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/observaciongeneralnum23.pdf>

⁴⁴ 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>

⁴⁵ <https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action;jsessionid=anjEl2TlhqglzjPP7d2iGjwz6TYfJEAqHQ8S6FqYTJBEmdp0ocAB!-688150444?id=19311>

Notas sobre la consultoría

- RESOLUCIÓN EXENTA FINANZAS N° 271/2021 AGCID, Aprueba convenio de transferencia entre la Agencia de Cooperación Internacional de Chile (AGCID) y la SUSESO para la ejecución del Proyecto: "Gestión de Factores Psicosociales y Promoción de la Salud Mental en el Trabajo", https://www.agcid.gob.cl/gobiernotransparente/documentos/Res_ex_271_2021.pdf
- RESOLUCIÓN EXENTA UASG N° 019/2022 SUSESO, Llama a Licitación Pública y aprueba Bases Administrativas, Técnicas, Anexos y formato de contrato para la prestación del servicio de consultoría para la elaboración de "Lineamientos para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosocial laboral y promoción de la salud mental en el trabajo en los países miembros de la Alianza del Pacífico y países invitados del MERCOSUR", <https://www.todolicitaciones.cl/licitacion/1607-2-LE22/contratacion-de-consultora>
- 7 de junio de 2022, Contratación de Consultoría entre la SUSESO y la Fundación Cultural Primero De Mayo https://www.mercadopublico.cl/Procurement/Modules/RFB/DetailsAcquisition.aspx?qs=p_uPgsQyjauDlzXPOuGUspg==

Conceptos. Guion temático

Correo del Equipo ISTAS-F1M de fecha 30/6/2022 informando el comienzo del trabajo de campo del proyecto "Elaboración de Lineamientos para el diseño de una Política de Gestión de Factores Psicosociales en el Trabajo en los países miembros de la Alianza Pacífico (Chile, Colombia, México y Perú) y países invitados del Mercosur (Argentina y Uruguay)".

El primer paso es una entrevista a las contrapartes técnicas de cada país participante, para lo cual adjuntan un documento con unas definiciones básicas para compartir un marco común y un guion de las cuestiones que queremos tratar con ustedes en esta primera aproximación a la temática. Solicitan preparar dicha entrevista.

CONCEPTOS CLAVE PARA ESTE PROYECTO (no exhaustivo)

Se trata de unas definiciones básicas para compartir un marco conceptual común durante la entrevista

Definición de riesgos psicosociales laborales (RPSL)

Los riesgos laborales psicosociales según la definición clásica del Comité Mixto de Medicina del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (1984) son *"aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, como al desarrollo del trabajo"* (INSST, 2021).

El ambiente psicosocial de trabajo se considera un determinante social de la salud, un posible origen de daños a la salud (Donkin, Allen, Allen, Bell, & Marmot, 2014; CSDH, 2008).

Efectos en la salud, trastornos o enfermedades atribuibles

La evidencia sobre los problemas de salud atribuibles a la exposición nociva a los riesgos psicosociales de origen laboral es muy extensa y de gran calidad desde el punto de vista científico en tanto que se basa en investigaciones longitudinales y con grandes bases de datos que descartan de forma fiable el azar (Kivimäki M, et al. 2019). En esta línea, las dimensiones de los modelos *demanda-control-apoyo social* (Karasek R, 1979; Johnson, J. V., & Hall, E. M., 1988; Karasek R. & Theorell T., 1990) y *esfuerzo-compensaciones* (Siegrist J, 1996) han sido las más utilizadas en la literatura científica para mostrar esta relación (Niedhammer I, Bertrais S, Witt K, 2021).

Algunos ejemplos recientes de esta literatura son las revisiones bibliográficas sistemáticas y los meta-análisis que asocian estas dimensiones de los riesgos psicosociales laborales a problemas de salud muy prevalentes como la ansiedad y la depresión (Harvey SB, et al. 2017; Theorell T, et al. 2015), el infarto de miocardio o el accidente cerebrovascular (Taouk Y et al. 2020; Theorell T et al. 2016). Más recientemente, también se han relacionado con el suicidio y la ideación suicida (Milner A, et al. 2018). Asimismo, se ha podido establecer la relación entre la exposición a riesgos psicosociales y el consumo de psicofármacos y analgésicos (Milner A, Scovelle AJ, King TL, Madsen I. 2019). Estos riesgos también son considerados como una de las causas más relevantes del absentismo (Niedhammer I, et al. 2017) y presentismo (d'Errico A, Ardito C, Leombruni R., 2016) por motivos de salud y se asocian a una mayor probabilidad de padecer trastornos musculo-esqueléticos (Kraatz S, et. al. 2013; Hauke A, et al. 2011).

Factores de riesgo psicosociales laborales

Atendiendo a estas investigaciones, basadas en estos modelos distintos, pero conceptualmente próximos y complementarios, es posible identificar las características de la organización del trabajo que afectan la salud:

- Las demandas o esfuerzo, también conceptualizadas como exigencias del trabajo, se consideran desde el punto de vista cuantitativo, es decir, se refieren a la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible para realizarlo. Pero desde un enfoque cualitativo, las exigencias también pueden ser emocionales si se trabaja con y para personas (Dormann C & Zapf D, 2004; Vanroelen C. et al., 2009). El riesgo para la salud más estudiado de ambos tipos de exigencias se refiere a cuando éstas son excesivas.
- El control tiene dos vertientes, por un lado, se refiere a la influencia de trabajadores y trabajadoras en la forma de realizar su trabajo (decisión authority) y por otro, a las posibilidades de desarrollo o de aplicar y desarrollar las habilidades y conocimientos en su realización (skill discretion). El riesgo para la salud es por defecto.
- El apoyo social cuyas dimensiones con más evidencia de efecto negativo para la salud se refieren básicamente a la falta de apoyo funcional de los y las compañeras y de los y las supervisoras en el momento de realizar las tareas y a trabajar de forma aislada.
- Las compensaciones se refieren principalmente a la seguridad del empleo y de las condiciones de trabajo, al progreso profesional y al reconocimiento del trabajo, también conocido como estima, que los y las trabajadoras esperan a cambio de sus esfuerzos en el trabajo. El riesgo para la salud es por defecto.
- El conflicto trabajo-vida cuya consideración como riesgo psicosocial laboral es bastante nueva. Trata las posibles consecuencias del empleo en el trabajo de cuidados en los hogares. Por un lado, aumenta las demandas totales de trabajo y las horas de trabajo (doble trabajo), por otro, implica organizar y gestionar las demandas de los dos espacios, que pueden ser simultáneas. Tanto la doble carga como las exigencias sincrónicas pueden provocar conflictos de tiempo y energía a los y las trabajadoras, principalmente

mujeres (dada la desigual distribución de tareas doméstico-familiares por género), que afectan a su salud y bienestar, siendo un riesgo (Lunau et al., 2014; Cooklin et al., 2016).

Desigualdades de exposición

No se aplican las mismas prácticas de gestión laboral en todos los puestos de trabajo ni entre toda la población asalariada aunque nos centremos en la misma empresa (Rubery J, 2007). La investigación ha puesto de manifiesto importantes desigualdades en la exposición psicosocial y en la salud según la clase ocupacional y el género (Niedhammer I et al., 2017; Schütte S et al., 2015; Nyberg A et al., 2015; Campos-Serna J et al., 2013; Landsbergis P et al., 2014).

Gestión de riesgos psicosociales laborales a nivel de empresa

- Prevención (primaria o en origen)

Actividades o medidas adoptadas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. En términos de prevención de riesgos psicosociales laborales (RPSL), los riesgos psicosociales representan la exposición (o sea, lo que hay que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos); la organización del trabajo el origen de estos riesgos (o sea, sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar la exposición nociva) y los trastornos de salud, lo que se pretende evitar (Moncada S, Llorens C, 2014).

Principales obstáculos:

- Intereses económicos y políticos por conservar situaciones que, aunque peligrosas para la salud de la mayoría, son beneficiosas para una minoría (Benavides F, García AM, Ruíz-Frutos C, 2014).
- Conflicto con algunas de las principales tendencias de las prácticas empresariales respecto a la organización del trabajo y la producción de bienes y servicios (Benach et al., 2013). Por ejemplo, la competitividad por la vía de bajos costes (frente a la diferenciación, calidad e innovación de producto o servicio) se antepone a la salud de trabajadoras y trabajadores, que pagan el precio en términos de unas peores condiciones de empleo, trabajo y vida y más gastos en salud pública o en servicios sociales (Chandola, 2010).
- Legislación laboral que se contradice con la de prevención (en los países en los que existe) o una baja ratio inspector/a de trabajo-trabajador/a (ILO, 2015).

Principales facilitadores (EU-OSHA, 2012, 2018, 2019_ESENER_encuesta empresarixs):

- Exigencia legal y evitar las multas y sanciones de la inspección de trabajo
- Exigencias de la representación laboral.
- Protección (prevención secundaria)

Medidas orientadas bien a cambiar el comportamiento del individuo desde la empresa/institución (industria del estrés, de la empresa saludable o la más reciente de la salud mental), un comportamiento que la mayor parte de las veces no se refiere a cuestiones relativas a las condiciones de trabajo sino a actitudes o comportamiento particulares que suelen producirse fuera del ámbito laboral (comer mejor, hacer ejercicio o relajarse en casa), o bien a mejorar la formación sobre estrategias de afrontamiento ante diferentes casuísticas. Esto último tiene mucho sentido para aquellos riesgos que no se pueden reducir en origen, como son los relativos a las altas exigencias emocionales derivadas del trabajo con personas (por ejemplo, formar en habilidades específicas para tratar con el sufrimiento de pacientes y familiares o la muerte, sumado al apoyo terapéutico), pero no tiene sentido como medida preventiva frente a las demás exposiciones psicosociales, que son la mayoría (OIT, 2016; Kompier y Kristensen, 2001)

Se puede tomar como ilustración las elevadas exigencias cuantitativas, derivadas de la falta de plantilla o de procesos productivos ineficaces, que se han dado durante la pandemia, en algunos sectores productivos. Ello ha visualizado claramente que el fomento de la resiliencia individual como estrategia de afrontamiento, en lugar de utilizar medidas organizativas de carácter colectivo, es un nuevo intento de que trabajadoras y trabajadores asuman de manera individual los problemas que generan las decisiones de los que diseñan la organización del trabajo. Esta crítica valdría para cualquier decisión gerencial y cualquier curso de resiliencia en cualquier empresa como medida preventiva frente a los riesgos psicosociales (Traynor, 2018).

- Tratamiento (prevención terciaria)

Intervenciones contra la enfermedad provocada por la exposición nociva a RPSL. El trabajador o la trabajadora se curará, pero si vuelve a un entorno con condiciones de trabajo insalubres volverá a enfermar; el tratamiento es imprescindible, pero no reduce ni evita la exposición a RPSL (Comisión Europea, 2000).

GUIÓN TEMÁTICO ENTREVISTA SEMIDIRIGIDA

Responde al contenido que las y los representantes de los países que conforman la Alianza Pacífico e invitados Mercosur han decidido para el primer informe diagnóstico. La entrevista tiene como objetivo recabar información tanto de la situación efectiva (cuestión primordial a tratar en la entrevista, ya que es la más difícil de encontrar en la literatura) cuanto al alcance de la exposición a los RPSL y sus efectos; y a la gestión de los RPSL en el lugar de trabajo (elemento central del proyecto); como del marco jurídico nacional y supra-nacional, aplicable y aplicado

Situación efectiva

En primer lugar, queremos conocer el alcance de la exposición a los RPSL (4 o 5 más prevalentes – altas exigencias cuantitativas, bajo control, bajo apoyo, alta inseguridad, alto conflicto trabajo-vida y las desigualdades de exposición más importantes...) en su país y los posibles efectos en términos de salud laboral (salud mental, cardiovascular, etc.) en el país, atendiendo a las definiciones anteriores. También las fuentes de dicha información, si existen (registros, encuestas de condiciones de trabajo y salud, investigaciones científicas, apreciaciones...).

En segundo lugar, queremos conocer las acciones que se llevan a cabo en su país en cuanto a la gestión de los RPSL en el lugar de trabajo, a nivel de prevención de RPSL, de protección y tratamiento (ver definiciones en las páginas anteriores). Por ejemplo, porcentaje de trabajadores y trabajadoras en cuyos puestos de trabajo se han evaluado los RPLS y se han implementado medidas preventivas, casos de buenas prácticas, tipos de empresa/institución en las que estas actividades son más comunes, facilitadores y obstáculos para la prevención en origen de los riesgos psicosociales a nivel de lugar de trabajo en su país, etc.

En tercer lugar queremos centrarnos en los protagonistas de estas acciones consideradas gestión de RPSL en el lugar de trabajo en su país, queremos saber quiénes son los actores clave y su rol (por ejemplo, empleador/a, representantes trabajadores/as, técnicos/as de prevención, mutualidades, administraciones implicadas, organizaciones sociales, etc.)

Finalmente, querríamos conocer si se han desarrollado acciones de gestión de RPSL para abarcar algunas problemáticas específicas que necesitamos nos indiquen si son pertinentes en su país (por ejemplo en la economía informal, en el teletrabajo, en el reparto a domicilio, etc.)

Contexto jurídico

Queremos hacernos una composición de situación en cuanto al marco jurídico aplicable a la prevención de riesgos psicosociales laborales en los lugares de trabajo de su país. Nos

interesa saber que acciones son obligatorias, donde están reguladas, si la normativa o el marco convencional establecen un sistema de GRPSL y qué obligaciones, derechos y competencias se instituyen para los distintos actores. Así mismo, nos interesa conocer la influencia de los marcos supranacionales (por ejemplo, convenios de la OIT, III estrategia iberoamericana de seguridad y salud, etc.).

Resumen del documento diagnóstico

Gestión de los riesgos psicosociales laborales en los lugares de trabajo de los países de la Alianza del Pacífico y países invitados del MERCOSUR (Argentina y Uruguay). Diagnóstico y Metodología para el diseño de lineamientos comunes, (4/10/2022)

Resumen del documento diagnóstico realizado por el equipo consultor y basado en las entrevistas a informantes clave en cada uno de los países además del análisis de la información documental proporcionada. La presentación del diagnóstico es una forma de poner en situación a partir del estado de la cuestión.

1 Marco Normativo (MN)

Reconocimiento y definición

- Países de la Alianza del Pacífico (AP) reconocen y definen los riesgos psicosociales: “factores de riesgo psicosocial en el trabajo” (Colombia y México en normas específicas) , “factores psicosociales derivados de la organización y ordenamiento de las labores y las relaciones laborales” (Perú en Ley SST) , “factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales” (Chile en resolución exenta y circular).
- MN de Argentina y Uruguay no cuenta con referencias explícitas en la ley
- AP conceptualización similar: mayoritariamente dominios comunes en la concreción de los factores (p ej. demandas, control, apoyo social, compensaciones, conflicto trabajo-familia, etc.)
- También dominios distintos: p ej. Colombia: condiciones extralaborales como características de la vivienda, problemas financieros, pensión, etc. ; México: jornadas superiores a las establecidas en ley o reverso: entorno organizacional favorable
- En Chile, Colombia y México las tablas de enfermedades profesionales establecen su relación con patologías de salud mental; Colombia suma patologías del sistema cardiovascular y digestivo; Perú ninguna
- Uruguay excluye literalmente los trastornos mentales y del comportamiento de las enfermedades profesionales.

Obligación de prevención y enfoque

- Países AP obliga a prevenir en origen los riesgos psicosociales laborales. Dos focos:
 - Condiciones de trabajo: en Colombia, México, Perú, MN obliga a prevenir el riesgo laboral actuar en las condiciones de trabajo; Chile-normativa específica.
 - Daño: en Argentina y Uruguay, MN obliga a prevenir enfermedades profesionales y accidentes de trabajo_ resarcimiento; Chile-normativa general

Acciones preventivas obligatorias

- Evaluar riesgos psicosociales (Ch:>10 o todas si declarada enfermedad profesional; Co: todas; M:>15/>50; P: todas)

- Re-evaluar riesgos psicosociales (Ch: 2 o 4 años; Co: permanentemente; M: cada 2 años; P: n.i.)
- Cambiar condiciones de trabajo origen de la exposición a riesgos psicosociales (4 países)
- Capacitación colectiva para afrontar riesgos psicosociales (siempre en Colombia y México); cuando no es posible actuar en origen (en Chile y Perú)
- Asesoramiento individual (Colombia-temas extralaborales)

Herramientas preventivas

- Chile: protocolo y método de uso obligatorio a disposición pública que consta de cuestionario, aplicación informática para el análisis de datos, proceso de intervención estandarizado y orientaciones para la prevención en origen
- Colombia: baterías, guías y protocolos obligatorios a disposición pública que cubren todas las responsabilidades preventivas de empleador/a
- México: guías de referencia para la actividad preventiva a disposición pública que no son obligatorias
- Perú: en fase de desarrollo de las herramientas para cumplir obligaciones, aún no son públicas, ni obligatorias

Actoxxs

Prevención de riesgos laborales en el lugar de trabajo: actores

	Chile	Colombia	México	Perú
Empleador/a	Responsable			
Servicio Especializado	Asesora, obligatorio >100	Sólo para evaluación psicólogo/a posgrado SL	Asesora, obligatorio >100	Asesora, obligatorio
Organismo Administrador	Asesor y prescriptor	Asesor y prescriptor	X	X
Comité Paritario	Si > 25 Consenso en acciones Específico Psicosociales,	Vigilancia y recomendación	Propuesta	Si > 20 Participación plena
Sindicatos	X	X	X	Observador/a
Ministerio de Trabajo	Inspección de Trabajo fiscaliza; SUSESO herramientas y fiscaliza OA CPHS	Dirección de Riesgos Laborales (herramientas) Inspección de Trabajo fiscaliza	Unidad Trabajo Digno + Dirección General de Previsión Social	SUNAFIL Y SERVIR (fiscalización) DSST
Ministerio de Salud	SEREMIS fiscalizan Protocolo	X	X	CENSOPAS – herramientas
Instancias concertación	X (Mesas)	CNSST (sector público): capacitación/ sensibilización	CCNSST Actualización lista enfermedades	Consejo Nacional SST - Comisión para desarrollar guías y protocolos.

2 Situación Efectiva

Alcance e impacto RPSL

- Existen datos oficiales de la prevalencia de la exposición a RPSL en Cl, Co, Pe, Ar, pero no son comparables, pese a que en 3 países se utilizan las escalas del COPSOQ. Mx y Uy no cuentan con datos
- No existen estudios poblacionales que se aproximen al impacto en términos de salud u otros
- Problema de exposición prevalente y desigual que puede ir en aumento

Gestión preventiva RPSL

- No se cuenta con datos estadísticos para caracterizar la gestión del proceso preventivo en relación con los RPSL en los lugares de trabajo, excepto en Cl y sólo en relación con las evaluaciones
- Se busca el cumplimiento administrativo
- Avance en la fase de la identificación y valoración en países en los que existen herramientas de uso obligatorio
- Desafío: intervención preventiva una vez se han evaluado los RPSL (o no existe o no tiene que ver con los resultados de la evaluación: acciones más prescritas relativas a formación o promoción de la salud, sin relación con resultados medición), no se cambian condiciones de trabajo

Obstáculos gestión preventiva RPSL

- La gestión por la gestión, la búsqueda del mero cumplimiento burocrático
- Poco personal fiscalizador para la vigilancia y control del cumplimiento normativo y del espíritu de la norma
- Consideración empresarial de la prevención de riesgos laborales como sobrecoste y como traba al poder de organización empresarial
- Creación masiva por parte del empresariado de empleos informales para evadir obligaciones legales
- Amenaza de desempleo en mercado formal
- Prácticas empresariales de gestión laboral que crean y reproducen importantes desigualdades
- Reducción del poder contractual de la población trabajadora y sus representantes

Obstáculos gestión preventiva RPSL

- Falta de recursos económicos de las pequeñas empresas
- Rol OA/ART/profesionales: prescripción inadecuada de las acciones preventivas concretas, connivencia con empleador/a por aglutinar funciones preventivas y curativas....
- Falta de consciencia, formación y sensibilización de todas las partes implicadas en relación con el cambio de condiciones de trabajo, relativo a las prácticas empresariales de gestión laboral, necesario para la gestión efectiva de RPSL
- Poca presencial sindical en lugares de trabajo, escasa priorización de mirada de salud laboral
- Tabús cuanto a salud mental: engaño, debilidad o falta de compromiso

Facilitadores gestión preventiva RPSL

- Normativa vigente: obligación de prevención de riesgos psicosociales

- Nueva normativa que suponga en si misma prevenir en origen (p.ej. regulación jornada...)
- Puesta a disposición pública de herramientas estandarizadas de uso obligatorio (metodología, guías, protocolos, etc.)
- Acciones de vigilancia, control y asesoramiento por parte de la inspección de trabajo
- Prevención basada en diálogo social en todas sus fases (se necesita contar con derechos de participación para la parte social, poder contractual e interés sindical y también empresarial)
- Desarrollo de estudios y materiales que permitan visualizar la prevención de RPSL como beneficiosa para intereses empresariales
- Desarrollo de actividades de sensibilización y capacitación sobre intervención frente a los RPSL en el lugar de trabajo a todos lxs agentes implicadxs
- Contar con personal especializado en área de RPSL en los lugares de trabajo, con visión de cambio de condiciones de trabajo
- Contar con recursos humanos del ámbito público para realizar la actividad preventiva en RPSL (empresas piloto...)

Estudio comparado de la legislación de riesgos psicosociales en el trabajo en los países de la Alianza del Pacífico y el MERCOSUR



Versión preliminar Marzo 2025

Estudio comparado de la legislación de riesgos psicosociales en el trabajo en los países de la Alianza del Pacífico y el MERCOSUR

Indice

- Introducción
- Panorama global
- Normativa legal sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo
- Tabla recopilatoria de la normativa legal sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo
- Hallazgos, armonías y asimetrías
- Bibliografía

Introducción

El presente estudio brinda una aproximación a la legislación de riesgos psicosociales en el trabajo en países de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México, Perú) y el MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay).

En 2016, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió *“Los factores de riesgo psicosocial como aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus contextos social y organizativo, que pueden llegar a causar un daño psicológico o físico”*.⁴⁶

El desarrollo del estudio comparado tendrá como punto de partida la situación de los países mencionados respecto de los instrumentos normativos internacionales, supranacionales e intergubernamentales sobre riesgos psicosociales en el trabajo (RPST).

Luego presentamos el estudio comparado tomando como ejes los principales componentes de los RPST.

Finalmente expondremos los hallazgos (armonías y asimetrías) y las conclusiones, con el objeto de facilitar la actualización normativa en los países de la Alianza del Pacífico y del MERCOSUR, en caso de corresponder.

Cabe recordar que el presente estudio surge como una de las cuatro líneas de acción para la comprensión, sensibilización y difusión de las orientaciones comunes, propuestas en los *“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)”*.⁴⁷

Para facilitar un encuadre desde la salud y seguridad en el trabajo, compartimos la definición dada en el artículo 3 inciso e) del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155): *“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 están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”*.

⁴⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

⁴⁷ https://alianzapacifico.net/wp-content/uploads/2023/09/Lineamientos-comunes-GRPSySM_informe_final.pdf

Panorama global

En primer lugar describiremos la situación de los países respecto del convenio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 190) de la OIT:⁴⁸

País	Fecha	Estatus	Nota
Argentina	23 febrero 2021	En vigor	---
Chile	12 junio 2023	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Chile el 12 junio 2024
México	6 julio 2022	En vigor	---
Perú	8 junio 2022	En vigor	---
Uruguay	12 junio 2020	En vigor	---

* Colombia realizó la sumisión a las autoridades competentes.

Del Convenio 190, destacamos la importancia, entre otros requisitos del Artículo 9, inciso b):

“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: ... 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”.

ISO 45003:2021

Respecto de otras normas internacionales, pero de carácter voluntario, mencionamos que Argentina y Chile, entre otros países, participaron en el desarrollo de 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.⁴⁹ Este documento proporciona orientación sobre la gestión de los riesgos psicosociales y la promoción del bienestar en el trabajo, como parte de un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para ISO 45003 *“Los peligros psicosociales se relacionan con la forma en que se organiza el trabajo, los factores sociales en el trabajo y los aspectos del ambiente de trabajo, los equipos y las tareas peligrosas. Los peligros psicosociales pueden estar presentes en todas las organizaciones y sectores, y en todo tipo de tareas, equipos, y acuerdos de trabajo”.*

Iniciativas regionales:

- La “Red Latinoamericana de Cooperación en políticas públicas para la gestión de los riesgos psicosociales y control del estrés”, fue constituida el 29 de junio de 2017 por representantes de Argentina (Superintendencia de Riesgos del Trabajo), Chile (Superintendencia de Seguridad Social y Ministerio de Salud), México (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) y Perú (Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud).⁵⁰
- El diseño de una “Política de Gestión de Factores Psicosociales y Promoción de la Salud Mental en el Trabajo” en los países miembros de la Alianza del Pacífico (mandato presidencial de la Declaración de Santiago, 2020).⁵¹

⁴⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

⁴⁹ <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>

⁵⁰ <http://www.suseso.cl/605/w3-article-40836.html>

⁵¹ <https://alianzapacifico.net/grupotecnico-laboral/>

- La formulación de un “Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, como un componente del “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”. En dicho marco estableció criterios básicos para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, mediante la Recomendación 4/2023 del Consejo del Mercado Común.⁵²
- La Decisión 584/2004 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores: Aprueba el "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo", define Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, incluyendo la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.⁵³

⁵² <https://normas.mercosur.int/public/normativas/4553>

⁵³ <https://www.comunidadandina.org/DocOficialesFiles/Gacetas/Gace1067.pdf>

Normativa legal sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo

En este apartado efectuaremos una reseña de la legislación básica vigente en materia de FPS en los países de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México y Perú) y países del MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay).

CHILE

- Ley 16.744: Establece normas sobre accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales (1/2/1968).
- Resolución Exenta 1448/2022 del Ministerio de Salud: Aprueba la "Actualización del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo" (2022). Deja sin efecto la RE 1433/2017 MS.
- Circular 3709/2022 SUSESO: Modifica las instrucciones contenidas en el Título III. Calificación de enfermedades profesionales del Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, y el Título II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados del Libro IV. Prestaciones preventivas, de la Ley 16.744.
- Por la RE 1448/2022 MS, desde el 1º de enero del 2023 rige el nuevo Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM / SUSESO), el cual reemplaza al cuestionario SUSESO/ISTAS21 (año 2013).
- Ley 21.643: Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Publicada 15-01-2024.
- Ley 21.645: Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar”, y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. Publicada 29-12-2023.

COLOMBIA

- Ley 1616 de Salud Mental (2013), Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral (artículo 9º).⁵⁴
- Res. 2646/2008 del Ministerio de la Protección Social: Disposiciones y 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..
- Decreto 1477/2014: Incluye los Agentes Psicosociales en el listado de Enfermedades Profesionales.
- Resolución 2764/2022 del Ministerio de Trabajo: adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, determinados Instrumentos de evaluación y Guías de intervención. Deroga la Res. MT 2404/2019.

⁵⁴ “Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”.

- Proyecto de Decreto por el cual se adiciona el Capítulo 13 al Título 4, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072/2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo: acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral. Publicada 12-1-2024.

MEXICO

- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Las disposiciones de esta norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo.
- Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo, incluye el Estrés Laboral y otros padecimientos en el listado de Enfermedades del Trabajo (Diario Oficial de la Federación 4 de diciembre de 2023).

PERU

- Ley 29.783 de Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 56 exposición a los agentes psicosociales) y su reglamento el Decreto Supremo 005-2012-TR (art. 103 considera la exposición a los riesgos psicosociales, art. 33 registro del monitoreo de agentes psicosociales)
- Ley 27.942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, el Decreto Supremo 014-2019-MIMP.
- Decreto Supremo 007-2020-SA que reglamenta a Ley 30947 de Salud Mental.
- El Instituto Nacional de Salud (INS) adaptó el instrumento COPSOQ ISTAS 21 en una versión peruana llamada CENSOPAS-COPSOQ (presentado el 15 de diciembre de 2022).

ARGENTINA

- El Decreto Ley 19.587/72 sobre condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, en su artículo 4º establece *“La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: ... a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores”* y el art. 5º dispone *“A los fines de la aplicación de esta ley considéranse como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución: ... f) investigación de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades del trabajo, especialmente de los físicos, fisiológicos y psicológicos”*.⁵⁵
- Ley 27.580/19 aprueba el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio 190.
- Ley 26.657 de Salud Mental Derecho a la Protección de la Salud Mental.
- Cuestionario COPSOQ-ARG versión para Argentina del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) validada y reconocida por la Red Internacional COPSOQ en

⁵⁵ En el mismo sentido tutelar se expide el art. 75 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (t.o) sobre el Deber de Seguridad: “El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos” (texto según Ley 27.323).

2021. Su adaptación cultural y la validación cuali-cuantitativa fue realizada por el Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral (GESAL) de la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV).⁵⁶

- Mediante Nota SRT, de fecha 24 de mayo de 2007, dirigida a la Secretaría de la Seguridad Social, se envió propuesta para incorporar el Estrés Laboral al listado de enfermedades profesionales, conforme la solicitud de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.⁵⁷
- Resolución 3848/2023 del Ministerio de Salud: Protocolo de Abordaje de la Salud Mental en el ámbito laboral de la Administración Pública Nacional y Dispositivo de Orientación y Cuidado de la Salud Mental en el trabajo.

BRASIL

- Norma Reglamentaria 17 (NR17) sobre Ergonomía, en Anexo I "Trabalho dos Operadores de Checkout" punto 5. Os aspectos psicossociais do trabalho.
- Portaria del Ministerio de Salud GM/MS Nº 1.999/2023 (Diario Oficial de la Unión, el 29 de noviembre de 2023) modifica la Lista de Enfermedades Relacionadas con el Trabajo (LDRT), e incluye agentes y/o factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

PARAGUAY

- Ley 5.804 (Gaceta Oficial 29 de diciembre de 2017), que establece el sistema nacional de prevención de riesgos laborales, incorpora los aspectos psicosociales dentro de los objetivos del sistema (art. 3º) y como uno de los componentes del Plan Maestro de Seguridad Ocupacional (art. 10).
- Res. 388/2019 MTESS: Crea la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral y establece el procedimiento de actuación ante casos de violencia laboral, mobbing y acoso sexual en los lugares de trabajo, dentro de las empresas. Deja sin efecto la Resolución 472/2012 MJT.

URUGUAY

- Decreto 291 del 13 de agosto de 2007, seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (Reglamentación del Convenio Internacional del Trabajo Nº 155 ratificado por la Ley 15.965).
- Decreto 406/88 del 17 de Junio de 1988, Prevención de Accidentes de Trabajo: aplica a todo establecimiento público o privado
- Ley 18.561 de prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones entre docente alumno y Decreto 256/2017: Reglamentación de la Ley 18.561.
- Ley 19.849: Aprueba el Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT.
- Decreto 201/2011: Declara obligatoria la Lista de Enfermedades Profesionales de la OIT (revisión 2010), excepto las enfermedades referidas en el numeral 2.4. "Trastornos mentales y del comportamiento". Deroga el Decreto 167/1981.

⁵⁶ <https://gesal.net.ar/> y <https://copsoqarg.org/>

⁵⁷ <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dcomisiones/periodo-122/122-592.pdf>

Tabla recopilatoria de la normativa legal sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo

CHILE	COLOMBIA	MEXICO	PERU
Resolución Exenta 1448/2022 del Ministerio de Salud: Aprueba la "Actualización del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo" (2022). Deja sin efecto la RE 1433/2017 MS.	Resolución 2764/2022 del Ministerio de Trabajo: adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, determinados Instrumentos de evaluación y Guías de intervención. Deroga la Res. MT 2404/2019.	Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención	Ley 29.783 de Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 56 exposición a los agentes psicosociales) y su reglamento el Decreto Supremo 005-2012-TR (art. 103 considera la exposición a los riesgos psicosociales, art. 33 registro del monitoreo de agentes psicosociales)
Circular 3709/2022 SUSESO: Modifica las instrucciones contenidas en el Título III. Calificación de enfermedades profesionales del Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, y el Título II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados del Libro IV. Prestaciones preventivas, de la Ley 16.744.	Res. 2646/2008 del Ministerio de la Protección Social: Disposiciones y 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.	Las disposiciones de esta norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo.	Ley 27.942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, el Decreto Supremo 014-2019-MIMP Decreto Supremo 007-2020-SA que reglamenta a Ley 30.947 de Salud Mental.
Por la RE 1448/2022 MS, desde el 1º de enero del 2023 rige el nuevo Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM / SUSESO), el cual reemplaza al cuestionario SUSESO/ISTAS21 (año 2013).	Decreto 1477/2014 modificado por el Decreto 676/2020: Incluye los Agentes Psicosociales en el listado de Enfermedades Profesionales.	Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo, incluye el Estrés Laboral y otros padecimientos en el listado de Enfermedades del Trabajo (Diario Oficial de la Federación 4 de diciembre de 2023).	El Instituto Nacional de Salud (INS) adaptó el instrumento COPSOQ ISTAS 21 en una versión peruana llamada CENSOPAS-COPSOQ (presentado el 15 de diciembre de 2022).

ARGENTINA	BRASIL	PARAGUAY	URUGUAY
Ley 19.587/72 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Art. 4º inc. a): proteger la vida, preservar y mantener la integridad sicofísica de los trabajadores;	Norma Reglamentaria 17 (NR17) sobre Ergonomía, en Anexo I "Trabalho dos Operadores de Checkout" punto 5. Os aspectos psicossociais do trabalho.	Ley 5.804 (Gaceta Oficial 29 de diciembre de 2017), que establece el sistema nacional de prevención de riesgos laborales, incorpora los aspectos psicosociales dentro de los objetivos del sistema (art. 3º) y como uno de los componentes del Plan Maestro de Seguridad Ocupacional (art. 10).	Decreto 291 del 13 de agosto de 2007, seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (Reglamentación del Convenio N° 155 de OIT, ratificado por la Ley 15.965). Decreto 406/88: Prevención de Accidentes de Trabajo: aplica a todo establecimiento público o privado
Ley 27.580/19 aprueba el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT. Ratificado el 23 febrero 2021. Artículo 9 sobre riesgos psicosociales asociados, Ley 26.657 de Salud Mental Derecho a la Protección de la Salud Mental	Portaria del Ministerio de Salud GM/MS N° 1.999/2023 (Diario Oficial de la Unión, el 29 de noviembre de 2023) modifica la Lista de Enfermedades Relacionadas con el Trabajo (LDRT), e incluye agentes y/o factores de riesgo psicosocial en el trabajo.	La protección de la seguridad y salud en el trabajo es una materia comprendida en la Constitución Política de Paraguay de 1992, el Código de Trabajo (Ley 213, del 28/7/92) y el Decreto 14.390/92 Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo.	Ley 18.561 de prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones entre docente alumno y Decreto 256/2017: Reglamentación de la Ley 18.561. Ley 19.849: Aprueba el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT.
Cuestionario COPSOQ-ARG, con base en el COPSOQ 21, adaptado culturalmente para Argentina, incluyendo la validación cuali-cuantitativa, https://copsoqarg.org/ Resolución 3848/2023 del Ministerio de Salud: Protocolo de Abordaje de la Salud Mental en el ámbito laboral de la Administración Pública Nacional y Dispositivo de Orientación y Cuidado de la Salud Mental en el trabajo	Ley 14.831: Establece el Certificado de Empresa Promotora de Salud Mental y establece los requisitos para el otorgamiento de la certificación (Diario Oficial de la Unión -DOU- de 28.3.2024) Portaria MTE 1419/2024: Modifica capítulo "1.5 Gestión de riesgos laborales" y el "Anexo I Definiciones" de la NR-1 Gestión de Riesgos Laborales. Incorpora los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo en el Programa de Gestión de Riesgos.	Res. 388/2019 MTESS: Crea la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral y establece el procedimiento de actuación ante casos de violencia laboral, mobbing y acoso sexual en los lugares de trabajo, dentro de las empresas. Deja sin efecto la Resolución 472/2012 MJT.	Decreto 201/2011: Declara obligatoria la Lista de Enfermedades Profesionales de la OIT (revisión 2010), excepto las enfermedades referidas en el numeral 2.4. "Trastornos mentales y del comportamiento". Deroga el Decreto 167/1981

Hallazgos, armonías y asimetrías

Definición de riesgos psicosociales:

- Chile: *Factores psicosociales laborales Situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo, la relación entre las personas y la ejecución de la tarea, que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador/a y sus condiciones de trabajo.* (Capítulo 7 del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Agosto de 2022).
- Colombia: *Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.* (Artículo 3 inciso d de la Resolución 2646/2008 del Ministerio de la Protección Social) y *Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.* (Art. 6 Res. 2646/2008 MPS).
- México: *Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.*

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo. (Artículo 4 inciso 4.7 de la Norma Oficial Mexicana 035 de 2018 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social - NOM-035-STPS-2018).

- Perú: Capítulo 4 del Manual del Método CENSOPAS - COPSOQ Versión Media:
*Factores psicosociales Laborales. – (FPL) interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.*⁵⁸
*Riesgos Psicosociales Laborales. – (RPL) se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, entre otros.*⁵⁹
- Argentina: Capítulo 1 del Manual del método COPSOQ-AR para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta. Parte I, 2022:

⁵⁸ Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N° 56. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 1986.

⁵⁹ Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores.⁶⁰

- Brasil: Son mencionados en la Portaria del Ministerio de Salud GM/MS N° 1.999/2023, pero no hay definición de los mismos.
- Paraguay: Son mencionados en la Ley 5804, pero no hay definición de los mismos.
- Uruguay: Por el momento no menciona ni define los mismos..

Ambito de aplicación

- Chile: Capítulo 3 del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Agosto de 2022:

Todas las empresas e instituciones, tanto públicas como privadas, que se encuentren legal y formalmente constituidas, con independencia del rubro o sector de la producción en la cual participen o del número de sus trabajadores/as.

Para el caso de empresas e instituciones nuevas, la evaluación de los riesgos psicosociales deberá realizarse cuando el centro de trabajo cuente con trabajadores/as contratados de 6 meses o más.

- Colombia: *Empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.* (Art. 1 Res. 2646/2008 MPS)
- México: Art. 2 NOM-035-STPS-2018:
 - a) Para centros de trabajo en los que laboren hasta 15 trabajadores deberán cumplir con lo dispuesto por los numerales 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2 de la NOM-035-STPS-2018;
 - b) Para centros de trabajo en los que laboren entre 16 y 50 trabajadores deberán cumplir con los numerales 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1, inciso a), 7.2, del 7.4 al 7.9, y el Capítulo 8 de la NOM-035-STPS-2018, y
 - c) Para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores deberán cumplir con los numerales 5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1, inciso b), del 7.2 al 7.9 y el Capítulo 8 de la NOM-035-STPS-2018.

Aquellos centros de trabajo que cuenten con Certificado de cumplimiento con la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, vigente, darán por esa condición cumplimiento con las obligaciones y numerales siguientes: 5.1 inciso b); 8.1, inciso b); 8.2 incisos a), subinciso 2), e) y g); y 5.7 inciso d).

- Perú:

Todos los centros laborales públicos y privados de todas las regiones y actividades económicas del país. (Capítulo 2 del Manual del Método CENSOPAS - COPSOQ Versión Media)

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N° 56. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 1986.

Todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia. (Artículo 2 de la Ley 29.783)

Evaluación de Riesgos Psicosociales

En los 4 países de la Alianza del Pacífico es obligación del empleador evaluar los Riesgos Psicosociales (distintos instrumentos, distintas frecuencias, distintas exigencias).

Métodos de evaluación de los riesgos psicosociales:

- Argentina, Chile y Perú han adoptado y adaptado la “Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ-istas21” (adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague –COPSOQ-).
- México ha desarrollado tres cuestionarios en la NOM-35-STPS-2018: 1) para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos; 2) para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo y 3) para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo.
- Colombia, mediante la Resolución 2764/2022 del Ministerio de Trabajo, adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, determinados Instrumentos de evaluación y Guías de intervención. (Deroga la Res. MT 2404/2019).

Enfermedades profesionales:

- Chile: Decreto 109/68 y sus modificatorios: Reglamento para la calificación y evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Colombia: El Decreto 1477/2014 incluye los Agentes Psicosociales en el listado de Enfermedades Profesionales.
- México: Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo, incluye el Estrés Laboral y otros padecimientos en el listado de Enfermedades del Trabajo (Diario Oficial de la Federación 4 de diciembre de 2023).
- Perú: Resolución Ministerial 425 - 2008/ MINSA y sus modificatorias: Norma Técnica de Salud que establece el Listado de Enfermedades Profesionales.
- Argentina elevó una propuesta de incluir el Estrés Laboral en el listado de Enfermedades Profesionales, pero no prosperó
- Brasil: Portaria del Ministerio de Salud GM/MS Nº 1.999/2023 (Diario Oficial de la Unión, el 29 de noviembre de 2023) modifica la Lista de Enfermedades Relacionadas con el Trabajo (LDRT), e incluye agentes y/o factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Paraguay: Decreto Nº 5649/2010: Adopta el Listado de Enfermedades Profesionales, acorde al Convenio 121 de la OIT (actualizado).
- Uruguay: Decreto 210/2011: Declárase obligatoria la Lista de Enfermedades Profesionales de la Organización Internacional del Trabajo revisada en el año 2010, excepto las enfermedades referidas en el numeral 2.4 "Trastornos mentales y del comportamiento".

Bibliografía

- Alianza del Pacífico, mandatos presidenciales al Grupo Técnico Laboral, en <https://alianzapacifico.net/grupotecnico-laboral/>
- Argentina, Boletín Oficial de la República Argentina, <https://www.boletinoficial.gob.ar/>
- Brasil, Diario Oficial de la Unión, <https://www.in.gov.br/servicos/diario-oficial-da-uniao>
- Chile, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, <https://www.bcn.cl/portal/>
- Colombia, Normatividad, <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/marco-legal>
- Comunidad Andina, Normativa Andina, <https://www.comunidadandina.org/normativa-andina/>
- ISTAS - Fundación Primero de Mayo (2022), 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 MERCOSUR (Argentina y Uruguay). Diagnóstico y Metodología para el diseño de lineamientos comunes.
- ISTAS - Fundación Primero de Mayo (2023), Lineamientos para el diseño de una política de gestión de riesgos psicosociales en el trabajo en los países miembros de la Alianza del Pacífico y países invitados del MERCOSUR.
- ISO 45003: 2021 Seguridad y salud psicológica en el trabajo – Gestión de los riesgos psicosociales – Directrices.
- MERCOSUR, Normativas de los órganos decisorios, <https://normas.mercosur.int/>
- México, Diario Oficial de la Federación, <https://www.dof.gob.mx/>
- OIT-OMS (1984), Factores psicosociales en el trabajo Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.
- OIT (2016), Estrés en el trabajo: un reto colectivo
- OIT, Convenios y Recomendaciones, <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

- Paraguay, Gaceta Oficial de la República del Paraguay, <https://gacetaoficial.gov.py/>
- Perú, Diario Oficial El Peruano, <https://diariooficial.elperuano.pe/>
- Unión Europea, Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo, <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Uruguay, Diario Oficial, IM.P.O. Centro de Información Oficial, <https://www.impo.com.uy/>